



Gemeinnützige Salzburger Wohnbau-
gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

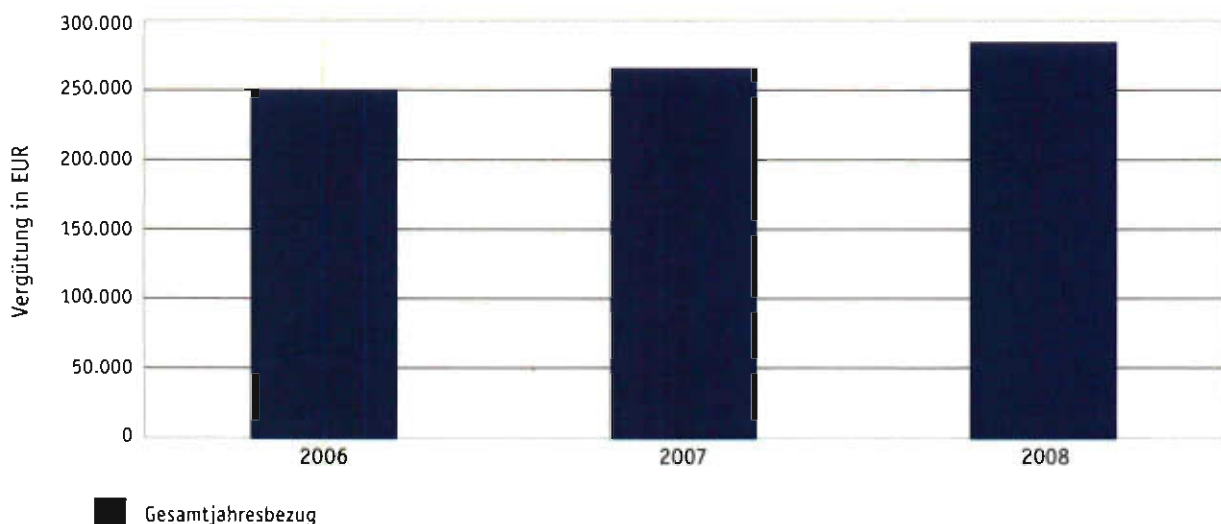
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen ausschließlich einen Gesamtjahresbezug vor.

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

Gesamtjahresbezüge



Veröffentlichung der Bezüge

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

Pensionsregelungen

- 5.1 In einem Managervertrag aus dem Jahr 2002 war die Geltung einer aus dem Jahr 1997 stammenden Pensionsvereinbarung über eine betriebliche Pensionsvorsorge, abgeschlossen zwischen dem Manager – damals als Angestellter – und der Gesellschaft, geregelt. Dieser Vertrag sah u.a.

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

einen Anspruch auf Ruhebezug mit Vollendung des 60. Lebensjahres vor. Gemäß den gesetzlichen Vorschriften waren dafür Rückstellungen zu bilden. Die Dotierungen für die Jahre 2007 und 2008 überschritten die nach der Vertragsschablonenverordnung maximal zulässigen Beiträge für eine freiwillige Pensionsvorsorge von 10 % des Jahresbruttogehaltes (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) erheblich (2007: 107 %; 2008: 74 %). Die Regelungen blieben im Zuge der Wiederbestellung des Managers im Jahr 2006 unverändert.

- 5.2 Der RH stellte fest, dass die vereinbarten Pensionsregelungen in einem der Managerverträge mit den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht übereinstimmten.

Nach Ansicht des RH war die gewählte Vorgangsweise bezüglich der Wahrung der erworbenen Pensionsansprüche der Manager nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu gewährleisten.

Gemäß der Vertragsschablonenverordnung des Bundes hätten die Gesellschafter jedenfalls bei der im Jahr 2006 erfolgten Wiederbestellung des Managers darauf hinwirken müssen, dass eine Änderung der Pensionsvereinbarung im Sinne des Salzburger Manager-Dienstverträge-Gesetzes und der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes herbeigeführt wird.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Bestimmungen des Salzburger Manager-Dienstverträge-Gesetzes und der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes betreffend die freiwillige Pensionsvorsorge einzuhalten.

- 5.3 *Laut Stellungnahme der Gesellschaft, die auch die Salzburger Landesregierung dem RH übermittelte, sei mit dem im Jahr 2002 bestellten Manager 1997 eine Pensionsvereinbarung abgeschlossen worden, die nicht im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Managervertrags im Sinne der Vertragsschablonenverordnung gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz gestanden habe. Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes führe aus, „... Besteht bei der Bestellung eines Mitgliedes eines Leitungsorgans mit dem Unternehmen bereits eine Vereinbarung, aus der es gegenüber dem Unternehmen einen Anspruch auf Abschluss oder Weiterführung einer bestimmten Pensionsregelung hat, haben die für den Vertragsabschluss zuständigen Organe des Unternehmens unter Berücksichtigung des Wohls des Unternehmens darauf hinzuwirken, eine Änderung der Vereinbarung dahingehend zu erreichen, dass 1.) sie unter Wahrung der bis zur Wiederbestellung gegenüber dem Unternehmen erworbenen*



Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Anwartschaften auf Pensionsleistungen für die Zeit ab der Wiederbestellung den in Abs. 1 angeführten Elementen entspricht und ...“.

Aus der Verwendung des Begriffes „Wiederbestellung“ sei ersichtlich, dass es sich bei den genannten erworbenen Pensionsansprüchen nur um solche handeln könne, die bei der erstmaligen Bestellung eines Managerdienstverhältnisses begründet würden. Wären andere, nicht im Zusammenhang mit einem Managerdienstverhältnis vereinbarte Pensionsregelungen gemeint, hätte die Vertragsschablonenverordnung des Bundes an dieser Stelle anstatt „Wiederbestellung“ das Wort „Bestellung“ vorsehen müssen. Aus dem Text der Vertragsschablonenverordnung des Bundes sei nicht ableitbar, dass alle nicht im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Managervertrags erworbenen Rechte aus Pensionsregelungen gemeint seien.

Bei der Pensionsvereinbarung aus 1997 handle es sich um keine im Zusammenhang mit der Begründung eines Managerdienstvertrags vereinbarte Pensionsregelung. Die gegenständliche Pensionsvereinbarung unterliege daher nicht den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. Die Empfehlung des RH und der Hinweis auf die Vertragsschablonenverordnung des Bundes entbehre daher der rechtlichen Grundlage.

Unabhängig davon sähe die Vertragsschablonenverordnung des Bundes die Möglichkeit vor, dass von Abs. 1 abweichende Pensionsregelungen aus einem Managerdienstvertrag weiter gelten könnten.

- 5.4 Der RH hielt gegenüber der Gesellschaft und der Salzburger Landesregierung fest, dass gemäß den Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes sowie des Salzburger Manager-Dienstverträge-Gesetzes seit deren Inkrafttreten und seit dem Inkrafttreten der Vertragsschablonenverordnung des Bundes keine Pensionsvereinbarungen geschlossen werden durften, die diesen Bestimmungen widersprachen.

Soferne zu diesem Zeitpunkt bereits Pensionsvereinbarungen bestanden, die den gesetzlichen Regelungen nicht entsprachen, blieben diese grundsätzlich gemäß § 3 der Vertragsschablonenverordnung des Bundes im Zuge der im Jahr 2002 bei der Gesellschaft erfolgten Bestellung aufrecht. Das bestellende Organ hatte gemäß dieser Bestimmung bei der Wiederbestellung im Jahr 2006 darauf hinzuwirken, dass die Pensionsregelung entsprechend der Vertragsschablonenverordnung des Bundes gestaltet würde.

**Gemeinnützige Salzburger Wohnbau-
gesellschaft m.b.H.****Benchmarks****Erhöhung der Managervergütungen**

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

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,30 % bis 2,50 %	3,21 % bis 3,41 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	6,24 %	7,05 %

Die Gesamtjahresbezüge wurden aufgrund der kollektivvertraglichen Regelungen für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs oder entsprechend den für Bundesbeamte geltenden Bezugsanpassungen angehoben. Zusätzlich waren in beiden Managerverträgen Biennalsprünge zugestanden worden; für einen Manager erhöhte sich das in seinem Gesamtjahresbezug vereinbarte Überstundenpauschale anlässlich seiner Vertragsverlängerung.

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

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

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

- 6.3 Die Gesellschaft und die Salzburger Landesregierung teilten mit, dass in § 26 des Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetzes ausdrücklich auf Entgeltbestimmungen für Bundesbeamte der Dienstklasse IX des Dienststandes der Allgemeinen Verwaltung und auf die dort vorgesehenen Bezugsanpassungen verwiesen werde. Aus dieser bundesgesetzlichen



Gemeinnützige Salzburger Wohnbau-
gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Rechtsnorm sei der Wille des Gesetzgebers für die Branche der Gemeinnützigen Bauvereinigungen Österreichs zu ersehen, dass mit Geschäftsführern Gemeinnütziger Wohnbauvereinigungen Entgeltregelungen mit Biennialvorrückungen vereinbart werden können. Darüber hinaus stelle das Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz einen Maßstab für branchenübliche Vertragsusancen im Sinne der Vertragsschablonenverordnung dar.

- 6.4 Der RH wies gegenüber der Gesellschaft und der Salzburger Landesregierung darauf hin, dass § 26 des Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetzes regelt, dass nachträgliche Anpassungen nur aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen oder entsprechend den für Bundesbeamte geltenden Bezugsanpassungen zulässig sind. Aus dieser Bestimmung geht allerdings nicht hervor, dass solche Anpassungen zwingend und automatisch vorzunehmen wären, sondern nur, in welchem Ausmaß sie zulässig sind.

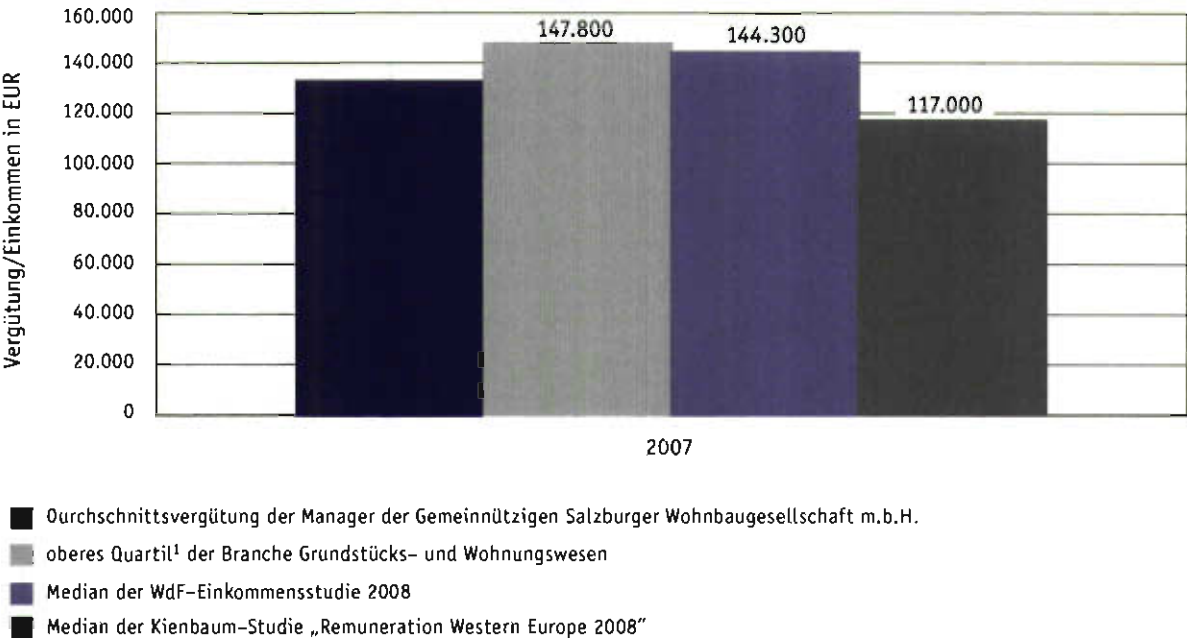
Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber den genannten Stellen seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor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

Nationaler und inter-
nationaler Vergleich

- 7 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Gesellschaft lag im Jahr 2007
- unterhalb des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
 - im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – niedriger und
 - unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern höher.

Gemeinnützige Salzburger Wohnbau-
gesellschaft m.b.H.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



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

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

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



Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

9 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. hervor:

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

(2) Die Gesellschafter sollten darauf hinwirken, dass die Bestimmungen des Salzburger Manager-Dienstverträge-Gesetzes und der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes über die freiwillige Pensionsvorsorge eingehalten werden. (TZ 5)

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

GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs– und Bauaktiengesellschaft

Die GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs– und Bauaktiengesellschaft schrieb die Managerfunktionen nur teilweise nach dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Weiters wich das Unternehmen bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs– und Bauaktiengesellschaft (GESIBA) schrieb die Funktionen der Manager bei den erstmaligen Bestellungen entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die bestehenden Managerverträge wurden ohne Durchführung einer neuerlichen Ausschreibung verlängert. (TZ 1)

Die Managerverträge der GESIBA wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens drei Bruttomonatsgehältern vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der beiden Manager der GESIBA waren an keine im Vorhinein festgelegte Zielvereinbarung gebunden. (TZ 4)

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

Die GESIBA veröffentlichte die Bezüge ihrer beiden Manager im Geschäftsbericht kumuliert mit den Bezügen der leitenden Angestellten. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

R

H

GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft

Managerverträge

Benchmarks

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs analog einem Beamten der Stadt Wien (Dienstklasse IX) vor. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der GESIBA lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft			
Eigentümer		Grundkapital	
		in Mill. EUR	in %
		Land Wien	85,61
Siedlerverband		0,03	0,03
Unternehmensgegenstand	Gemeinnützige Bauvereinigung zur Errichtung und Verwaltung von Wohnungen und Geschäftsflächen		
Branche	Grundstücks- und Wohnungswesen		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	99.443	93.845	97.000
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	17.304	17.958	15.912
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	3.787	5.731	4.561
Cashflow ¹	– 1.381	5.280	– 3.427
Zuschüsse			
Baukostenzuschuss	175.139	176.836	177.786
Annuitätenzuschuss	3.190	2.298	1.937
Personalaufwand	11.018	11.542	12.271
	Anzahl ²		
Mitarbeiter	155,33	159,17	158,58
Manager	2	2	2

¹ Die Ausweisung eines negativen Cashflow in 2006 und 2008 vermittelte laut GESIBA ein falsches Bild; diese Zahlen stellten lediglich die zahlungswirksame Veränderung des Finanzmittelbestandes gegenüber dem Vorjahr dar. Die vom Revisionsverband ermittelte Liquidität der GESIBA betrage 2006: 595 %, 2007: 778 % und 2008: 525 %.

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Die GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft (GESIBA) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung bei den erstmaligen Bestellungen die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

In den Jahren 2002 bzw. 2007 wurden die bestehenden Managerverträge ohne Durchführung einer neuerlichen Ausschreibung bis 2011 bzw. 2012 verlängert.

- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den erfolgten Wiederbestellungen (Verlängerungen der Managerverträge) der Manager der GESIBA das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet wurde. Er bemängelte, dass öffentliche Ausschreibungen bei den Wiederbestellungen unterblieben, wodurch die Transparenz im Prozess der Bestellung der Manager beeinträchtigt war.

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

- 1.3 *Laut Stellungnahme der GESIBA erscheine eine Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz bei der Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds wenig sinnvoll. Jeder Bewerber könne gegenüber einem Leitungsorgan, das fünf oder mehr Jahre bewiesen habe, die ihm gestellten Aufgaben zur Zufriedenheit der Gesellschafter, der Gesellschaft, ihrer Mitarbeiter und ihrer Kunden zu erfüllen, nicht konkurrenzfähig sein: Es fehle ihm einerseits an der Detailkenntnis der Gesellschaft und andererseits könne er – gleichgültig welcher Ruf ihm vorausgehen mag – erst in Zukunft unter Beweis stellen, dass er sich in das Unternehmen effizient einzugliedern versteht.*

Der Wiener Stadtsenat konnte die Sicht des RH bei Wiederbestellungen bzw. Verlängerungen von Managerverträgen nicht teilen. Unzweifelhaft sei, dass das zu bestellende Mitglied die erforderliche Eignung für die konkret ausgeschriebene Leitungsfunktion zum Zeitpunkt der Ausschreibung und Bestellung aufweisen müsse.

In diesem Fall komme dem Stellenbesetzungsgesetz gleichsam eine „Eingangskontrolle“ zu. Aufgrund dieses Schutzzweckes der Norm scheine es daher ausreichend, bloß bei der erstmaligen Besetzung und einer Neubesetzung einer derartigen Funktion eine Ausschreibung vorangehen zu lassen. Bei einer Wiederbestellung sei ein derartiges Schutzbedürfnis nicht gegeben, weil hier eine bereits einmal aufgrund eines öffent-



GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs-
und Bauaktiengesellschaft

Managerverträge

lichen Ausscheidungsverfahren bestellte Person mit entsprechender Eignung diese Funktion weiterhin ausüben soll. Auch der Wortlaut des § 2 Abs. 2 des Stellenbesetzungsgesetzes, der von Freiwerden einer zu besetzenden Stelle bzw. dem Besetzen einer neuen Stelle spräche, stütze diese Ansicht.

- 1.4 Der RH entgegnete der GESIBA und dem Wiener Stadtsenat, dass das Stellenbesetzungsgesetz bei der Wiederbestellung von Mitgliedern des jeweiligen Leitungsorgans von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen, keine Ausnahme von der Verpflichtung, öffentlich auszuschreiben, vorsieht.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Die Managerverträge der GESIBA wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Das Anstellungsverhältnis war bei beiden Managern zwar auf längstens fünf Jahre befristet, beinhaltete jedoch eine automatische Verlängerungsoption um ein weiteres (sechstes) Jahr.
- Variable Bezugsbestandteile waren nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs, sondern mit einer Anzahl von Monatsgehältern begrenzt.
- Die Unfallversicherung hätte für den Fall der dauernden Invalidität anstatt der geforderten maximal zwei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) vier Jahresbruttogehälter zu leisten.
- Der vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge überstieg mit rd. 40 % des Gesamtjahresbezugs die maximale Beitragsleistung gemäß Vertragsschablonenverordnung des Bundes (siehe dazu auch TZ 7).
- Es war ein Sterbegeld vereinbart.
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - des Falles der Abberufung von der Leitungsfunktion aus wichtigen Gründen (Möglichkeit einer Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres);
 - einer Verjährung des Urlaubsanspruchs;

GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft

- der Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen;
- einer Abgeltung des Urlaubsanspruchs nur bei Ende des Managervertrags;
- des Eigentums an Dienstleistungen des Managers;
- einer zeitlich unbegrenzten und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtung;
- von Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

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

Der RH empfahl der GESIBA, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der GESIBA stehe die Beteiligung der Stadt Wien an der GESIBA in Verwaltung der „Wien Holding“, die dafür Sorge, dass einerseits die Qualität der Geschäftsführung erhalten bleibe und andererseits die Vertragskonditionen der Manager leistungsgerecht und maßvoll gestaltet würden.*

Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens drei Bruttomonatsgehältern vor.

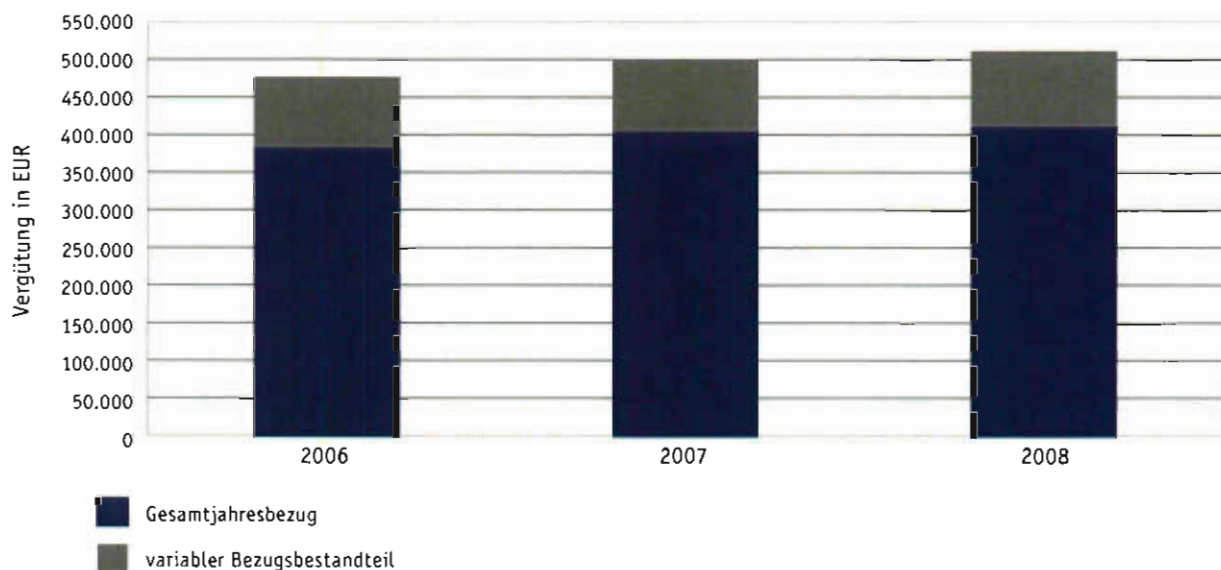
Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:



GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs-
und Bauaktiengesellschaft

Managerverträge

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der beiden Manager der GESIBA waren an keine im Vorhinein festgelegte Zielvereinbarung gebunden. Die Gewährung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte jeweils im Juni des nächstfolgenden Jahres durch den Personalausschuss des Aufsichtsrats nach Kenntnisnahme des vom Vorstand verfassten Jahresberichts.
- 4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH die Transparenz bei der Gewährung einer Erfolgskomponente als ein wesentliches Element einer ordentlichen Unternehmensführung; mangelhafte bzw. nicht vorhandene Zielvereinbarungen sowie fehlende nachvollziehbare Evaluierungen der Zielvereinbarungen liegen dem Transparenzgedanken nicht zugrunde.

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

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und

GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft

- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der GESIBA, Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren.

- 4.3 Laut Stellungnahme der GESIBA habe der Aufsichtsratsvorsitzende mit den Mitgliedern des Vorstands eine Leistungsvereinbarung – mit den Kriterien für die Gewährung einer Erfolgsprämie – für das Geschäftsjahr 2009 getroffen. Auch für die Folgejahre würden solche Vereinbarungen geschlossen werden.*

Laut Mitteilung des Wiener Stadtsenats werde diese Empfehlung des RH bereits seit 2009 umgesetzt.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Managerverträge hielten nicht fest, zu welchem Zeitpunkt die variablen Bezugsbestandteile zuerkannt werden können. Die GESIBA zahlte die variablen Bezugsbestandteile nach Kenntnisnahme des vom Vorstand verfassten Berichts in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr ordnungsgemäß aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge ihrer beiden Manager im Geschäftsbericht kumuliert mit den Bezügen der leitenden Angestellten.

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Wiener Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat. So überstieg der vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge mit rd. 40 % des Gesamtjahresbezugs die maximale Beitragsleistung gemäß Vertragsschablonenverordnung des Bundes.
- 7.2 Der RH stellte die in Teilbereichen nicht vorhandene Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.



GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs-
und Bauaktiengesellschaft

Managerverträge

Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl der GESIBA, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen.

7.3 *Der Wiener Stadtsenat nahm die Empfehlung des RH zur Kenntnis; er werde eine Evaluierung in die Wege leiten.*

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

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

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,6 %	3,7 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	5,6 %	4,0 %

Die Funktionsperioden beider Manager wurden im Jahr 2007 verlängert; die dazugehörenden neuen Managerverträge enthielten gegenüber den bisherigen Managerverträgen höhere Gesamtjahresbezüge. Grundsätzlich sahen die Managerverträge eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs analog einem Beamten der Stadt Wien der Dienstklasse IX, Stufe 6 vor.

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

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

**GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs-
und Bauaktiengesellschaft**

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

- 8.3** *Die GESIBA hielt die Empfehlung für ungeeignet, einen Leistungsanreiz zu bieten. Außerdem bestünde die Gefahr, dass aus diesem Titel überhöhte Entgeltforderungen gestellt würden.*

Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats trage diese Empfehlung des RH dem Aspekt eines Leistungsanreizes nicht ausreichend Rechnung. Darüber hinaus sei es im Beteiligungsbereich Wiens durchaus auch üblich, erste Funktionsjahre als „Probezeit mit Einstiegsbezügen“ anzusehen.

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

Nationaler und internationaler Vergleich

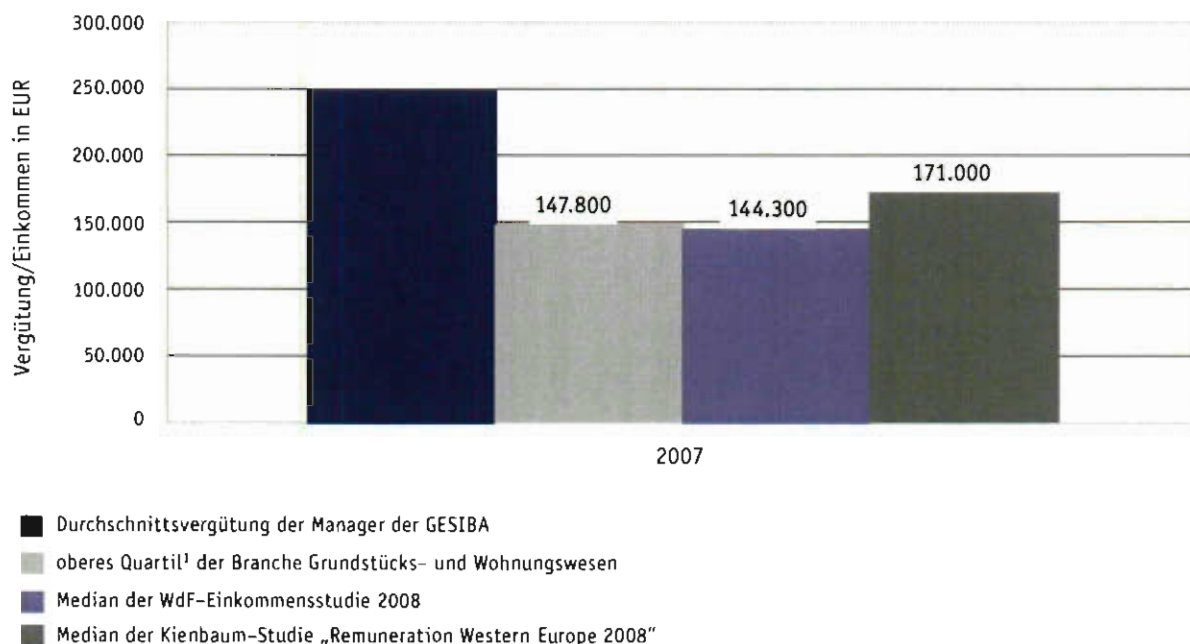
- 9.1** Die durchschnittliche Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.



**GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs-
und Bauaktiengesellschaft**

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 GESIBA

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

lag.

9.3 Laut Stellungnahme der GESIBA erledige der Vorstand auch die Geschäftsführung der „Wiener Stadterneuerungsgesellschaft“ und der „Wohnpark Alt Erlaa AG“, wofür keine gesonderte Honorierung gewährt würde. Beide Gesellschaften hätten einen Geschäftsumfang, der zumindest eine teilzeitbeschäftigte Geschäftsführung rechtfertigen würde. Schließlich zähle die GESIBA zu den größten gemeinnützigen Wohnbauträgern in Österreich.

**GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs-
und Bauaktiengesellschaft**

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

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

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft hervor:

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

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren. (TZ 4)

(4) Die Pensionsregelungen wären an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen. (TZ 7)

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



Managerverträge

HLH Hallenverwaltung GmbH

Die Vorgängergesellschaft der HLH Hallenverwaltung GmbH unterlag zum Zeitpunkt der Besetzung der Managerfunktion nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Der freie Dienstvertrag, auf dessen Grundlage die Managerfunktion ausgeübt wurde, entsprach nicht den gesetzlichen Bestimmungen über die inhaltliche Ausgestaltung von Managerverträgen.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Der Manager übte seine Funktion auf der Grundlage eines mit der HLH Hallenverwaltung GmbH abgeschlossenen freien Dienstvertrags aus. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des freien Dienstvertrags (November 2004) als auch zum Zeitpunkt der Bestellung des Managers (März 2005) unterlag die Vorgängergesellschaft der HLH Hallenverwaltung GmbH weder dem Geltungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes des Bundes (Gesellschafter war ein privater Verein) noch dem Geltungsbereich des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung. (TZ 1, 2)

Der freie Dienstvertrag, auf dessen Grundlage die Managerfunktion ausgeübt wurde, entsprach nicht den gesetzlichen Bestimmungen über die inhaltliche Ausgestaltung von Managerverträgen. (TZ 2)

Der Vertrag sah ausschließlich Monatsbruttobezüge vor. (TZ 3)

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

Der Vertrag enthielt weder eine Pensionsvereinbarung, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 5)

Benchmarks

Die jährlichen Gehaltsanpassungen wurden indexbezogen mit den Mitarbeitern einvernehmlich vereinbart. (TZ 6)



HLH Hallenverwaltung GmbH

Die Vergütung des Managers der HLH Hallenverwaltung GmbH lag deutlich unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 7)

Kenndaten zur HLH Hallenverwaltung GmbH			
Eigentümer		Stammkapital	
		in Mill. EUR	in %
		Land Steiermark	0,024
Stadt Graz		0,012	33,3
Unternehmensgegenstand	– Verwaltung und Betrieb von Veranstaltungsräumen sowie Planung und Durchführung von Veranstaltungen insbesondere in Zusammenhang mit der Helmut List Halle – Führung von bzw. Beteiligung an Unternehmen gleicher Art		
Branche	Grundstücks- und Wohnungswesen		
Gebarung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	587	810	758
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 548	– 495	– 508
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	– 549	– 497	– 510
Cashflow	– 366	– 305	– 311
Zuschüsse			
Land	360	360	360
Gemeinde	180	180	180
Personalaufwand	335	344	382
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	6	8	7
Manager	1	1	1

¹ in Vollzeitkräften zum 31. Dezember



HLH Hallenverwaltung GmbH

Managerverträge

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Der nunmehrige Manager des überprüften Unternehmens war aufgrund eines freien Dienstvertrags vom November 2004 mit der damaligen „Steirischer Herbst“ Veranstaltungsgesellschaft mbH freier Dienstnehmer. Gesellschafter der „Steirischer Herbst“ Veranstaltungsgesellschaft mbH war ein privater Verein. Der Firmenname wurde im November 2006 auf HLH Hallenverwaltung GmbH geändert. Dem Dienstnehmer oblagen damals Tätigkeiten im Projektcontrolling, in der Organisationsentwicklung sowie die Unterstützung und Beratung der damaligen Geschäftsführung im Bereich Finanz- und Rechnungswesen. Mit 31. März 2005 wurde er zum Geschäftsführer bestellt. Ein Geschäftsführervertrag wurde nicht abgeschlossen; der freie Dienstvertrag blieb unverändert aufrecht. Eine inhaltliche Anpassung des Vertrags auf die übertragene Geschäftsführerfunktion erfolgte nicht.

Im Juni 2006 schied der private Verein als Gesellschafter aus und das Land Steiermark sowie die Landeshauptstadt Graz übernahmen die Gesellschaftsanteile. Auch nach dem Wechsel der Gesellschafter blieb der freie Dienstvertrag des Managers unverändert bestehen.

- 1.2 Der RH stellte fest, dass sowohl zum Zeitpunkt des Abschlusses des freien Dienstvertrags (November 2004) als auch zum Zeitpunkt der Bestellung des Managers (März 2005) die Vorgängergesellschaft der HLH Hallenverwaltung GmbH nicht dem Geltungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes unterlag, weil der Gesellschafter ein privater Verein gewesen war.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Zum Zeitpunkt des Abschlusses des freien Dienstvertrags (November 2004) als auch zum Zeitpunkt der Bestellung des Managers (März 2005) unterlag die Vorgängergesellschaft des Unternehmens weder dem Geltungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes noch dem Geltungsbereich des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung.

Der freie Dienstvertrag entsprach aufgrund seiner Konzeption als freier Dienstvertrag nicht den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen. Insbesondere war der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Gemäß Vertragswortlaut war der Dienstnehmer „als unselbständig Erwerbstätiger wirtschaftlich unabhängig und konnte auch anderen Tätigkeiten ausdrücklich nachgehen“. Der Dienstnehmer war an keinen Dienstort und keine organisatorischen Weisungen des Auftraggebers gebunden, er war nach dem Vertrag auch nicht in die Betriebsorganisation eingebunden. Weiters war im Vertrag festgehalten, dass der freie

HLH Hallenverwaltung GmbH

Dienstnehmer diese Tätigkeit nicht hauptberuflich auszuüben hatte. Neben dem Entgelt waren noch eine Verschwiegenheitspflicht und die Nichtanwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen vereinbart.

- 2.2 Der RH stellte fest, dass der freie Dienstvertrag, der ursprünglich auf eine beratende, aber nicht leitende Tätigkeit ausgelegt war, die Grundlage für die Geschäftsführerfunktion bildete; er entsprach nicht den gesetzlichen Bestimmungen über die inhaltliche Ausgestaltung der Managerverträge.

Der RH empfahl dem Unternehmen, einen der Geschäftsführerfunktion entsprechenden Anstellungsvertrag abzuschließen. Dabei wären die Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

- 2.3 *Laut Mitteilung der Steiermärkischen Landesregierung, die ident mit der Stellungnahme der Gesellschaft sei, wäre der freie Dienstvertrag, auf dessen Grundlage die Managertätigkeit ausgeübt wurde, bereits 2004 zwischen dem Gesellschafter, einem privaten Verein, und dem freien Dienstnehmer geschlossen worden. Das Land Steiermark sei zu diesem Zeitpunkt keine Vertragspartei gewesen.*

Bei der Steirischen Herbst Verwaltung GmbH (Abtretungsvertrag an das Land Steiermark und die Stadt Graz) sei der Unternehmensgegenstand getrennt worden. Daraus wären einerseits die HLH Hallenverwaltung GmbH, deren Aufgabe die Führung der Helmut List Halle war, und andererseits die steirische herbst festival GmbH zur Durchführung des Festivals entstanden. Durch die Rechtsnachfolge der HLH Hallenverwaltung GmbH sei der Geschäftsführer in die umfirmierte Gesellschaft übernommen worden.

Aufgrund des dem Geschäftsbetrieb zugrundeliegenden Bestandvertrags werde die Gesellschaft ohne dessen Verlängerung „ihre Geschäftsfähigkeit mit 31. Dezember 2012 einstellen“. Derzeit werden von den Eigentümern der Gesellschaft Szenarien geprüft, ob eine Fortsetzung des Bestandvertrags und damit der Gesellschaft möglich sei. Die Empfehlungen des RH würden künftig Berücksichtigung finden.

Laut Stellungnahme der Landeshauptstadt Graz sei deren Drittelbeteiligung an der Gesellschaft zu einem Zeitpunkt erfolgt, als sowohl die Bestellung als auch der Anstellungsvertrag mit dem Manager bereits in Geltung waren. Die Frage der Anwendung des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes bzw. der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung habe sich daher bisher nicht gestellt. Da der Manager seit seinem Antritt die Zielsetzungen der Gesellschaft – insbesondere auch



HLH Hallenverwaltung GmbH

Managerverträge

die finanzielle Sanierung – durchaus erfolgreich umgesetzt habe und aus jetziger Sicht die Lebensdauer des Unternehmens bis Ende 2012 begrenzt sei, habe die Finanzdirektion der Stadt Graz derzeit eine Vertragsänderung oder Kündigung und Neuausschreibung nicht empfohlen.

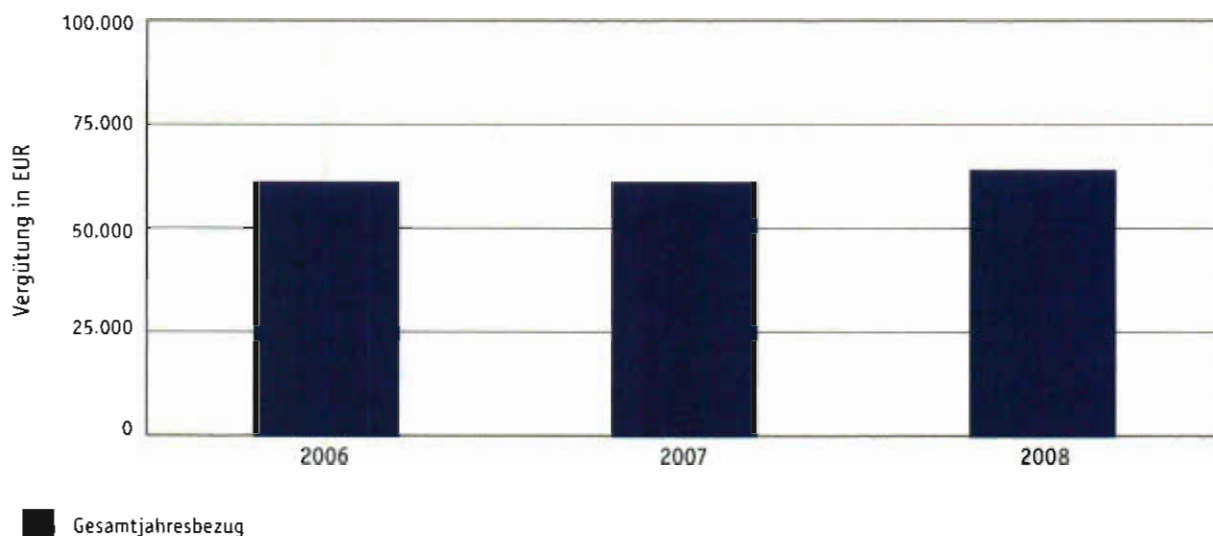
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Der Vertrag sah ausschließlich Monatsbruttobezüge vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge zeigte im überprüften Zeitraum für den Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge



Veröffentlichung der Bezüge

- 4.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 4.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 4.3 *Laut Stellungnahme der Steiermärkischen Landesregierung, die ident mit jener der Gesellschaft sei, würden die OECD-Grundsätze der Corporate*

HLH Hallenverwaltung GmbH

Governance (aus 1999) und der Österreichische Corporate Governance Kodex (aus 2002) eine internationale „Richtschnur“ für eine verantwortungsvolle Leitung von Unternehmen darstellen. Zielsetzung dieser „Richtschnur“ sei u.a. eine präzise und zeitnahe Offenlegung der Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage. Das Unternehmensgesetzbuch (aus 2007) – und damit auch die Ausnahmebestimmung des § 241 des Unternehmensgesetzbuches – sei als gesetzliche österreichische Rechtsnorm einer „Richtschnur“ übergeordnet, die lediglich einen Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens zur Verfügung stelle.

Daraus sei abzuleiten, dass sich die Gesellschaft hinsichtlich der Veröffentlichung des Managerbezugs rechtskonform verhalten habe.

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

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

Pensionsregelungen

- 5 Der Managervertrag enthielt weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks
**Erhöhung der
Managervergütungen**

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

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	1,50 %	5,00 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	–	8,27 %

Die jährlichen Gehaltsanpassungen wurden indexbezogen mit den Mitarbeitern einvernehmlich vereinbart.⁶ Die Anpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers über dem Niveau der Mitarbeiter basierte auf dem Umstand, dass der Manager in den Jahren zuvor keine Anpassung erhalten hatte.

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

Nach Auffassung des RH hatten die Anstellungsverträge der Manager neben der Befristung auf maximal fünf Jahre alle Elemente zu enthalten, die zur Transparenz und Vergleichbarkeit der Festlegungen in den Anstellungsverträgen beitragen; insbesondere zählen dazu all jene Faktoren, die auf den Gesamtjahresbezug und die variablen Bezugsbestandteile Einfluss ausüben.

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

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

⁶ Daneben erfolgten in Einzelfällen individuelle Gehaltserhöhungen aufgrund von Positionsänderungen oder Vereinbarungen.

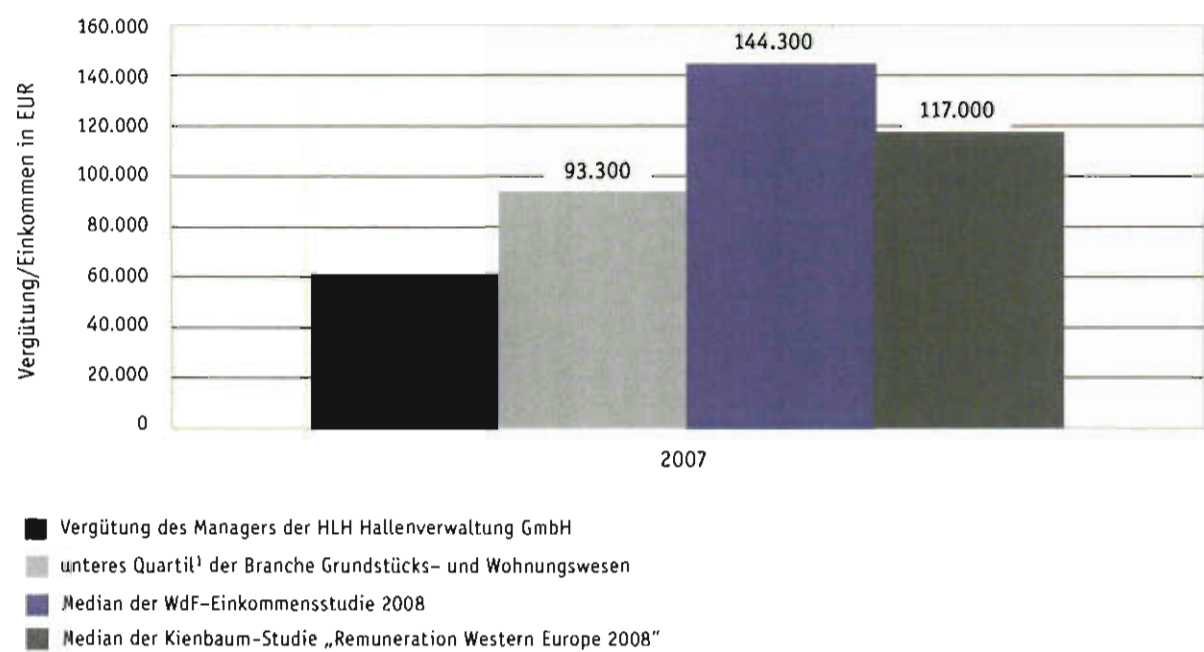
6.3 *Laut Stellungnahme der Steiermärkischen Landesregierung, die ident mit jener der Gesellschaft sei, wäre die Indexanpassung beim Abschluss des zugrundeliegenden Vertrags vereinbart und im Ausmaß der Indexerhöhung aller anderen Mitarbeiter der Gesellschaft umgesetzt worden. Die vermeintlich höhere Anpassung basiere auf einer im Jahr 2008 durchgeführten kumulierten Erhöhung für die Jahre 2005 bis 2008 und ergebe denselben Erhöhungsprozentsatz wie für die übrigen Mitarbeiter. Im Übrigen wies die Steiermärkische Landesregierung auf den Berichtspunkt „Nationaler und Internationaler Vergleich“ hin, wonach die Vergütung des Managers der Gesellschaft deutlich unter dem unteren Quartil der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern gezahlten Vergütungen liege. Damit habe der RH selbst die gebotene Sparsamkeit in diesem Punkt hervorgestrichen.*

Nationaler und internationaler Vergleich

7 Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag im Jahr 2007

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

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



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

Geschlechtsspezifische Feststellungen 8 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

HLH Hallenverwaltung GmbH

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

9 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die HLH Hallenverwaltung GmbH hervor:

(1) Es wäre ein den Rechten und Pflichten eines Managers entsprechender Managervertrag abzuschließen. Dabei wären die Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung einzuhalten. (TZ 2)

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

Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH

Die Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Bei der im Jahr 2007 erfolgten Wiederbestellung des Managers (ab dem 1. Mai 2009) der Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH kam das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung und die Ausschreibung wurde ordnungsgemäß veröffentlicht. (TZ 1, 2)

Der Managervertrag wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie einen variablen Bezugsbestandteil vor, der im überprüften Zeitraum weder prozentuell noch betragsmäßig begrenzt war. Ab 2009 wurde eine Begrenzung im Ausmaß von einem Sechstel des Gesamtjahresbezugs vereinbart. (TZ 3)

Es erfolgte keine vorherige Zielvereinbarung für die Erfolgskomponente, obwohl dies im Managervertrag festgelegt war. (TZ 4)

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

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

Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen in Teilbereichen nicht der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

**Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
Stubaitalbahn GmbH****Benchmarks**

Der Managervertrag sah eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten vor. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der Innsbrucker Verkehrsbetriebe Stubaitalbahn GmbH lag geringfügig über dem Median der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)



Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
Stubaitalbahn GmbH

Managerverträge

Kenndaten zur Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH			
Eigentümer		Stammkapital	
		in Mill. EUR	in %
Innsbrucker Kommunalbetriebe Aktiengesellschaft		7,14	51
Stadt Innsbruck		6,30	45
Land Tirol		0,56	4
Unternehmensgegenstand	– Errichtung und Betrieb von Straßenbahnen und anderer Bahnen aller Art – Verkehrskoordination der Stadt Innsbruck für öffentlichen Personen- nah- und Regionalverkehr im Zuständigkeitsbereich der Stadt Innsbruck		
Branche	Verkehr und Lagerei		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	18.990	18.586	20.552
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 17.985	– 15.220	– 16.906
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	– 17.985	– 15.220	– 16.906
Cashflow	– 5.514	– 2.491	– 12.881
Zuschüsse			
<i>Bund</i>	692	777	692
<i>Land</i>	4.962	10.787	12.956
<i>davon Gesellschaftereinlage</i>	4.517	10.431	12.600
<i>Gemeinde</i>	8.567	18.699	30.792
<i>davon Gesellschaftereinlage</i>	8.497	18.541	30.636
Personalaufwand	11.301	11.168	11.430
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	424	416	407
Manager	1	1	1

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Die Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH schrieb im Jahr 2007 (für die Wiederbestellung ab 2009) im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes für die Dauer von fünf Jahren aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2007 erfolgten Wiederbestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Für die Gesellschaft galt – aufgrund der Beteiligungsverhältnisse – keine Vertragsschablonenverordnung (siehe auch TZ 2 des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle. Ungeachtet dessen wich der Managervertrag der Gesellschaft in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
 - Entgegen dem Wortlaut der öffentlichen Ausschreibung erfolgte mit Beschluss der Generalversammlung (6. November 2007) die Wiederbestellung des Managers ab dem 1. Mai 2009 für die Dauer von sechs Jahren. Der nunmehrige neue Managervertrag ersetzte den ursprünglich auf die Dauer von sieben Jahren abgeschlossenen Managervertrag (vom 1. Mai 2002 bis 30. April 2009).
 - Eine Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) war für zwölf Monate vereinbart und überstieg somit die Dauer von sechs Monaten.
 - Die Unfallversicherung hätte für den Fall der dauernden Invalidität mehr als zwei Jahresbruttogehälter ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen (450.000 EUR) zu leisten.
 - Hinsichtlich der Pensionsregelungen wird auf TZ 7 verwiesen.
 - Der Abfertigungsanspruch überstieg das Höchstausmaß laut Angestelltengesetz.
 - Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - der Festlegung und Begründung der Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile;



Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
Stubaitalbahnen GmbH

Managerverträge

- der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmensfordernis (Dienstort war der Großraum Innsbruck);
- des Falles der Abberufung von der Leitungsfunktion aus wichtigen Gründen (Möglichkeit einer Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres);
- einer Verjährung des Urlaubsanspruchs;
- der Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen;
- des Eigentums an Dienstleistungen des Managers;
- der Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind;
- einer Konkurrenzklausel sowie
- einer Abgeltung des Urlaubsanspruchs nur bei Ende des Managervertrags.

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

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der Gesellschaft habe der RH festgestellt, dass diese nicht in den Anwendungsbereich der Vertragsschablonenverordnung des Bundes falle. Der RH liste jedoch in der Folge ausschließlich Abweichungen des überprüften Vertrags von dieser eben nicht anzuwendenden Verordnung auf.*

Die Stadt Innsbruck teilte mit, dass die Beteiligungskonstellation der Gesellschaft für die Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht zutreffe. Für den Managervertrag sei eine autonome Vertragsgestaltung gewählt worden.

2.4 Der RH stellte klar, dass er die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als Vergleichsmaßstab herangezogen hat. Dies insbesondere deswegen, weil bei Vorliegen eigener Vertragsschablonenverordnungen



**Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
Stubaitalbahn GmbH**

(im Wirkungsbereich der jeweiligen Gebietskörperschaft) größere Transparenz sowie bessere Vergleichbarkeit der Managerverträge gegenüber jenen festzustellen war, bei welchen die betreffende Gebietskörperschaft noch keine Vertragsschablonenverordnung erlassen hat.

Der RH bekräftigte demgemäß gegenüber der Gesellschaft und der Stadt Innsbruck seine Empfehlung, dass – im Sinne einer best practice-Umsetzung – Managerverträge bis zur Erlassung einer eigenen Vertragsschablonenverordnung des Landes entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten wären.

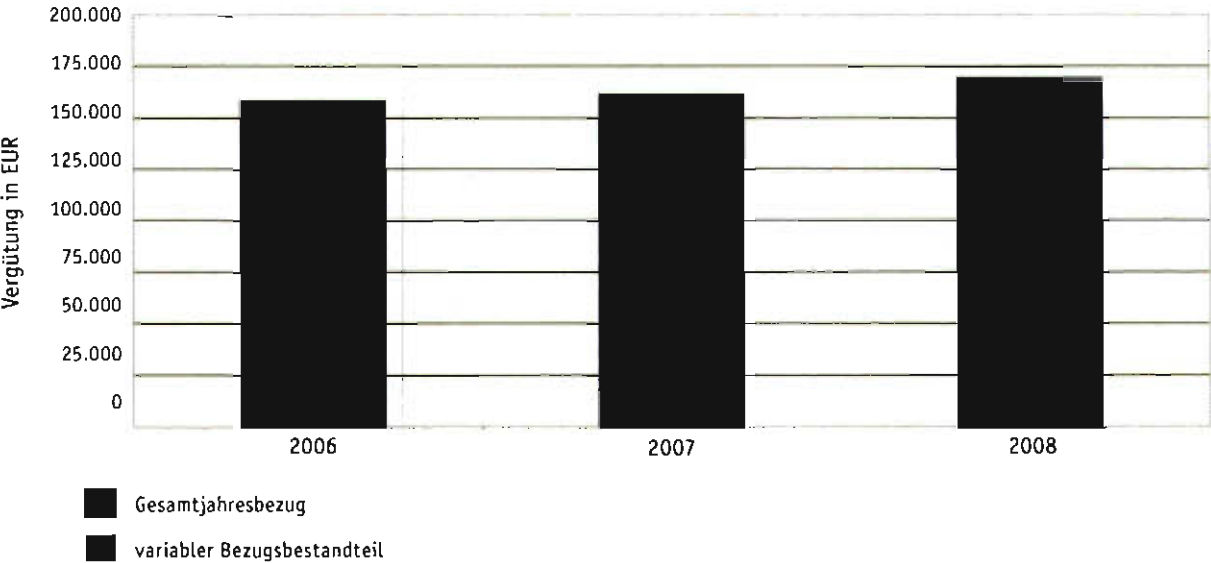
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie einen variablen Bezugsbestandteil vor, der im überprüften Zeitraum weder prozentuell noch betragsmäßig begrenzt war. Ab 2009 wurde eine Begrenzung im Ausmaß von einem Sechstel des Gesamtjahresbezugs vereinbart.

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

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile





Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
Stubaitalbahnen GmbH

Managerverträge

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Im Managervertrag war vereinbart, dass im Vorhinein Zielvereinbarungen zwischen dem Manager und dem überprüften Unternehmen jeweils zum Beginn des Geschäftsjahres festzulegen waren. Der Grad der Zielerreichung war durch die Gesellschafter festzustellen.

Tatsächlich wurden keine konkreten Zielvereinbarungen im Sinne des Managervertrags abgeschlossen. Der Evaluierung des Erfolgs des Managers durch den Aufsichtsrat erfolgte jeweils im Juni des folgenden Jahres. Dabei wurde der Erreichungsgrad allgemeiner Planwerte aus der operativen Jahresplanung des überprüften Unternehmens zugrundegelegt.

- 4.2 Der RH stellte fest, dass die variablen Bezugsbestandteile an keine Zielvereinbarungen gebunden waren, wie dies im Managervertrag vorgesehen war. Das Fehlen einer Grundlage für die Bemessung der variablen Bezugsbestandteile widersprach dem Transparenzgedanken, welcher dem Stellenbesetzungsgesetz und der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zugrundeliegt.

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

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

Der RH empfahl dem Unternehmen, Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren.

- 4.3 *Laut Stellungnahme der Stadt Innsbruck seien zwischenzeitlich Zielvereinbarungen umgesetzt worden.*

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Gesellschaft zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach Genehmigung des Jahresabschlusses durch die Generalversammlung in zwölf Teilbeträgen aus.

**Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
 Stubaitalbahn GmbH**
Veröffentlichung der Bezüge

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

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen nur teilweise den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Tiroler Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Demnach bestand für den Manager wie für die Mitarbeiter der Gesellschaft eine Zwangsmitgliedschaft beim Pensionsinstitut für Verkehr und öffentliche Einrichtungen. Die Vereinbarung mit dem Pensionsinstitut sah Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge vor. Die Gesellschaft übernahm jedoch gemäß dem Managervertrag alle Dienstnehmerbeiträge des Managers. Die von der Gesellschaft zu leistenden Pensionsbeiträge überstiegen mit rd. 17 % des Jahresbruttogehaltes die maximale Beitragsleistung gemäß der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

- 7.2 Der RH stellte die in Teilbereichen nicht vorhandene Übereinstimmung der im Managervertrag vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest. Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen.

- 7.3 *Die Stadt Innsbruck teilte mit, dass die Beteiligungskonstellation der Gesellschaft für die Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht zutreffe. Für den Managervertrag sei eine autonome Vertragsgestaltung gewählt worden.*

- 7.4 Der RH stellte klar, dass er die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als Vergleichsmaßstab herangezogen hat. Dies insbesondere deswegen, weil bei Vorliegen eigener Vertragsschablonenverordnungen (im Wirkungsbereich der jeweiligen Gebietskörperschaft) größere Transparenz sowie bessere Vergleichbarkeit der Managerverträge gegenüber



Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
Stubaitalbahn GmbH

Managerverträge

jenen festzustellen war, bei welchen die betreffende Gebietskörperschaft noch keine Vertragsschablonenverordnung erlassen hat.

Der RH bekräftigte demgemäß gegenüber der Stadt Innsbruck seine Empfehlung, dass – im Sinne einer best practice-Umsetzung – Pensionsregelungen bis zur Erlassung einer eigenen Vertragsschablonenverordnung des Landes entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten wären.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

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

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,40 %	4,50 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	2,40 %	4,50 %

Der Managervertrag sah eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten vor.

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

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der 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

**Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
Stubaitalbahn GmbH**

(bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

8.3 *Die Stadt Innsbruck teilte mit, dass die im laufenden Vertrag vereinbarten Bestimmungen seitens des Eigentümers goutiert würden. Bei Abschluss eines neuen Managervertrags wären die jährlichen Erhöhungen (Fixbetrag oder Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) Gegenstand der Vertragsverhandlung.*

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

**Nationaler und inter-
nationaler Vergleich**

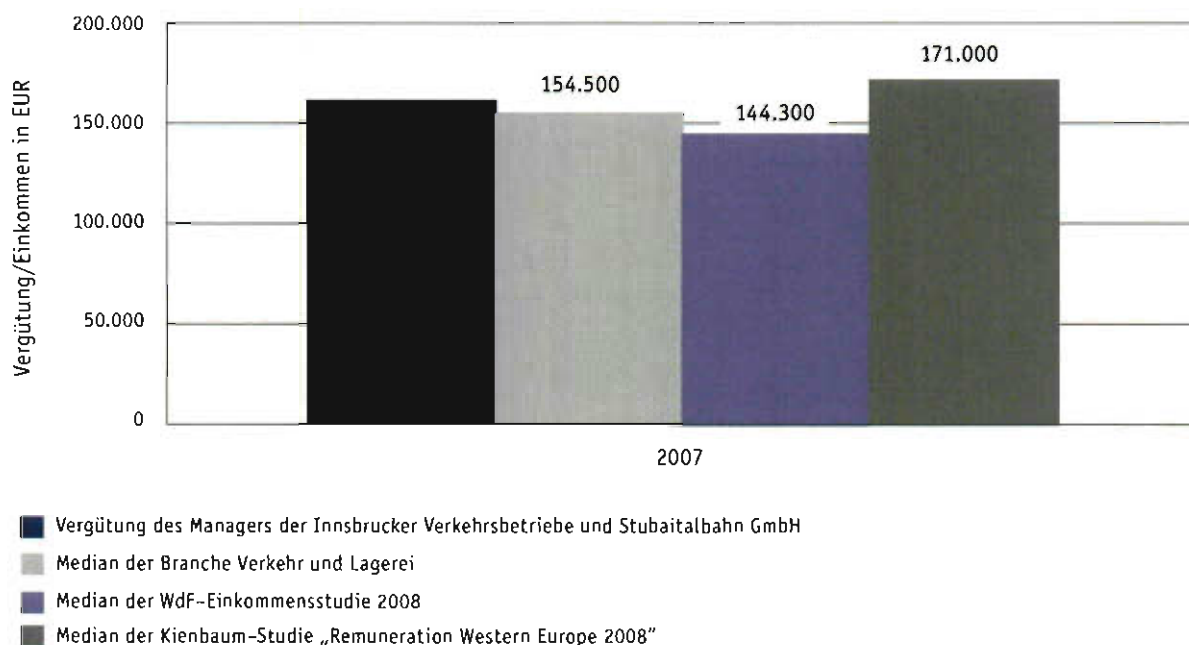
9.1 Die Vergütung des Managers im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.



Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
Stubaitalbahn GmbH

Managerverträge

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die Vergütung des Managers der Gesellschaft

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

lag.

9.3 *Laut Stellungnahme der Gesellschaft wäre der Vergleich nicht aussagekräftig, weil in der Branche Verkehr und Lagerei kein weiteres vergleichbares städtisches Verkehrsunternehmen im nationalen Datenmaterial des RH verfügbar wäre. Vergleichsrelevant wären allenfalls Daten städtischer Verkehrsunternehmen (gegebenenfalls aus dem gesamten deutschsprachigen Raum) gewesen.*

**Innsbrucker Verkehrsbetriebe und
Stubaitalbahn GmbH**

9.4 Der RH stellte klar, dass die im Zuge der Gebarungsüberprüfung erhobenen Daten von der Branche Verkehr und Lagerei zuzuordnenden Unternehmen auch jene von Verkehrsunternehmen enthalten, obwohl die Repräsentanz der Gesamtheit städtischer Verkehrsunternehmen nicht Zielsetzung dieser Auswahl bzw. der Gebarungsüberprüfung gewesen ist.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

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

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren. (TZ 4)

(3) Die Pensionsregelungen wären an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen. (TZ 7)

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

Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.

Die Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. schrieb die Managerfunktionen nicht nach dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Weiters wich das Unternehmen bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG**Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes**

Bei der im Jahr 1993 erfolgten Bestellung des ersten Managers war das Stellenbesetzungsgesetz noch nicht in Kraft getreten. Der entsprechende Managervertrag war unbefristet und wurde im Jahr 2003 mit im Wesentlichen gleichem Inhalt neu abgefasst. Bei der 2005 erfolgten Bestellung des zweiten Managers der Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. wurde das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet. (TZ 1)

Die Managerverträge der Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile vor. Die vertraglich vorgesehenen variablen Bezugsbestandteile waren weder prozentuell noch betragsmäßig festgelegt und an keine Zielvereinbarungen gebunden. Im überprüften Zeitraum wurden keine variablen Bezugsbestandteile ausbezahlt. (TZ 3, 4)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 5)

Der vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge für einen Manager lag über dem in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes festgelegten Wert, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 6)

Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.
Benchmarks

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten vor. (TZ 7)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. lag unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche „Holdings“ den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 8)

Kenndaten zur Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.			
Eigentümer		Stammkapital	
		in Mill. EUR	in %
		Kärntner Landes- und Hypothekenbank-Holding (Kärntner Landesholding)	11,00
Unternehmensgegenstand	– Erwerb, Veräußerung und Halten von Beteiligungen an insb. auf dem Gebiet des Tourismus tätigen Gesellschaften – Finanzierung von Tourismusinfrastrukturmaßnahmen im Wege von Beteiligungskapital		
Branche	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)		
Gebarung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	362	182	220
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 574	– 5.667	– 1.426
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	– 576	– 5.669	– 1.428
Cashflow	– 759	– 238	– 296
Zuschüsse – Land	235	–	–
Personalaufwand	501	559	626
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	5	3	4
Manager	2	2	2

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt



Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.

Managerverträge

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

1.1 Ein Manager übte seine Funktion aufgrund von Gesellschafterbeschlüssen aus den Jahren 1993 und 1996 aus. Sein Managervertrag war unbefristet und wurde im Jahr 2003 mit im Wesentlichen gleichem Inhalt neu abgefasst. Die Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. (Kärnten Tourismus) bestellte den zweiten Manager mit Gesellschafterbeschlüssen von 19. August 2005 und 16. November 2005. Das Unternehmen führte keine Ausschreibungen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz durch.

1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 1993 erfolgten Bestellung des ersten Managers das Stellenbesetzungsgesetz noch nicht in Kraft getreten war. Bei der 2005 erfolgten Bestellung des zweiten Managers der Kärnten Tourismus wurde das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet.

Der RH bemängelte, dass eine öffentliche Ausschreibung unterblieb, wodurch eine Beeinträchtigung der Transparenz im Prozess der Bestellung des Managers erfolgte.

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

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Die Managerverträge der Kärnten Tourismus wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Das Anstellungsverhältnis eines Managers war zeitlich unbefristet und wies einen Kündigungsverzicht für fünf Jahre auf, der regelmäßig verlängert wurde (zuletzt bis 2012).
- Bei einem Manager betrug die vom Unternehmen getragene Unfallversicherung für den Fall der dauernden Invalidität deutlich über zwei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen).
- Es bestanden Abweichungen hinsichtlich der Pensionsregelungen (siehe dazu TZ 6).

- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - einer sofortigen Vertragsauflösung, ohne dass dem Unternehmen daraus im Falle der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund Verpflichtungen erwachsen;
 - einer Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus anderen wichtigen Gründen;
 - der Bemessungsgrundlagen der variablen Bezugsbestandteile;
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmenserfordernis);
 - der Verpflichtung für die Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen sowie
 - der Meldepflichten über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

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

Der RH empfahl der Kärnten Tourismus, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der Kärntner Landesregierung sei die regelmäßige Verlängerung des Kündigungsverzichts darin begründet, dass keine Trennung vom Geschäftsführer vorgesehen gewesen wäre. Von einer entsprechenden Stellenausschreibung sei in diesem Fall daher, auch im Hinblick auf die anfallenden Kosten, Abstand genommen worden. Auch hätte eine solche als Misstrauen ausgelegt werden können, was einer gedeihlichen weiteren Zusammenarbeit abträglich gewesen wäre.*

Die Regelung zur Unfallversicherung sei bereits bei der ursprünglichen Bestellung vor Inkrafttreten des Stellenbesetzungsgesetzes vereinbart worden.



Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.

Managerverträge

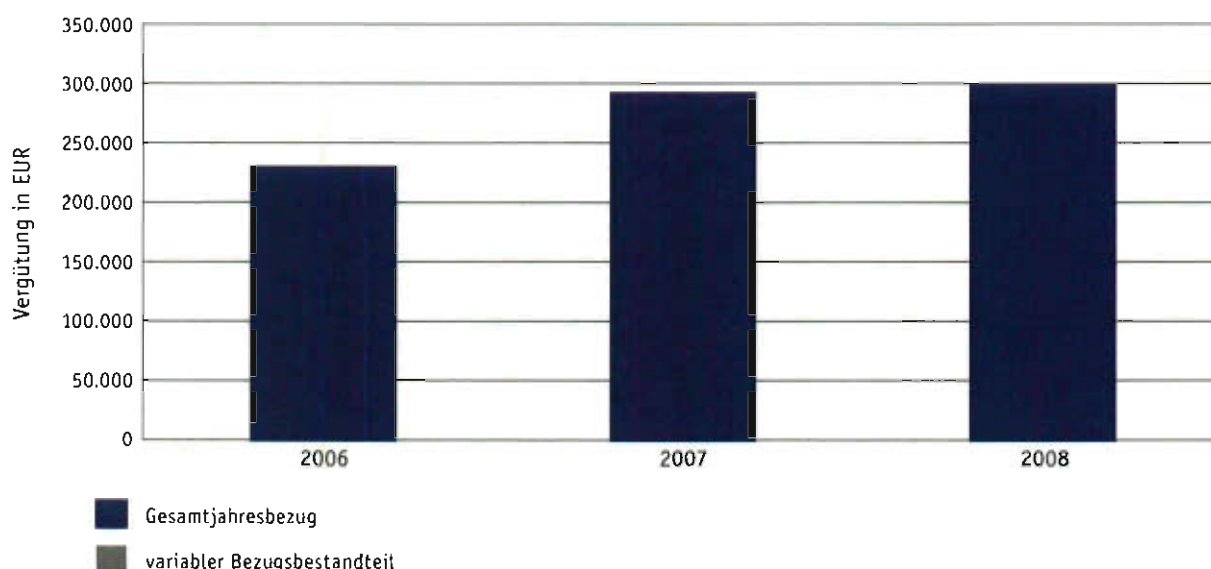
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile vor, die der Aufsichtsrat des überprüften Unternehmens anlässlich der Genehmigung des Geschäftsberichts, der Bilanz und der Entlastung der Geschäftsführung festsetzen konnte. Im überprüften Zeitraum wurden keine variablen Bezugsbestandteile ausbezahlt.

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Der im Managervertrag grundsätzlich vorgesehene variable Bezugsbestandteil war weder prozentuell noch betragsmäßig festgelegt und an keine im Vorhinein festgelegten Ziele gebunden.
- 4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH die Transparenz bei der Gewährung einer Erfolgskomponente als ein wesentliches Element einer ordentlichen Unternehmensführung; mangelhafte bzw. nicht vorhandene Zielvereinbarungen sowie

Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.

fehlende nachvollziehbare Evaluierungen der Zielvereinbarungen liegen dem Transparenzgedanken nicht zugrunde.

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

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

Der RH empfahl der Kärnten Tourismus, Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des Leistungszeitraumes zu evaluieren.

Weiters empfahl er der Kärnten Tourismus, die variablen Bezugsbestandteile in den Managerverträgen um eine prozentuelle Festlegung am Gesamtjahresbezug – im Sinne einer best practice-Umsetzung – nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu ergänzen.

Veröffentlichung der Bezüge

- 5.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 5.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 5.3 *Laut Stellungnahme der Kärntner Landesregierung sei die Nichtveröffentlichung – wie auch der RH festgehalten hat – gesetzlich gedeckt. Der Österreichische Corporate Governance Kodex richte sich vorrangig an österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften (mit Empfehlung auch für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften); somit werde die Sinnhaftigkeit einer Einbeziehung der angeführten Gesellschaft in dieses Regelwerk, insbesondere aufgrund ihrer Größe, nicht gesehen. Auch sei in den entsprechenden Governance Kodices der Jahre 2006 und 2007 (als Teilzeitraum der Rechnungshofuntersuchung) die Bestimmung zur Veröffentlichung der Vorstandsvergütung eine Regel mit Emp-*



Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.

Managerverträge

fehlungscharakter gewesen, deren Nichteinhaltung weder offenzulegen noch zu begründen war.

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

Pensionsregelungen

- 6.1 Bei einem Manager war eine Pensionsregelung im Managervertrag vereinbart. Diese entsprach nur teilweise den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Kärntner Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat. So betrug der vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge rd. 11 % des Jahresbruttogehalts (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen).

- 6.2 Der RH stellte die in Teilbereichen nicht vorhandene Übereinstimmung der im Managervertrag vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.

Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl der Kärnten Tourismus, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – anzupassen.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

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

Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	0,28 % bis 2,70 %	3,60 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	0,28 %	3,38 %

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten vor.

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

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

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

Nationaler und internationaler Vergleich

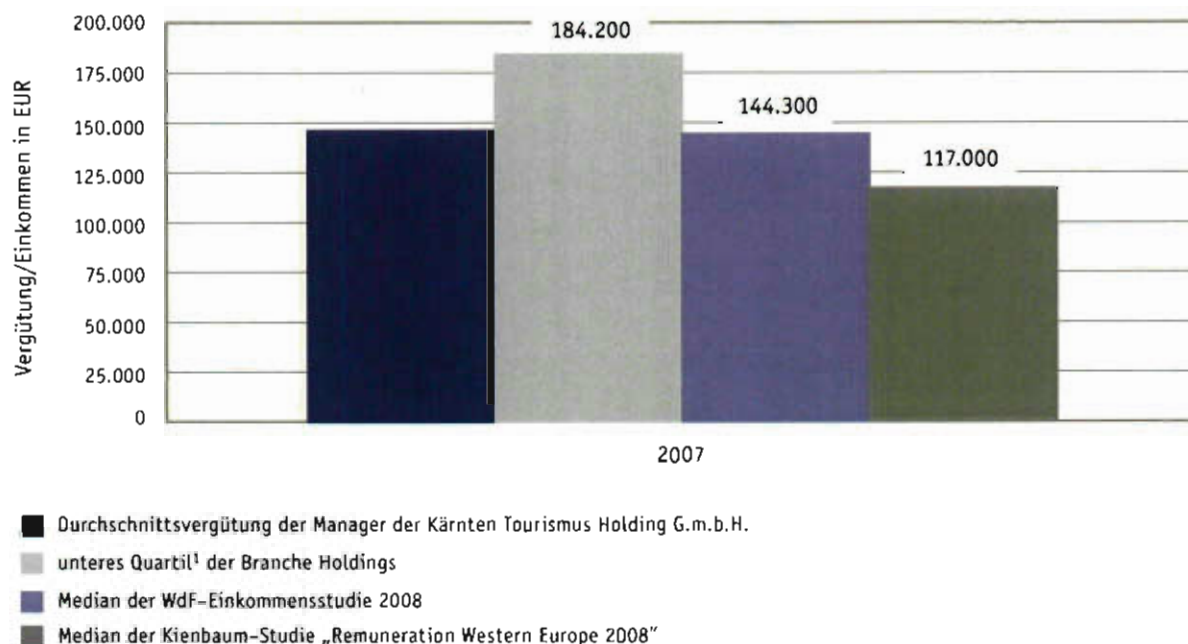
- 8.1 Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.



Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.

Managerverträge

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



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

8.2 Der RH stellte fest, dass die durchschnittliche Vergütung der Manager der Kärnten Tourismus im Jahr 2007

- unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings) den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
- im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – in etwa gleich und
- unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern höher

lag.

8.3 Die Kärntner Landesregierung merkte ergänzend an, dass eine 2006 in Auftrag gegebene Untersuchung der Marktkonformität und Branchenüblichkeit der Bezüge der Leitungsorgane einzelner Landesgesellschaften und ausgegliederter Rechtsträger des Landes Kärnten durch

Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.

ein externes Unternehmen hinsichtlich der Managervergütung des seit 1993 tätigen Managers gezeigt habe, dass die Gesamtbarvergütung um 3 % über dem 3. Quartil der entsprechenden Branche lag.

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

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

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

10 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. hervor:

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

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) In den Managerverträgen wären die variablen Bezugsbestandteile um eine prozentuelle Festlegung am Gesamtjahresbezug – im Sinne einer best practice-Umsetzung – nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu ergänzen. (TZ 4)

(4) Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren. (TZ 4)

(5) Die Pensionsregelungen wären an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen. (TZ 6)

(6) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 7)

KELAG Netz GmbH

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

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die KELAG Netz GmbH schrieb im Jänner 2004 die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der KELAG Netz GmbH wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile waren an die Erreichung von überwiegend kurzfristigen Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende des Aufsichtsrats im März des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses. (TZ 4)

In dem Managervertrag war festgehalten, dass die variablen Bezugsbestandteile zu 100 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus gleichzeitig mit dem Fixbezug des Managers, monatlich in 14 Teilbeträgen, ausbezahlt werden. Eine Abrechnung erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses. (TZ 5)

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

KELAG Netz GmbH

Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Das im Gesamtjahresbezug des Managers enthaltene kollektivvertragliche Grundentgelt erhöhte sich im Ausmaß der kollektivvertraglichen Erhöhungen und enthielt Biennalsprünge. Die Funktionszulage war mit dem Verbraucherpreisindex wertgesichert. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der KELAG Netz GmbH lag auf dem Niveau des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur KELAG Netz GmbH				
Eigentümer		Stammkapital		
		in Mill. EUR	in %	
		KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft	0,035	100
Unternehmensgegenstand		Verteilernetzbetreiber für Strom und Erdgas		
Branche		Energieversorgung		
Gebarung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		133.863	134.430	136.842
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		- 19.547	- 23.810	- 24.371
Jahresüberschuss/-fehlbetrag		- 14.901	- 18.360	- 18.748
Cashflow		- 16.940	- 15.920	- 15.159
Personalaufwand		56.395	57.024	63.536
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		744	727	726
Manager		1	1	1

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

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

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Der Managervertrag der KELAG Netz GmbH wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
 - Für den Fall der Arbeitsverhinderung war – anstatt der in der Vertragsschablonenverordnung vorgesehenen Fortzahlung der laufenden Bezüge bis maximal sechs Monate – eine Fortzahlung für zwölf Monate vereinbart.
 - Für den Fall des Ablebens des Managers sah der Managervertrag die Fortzahlung des fixen Entgelts (ohne Geschäftsführerzulage) für sechs Monate vor.
 - Die variablen Bezugsbestandteile waren nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt.
 - Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - der Bestimmung, dass weder mündliche noch schriftliche Nebenabreden zulässig waren;
 - einer sofortigen Vertragsauflösung, ohne dass dem Unternehmen daraus im Falle der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund Verpflichtungen erwachsen;
 - einer Kündigung durch das Unternehmen aus anderen wichtigen Gründen unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres;

KELAG Netz GmbH

- der Verpflichtung für die Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen;
- einer Konkurrenzklausel sowie Regelungen betreffend Diensterfindungen und Meldepflichten.

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

Der RH empfahl der KELAG Netz GmbH, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft (KELAG) sei die Empfehlung des RH im neu abgeschlossenen Geschäftsführervertrag der KELAG Netz GmbH (Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 2010) weitgehend berücksichtigt worden. Der nunmehr bestehende Geschäftsführervertrag entspreche von seinem Aufbau und Inhalt her in den aufgezeigten Punkten der Vertragsschablonenverordnung.*

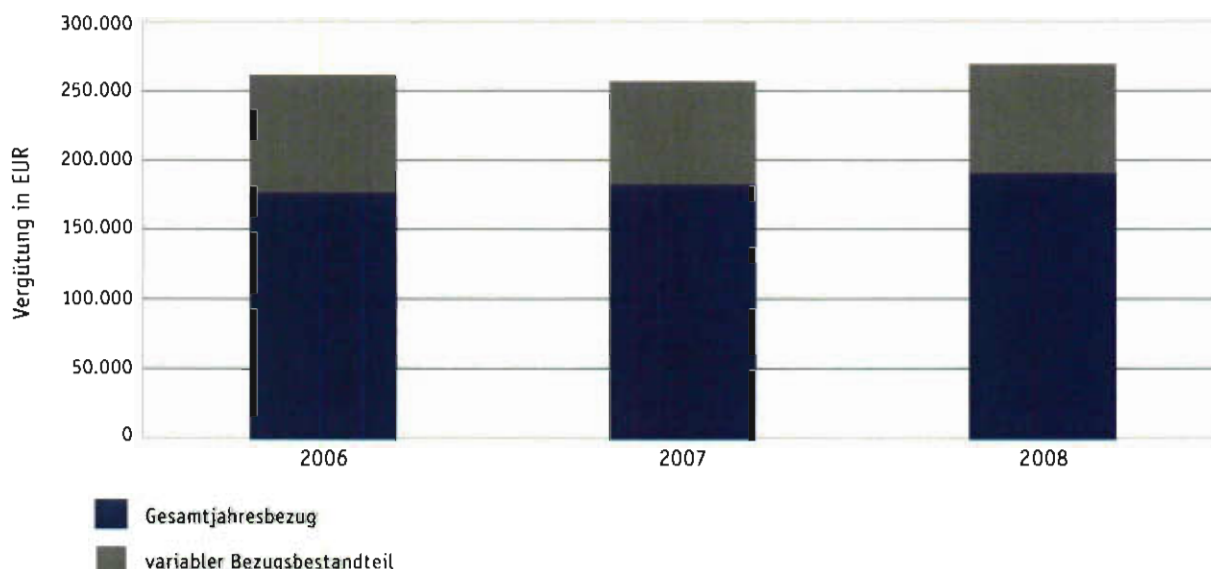
Bezugsregelungen
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug, der sich aus dem kollektivvertraglichen Grundentgelt (aus einem ruhenden bestehenden Dienstverhältnis mit der Muttergesellschaft KELAG) sowie aus einer Funktionszulage in der Höhe des 2,5-Fachen des monatlichen Grundentgelts zusammensetzte, vor.

Weiters waren variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 200 % von 44.000 EUR als Unternehmenstantieme und maximal 120 % von 29.000 EUR als individuelle Tantieme vereinbart.

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

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der KELAG Netz GmbH waren an überwiegend kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende des Aufsichtsrats bis März des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses im nächstfolgenden Geschäftsjahr durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates. Das Datum der Unterfertigung der Evaluierung durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates fehlte.

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

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

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

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

Weiters empfahl er der KELAG Netz GmbH, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und die Evaluierung der Zielerreichung zu datieren.

- 4.3** *Laut Stellungnahme der KELAG sei bei der Neufestlegung der Zielvereinbarung des Geschäftsführers für das Jahr 2010 die Bemessung der Zieltantieme auch an eine langfristige Zielkomponente geknüpft worden. Die Empfehlungen des RH, die variablen Bezugsbestandteile vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und die Evaluierung der Zielerreichung zu datieren, seien ebenfalls umgesetzt worden.*

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1** In dem Managervertrag der KELAG Netz GmbH war u.a. festgehalten, dass die variablen Bezugsbestandteile zu 100 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus gleichzeitig mit dem Fixbezug des Managers in monatlich 14 Teilbeträgen ausbezahlt werden. Der Saldoausgleich war am Ende jenes Monats vorzunehmen, in dem der Jahresabschluss durch die Generalversammlung genehmigt wurde. Der Manager war im Falle, dass die variable Vergütung geringer als die Vorauszahlungen war, zur unverzüglichen Rückzahlung des Differenzbetrags verpflichtet.
- 5.2** Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes ausschließlich den Erfolg der Manager abgelten. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden und folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für



KELAG Netz GmbH

Managerverträge

den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

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

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Laut Stellungnahme der Kärntner Landesregierung sei – wie auch der RH festgehalten hat – die Nichtveröffentlichung gesetzlich gedeckt. Der Österreichische Corporate Governance Kodex richte sich vorrangig an österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften (mit Empfehlung auch für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften); somit werde die Sinnhaftigkeit einer Einbeziehung der angeführten Gesellschaft in dieses Regelwerk, insbesondere aufgrund ihrer Größe, nicht gesehen. Auch sei in den entsprechenden Governance Kodices der Jahre 2006 und 2007 (als Teilzeitraum der Rechnungshofuntersuchung) die Bestimmung zur Veröffentlichung der Vorstandsvergütung eine Regel mit Empfehlungscharakter gewesen, deren Nichteinhaltung weder offenzulegen noch zu begründen war.*
- 6.4 Der RH entgegnete der Kärntner Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

KELAG Netz GmbH

Pensionsregelungen

7 Die im Managervertrag vereinbarte Pensionsregelung entsprach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Kärntner Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

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

Ausmaß der Gehaltserhöhungen			
		von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter		2,55 %	3,70 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)		3,43 %	4,40 %

Das im Gesamtjahresbezug des Managers enthaltene kollektivvertragliche Grundentgelt erhöhte sich im Ausmaß der kollektivvertraglichen Erhöhungen und enthielt zudem Biennalsprünge. Die Funktionszulage war zusätzlich mit dem Verbraucherpreisindex wertgesichert.

8.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 infolge eines unterjährigen Biennalsprungs im Jahr 2007 insgesamt über den kollektivvertraglichen Erhöhungen der Mitarbeiter lagen.

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

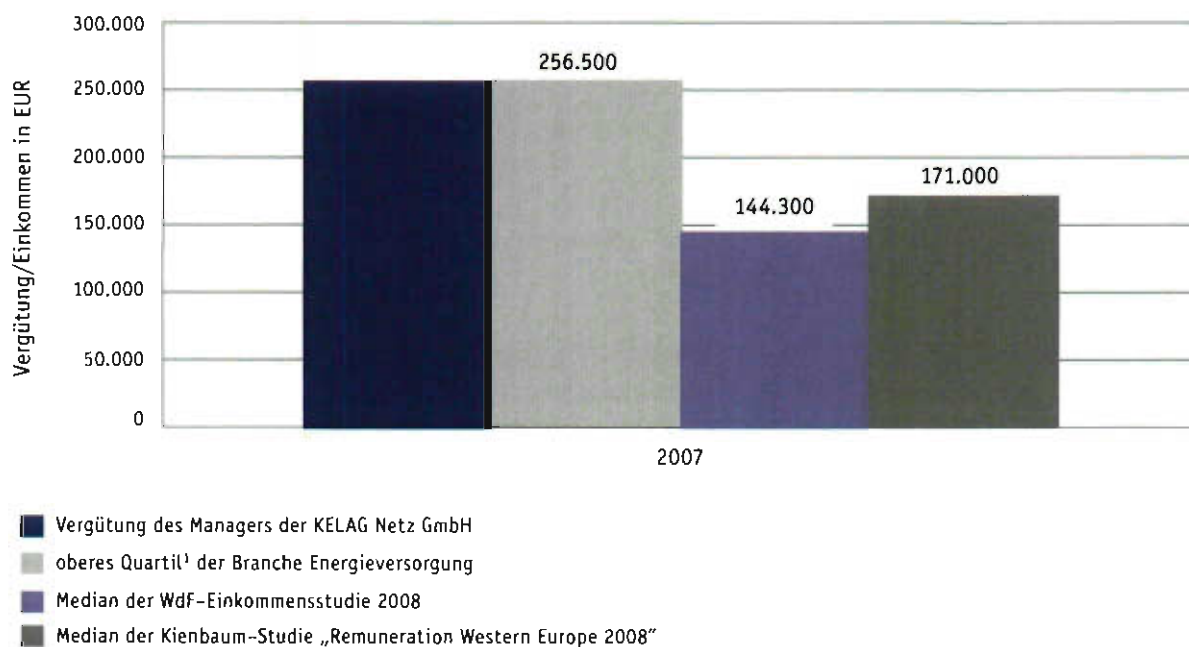
Der RH empfahl der KELAG Netz GmbH, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen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

Nationaler und internationaler Vergleich

9 Die Vergütung des Managers der KELAG Netz GmbH lag im Jahr 2007

- auf dem Niveau des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



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

Geschlechtsspezifische Feststellungen

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

KELAG Netz GmbH**Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen**

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die KELAG Netz GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

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

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und die Evaluierung der Zielerreichung zu datieren. (TZ 4)

(4) Hinkünftig sollten die Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien ausbezahlt werden. (TZ 5)

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



Managerverträge

Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH

Die Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH (FIBEG) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der FIBEG wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % bzw. 25 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der FIBEG waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Es erfolgte weder eine Festlegung der Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile im Vorhinein, noch wurde die Zielerreichung von den zuständigen Organen des Unternehmens evaluiert. (TZ 4)

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

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



Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der FIBEG entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut den Managerverträgen im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie das Gehalt eines Beamten des Landes Niederösterreich der Dienstklasse IX. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der FIBEG lag unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH			
Eigentümer	Stammkapital		
	in EUR		in %
	Land Niederösterreich		300.000100
Unternehmensgegenstand	– Erwerb, Verwaltung und Veräußerung von Beteiligungen an anderen Gesellschaften sowie jeder Art der Verwaltung eigener Vermögenswerte – Beratung und Unterstützung des Landes Niederösterreich bei der Entwicklung, Strukturierung und Umsetzung von Finanzierungs- und Beteiligungsmodellen		
Branche	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		
Gebarung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	3.540	3.576	3.104
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	488	2.074	647
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	427	1.648	523
Cashflow	– 1.195	1.905	1.354
Personalaufwand	1.569	1.872	1.526
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	13	13	12
Manager	3	2,5	2,16

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt



Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH

Managerverträge

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Die Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH (FIBEG) schrieb im Jahr 2005 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der Bestellung der Manager der FIBEG das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der
Managerverträge

- 2.1 In den Managerverträgen der FIBEG war vereinbart, dass die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als Grundlage für die Verträge diene, soweit in diesen keine abweichenden Regelungen enthalten waren, und sie im Zweifelsfall zur Auslegung des Vertrags und des Parteiwillens heranzuziehen war.

Die Managerverträge der FIBEG wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Der befristete Managervertrag konnte von den Managern jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten gekündigt werden.
- Die maximale Höhe des Urlaubsanspruchs betrug bei einem Manager 36, bei einem anderen 35 Arbeitstage im Jahr.
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - einer möglichst genauen Umschreibung des Inhalts der Tätigkeiten der Manager;
 - einer Regelung, dass aus wichtigen Gründen eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich war (bei zwei von drei Managerverträgen);
 - einer Verjährung des Urlaubsanspruchs (nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres dessen Entstehens);

Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH

- einer Regelung, dass Dienstleistungen der Manager ohne Anspruch auf gesondertes Entgelt dem Unternehmen gehören und
- der Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

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

Der RH empfahl der FIBEG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Die FIBEG und die Niederösterreichische Landesregierung teilten mit, dass die Vertragsschablonenverordnung nur für Beteiligungen des Bundes gelte. Da in Niederösterreich von der Erlassung einer diesbezüglichen Verordnung kein Gebrauch gemacht worden sei, sei die Vertragsschablonenverordnung für die FIBEG nicht verbindlich und dementsprechend seien Abweichungen zulässig gewesen.*

Die Gestaltung von Managerverträgen beruhe auf Vertragsverhandlungen, und es ergäben sich Unterschiede in Teilbereichen aufgrund der Konsensbildung bei den Verhandlungen. Eine verbindliche Umsetzung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes habe auch der Bundesgesetzgeber nicht gefordert. Ob ein Land eine eigene Vertragsschablonenverordnung erlasse oder jene des Bundes für verbindlich erkläre, sei eine generelle Entscheidung unabhängig vom Unternehmen. Es bestehe die Absicht, sich auch weiterhin an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren. Der Empfehlung des RH werde dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werde, sich an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren.

Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile vor; bei zwei Managern waren die variablen Bezugsbestandteile mit höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs und bei einem mit höchstens 25 % des Gesamtjahresbezugs begrenzt.

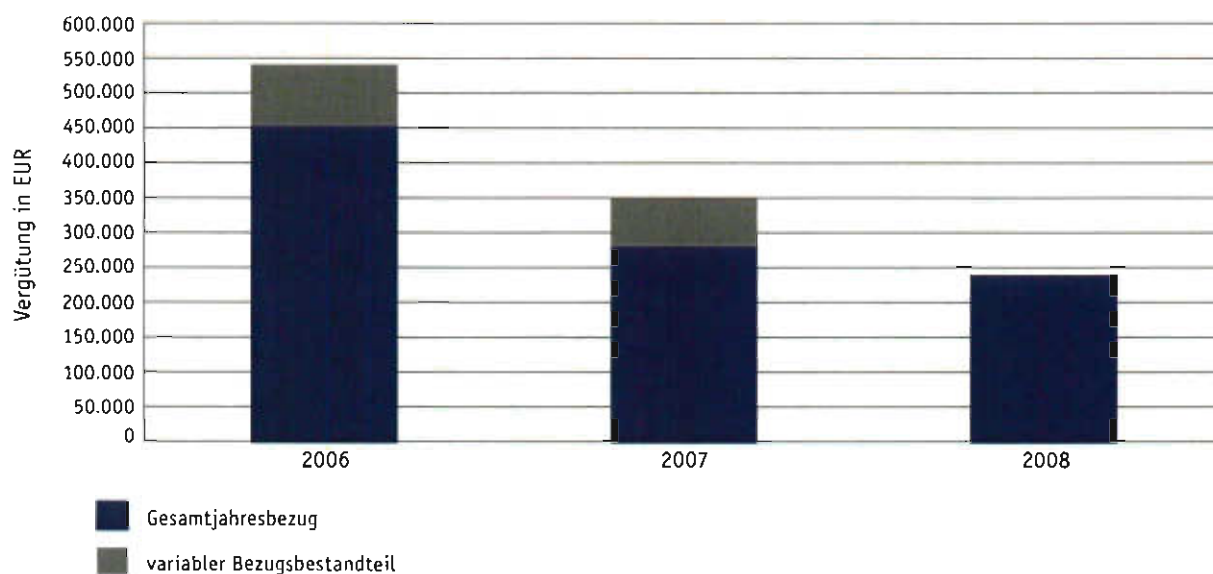


Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH

Managerverträge

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Die sinkenden Bezüge waren insofern erklärbar, als

- zwei Manager ab Juli 2007 zusätzlich für ein weiteres verbundenes Unternehmen tätig waren und ihre Bezüge zwischen der FIBEG und diesem Unternehmen aufgeteilt bzw. nur von diesem Unternehmen getragen wurden, und
- ein Manager mit Ende August 2008 aus der FIBEG ausschied.

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der FIBEG waren anlässlich der Feststellung der Jahresabschlüsse an die Zielvorgaben „Umfang, Erfolg und Zufriedenheit der Tätigkeit“ sowie ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gehunden.

**Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH**

Es erfolgte weder eine Festlegung der Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile im Vorhinein, noch wurde die Zielerreichung von den zuständigen Organen des Unternehmens evaluiert.

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

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

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

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

Weiters empfahl er der FIBEG, dass sie vor jedem Leistungszeitraum Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager festlegen und diese im Nachhinein hinsichtlich der Zielerreichung evaluieren sollte.

- 4.3 *Die FIBEG teilte mit, dass gegen die Umsetzung der Empfehlungen grundsätzlich kein Einwand bestehe. Die Zielvorgaben ergäben sich aus den allgemeinen Unternehmenszielen, daher sei im Jahr 2008 auch keine Prämie beschlossen und ausbezahlt worden.*

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung werde den Empfehlungen dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werde, diese Empfehlungen umzusetzen.



Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH

Managerverträge

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die FIBEG zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß im Nachhinein aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass für das Unternehmen – wie auch der RH feststellte – keine gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung bestand. Der Österreichische Corporate Governance Kodex sei keine verbindliche Regelung, und es sei betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung nicht einmal in der Präambel eine Orientierung am Kodex empfohlen. Das Unternehmen habe daher entsprechend der geltenden Rechtsordnung gehandelt. Wenn jemand gesetzeskonform entsprechend einer gesetzlichen Ausnahmeregelung handle, nütze er diese nicht, sondern handle im Rahmen der Rechtsordnung. Für Gesellschaften mit beschränkter Haftung seien die Grundsätze des Österreichischen Corporate Governance Kodex im Kodex selbst auch nicht als Orientierung empfohlen, und es könne daher nicht davon gesprochen werden, dass der Kodex nicht umgesetzt worden sei.*
- 6.4 Der RH entgegnete der Niederösterreichischen Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der FIBEG entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Niederösterreichischen Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

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

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	4,50 %	10,60 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,35 %	2,70 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut den Managerverträgen im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie das Gehalt eines Beamten des Landes Niederösterreich der Dienstklasse IX.

8.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt unter den Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter lagen. Dieser Umstand war auf konzernbedingte Umstrukturierungen bzw. auf das Ausscheiden eines Managers zurückzuführen.

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

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

8.3 Laut Stellungnahmen der FIBEG und der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer würde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsre-



Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH

Managerverträge

gelungen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation im Nachhinein nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen würde bzw. nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

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

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

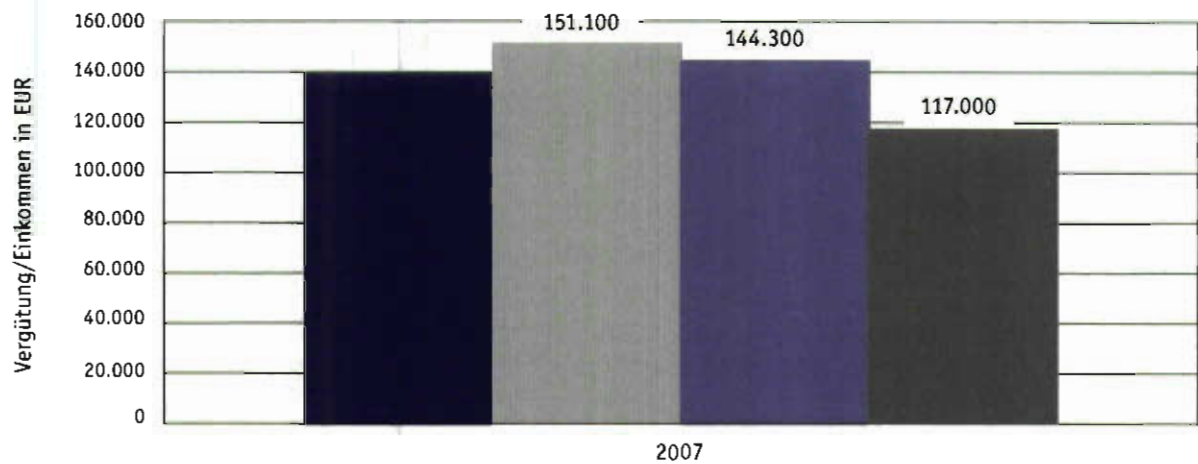
Nationaler und internationaler Vergleich

- 9 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der FIBEG lag im Jahr 2007
- unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
 - im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – niedriger sowie
 - unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen höher.



Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



- Durchschnittsvergütung der Manager der FIBEG
- unteres Quartil¹ der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Median der WdF-Einkommensstudie 2008
- Median der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“

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

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

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



Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei den variablen Bezugsbestandteilen der Manager sollten neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt und im Nachhinein hinsichtlich der Zielerreichung evaluiert werden. (TZ 4)

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

Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG

Die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wies bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG (gespag) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitungen die Neubestellung der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie – für bis Ende des ersten Quartals 2008 abgeschlossene Managerverträge – variable Bezugsbestandteile von höchstens 23 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der gespag waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Zielfestlegungen erfolgten in Aufsichtsratssitzungen jeweils im Jänner; konkrete Zielvereinbarungen wurden nicht schriftlich abgeschlossen. Bei der Dokumentation der Feststellung des Zielerreichungsgrads (Evaluierung) fehlten Datumsangaben, die Unterschriften der Beteiligten und ein Bericht über die rechnerische Prüfung der quantitativen Zielerreichung. (TZ 4)

Die Managerverträge vom 1. April 2008 enthielten keine Vereinbarungen über variable Bezugsbestandteile mehr; durch eine Erhöhung der Gesamtjahresbezüge erfolgte eine Kompensation. (TZ 4, 9)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach dem Jahr der Leistungserbringung, teilweise jedoch noch vor der endgültigen Feststellung des Ausmaßes der Zielerreichung. (TZ 5)



Oberösterreichische Gesundheits-
und Spitals-AG

Managerverträge

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

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung; lediglich die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension und die Wartefrist für den Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft waren nicht erfüllt. (TZ 7)

Nach rd. sieben Jahren Zugehörigkeit endete 2008 das Anstellungsverhältnis eines Managers, der dafür vertragsgemäß eine Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß erhielt. (TZ 8)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge von zwei Managern änderten sich laut Managervertrag um jenen Prozentsatz, um den sich der Bezug eines Beamten gemäß Oö. Landesbeamtengesetz 1993, in der Dienstklasse VIII, Gehaltsstufe 1 ändert. Der ab 1. April 2008 bestellte Manager war Beamter der Dienstklasse VIII, Stufe 4; zukünftige Vorrückungen bzw. Beförderungen wurden durch eine nicht ruhegenussfähige Gehaltszulage „aufgesaugt“. Da ab 1. April 2008 die Managerverträge keine Vereinbarungen über variable Bezugsbestandteile mehr enthielten, erfolgte eine Kompensation durch die Erhöhung der Gesamtjahresbezüge. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der gespag lag unterhalb des Medians der in der Branche Gesundheitswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Oberösterreichische Gesundheits-
und Spitals-AG

Kenndaten zur Oberösterreichischen Gesundheits- und Spitals-AG			
Eigentümer		Grundkapital	
		in Mill. EUR	in %
		200,00	100
OÖ Landesholding GmbH			
Unternehmensgegenstand	– Sicherung einer nach Regionen ausgewogenen, an den natürlichen Einzugsgebieten orientierten, qualitäts- und bedürfnisgerechten medizinischen und pflegerischen Versorgung der Bevölkerung im stationären, ambulanten und tagesklinischen Bereich unter Einhaltung betriebswirtschaftlicher Kriterien durch die Errichtung und den Betrieb von Krankenanstalten samt angeschlossenen Lehr-, Ausbildungs- und Fortbildungseinrichtungen – Halten von Beteiligungen an solchen Krankenanstalten sowie Eingehen von Kooperationen zu diesem Zweck		
Branche	Gesundheitswesen		
Gebarung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	518.189	546.819	579.850
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 92.120	– 100.334	– 96.458
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	– 92.120	– 100.334	– 96.458
Cashflow	– 35.504	– 56.788	– 50.391
Zuschüsse			
Bund ¹	–	–	3.322
Land ²	36.706	38.973	55.760
Gemeinde	–	–	–
Krankenanstaltenfonds ³	20.491	20.491	20.491
Personalaufwand	399.750	415.934	440.409
	Anzahl ⁴		
Mitarbeiter	7.902	8.006	8.051
Manager	2	2	2

¹ Ausgleich zur Selbstträgerschaft² Gesellschafterzuschüsse (Trägerselbstbehalt und Rücklagen für Investitionen)³ Investitionszuschüsse⁴ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG (gespag) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitungen die Neubestellung der Manager in den Jahren 2005 und 2007 entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.



Oberösterreichische Gesundheits-
und Spitals-AG

Managerverträge

Insgesamt bestellte die gespag im überprüften Zeitraum drei Manager; zwei Manager waren jeweils zeitgleich tätig.

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

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Die Managerverträge des Unternehmens wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab:

- Die gespag schloss jährlich eine Nebenabrede über die Rückzahlung von zu Unrecht im Wege der Akontierung der variablen Bezugsbestandteile ausbezahlten Beträgen ab.
- Das Unternehmen sah von der Vereinbarung einer Konkurrenzklausel nach Überlegung aller Für und Wider wegen Branchenunüblichkeit und wegen der Gefahr von Schadenersatzforderungen von Managern nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen ab.
- Es bestanden Abweichungen hinsichtlich der Pensionsregelungen (siehe dazu TZ 7).

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung abwichen.

Er empfahl der gespag, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie – für bis Ende des ersten Quartals 2008 abgeschlossene Managerverträge – variable Bezugsbestandteile von ursprünglich höchstens rd. 30.500 EUR⁷ bzw. 23 %⁸ des Gesamtjahresbezugs vor.

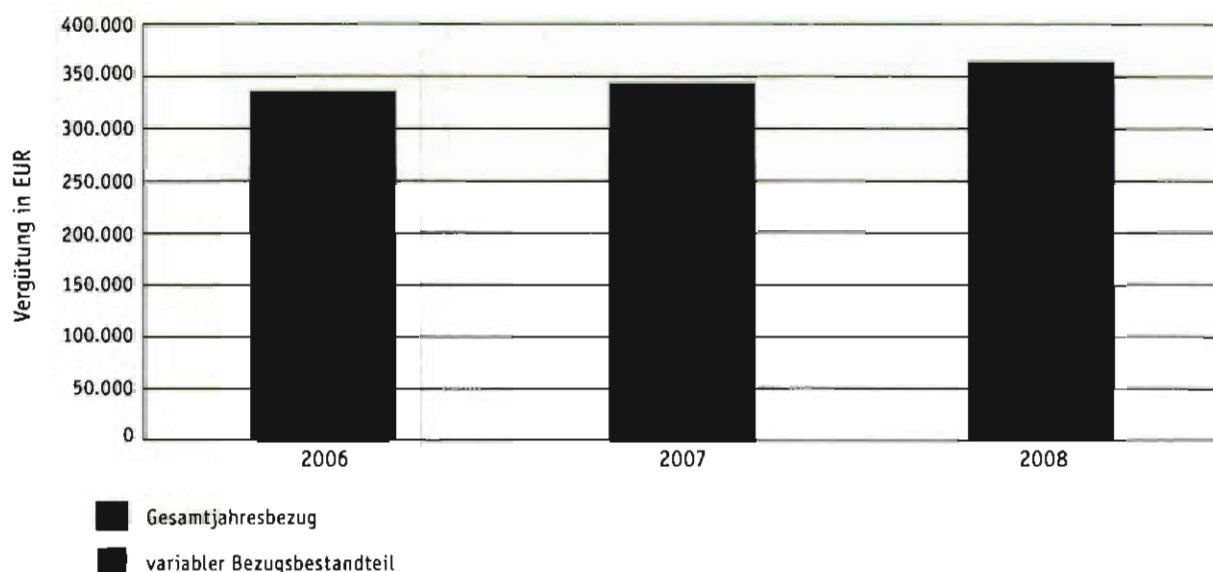
⁷ 420.000 ATS

⁸ Es waren 23 % schriftlich im Managervertrag festgehalten; die maximale Prämie im Verhältnis zum Gesamtjahresbezug ergab rechnerisch rd. 25 %, welche die Vorstandsmitglieder auch bis zum Ende der Gültigkeit der Prämienvereinbarungen – Ende des ersten Quartals 2008 – ausbezahlt erhielten.

Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der gespag waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben hätte entsprechend den Managerverträgen (mit variablen Bezugsbestandteilen) der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festlegen sollen. Zielfestlegungen erfolgten in Aufsichtsratssitzungen jeweils im Jänner; konkrete Zielvereinbarungen wurden nicht schriftlich abgeschlossen.

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr durch den auf Aufsichtsratsebene eingerichteten Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten. Bei der Dokumentation der Feststellung des Zielerreichungsgrads fehlten Datumsangaben, die Unterschriften der Beteiligten und ein Bericht über die rechnerische Prüfung der quantitativen Zielerreichung.



Oberösterreichische Gesundheits-
und Spitals-AG

Managerverträge

Für das erste Quartal 2008 beschloss der Ausschuss die Zuerkennung der Prämien aliquot in der Höhe des vorangegangenen Jahres, ohne eigene Leistungsvereinbarungen abzuschließen.

Die Managerverträge vom 1. April 2008 enthielten keine Vereinbarungen über variable Bezugsbestandteile mehr, dafür stiegen die Gesamtjahresbezüge um rund ein Drittel.

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

Die Erhöhung der Gesamtjahresbezüge nach dem Wegfall der variablen Bezugsbestandteile ab April 2008 stellte nach Ansicht des RH keine ausreichende Motivation zur positiven Beeinflussung der Leistungsbereitschaft der Manager dar.

Der RH empfahl der gespag, den Wegfall der variablen Bezugsbestandteile zu überdenken und ein neues Anreizsystem für die Manager zu schaffen.

Weiters empfahl er der gespag für den Fall, dass sie in Zukunft wieder variable Bezugsbestandteile in die Anreizsysteme aufnehmen sollte, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

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

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1 Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte aufgrund von Beschlüssen des Aufsichtsratsausschusses für Vorstandsangelegenheiten in 14 Teilbeträgen nach dem Jahr der Leistungserbringung, teilweise jedoch noch vor der endgültigen Feststellung des Ausmaßes der Zielerreichung. Die Manager unterzeichneten jährlich Rückzahlungs-erklärungen, die sie zur Rückzahlung von zu Unrecht im Wege der Akontierung der variablen Bezugsbestandteile ausbezahlten Beträgen

verpflichteten. Im überprüften Zeitraum erhielten die Manager immer die variablen Bezugsbestandteile in maximaler Höhe.

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

Der RH empfahl der gespag, für den Fall, dass sie in Zukunft wieder variable Bezugsbestandteile in die Anreizsysteme der Manager aufnehmen sollte, diese erst nach der Evaluierung der Zielerreichung auszubezahlen.

Veröffentlichung der Bezüge

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

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der gespag entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung. Bei zwei Managern war die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension und die Wartefrist für den Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft nicht erfüllt. Der Managervertrag des ab 1. April 2008 bestellten neuen Vorstandsmitglieds enthielt weder eine Pensionsvereinbarung, noch war eine Nebenabrede darüber abgeschlossen.
- 7.2 Der RH stellte im Wesentlichen die Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung fest.

Er empfahl der gespag, bei zukünftigen Managerverträgen den Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden und eine gesetzeskonforme Vereinbarung über die Wartefrist in die Managerverträge aufzunehmen.

Beendigung eines Dienstverhältnisses

8.1 Bei einer frühzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses waren für die Berechnung des Abfertigungsanspruchs der Manager laut Managervertrag Vordienstzeiten unter Einbeziehung der Dauer des Dienstverhältnisses im Ausmaß von jedenfalls zehn bzw. 15 Jahren zugrunde zu legen. Einrechnungen von Vordienstzeiten sind gemäß der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung zulässig, solange das Höchstausmaß des Abfertigungsanspruchs nach dem Angestelltengesetz nicht überschritten wird.

Nach rd. sieben Jahren Zugehörigkeit endete 2008 das Anstellungsverhältnis eines Managers. Dieser erhielt eine Abfertigung in der Höhe des Sechsfachen der Bemessungsgrundlage⁹, rd. 96.000 EUR, berechnet auf Basis der Abfertigungsregelungen gemäß Angestelltengesetz mit der vertraglich vereinbarten fiktiven Dauer des Dienstverhältnisses von 15 Jahren.

8.2 Der RH hielt fest, dass die Abfertigung das Höchstausmaß gemäß der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung nicht überschritt.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

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

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,35 %	2,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,35 %	26,33 %

⁹ das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt

Die Gesamtjahresbezüge von zwei Managern änderten sich laut Managervertrag um jenen Prozentsatz, um den sich der Bezug eines Beamten gemäß Oö Landesbeamtengesetz 1993 in der Dienstklasse VIII, Gehaltsstufe 1 ändert. Der ab 1. April 2008 bestellte Manager war Beamter der Dienstklasse VIII, Stufe 4; zukünftige Vorrückungen bzw. Beförderungen wurden durch eine nicht ruhegenussfähige Gehaltszulage „aufgesaugt“. Da ab 1. April 2008 die Managerverträge keine Vereinbarungen über variable Bezugsbestandteile mehr enthielten, erfolgte eine Kompensation durch die Erhöhung der Gesamtjahresbezüge.

- 9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt – vor allem durch die Umwandlung der variablen Bezugsbestandteile in fixe Bestandteile der Gesamtjahresbezüge – über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

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

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

Nationaler und internationaler Vergleich

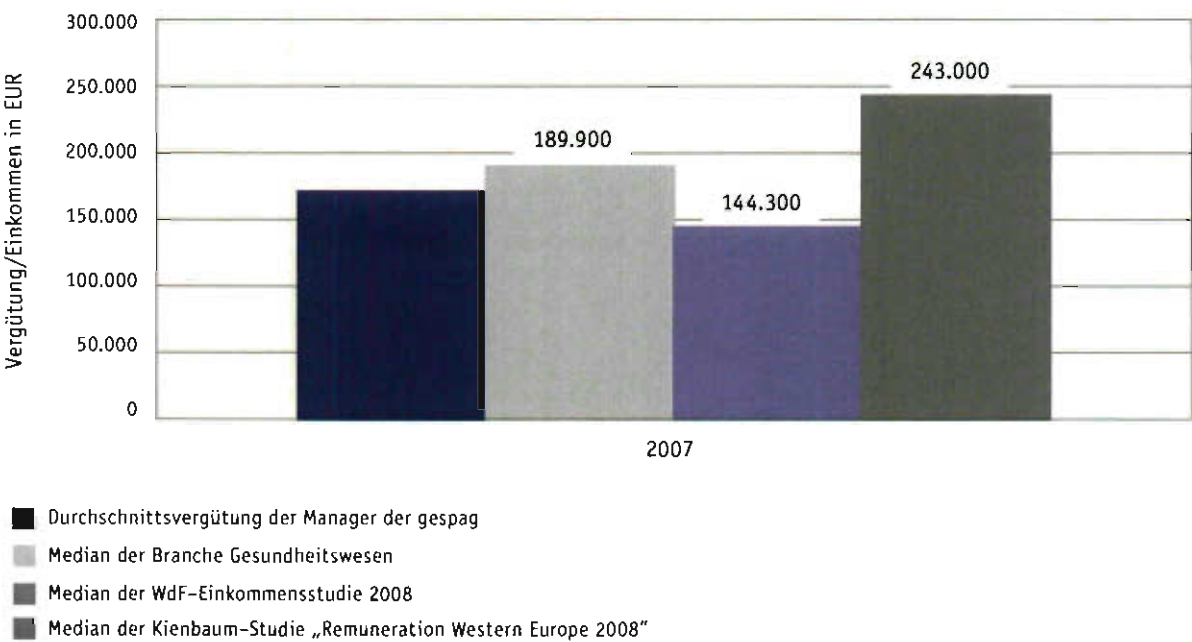
- 10 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der gespag lag im Jahr 2007
- unterhalb des Medians in der Branche Gesundheitswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
 - im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – höher sowie
 - unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern niedriger.

R
H

Oberösterreichische Gesundheits-
und Spitals-AG

Managerverträge

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

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

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG hervor:

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

(2) Der Wegfall der variablen Bezugsbestandteile wäre zu überdenken und ein neues Anreizsystem für die Manager zu schaffen. (TZ 4)

(3) Das neue Anreizsystem sollte auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen. (TZ 4)

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

(5) Für den Fall, dass die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG in Zukunft wieder variable Bezugsbestandteile in die Anreizsysteme der Manager aufnehmen sollte, sollten diese erst nach der Evaluierung der Zielerreichung ausbezahlt werden. (TZ 5)

(6) Bei zukünftigen Vertragsabschlüssen wäre der Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden und eine gesetzeskonforme Vereinbarung über die Wartefrist in die Managerverträge aufzunehmen. (TZ 7)

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

OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Die OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H. hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

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

Die Managerverträge der OÖ Hypo Leasing wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor. Dieser Prozentsatz wurde jedoch durch die tatsächliche weitere Vorgangsweise überschritten. In den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen waren variable Bezugsbestandteile, die mit einem Absolutbetrag begrenzt waren, vorgesehen. (TZ 3)

Für die variablen Bezugsbestandteile dienten als Basis für den Zielerreichungsgrad ausschließlich kurzfristige Jahresplanzahlen. Qualitative Ziele waren individuell zu vereinbaren. Die Auswertung der Zielerreichungsgrade erfolgte mündlich. Eine vollständige nachvollziehbare Dokumentation des Auswertungs- und Entscheidungsprozesses konnte die Geschäftsführung nicht vorlegen. (TZ 4)

Die jährliche Leistungsprämie (variabler Bezugsbestandteil) wurde – abweichend von den ursprünglichen vertraglichen Regelungen – als Akontozahlung monatlich gewährt. Die Auszahlung sollte entsprechend den Vertragsbestimmungen in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen im Nachhinein als einmalige Sonderzahlung mit dem Jänner-Gehalt erfolgen. Dieser Regelung widersprechend wurden in den Managerverträgen dennoch

OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

monatliche Akontozahlungen in Höhe von 700 EUR zugestanden. (TZ 5)

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

Die Managerverträge der OÖ Hypo Leasing enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 7)

Benchmarks

In den Managerverträgen war eine automatische Wertanpassung nicht vorgesehen, jedoch waren der Beirat oder der Gesellschafter verpflichtet, über jährliche Gehaltserhöhungen gesprächsbereit zu sein. Diese Gehaltserhöhungen fanden tatsächlich statt. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der OÖ Hypo Leasing lag unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Die OÖ Hypo Leasing beschäftigte auch eine Managerin. (TZ 10)



OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Kenndaten zur OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H.			
Eigentümer	Stammkapital		
	in EUR	in %	
	Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft	34.825	99,5
	OÖ Hypo Immobilien Gesellschaft m.b.H. (treuhändig für die Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft)	175	0,5
Unternehmensgegenstand	- Ausübung der Holdingfunktion - Vermietung (Leasing) von Mobilien und Immobilien - Erwerb, Verwaltung und Verwertung von Beteiligungen		
Branche	Grundstücks- und Wohnungswesen		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	1.388	1.442	1.158
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	1.670	2.854	1.474
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	1.647	2.633	1.561
Cashflow	1.763	2.111	1.526
Personalaufwand	554	570	585
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	10	11	11
Manager	2	2	2

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Die OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H. (OÖ Hypo Leasing) schrieb im Jahr 2008 anlässlich der Neubestellung/Wiederbestellung die Funktionen der Manager im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die Neubestellung erfolgte mit 1. Dezember 2008, die Wiederbestellung mit 1. Jänner 2009.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager der OÖ Hypo Leasing das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.**Gestaltung der
Managerverträge**

2.1 Die Managerverträge der OÖ Hypo Leasing wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab:

- In einem Fall war in dem Managervertrag lediglich die Bestellung in die Funktion mit fünf Jahren (bis Ende 2008) befristet, nicht aber die Dauer des Anstellungsverhältnisses. Allerdings war eine Kündigung unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsende vereinbart. Der neue ab 2009 laufende Managervertrag war mit fünf Jahren befristet.
- In einem zweiten Fall war in dem Managervertrag ebenfalls die Bestellung in die Funktion mit fünf Jahren (bis Ende 2008), die Dauer des Anstellungsverhältnisses aber ursprünglich mit sechs Monaten befristet. Dieses Anstellungsverhältnis wurde anschließend in ein unbefristetes übergeführt.
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - des Inhalts der Tätigkeit der Manager (möglichst genaue Umschreibung);
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmenserfordernis (in zwei Fällen in den ursprünglichen Managerverträgen); in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen war eine entsprechende Bestimmung vorgesehen;
 - der Zustimmungspflicht des Beirats betreffend Beteiligungen an anderen Unternehmen und Nebenbeschäftigungen (in den ursprünglichen Managerverträgen); in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen war dies vorgesehen;
 - einer Beschränkung des Urlaubsanspruchs auf 30 Arbeitstage (in den ursprünglichen Managerverträgen); in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen waren Urlaubsansprüche von 25 bzw. 30 Arbeitstagen vereinbart;
 - einer Festlegung, dass die Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) die Dauer von sechs Monaten nicht übersteigt;



OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

- der Verpflichtung für die Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen (in den ursprünglichen Managerverträgen); in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen war dies vorgesehen;
- des Eigentums an Dienstleistungen der Manager.

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

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

2.3 *Laut Stellungnahmen der Oberösterreichischen Landesregierung, der Oberösterreichischen Landesbank Aktiengesellschaft und der OÖ Hypo Leasing seien die Verträge nunmehr entsprechend der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ausgestaltet.*

Bezugsregelungen

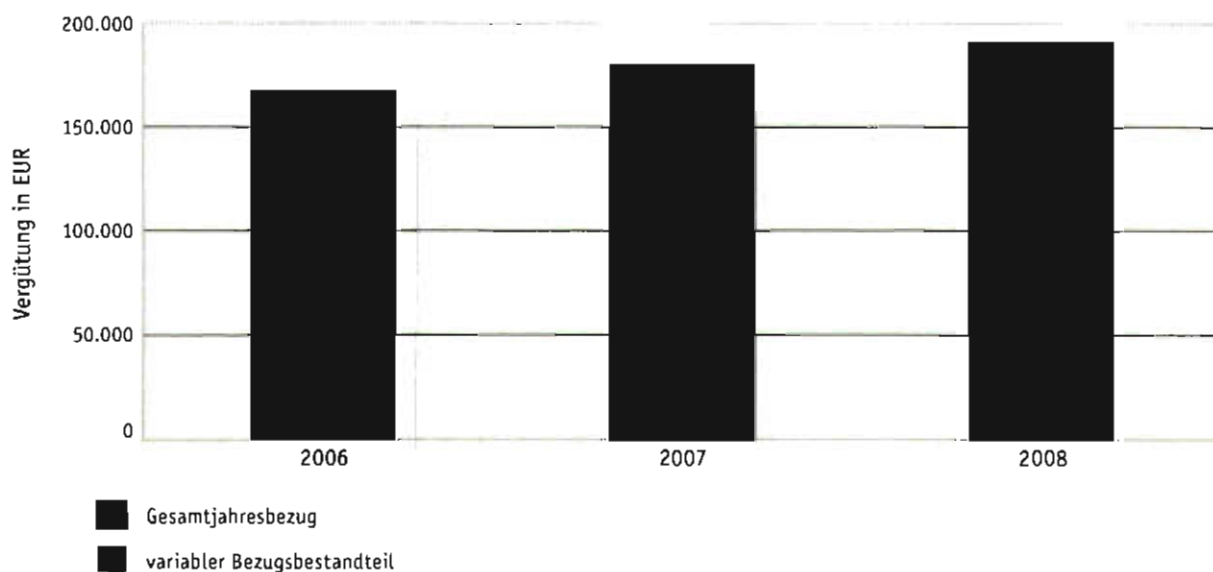
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Die Managerverträge sahen – ursprünglich in Übereinstimmung mit der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung – einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von 20 % (bzw. mit 13.000 EUR in absoluter Höhe) vor. Dieser Prozentsatz wurde jedoch durch die tatsächliche Übung überschritten (siehe TZ 8). In den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen waren variable Bezugsbestandteile, die mit einem Absolutbetrag (20.000 EUR) begrenzt waren, vorgesehen.

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

OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

4.1 In den Managerverträgen der OÖ Hypo Leasing war grundsätzlich festgelegt, dass variable Bezugsbestandteile bei Erreichen von jährlichen – im Vorhinein mit dem Beirat zu vereinbarenden – Jahreszielen zustanden. Die Bewertung der Leistungserbringung hatte durch den Beirat zu erfolgen.

Als Basis für den Zielerreichungsgrad sowohl des „ordentlichen Zieles“ als auch des „außerordentlichen Zieles“ dienten ausschließlich kurzfristige Jahresplanzahlen. Qualitative Ziele waren individuell zu vereinbaren.

Nach Auskunft eines Managers erfolgte die Auswertung der Zielerreichungsgrade mündlich in einem Mitarbeitergespräch. Die Zahlung erfolgte im Wesentlichen aufgrund schriftlicher Mitteilungen der Geschäftsführung an die Personalabteilung der Konzernmutter – in einem Fall mit dem Hinweis, dass die Genehmigung durch den Beiratsvorsitzenden/-stellvertreter im Weg der Hauspost nachgereicht würde.

Eine vollständige nachvollziehbare Dokumentation des Auswertungs- und Entscheidungsprozesses konnte die Geschäftsführung nicht vorlegen. Die grundsätzlich im Vorhinein vorzunehmende Zielvereinbarung wurde lediglich in einem zweiseitigen Aktenvermerk aus dem Jahr 2005



OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

festgelegt. Für den überprüften Zeitraum waren bei dem Unternehmen keine vor dem Leistungszeitraum abgeschlossenen schriftlichen Zielvereinbarungen vorhanden. Die Geschäftsführung reichte nach Ende der örtlichen Gebärungsüberprüfung eine Aufstellung nach, in der die Zielerreichungen und Auszahlungen im Überblick festgehalten wurden.

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

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

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

Der RH empfahl der OÖ Hypo Leasing, Zielvereinbarungen vor jedem Leistungszeitraum abzuschließen und nach Ablauf des Leistungszeitraumes zu evaluieren.

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

- 4.3 *Laut Stellungnahmen der Oberösterreichischen Landesregierung, der Oberösterreichischen Landesbank Aktiengesellschaft und der OÖ Hypo Leasing werde ab 2011 ein Teil der variablen Bezugsbestandteile an längerfristige Ziele gebunden.*

Die Zielvereinbarung bzw. die Evaluierung der Zielerreichung erfolge im Rahmen einer Beiratssitzung anhand eines einheitlichen Formblatts zu Beginn bzw. nach Abschluss des Geschäftsjahres. Damit würde eine verbesserte Dokumentation sichergestellt.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1 Die maximale Höhe der variablen Bezugsbestandteile war ursprünglich mit einem Satz in Höhe von 20 % des Gesamtjahresbezugs begrenzt und auch in absoluter Höhe definiert. Die Auszahlung sollte im Nachhinein als einmalige Sonderzahlung mit dem April-Gehalt erfolgen.

Abweichend von den ursprünglichen vertraglichen Regelungen wurde aufgrund eines Umlaufbeschlusses des Beirates ab 1. Oktober 2004 die jährliche Leistungsprämie (variabler Bezugsbestandteil) in Höhe von jeweils 13.000 EUR, aufgeteilt als Akontozahlung monatlich, für die Erreichung des „ordentlichen Ziels“ gewährt.

In den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen waren die variablen Bezugsbestandteile mit einem Absolutbetrag (20.000 EUR) gedeckelt. Die Auszahlung sollte entsprechend den Vertragsbestimmungen im Nachhinein als einmalige Sonderzahlung mit dem Jänner-Gehalt erfolgen. Dieser Regelung widersprechend wurden in den Managerverträgen dennoch monatliche Akontozahlungen in Höhe von 700 EUR zugestanden.

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

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

- 5.3 *Die Oberösterreichische Landesregierung, die Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft und die OÖ Hypo Leasing teilten mit, dass die Akontierungen eingestellt worden seien.*

Veröffentlichung der Bezüge

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

Pensionsregelungen

7 Die Managerverträge der Oö Hypo Leasing enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

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

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,05 % bis 2,35 %	2,55 % bis 2,90 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	10,34 %	4,12 %

In den Managerverträgen war eine automatische Wertanpassung nicht vorgesehen, jedoch waren der Beirat oder der Gesellschafter verpflichtet, über jährliche Gehaltserhöhungen gesprächsbereit zu sein. Diese Gehaltserhöhungen fanden tatsächlich statt.

Weiters erfolgte die Auszahlung einer Einmalprämie jeweils an beide Manager für die Erreichung des „außerordentlichen Ziels“ (für 2006: 5.000 EUR, für 2007: 2.000 EUR und für 2008: 4.160 EUR). Für ein Sonderprojekt erhielten beide Manager im Jahr 2007 eine Sonderprämie von je 3.000 EUR.

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

OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

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

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

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

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

8.3 Laut Stellungnahmen der Oberösterreichischen Landesregierung, der Oberösterreichischen Landesbank Aktiengesellschaft und der OÖ Hypo Leasing würden die Gesamtjahresbezüge ab der nächsten Fünf-Jahresperiode nicht automatisch angepasst werden. Bis dahin sei die jährliche Valorisierung vom Beirat wahrzunehmen. Es seien keine weiteren Sonderprämien beabsichtigt.

Nationaler und internationaler Vergleich

9 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der OÖ Hypo Leasing lag im Jahr 2007

- unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und

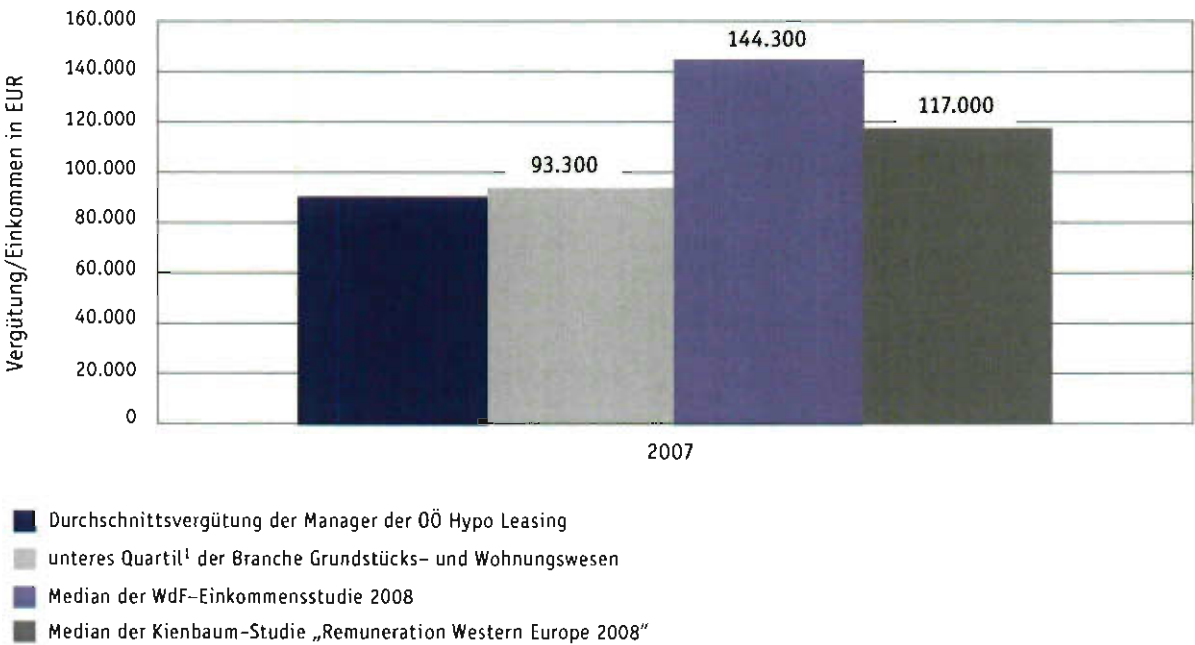


OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils niedriger.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



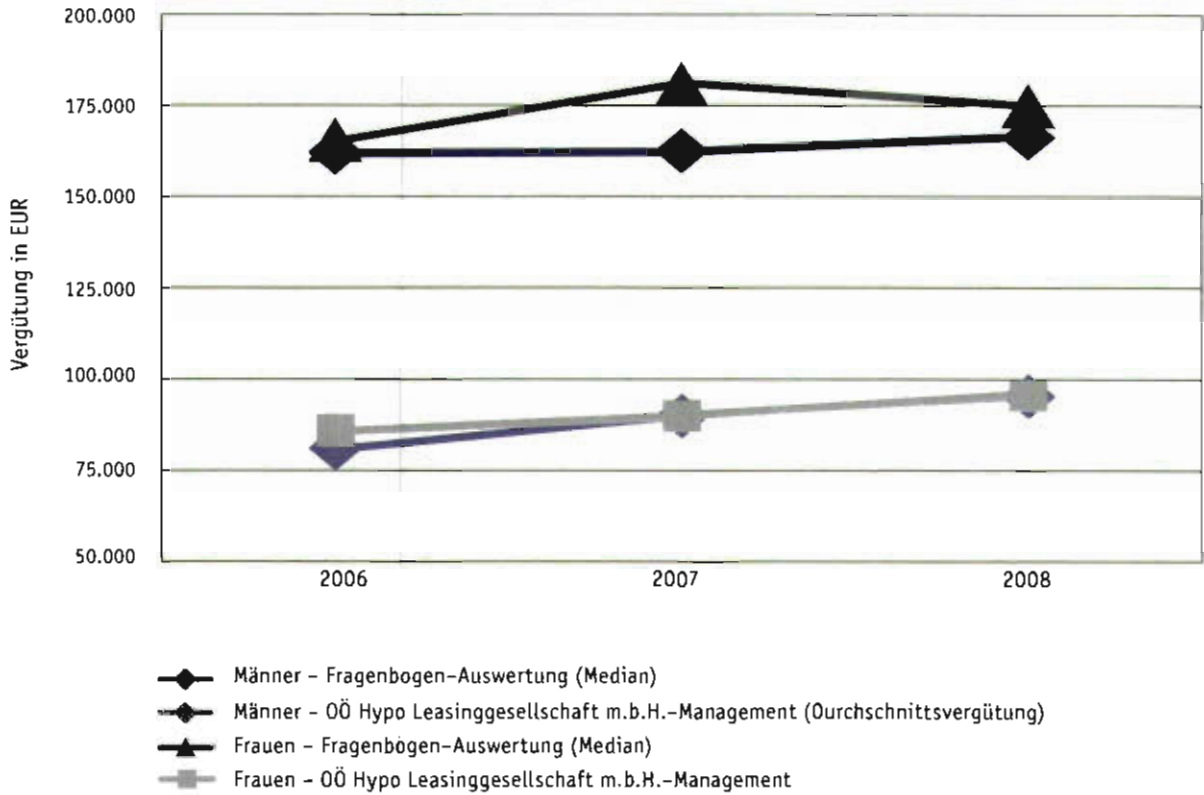
¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind niedriger als das untere Quartil.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

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

ÖH Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



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



OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H. hervor:

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

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

(3) Zielvereinbarungen wären vor jedem Leistungszeitraum abzuschließen und nach dessen Ablauf zu evaluieren. (TZ 4)

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

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

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 8)

ORF-Enterprise GmbH

Die ORF-Enterprise GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die ORF-Enterprise GmbH schrieb die Funktion des Managers nach den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der ORF-Enterprise GmbH wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Der Managervertrag der ORF-Enterprise GmbH sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 30 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile des Managers waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter grundsätzlich im ersten Quartal des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im April des nächstfolgenden Jahres. (TZ 4)

Ab dem Jahr 2008 erfolgten Akontierungen des variablen Bezugsbestandteiles, wobei 50 % der maximal möglichen variablen Bezugsbestandteile in 14 Teilbeträgen ausbezahlt wurden. Die Endabrechnung war nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Generalversammlung vorgesehen. Eine allfällige Rückverrechnung variabler Bezugsbestandteile hatte mit den Akontozahlungen für das nächstfolgende Jahr zu erfolgen. (TZ 5)

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

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

Benchmarks

In dem Mangervertrag war keine automatische Wertanpassung vorgesehen. Allerdings erhöhte der Gesellschafter im April 2007 mit Ergänzungsvereinbarung zum Managervertrag den Gesamtjahresbezug rückwirkend mit 1. Jänner 2007 um 4,7 %. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der ORF-Enterprise GmbH lag über dem Median der in der Branche „Holdings“ den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur ORF-Enterprise GmbH			
Eigentümer		Stammkapital	
		in EUR	in %
		35.000	100
Österreichischer Rundfunk			
Unternehmensgegenstand		- Kundendienst - Untertitelungen - Führungen - Digitalanmeldungen	
Branche		Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)	
Gebärung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	1.774	2.252	1.423
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	43	13	321
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	34	2	236
Cashflow	– 20	– 141	897
Personalaufwand	3.414	3.848	4.017
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	52	59	65
Manager	1	1	1

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

ORF-Enterprise GmbH
Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes
**Öffentliche
Ausschreibung**

- 1.1 Die ORF-Enterprise GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2002 erfolgten Bestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

**Gestaltung der
Managerverträge**

- 2.1 Der Managervertrag der ORF-Enterprise GmbH wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
- Das Anstellungsverhältnis war nicht auf längstens fünf Jahre befristet.
 - Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinne des Angestelltengesetzes war nicht vereinbart, dass eine sofortige Vertragsauflösung möglich war, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwachsen.
 - Die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes aufgrund unternehmerischer Erfordernisse war nicht vereinbart.
 - Sitzungsgelder waren von der Abführung an die ORF-Enterprise GmbH (geldwerte Vorteile aus der Ausübung von Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften) ausgenommen.
- 2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwich.
- Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.
- 2.3 *Laut Stellungnahme der ORF-Enterprise GmbH werde – obwohl die Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht anwendbar sei – dennoch versucht, sich daran zu orientieren. Der neue Managervertrag sehe bereits die entsprechenden Änderungen vor, wodurch die Empfehlung bereits umgesetzt sei.*

2.4 Der RH anerkannte die Umsetzung seiner Empfehlung. Da die ORF-Enterprise GmbH der Kontrolle des RH unterliegt, ist beim Abschluss von Anstellungsverträgen im Zusammenhang mit der Bestellung von Mitgliedern eines Leitungsorgans entsprechend der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorzugehen.

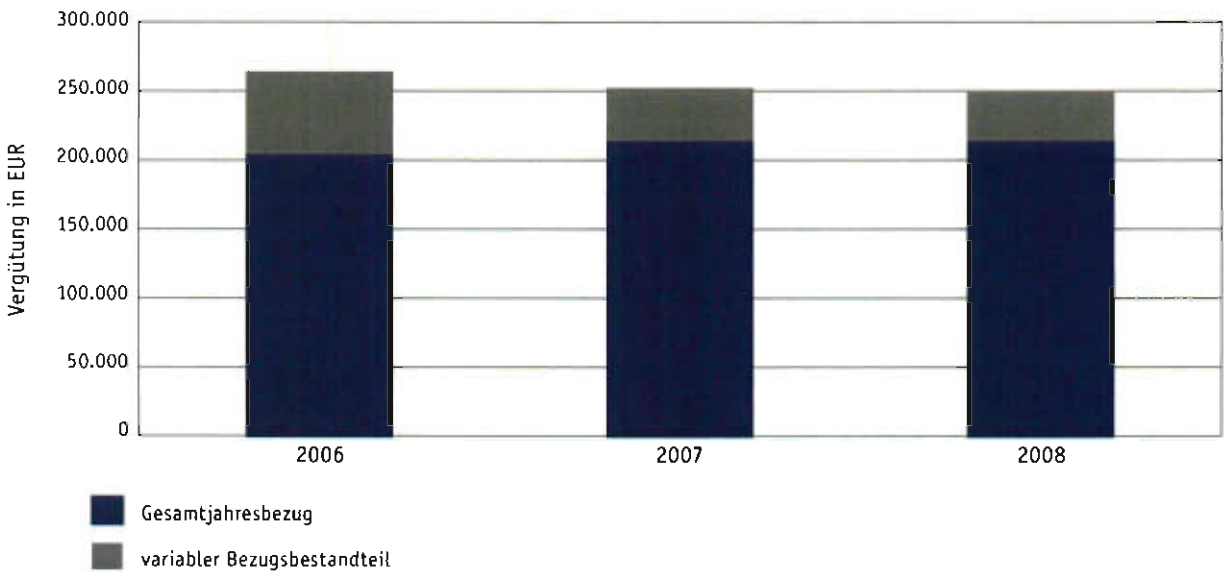
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

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

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

4.1 Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der ORF-Enterprise GmbH waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter grundsätzlich im ersten Quartal des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im April des nächstfolgenden Jahres.

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

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

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

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

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

- 4.3 *Die ORF-Enterprise GmbH teilte mit, dass für das wichtigste Ziel des Managers (Optimierung des Werbeertrags für den ORF) langfristige Zielvorgaben insbesondere aufgrund der raschen Veränderungen am Werbemarkt wenig zielführend seien. Für die übrigen Teilziele werde die Empfehlung vor Abschluss der nächsten Zielvereinbarungen geprüft.*

Der Abstimmungsprozess für die Kriterien der variablen Bezugsbestandteile beginne grundsätzlich vor dem Leistungszeitraum im Dezember, nach Beschlussfassung des Budgets für den ORF. Aufgrund schwieriger Verhandlungen, was u.a. auch auf ambitionierte Zielvorgaben zurückzu-