

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

Die Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft 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**

Gemäß Gesellschaftsvertrag der Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. (kurz: VOR) konnten die Manager nur über Vorschlag der Gesellschafter Land Wien und Land Niederösterreich bestellt und abberufen werden. Jeder der Gesellschafter war verpflichtet, in der Generalversammlung für den Antrag des vorschlagsberechtigten Gesellschafters zu stimmen. Die VOR schrieb die Funktionen der Manager, die nach dem Inkrafttreten des Stellenbesetzungsgesetzes bestellt wurden, nicht aus. (TZ 1)

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

Die Managerverträge der VOR sahen ausschließlich Gesamtjahresbezüge vor. (TZ 3)

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

Die Managerverträge der VOR enthielten weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 5)

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

Benchmarks

Der von der VOR den Managern zu bezahlende Gesamtjahresbezug unterlag grundsätzlich keiner Wertsteigerung. Ausgenommen hiervon waren bei zwei Managern die vom überprüften Unternehmen an den jeweiligen Gesellschafter zu refundierenden Beamtenbezüge. Bei der ab April 2008 beschäftigten Managerin wurde der Beamtenbezug unmittelbar von der VOR ausbezahlt, und der Managervertrag sah eine automatische Erhöhung dieses Beamtenbezugs analog einem Beamten der Stadt Wien vor. (TZ 6)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der VOR lag unter dem Median der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 7)

Die VOR beschäftigte auch eine Managerin. (TZ 8)



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

Managerverträge

Kenndaten zur Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.				
Eigentümer		Stammkapital		
		in EUR	in %	
		Land Wien	44.000	44
		Land Niederösterreich	44.000	44
Land Burgenland		12.000	12	
Unternehmens-gegenstand		– Die Gesellschaft hat für das Funktionieren des Verkehrsverbundes in der Ostregion Österreichs im Sinne des zwischen den Gesellschaftern und dem Bund vereinbarten Grund- und Finanzierungsvertrags zu sorgen. – Dazu hat sie für die zusammenarbeitenden Verkehrsunternehmen, deren Tarifhoheit durch diesen Vertrag nicht berührt wird, Planungs-, Koordinierungs-, Durchführungs- und Verbundmanagementaufgaben zu besorgen. – Weiters ist die Gesellschaft für die Planung und Errichtung von Park & Ride-Anlagen außerhalb des Wiener Stadtgebietes zuständig.		
Branche		Verkehr und Lagerei		
Gebahrung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		64.562	67.531	75.865
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		– 2.544	– 3.386	– 4.271
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		– 2.546	– 3.388	– 4.273
Cashflow		– 4.099	2.420	– 1.158
Zuschüsse				
Bund		1.400	1.400	1.593
Land		3.308	3.231	3.902
Personalaufwand		3.021	3.636	4.385
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		59	72	79
Manager		2	2	2

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

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

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Im Gesellschaftsvertrag der Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. (kurz: VOR) war festgelegt, dass die Manager nur über Vorschlag der Gesellschafter Land Wien und Land Niederösterreich bestellt und abberufen werden. Jeder der Gesellschafter war verpflichtet, in der Generalversammlung für den Antrag des vorschlagsberechtigten Gesellschafters auf Bestellung oder Abberufung seines Managers zu stimmen.

Die VOR schrieb die Funktionen der Manager, die nach dem Inkrafttreten des Stellenbesetzungsgesetzes bestellt wurden, nicht gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz aus.

- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der Bestellung der Manager der VOR das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet wurde; nach Auffassung des RH schließt das Vorschlagsrecht der Gesellschafter gemäß dem Gesellschaftsvertrag eine Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz nicht aus. Er bemängelte, dass öffentliche Ausschreibungen unterblieben, wodurch die Transparenz im Prozess der Bestellung der Manager beeinträchtigt war.

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

- 1.3 *Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung werde die Empfehlung des RH zum Anlass genommen, eine Evaluierung mit den anderen Miteigentümern vorzunehmen.*

Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats würde die Empfehlung des RH zur Kenntnis genommen und gemeinsam mit den die Mehrheit bildenden anderen beiden Mitgesellschaftern in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Die Managerverträge der VOR wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
- Die Anstellungsverhältnisse waren unbefristet.
 - Die Abgeltung des Urlaubsanspruchs war nicht auf den Fall der Beendigung des Managervertrags eingeschränkt, sondern mit Beschluss des Aufsichtsrates jederzeit möglich.



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

Managerverträge

- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - der Inhalte der Tätigkeiten der Manager sowie der rechtlichen Grundlagen;
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmenserfordernis);
 - der 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 der Manager;
 - einer zeitlich unbegrenzten und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtung;
 - der Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse sowie
 - einer branchenüblichen bzw., falls keine derartige besteht, an den Bestimmungen des Angestelltengesetzes orientierten Konkurrenzklause.

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

Der RH empfahl der VOR, 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 Burgenländischen Landesregierung komme aufgrund der Beteiligungsverhältnisse (12 %) die Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland nicht zur Anwendung. Das Land Burgenland werde in der Generalversammlung der VOR auf die Empfehlungen des RH hinweisen.*

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass die Vertragsschablonenverordnung nur für Beteiligungen des Bundes gelte. Da in Niederösterreich bisher keine diesbezügliche Verordnung erlassen wor-

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

den sei, sei die Vertragsschablonenverordnung für die VOR 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.

Das Land Niederösterreich habe sich jedoch bereits bisher an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes orientiert. Der Empfehlung werde dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werde, sich an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren.

Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats würde die Empfehlung des RH zur Kenntnis genommen und gemeinsam mit den die Mehrheit bildenden anderen beiden Mitgesellschaftern in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.

Bezugsregelungen
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen ausschließlich Gesamtjahresbezüge vor. Neben einem von der VOR zu bezahlenden, der Höhe nach unveränderbaren Gesamtjahresbezug bezogen die Manager jeweils noch einen Beamtenbezug jenes Gesellschafters, der sie in die Geschäftsführung entsandt hatte. Diesen Beamtenbezug musste die VOR bei zwei Managern dem jeweiligen Gesellschafter refundieren, bei der ab April 2008 beschäftigten Managerin wurde dieser direkt von der VOR ausbezahlt.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge¹³ zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

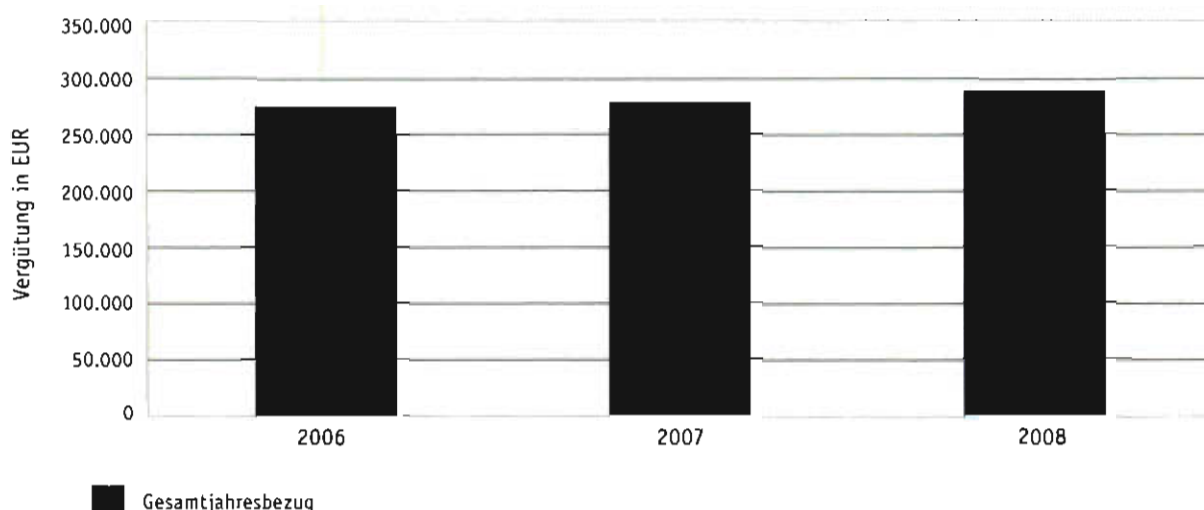
¹³ Das Unternehmen konkretisierte im Stellungnahmeverfahren die realen Bruttolöhne ihrer Manager. Die ursprünglich gemeldeten Daten enthielten in den Refundierungsbeiträgen an das jeweilige Land auch vertraglich definierte Dienstgeberbeiträge und Beiträge für künftige Pensionslasten.



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

Managerverträge

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 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; 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. Auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung seien die Grundsätze des Österreichischen Corporate Governance Kodex selbst auch nicht als Orientierung empfohlen; es könne daher nicht davon gesprochen werden, dass der Kodex nicht umgesetzt worden sei.

Verkehrsverbund Ost-Region (VOR)

Gesellschaft m.b.H

Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats würde die Empfehlung des RH zur Kenntnis genommen und gemeinsam mit den die Mehrheit bildenden anderen beiden Mitgesellschaftern in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.

4.4 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

5 Die Managerverträge der VOR enthielten weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Mit einem Manager wurde anlässlich seines im März 2008 erfolgten vorzeitigen Ausscheidens ein – 14-mal pro Jahr gebührender – zusätzlicher Ruhebezug vereinbart, den die VOR zu leisten hatte.

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	2,35 %	2,70 % + Einmalzahlung 175 EUR
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	– ¹	–

¹ für das von der VOR zu bezahlende Gehalt; Veränderung des Beamtenbezugs entsprechend der jeweiligen Erhöhung für Landes- bzw. Gemeindebedienstete



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

Managerverträge

Der von der VOR den Managern zu bezahlende Gesamtjahresbezug unterlag grundsätzlich keiner Wertsteigerung. Ausgenommen hiervon waren bei zwei Managern die zu refundierenden Beamtenbezüge an den jeweiligen Gesellschafter. Bei der ab April 2008 beschäftigten Managerin wurde der Beamtenbezug unmittelbar von der VOR ausbezahlt, und der Managervertrag sah eine automatische Erhöhung dieses Beamtenbezugs analog einem Beamten der Stadt Wien vor.

- 6.2 Die Manager erhielten in den Jahren 2007 und 2008 bei den Gesamtjahresbezügen keine Gehaltserhöhungen vom überprüften Unternehmen.

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 VOR, 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 *Laut Stellungnahme 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 Vertragsregelungen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig sein und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.*

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffentlichen Dienst angepasst. Bei den Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegeben-

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

heiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen daher keinen Vorteil.

Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats würde die Empfehlung des RH zur Kenntnis genommen und gemeinsam mit den die Mehrheit bildenden anderen beiden Mitgesellschaftern in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.

- 6.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber 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

- 7 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der VOR (Gesamtjahresbezüge und Beamtenbezüge)¹⁴ lag im Jahr 2007
- unter 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 – niedriger sowie
 - unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern höher.

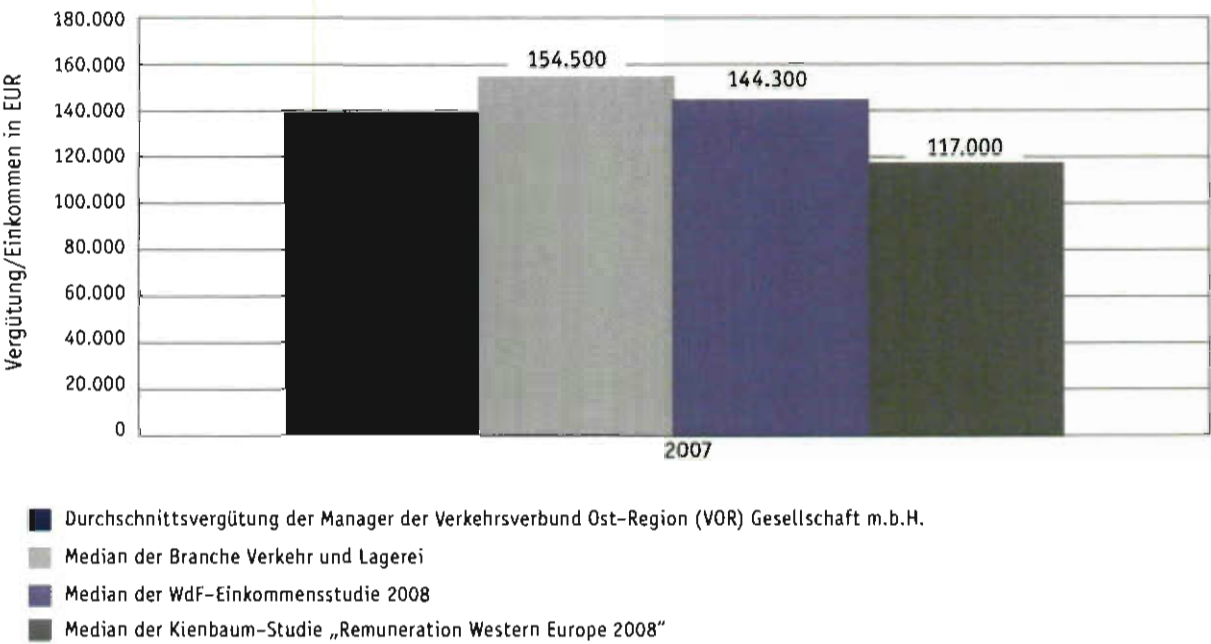
¹⁴ Das Unternehmen konkretisierte im Stellungnahmeverfahren die realen Bruttolöhne ihrer Manager. Die ursprünglich gemeldeten Daten enthielten in den Refundierungsbeiträgen an das jeweilige Land auch vertraglich definierte Dienstgeberbeiträge und Beiträge für künftige Pensionslasten.



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

Managerverträge

Nationaler und internationaler Vergleich 2007

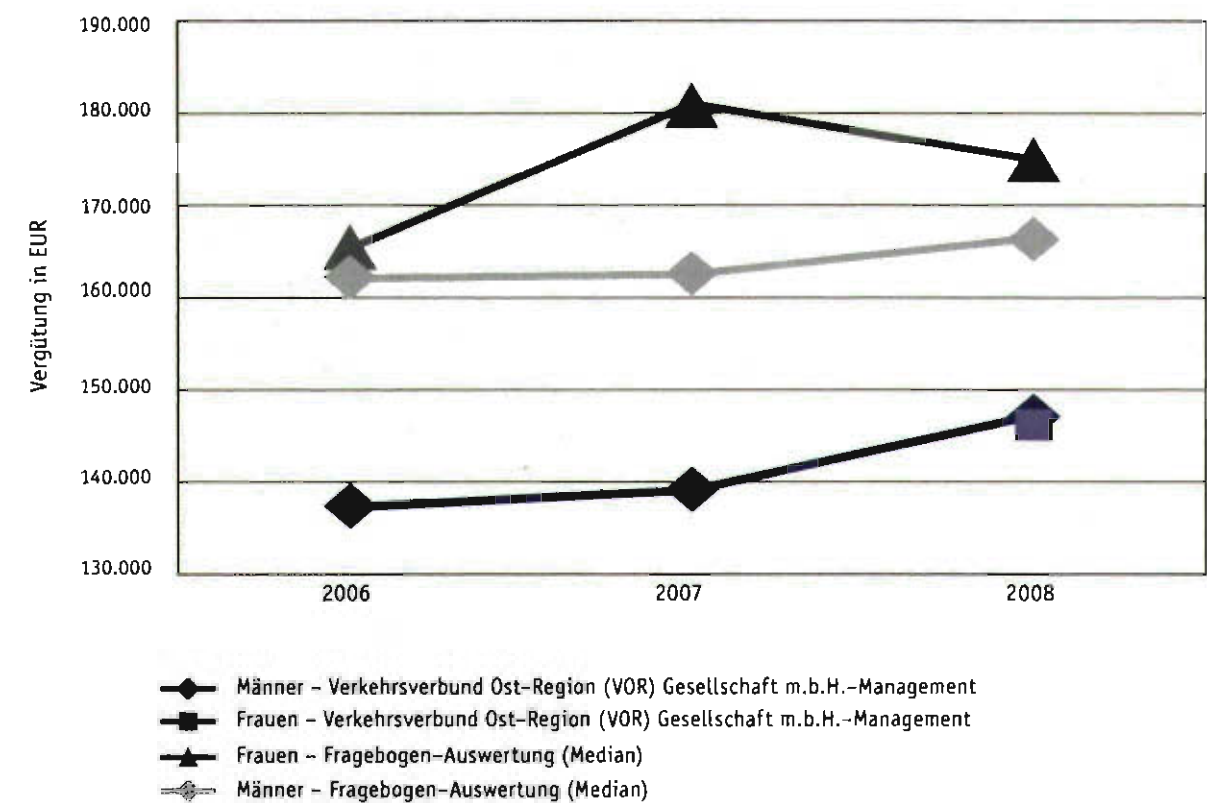


Geschlechtsspezifische Feststellungen

8.1 Die VOR beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt drei Manager, davon ab April 2008 eine Frau. Es waren gleichzeitig immer nur zwei Manager tätig. Die nachstehende Grafik stellt geschlechtsspezifisch getrennt die Vergütungen der Manager des überprüften Unternehmens im Vergleich mit den – nach Geschlecht getrennt ausgewiesenen – Vergütungen (Median) der Manager gemäß der Fragebogen-Erhebung durch den RH dar:

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

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



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

8.3 Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bestätigte dies die hohe Frauenquote im Management der VOR.



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

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

9 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft 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) 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)

Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft

Die Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft 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 Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft (Vorarlberger Hypo) schrieb bei den Wiederbestellungen der Manager mit 1. Mai 2005 bzw. 1. Juli 2007 die Funktionen im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der Vorarlberger Hypo wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab, welche die Vorarlberger Landesregierung im März 2000 zur Anwendung empfohlen hatte. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 15 % bzw. 20 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

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

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

Die Vorarlberger Hypo veröffentlichte die Bezüge der Manager mit den Jahresabschlüssen. (TZ 6)

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



Vorarlberger Landes- und Hypotheken-
bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

Benchmarks

Der Gesamtjahresbezug der Manager erhöhte sich im Ausmaß der Änderungen der Bezüge der Landesbediensteten aufgrund der Änderung des Vorarlberger Lebenshaltungskostenindex. Weiters zahlte die Vorarlberger Hypo für das Jahr 2007 Sonderprämien (jeweils 30.000 EUR bzw. 15.000 EUR), die nicht in den Managerverträgen vorgesehen waren. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung aller Manager der Vorarlberger Hypo lag auf dem Niveau des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft					
Eigentümer		Grundkapital			
		in Mill. EUR	in % ¹		
		Vorarlberger Landesbank Holding	112,5	70,75	
		Austria Beteiligungsges. m.b.H.	37,5	23,58	
Partizipationskapital der Aktionäre		9,0	5,67		
Unternehmens-gegenstand	Bankbetrieb/Kreditinstitut				
Branche	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen				
Gebahrung	2006	2007	2008		
	in 1.000 EUR				
Umsatzerlöse	87.528	79.807	92.240		
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	46.268	56.671	52.341		
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	34.103	37.697	43.678		
Cashflow	68.370	63.859	90.263		
Personalaufwand	32.508	35.186	37.973		
	Anzahl ²				
Mitarbeiter	562	591	636		
Manager	3	3	3		

¹ Rundungsdifferenzen

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Die drei im überprüften Zeitraum aktiven Manager gehörten dem Vorstand der Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft (Vorarlberger Hypo) bzw. ihrer Rechtsvorgänger seit 1975, 1997 bzw. 2004 an. Im überprüften Zeitraum wurden zwei Manager mit 1. Mai 2005 und ein Manager mit 1. Juli 2007 wiederbestellt und deren Managerverträge verlängert.

Die Vorarlberger Hypo schrieb bei den Wiederbestellungen der Manager die Funktionen im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den in den Jahren 2005 und 2007 erfolgten Wiederbestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Die Managerverträge der Vorarlberger Hypo wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab, deren Anwendung die Vorarlberger Landesregierung im März 2000 für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen hatte:
- Mit dem Gesamtjahresbezug waren nicht sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten.
 - Im Managervertrag vorgesehene Sonderzahlungen, die für die Bankangestellten aufgrund von Aufsichtsratsbeschlüssen gewährt wurden, waren betragsmäßig nicht festgelegt bzw. begrenzt.
 - Der Anspruch auf Erholungsurlaub richtete sich nach dem entsprechenden Kollektivvertrag, der ab dem 21. Dienstjahr einen Arbeitstag mehr Urlaub bzw. ab dem 31. Dienstjahr zwei Arbeitstage mehr Urlaub, als in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorgesehen, gewährte.
 - Die Managerverträge sahen Abfertigungen gemäß den Bestimmungen des Angestelltengesetzes, in einem Fall jedoch jedenfalls – unabhängig von der Dauer der Bestellung – das Zwölfwache des letzten Entgeltes vor.



Vorarlberger Landes- und Hypotheken-
bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

- Eine Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) war in zwei Fällen für 12 Monate vereinbart und überstieg somit die Dauer von sechs Monaten. In einem Fall kamen die Bestimmungen des entsprechenden Kollektivvertrags zur Anwendung, der – abweichend von im Angestelltengesetz geregelten Fällen einer teilweisen Entgeltzahlung – die Fortzahlung der vollen Bezüge und weiters – über die im Angestelltengesetz vorgesehenen Zeiträume hinaus – Zuschüsse zu den gesetzlichen Leistungen von 49 % der vollen Bezüge bis zu 12 Monaten – abhängig von den zurückgelegten Dienstjahren – vorsah.
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - des Inhalts der Tätigkeit der Manager unter Anführung der rechtlichen Grundlagen in den Managerverträgen (möglichst genaue Umschreibung) sowie
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmenserfordernis.

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

Der RH empfahl der Vorarlberger Hypo, 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 Vorarlberger Hypo seien die Grundzüge der Vorstandsverträge an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes orientiert. Abweichungen ergäben sich einerseits durch die Bestellung von zwei Vorständen vor 2000 und die entsprechende Verlängerung der Verträge jener, andererseits lehne man sich in Teilbereichen an den für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gültigen Kollektivvertrag der österreichischen Landes-Hypothekenbanken an (bspw. Erholungsurlaub, Fortzahlung der Bezüge bei Arbeitsverhinderung).*

Die Verpflichtung zu Mehrarbeit/Überstunden sei zwar im Vertrag nicht explizit festgehalten, sie wäre allerdings eine Selbstverständlichkeit bei der Ausübung der Funktion. Mit dem Gesamtjahresbezug wären sämtliche Tätigkeiten abgegolten gewesen. Es habe keine anderweitige Auszahlung von Überstunden gegeben.

Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft

Laut Stellungnahme der Vorarlberger Landesregierung würden die mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Managementverträge weitgehend mit den Vertragsschablonen konform gehen. Eine Vergleichbarkeit und Transparenz sei durchaus gewährleistet. Wesentlich erscheine, dass jene Detailbereiche, in denen die Managementverträge von den Vertragsschablonen abweichen, bisher nicht zur Anwendung gekommen bzw. diesbezüglich keinerlei Mehraufwendungen entstanden seien. Das Land Vorarlberg werde jedoch auch in diesen Teilbereichen auf eine Angleichung an die Vertragsschablonen hinwirken.

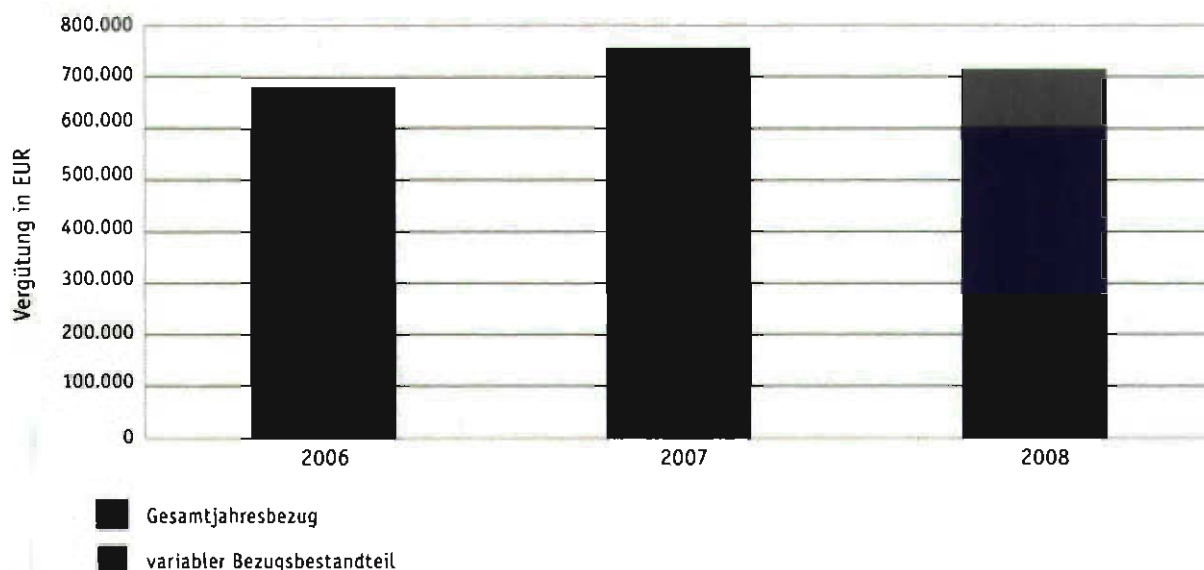
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 15 % bzw. 20 % des Gesamtjahresbezugs vor.

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile





Vorarlberger Landes- und Hypotheken-
bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die ausschließlich kurzfristigen Zielvorgaben (geplantes EGT, geplante Bilanzsumme) für die variablen Bezugsbestandteile der Manager der Vorarlberger Hypo waren in den Managerverträgen festgelegt und orientierten sich an der vom Aufsichtsrat vor dem Leistungszeitraum genehmigten Jahresplanung.

Die Evaluierung der Zielerreichung erfolgte im Zuge der Feststellung des geprüften Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat.

- 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 der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

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

- 4.3 *Laut Stellungnahme der Vorarlberger Hypo würden die variablen Bezugsbestandteile auf Basis der Erreichung des geplanten EGT sowie der geplanten Bilanzsumme bemessen. Hierbei sei die Planung an der dem Aufsichtsrat jährlich vorgelegten rollierenden Mittelfristplanung (jeweils fünf Jahre) orientiert, somit würden die Jahresziele von einer mittel- bis langfristigen Vorscheurechnung abgeleitet. Insofern sei bereits sichergestellt, dass mittel- bis langfristige Unternehmensziele in die Bemessung der variablen Bezugsbestandteile einfließen.*

Im Übrigen habe der Vorstand durch ständig steigende Ergebnisse von 2002 bis 2007 sowie relativ konstante und im österreichischen Vergleich weit überdurchschnittliche Ergebnisse während der Finanzkrise unter Beweis gestellt, dass man sich sehr wohl an nachhaltigen Zielen orientiere und sich die unternehmerischen Entscheidungen nach dem nachhaltig wirkenden wirtschaftlichen Erfolg ausrichten würden.

Laut Stellungnahme der Vorarlberger Landesregierung seien die variablen Bezugsbestandteile der Manager an der rollierenden Mittelfristplanung (jeweils fünf Jahre) orientiert. Das Ziel werde somit jedes Jahr

Vorarlberger Landes- und Hypotheken- bank Aktiengesellschaft

von einer mittel- bis langfristigen Vorscheurechnung abgeleitet. Das Land Vorarlberg werde bei künftigen Vertragsabschlüssen auf entsprechende Formulierungen hinwirken.

- 4.4 Der RH stellte gegenüber der Vorarlberger Hypo und der Vorarlberger Landesregierung klar, dass die zur Zeit der Überprüfung in den Verträgen enthaltene Formulierung ausdrücklich nur auf die Jahresplanung Bezug nahm. Er erachtete eine – wenn auch aus einer mittelfristigen Planungsrechnung abgeleitete – Maßzahl, die sich auf das unmittelbar folgende Jahr bezieht, als kurzfristige Zielvorgabe.

Der RH anerkannte die Zusage des Landes Vorarlberg, bei künftigen Vertragsabschlüssen auf entsprechende Formulierungen hinzuwirken. Dabei sollte der langfristige Gesamtzusammenhang der Zielvorgaben nachvollziehbar abgeleitet werden können.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß nach Feststellung des geprüften Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat im der Leistungserbringung folgenden Jahr.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge der Manager mit den Jahresabschlüssen.

Pensionsregelungen

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



Vorarlberger Landes- und Hypotheken-
bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

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	2,35 %	2,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,34 %	2,70 %

Der Gesamtjahresbezug der Manager erhöhte sich im Ausmaß der Änderungen der Bezüge der Landesbediensteten aufgrund der Änderung des Vorarlberger Lebenshaltungskostenindex. Die Erhöhung des Gesamtjahresbezugs bei einem Manager von 4,21 % im Jahr 2007 war durch eine unterjährige Wiederbestellung mit einem neuen höheren Gehalt begründet.

Weiters zahlte die Vorarlberger Hypo für das Jahr 2007 Sonderprämien (jeweils 30.000 EUR bzw. 15.000 EUR), die nicht in den Managerverträgen vorgesehen waren.

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

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

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

**Vorarlberger Landes- und Hypotheken-
bank Aktiengesellschaft**

nehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl der Vorarlberger Hypo, 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.

Er empfahl der Vorarlberger Hypo 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 Stellungnahme der Vorarlberger Hypo habe sie sich – im Wettbewerb mit anderen Unternehmen stehend – trotz des mehrheitlich öffentlichen Eigentums bei Gehaltsvergleichen und Managementbezügen in erster Linie am Markt zu orientieren. Eine Deckelung des Gesamtjahresentgelts von Managern durch Landesbezüge sei vielleicht politisch wünschenswert, aber keinesfalls sachgerecht, weil sich die Aufgaben von Bankmanagern und Landesbediensteten bzw. Regierungsmitgliedern doch wesentlich unterscheiden würden. Werde der Bezug durch ein Landesschema gedeckelt und liege in der Folge unter dem Niveau vergleichbarer Regionalbanken, sei absehbar, dass sich kaum mehr gut und bestqualifizierte Manager für Vorstandspositionen in Banken, die mehrheitlich im öffentlichen Eigentum stehen, interessieren werden. Als Konsequenz habe sich der öffentliche Eigentümer einer Bank die Frage zu stellen, ob die sachlich nicht argumentierbare Einhaltung von Gehaltsschemen der Landes- oder Bundesbediensteten auf Vorstandsbezüge einer Bank Priorität über die kompetente Führung unter Beachtung der bei Banken besonders gebotenen Sorgfaltspflicht haben solle.*

Weiters unterlägen die Vorstandsverträge nicht der jährlichen Anpassung gemäß Kollektivvertrag, sondern der (niedrigeren) Landesteuerung, die ausschließlich eine Inflationsabgeltung darstelle. Fixbezüge über die gesamte Vertragslaufzeit zu vereinbaren, bedeute für die Manager Reallohnverluste über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Schließlich sei eine Inflationsabgeltung für alle Berufsgruppen üblich und es sei kaum zu erwarten, dass Bankmanager darauf verzichten.



Vorarlberger Landes- und Hypothekbank Aktiengesellschaft

Managerverträge

Die dem Vorstand im Jahr 2008 für das Jahr 2007 gewährte Sonderprämie könne eindeutig mit der wirtschaftlichen Entwicklung der Bank gerechtfertigt werden (bspw. Erreichung des höchsten EGT der Unternehmensgeschichte; Überschreitung des Planwerts um rd. 16 %).

Laut Stellungnahme der Vorarlberger Landesregierung werde der Empfehlung des RH – die mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch anzupassen – entsprochen.

Weiters teilte die Vorarlberger Landesregierung mit, dass (nach Mitteilung des Aufsichtsratsvorsitzenden) der Personalausschuss des Aufsichtsrates eine Sonderprämie für die Vorstandsmitglieder beschlossen habe. Dieser Beschluss wurde im Aufsichtsrat der Vorarlberger Hypo einstimmig zur Kenntnis genommen. In diesem Fall sei (nach Mitteilung des Aufsichtsratsvorsitzenden) von der Information des Haupt-eigentümerversetzers aufgrund des widerspruchsfreien einstimmigen Beschlusses abgesehen worden. Die Empfehlung des RH werde zustimmend zur Kenntnis genommen.

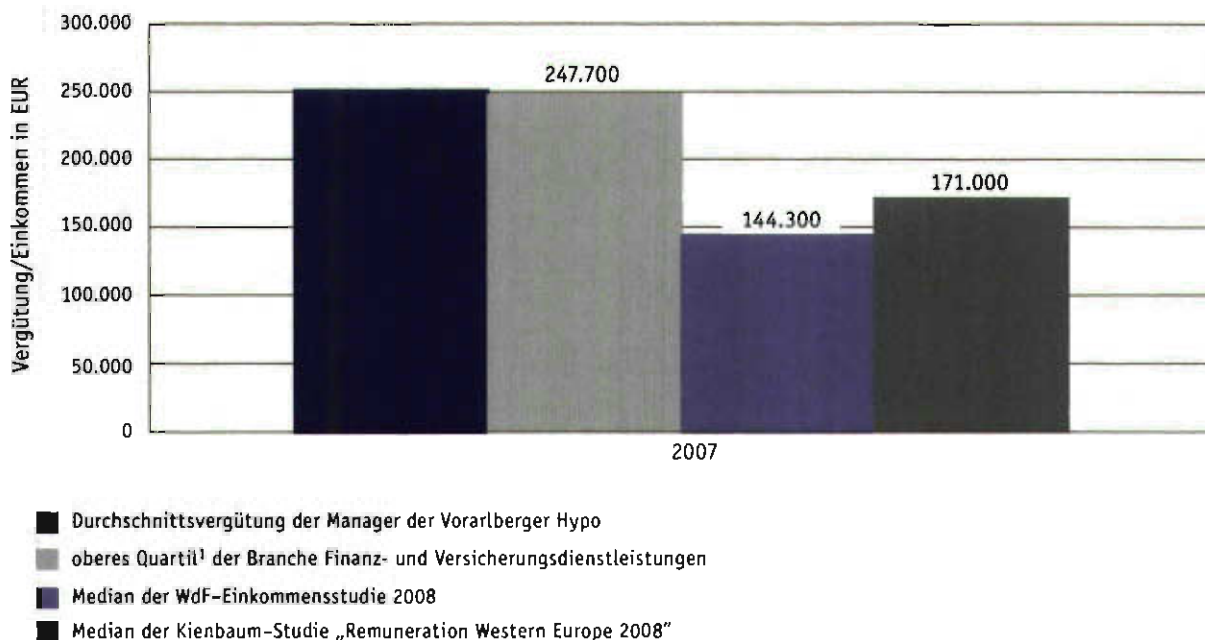
- 8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der Vorarlberger Hypo seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem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

- 9.1 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.

Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft

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 Vorarlberger Hypo

- auf dem Niveau des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 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 Vorarlberger Hypo und der Vorarlberger Landesregierung sei die für den Benchmark herangezogene Peer-Group von Unternehmen mit der Vorarlberger Hypo – hinsichtlich Größenklasse, Geschäftsfeld und Risikogruppe – nicht vergleichbar. Vergleiche der Vorarlberger Hypo mit vergleichbaren Banken ergäben, dass die Vergütungen der Vorstandsmitglieder bei der Vorarlberger Hypo teilweise erheblich unter jenen bzw. am unteren Level vergleichbarer Unternehmen lägen.



Vorarlberger Landes- und Hypothekbank Aktiengesellschaft

Managerverträge

Die Vorarlberger Hypo ergänzte, dass der Durchschnittsbezug der Vorstände (mit einer Ausnahme) in jedem Jahr unter den Bezügen vergleichbarer anderer österreichischer Regionalbanken liege. Die Vorstandsbezüge der Vorarlberger Hypo seien zwischen 2006 und 2008 jeweils zwischen 31 % und 33 % unter den Durchschnittsbezügen vergleichbarer Banken gelegen. Im internationalen Vergleich sei festzuhalten, dass die dort gültigen Deckelungen weit über den hier diskutierten Vorstandsbezügen lägen. Auch bei der Bestellung der Vorstände der in jüngster Zeit verstaatlichten Banken habe man sich bei den Bezügen richtigerweise am Markt orientiert und keine Deckelung durch Bundes- oder Landesgehaltsschemen angewandt.

Die Vorarlberger Hypo gehöre in den letzten Jahren zu den erfolgreichsten und ertragreichsten Banken der Regional- und der Hypo-Banken; sie veröffentliche sogar freiwillig die Bezüge der Vorstandsmitglieder namentlich.

- 9.4 Der RH wies gegenüber der Vorarlberger Landesregierung und der Vorarlberger Hypo auf den branchenbasierten Erhebungsansatz der gegenständlichen Gebarungsüberprüfung hin. Demzufolge hat der RH in Anlehnung an die Branchengliederung nach internationalen Gesichtspunkten (ÖNACE) öffentliche Unternehmen aus mehreren Wirtschaftsbereichen und unterschiedlicher Größenordnung befragt. Er stellt klar, dass die Repräsentanz österreichischer Regionalbanken nicht Zielsetzung dieser Befragung bzw. der Gebarungsüberprüfung gewesen ist.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

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

**Vorarlberger Landes- und Hypotheken-
bank Aktiengesellschaft****Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen**

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft 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 auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

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

(4) 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)

Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Die Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. unterlag zum Zeitpunkt des **Vertragsabschlusses** mit dem Manager aufgrund der Beteiligungsverhältnisse **nicht dem** Stellenbesetzungsgesetz und schrieb die **Managerfunktion nicht** öffentlich aus. 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**

Am 10. Jänner 2002 schloss die Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. (Wiencont Management), vertreten durch die WienCont Krems Kombiterminal Gesellschaft m.b.H. und die Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H., als Arbeitgeber den Managervertrag ab, ohne dass sie die Funktion vorher öffentlich ausschrieb.

Alleingesellschafter der Wiencont Management war zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die WienCont Krems Kombiterminal Gesellschaft m.b.H., an der die öffentliche Hand mit 26 % beteiligt war. Eine Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung bestand aufgrund der damals gegebenen Beteiligungsverhältnisse am überprüften Unternehmen nicht.

Die Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H. beabsichtigte bereits im Jänner 2002, sich am Stammkapital der Wiencont Management zu beteiligen, erwarb tatsächlich jedoch erst Mitte Mai 2002 einen Anteil von 66,67 %. (TZ 1)

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

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug und die Möglichkeit von variablen Bezugsbestandteilen (deren Höhe nicht begrenzt war) bei der Erreichung von jährlich vorab vereinbarten Zielen vor. (TZ 3)

Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der Wiencont Management waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Ziele vereinbarten die Gesellschafter Mitte des betroffenen Geschäftsjahres mit dem Manager und evaluierten sie Mitte des nächstfolgenden Jahres. (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 Pensionsregelung in einer Nebenabrede zum Managervertrag entsprach in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichshasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Die Bezüge des Managers veränderten sich in dem Ausmaß, in dem sich die kollektivvertragsrechtlichen Bezüge der Angestellten erhöhten. Darüber hinaus erhöhten sich die Gesamtjahresbezüge des Managers aufgrund nachträglicher Vertragsänderungen um rd. 51 %. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers lag unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)



Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Kenndaten zur Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.				
Eigentümer		Stammkapital		
		in EUR	in %	
		48.000	66,67	
		24.000	33,33	
Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H.				
WienCont Krems Kombiterminal Gesellschaft m.b.H.				
Unternehmens- gegenstand	Terminal und Depotleistungen Handel und Vermietung von Büro-, Lager- und Transportcontainern			
Branche	Verkehr und Lagerei			
Gebahrung	2006	2007	2008	
	in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse	2.677	2.784	3.297	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	337	436	498	
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	316	411	466	
Cashflow	53	148	463	
Personalaufwand	315	337	366	
	Anzahl ¹			
Mitarbeiter	5	5	5	
Manager	1	1	1	

¹ in Vollzeitkräften zum Stichtag 31. Dezember

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die Neueintragung der Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. (Wiencont Management) in das Firmenbuch beim Handelsgericht Wien erfolgte am 10. Jänner 2002. Bis 17. Mai 2002 war die WienCont Krems Kombiterminal Gesellschaft m.b.H. (WienCont Krems), an der die Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H.¹⁵ (Wiencont Container) mit 26 % beteiligt war, Alleingesellschafter.

Die Wiencont Container beabsichtigte bereits im Jänner 2002, sich am Stammkapital der Wiencont Management zu beteiligen, erwarb tatsächlich jedoch erst Mitte Mai 2002 einen Anteil in der Höhe von 66,67 %.

¹⁵ Diese stand zum damaligen Zeitpunkt zu 94,24 % über die Wiener Hafen und Lager Ausbau- und Vermögensverwaltungsgesellschaft m.b.H. im öffentlichen Eigentum.

Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Bereits am 10. Jänner 2002 hatte die Wiencont Management als Arbeitgeber, vertreten durch die Wiencont Container und WienCont Krems, den Managervertrag ohne vorherige öffentliche Ausschreibung abgeschlossen.

1.2 Der RH stellte fest, dass die Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes aufgrund der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Beteiligungsverhältnisse an der Wiencont Management nicht galten. Gleichwohl wäre nach Ansicht des RH wegen der bereits fix geplanten Beteiligung und der Unterzeichnung des Managervertrags durch die Wiencont Container aus Gründen der Objektivität und Transparenz eine öffentliche Ausschreibung zweckmäßig gewesen.

1.3 *Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats sei die Gesellschaft zum Zeitpunkt des Managerbestellungsvorgangs noch geraume Zeit nicht im Einflussbereich der indirekten Beteiligung des Landes Wien (Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H.) gestanden. Die Empfehlungen des RH würden zur Kenntnis genommen und in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.*

Gestaltung der
Managerverträge

2.1 Der Managervertrag der Wiencont Management wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Das Anstellungsverhältnis war nicht auf längstens fünf Jahre befristet.
- Die variablen Bezugsbestandteile waren nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt und
- Abweichungen bestanden hinsichtlich der Pensionsregelungen (siehe dazu TZ 7).
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - der Begrenzung der Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) auf die Dauer von sechs Monaten;
 - des Eigentums an Dienstbefindungen des Managers;



Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

- einer zeitlich unbegrenzten und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtung sowie
- von Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

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

Der RH empfahl der Wiencont Management, 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.

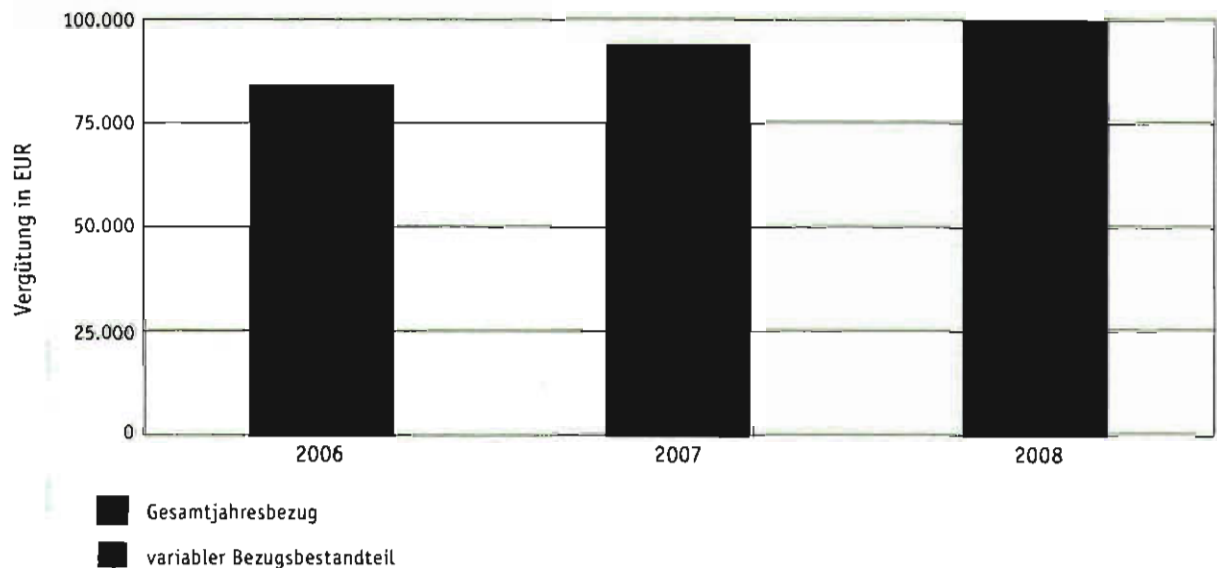
Bezugsregelungen**Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile**

3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug und die Möglichkeit von variablen Bezugsbestandteilen bei der Erreichung von jährlich vorab vereinbarten Zielen vor, die im Managervertrag weder prozentuell noch betragsmäßig begrenzt waren. Mit dem Gesamtjahresbezug waren auch die Tätigkeiten des Managers als Geschäftsführer in einem sowie als Prokurist in zwei weiteren Unternehmen im Konzernverbund abgegolten.

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

Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

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

Die Ziele vereinbarten die Gesellschafter erst Mitte des betroffenen Geschäftsjahres mit dem Manager und evaluierten sie Mitte des nächstfolgenden Jahres.

- 4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Entlohnung des Managers grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile des Managers an ausschließlich 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 auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs des Managers berücksichtigt werden.



Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

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 der Wiencont Management, 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 Wiencont Management, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

4.3 Laut Stellungnahme der Wiencont Management würden die Gesellschafter die Empfehlung im Zuge der Erstellung des Budgets 2011 im Spätherbst 2010 umsetzen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 Laut Stellungnahme der Wiencont Management könne laut Unternehmensgesetzbuch eine Aufschlüsselung der Bezüge der Geschäftsführung unterbleiben, wenn das Organ aus weniger als drei Personen bestehe.*

Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Da die Geschäftsführung der Wiencont Management aus einer Person bestehe, sei diese Vorgangsweise gesetzeskonform.

- 6.4 Der RH entgegnete der Wiencont Management, 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

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

So waren diese nicht im Managervertrag vereinbart, sondern in einer Nebenabrede. Die Forderung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nach der Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension, die Wartefrist für den Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft und die Festlegung einer Obergrenze von 10 % für die Zahlungen an die Pensionskasse waren in dieser Nebenabrede nicht erfüllt. Darüber hinaus überstiegen die Beitragszahlungen in die freiwillige Pensionsvorsorge ab 2007 die gesetzliche Obergrenze von 10 % des Gesamtjahresbezugs (12,10 % im Jahr 2007 bzw. 11,36 % im nächstfolgenden Jahr).

- 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 der Wiencont Management, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen.



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 %	3,40 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	11,50 %	6,51 %

Der Gesamtjahresbezug des Managers veränderte sich laut Managervertrag in dem Ausmaß, in dem sich die kollektivvertragsrechtlichen Bezüge der Angestellten erhöhten. Darüber hinaus erhöhte sich der Gesamtjahresbezug des Managers aufgrund von nachträglichen Vertragsänderungen (von ursprünglich im Jahr 2002 im Managervertrag vereinbarten 3.779 EUR auf 5.700 EUR monatlich) um rd. 51 % ab 1. August 2008.

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 über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

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

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

Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Der RH empfahl der Wiencont Management, 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.

Er empfahl der Wiencont Management weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

- 8.3 *Laut Stellungnahme der Wiencont Management werde das Gehalt der Geschäftsführung grundsätzlich angepasst, wenn Änderungen im Aufgaben- und Verantwortungsbereich vorgenommen würden.*

Gesamtjahresbezüge als Fixbeträge und ohne automatische Anpassung über die gesamte Vertragslaufzeit zu vereinbaren, seien als Leistungsanreiz ungeeignet; außerdem bestünde die Gefahr, dass aus diesem Titel überhöhte Entgeltforderungen gestellt würden.

- 8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der Wiencont Management 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

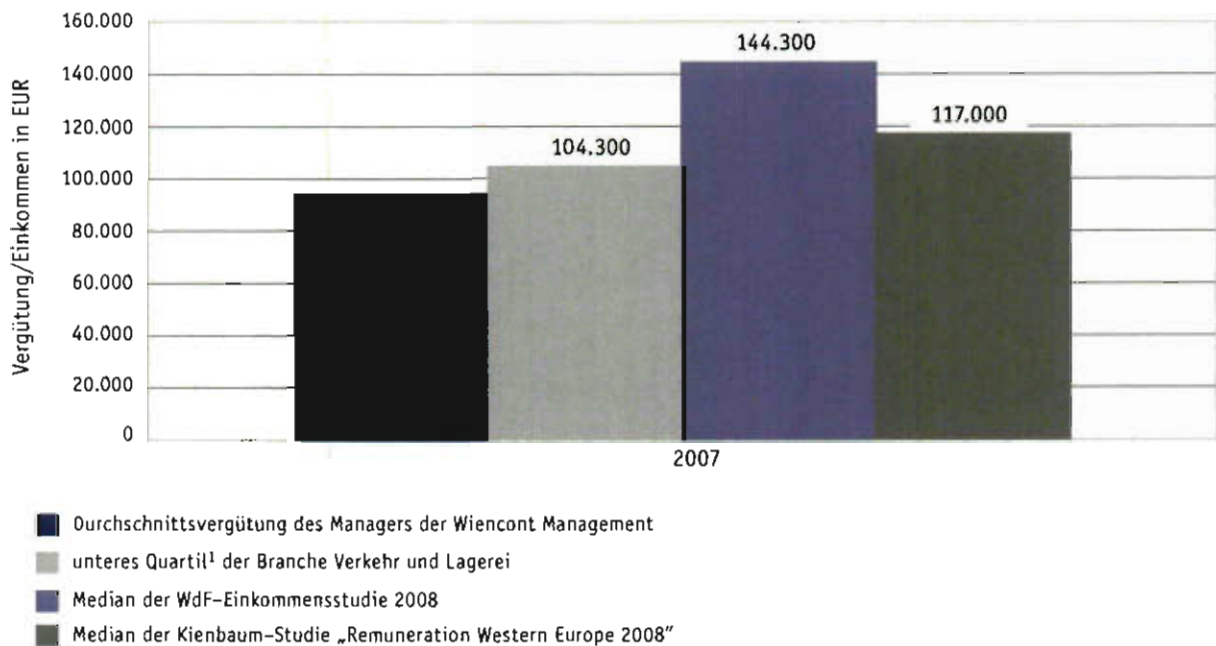
- 9 Die Vergütung des Managers der Wiencont Management lag im Jahr 2007
- unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und



Wiencont Management 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.

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

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

Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. 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 der Parameter für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben den kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

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

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

Wiener Zeitung GmbH

Die Wiener Zeitung 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 Wiener Zeitung GmbH schrieb die Funktion des Managers nach den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der Wiener Zeitung wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Der Managervertrag der Wiener Zeitung GmbH sah ausschließlich Gesamtjahresbezüge 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 Managervertrag der Wiener Zeitung GmbH enthielt weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 5)

Benchmarks

Der Gesamtjahresbezug des Managers änderte sich im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der bei Tageszeitungen beschäftigten Redakteure. (TZ 6)

Die Vergütung des Managers der Wiener Zeitung GmbH lag unter dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 7)

Wiener Zeitung GmbH

Kenndaten zur Wiener Zeitung GmbH				
Eigentümer			Stammkapital	
			in EUR	in %
			72.673	100
Republik Österreich				
Unternehmensgegenstand	Herausgabe, Verlag und Vertrieb von Medienwerken und sonstigen Druckprodukten, insbesondere Verlag und Vertrieb der „Wiener Zeitung“			
Branche	Information und Kommunikation			
Gebahrung	2006	2007	2008	
	in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse	18.222	18.571	19.546	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	970	2.435	3.222	
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	749	1.880	2.545	
Cashflow	779	796	736	
Personalaufwand	8.196	7.669	7.141	
	Anzahl ¹			
Mitarbeiter	115	111	106	
Manager	1	1	1	

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Die Wiener Zeitung GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers, sowohl für die Erstbestellung als auch für die Wiederbestellungen, jeweils entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den **Bestellungen** des Managers der Wiener Zeitung GmbH das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.



Wiener Zeitung GmbH

Managerverträge

Gestaltung der Managerverträge

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

- Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund war eine sofortige Vertragsauflösung nicht möglich, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwuchsen.
- Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus anderen wichtigen Gründen war eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres nicht vereinbart.
- Die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmenserfordernis) war nicht möglich.
- Eine Konkurrenzklausel war nicht dezidiert vereinbart.
- Es bestand keine Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen.

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

Der RH empfahl der Wiener Zeitung GmbH, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme des BKA sei der Managervertrag vor Inkrafttreten der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vom damaligen Vorsitzenden des Aufsichtsrates – ohne Befassung des BKA – abgeschlossen worden. Obwohl die Managerfunktion 2003 und 2008 jeweils öffentlich ausgeschrieben worden war, habe für das BKA beim Abschluss des neuen Managervertrags de facto keine Auswahlmöglichkeit zwischen mehreren Bewerbern bestanden, um nachhaltig auf eine Änderung des Managervertrags hinwirken zu können. Im Übrigen würden die Abweichungen von den Vertragsschablonen nicht ins Gewicht fallen.*

Das BKA sicherte zu, bei der nächsten Ausschreibung der Managerfunktion als Bewerbungsvoraussetzung festzuhalten, dass der Bewerber mit der Bewerbung die Bestimmungen der Vertragsschablonen beim Abschluss des Managervertrags akzeptiert, so dass die Verhandlungs-

Wiener Zeitung GmbH

position des BKA auch rechtlich durch die Regelung der Ausschreibung gestärkt werde.

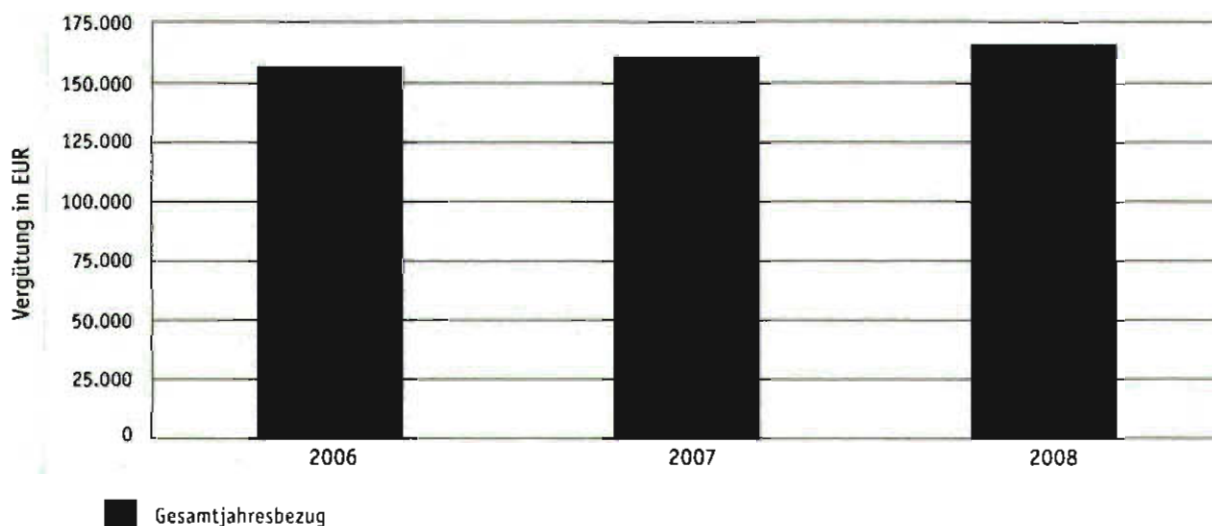
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Der Managervertrag sah ausschließlich Gesamtjahresbezüge vor.

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

Gesamtjahresbezüge



Veröffentlichung der Bezüge

- 4 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

- 5 Der Managervertrag der Wiener Zeitung GmbH enthielt weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.



Wiener Zeitung GmbH

Managerverträge**Benchmarks**Erhöhung der
Managervergütungen

6.1 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 ¹	2,60 %	3,30 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	2,60 %	3,30 %

¹ Entsprechend der Erhöhung des Kollektivvertrags für Redakteure; nicht berücksichtigt sind die Erhöhungen der Kollektivverträge für Angestellte und Facharbeiter.

Der Gesamtjahresbezug des Managers änderte sich laut Managervertrag im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der bei Tageszeitungen beschäftigten Redakteure.

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 den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter der entsprechenden Berufsgruppe 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 der Wiener Zeitung 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.

6.3 *Laut Stellungnahme des BKA wären zur Stärkung ihrer Verhandlungsposition bei Vertragsabschluss in der Vergangenheit die Bewerber bereits in der Ausschreibung aufgefordert worden, ihre Gehaltsvorstellungen mit der Bewerbung bekanntzugeben. Zivilrechtlich gelte dies als ein Angebot des Bewerbers zum Abschluss des Vertrags mit diesem Bezug. Vertragsverhandlungen erst nach Auswahl des Bestbieters zu führen, sei nicht zweckmäßig, weil die Verhandlungsposition des Dienstgebers*

Wiener Zeitung GmbH

sich dadurch massiv verschlechtere. Nach der österreichischen Rechtsordnung bedürfe es zum Abschluss eines Geschäftsführervertrags einer Willensübereinstimmung zwischen beiden Vertragspartnern, wobei die Durchsetzung des Willens eines Partners von der Verhandlungsposition abhängig sei.

Es entspreche auch dem Stellenbesetzungsgesetz, im Geschäftsführervertrag den Jahresbezug einer Valorisierung zu unterziehen, weswegen eine Wertanpassung der Managerbezüge während der Laufzeit des Vertrags rechtfertigbar wäre (siehe Allgemeiner Teil, TZ 11). Bei einem generellen Ausschluss der Valorisierung des Managerbezugs würden die Bewerber in ihrer Bewerbung jenen Bezug angeben, in dem die Valorisierung von vornherein eingerechnet wäre, so dass letzten Endes das Entgelt insgesamt für das Unternehmen teurer käme, weil der Anfangsbezug dem des valorisierten Endbezugs im letzten Vertragsjahr der fünfjährigen Funktionsperiode entspräche. Dies sei im Wirtschaftsleben durchaus üblich. Dies ließe sich auch empirisch bei Ausschreibungen von Leistungen über einen mehrjährigen Zeitraum, bei denen ein fixer Pauschalpreis über den gesamten Vertragszeitraum anzubieten sei, belegen.

- 6.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber dem BKA 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

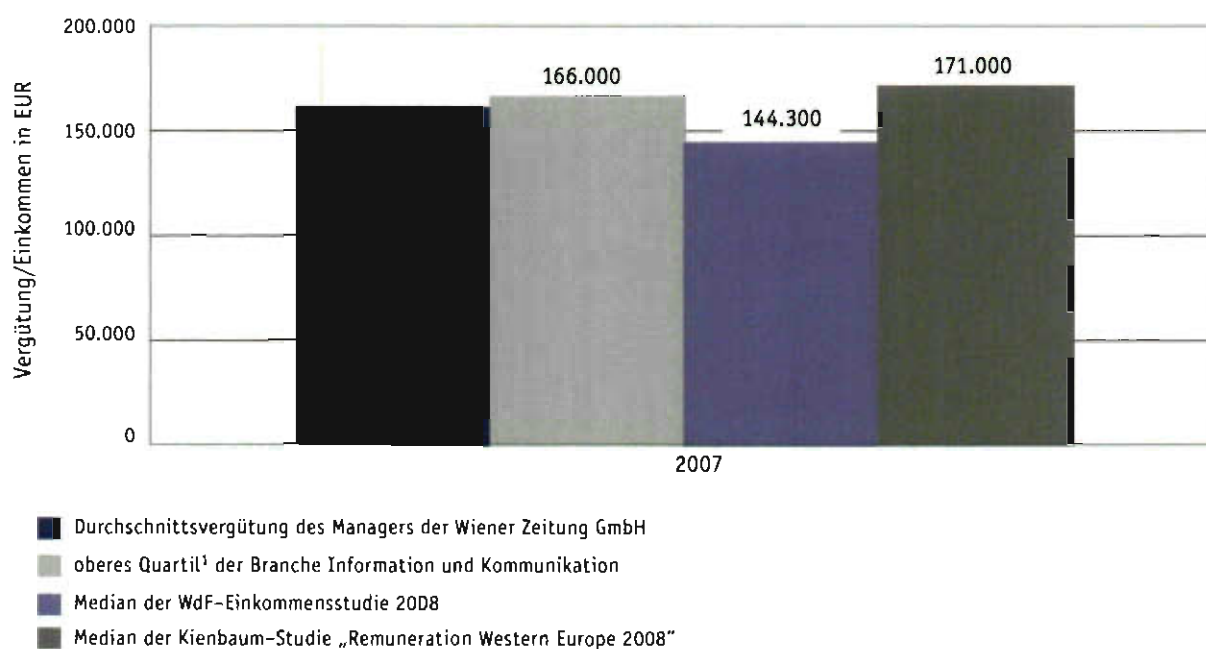
- 7 Die Vergütung des Managers der Wiener Zeitung GmbH lag im Jahr 2007
- unter dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
 - im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – höher und



Wiener Zeitung GmbH

Managerverträge

- 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.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007

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

Geschlechtsspezifische Feststellungen

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



Wiener Zeitung GmbH

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

9 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlung an die Wiener Zeitung GmbH hervor:

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

(2) 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)

Wien, im August 2011

Der Präsident:

Dr. Josef Moser

R
H

