

Bericht des Kärntner Landesrechnungshofes

Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen der Landesbeteiligungen

LRH 201/B/2016

Auskunft

Kärntner Landesrechnungshof
Kaufmannngasse 13 H
9020 Klagenfurt am Wörthersee

Tel. +43/676/83332-202

Fax +43/676/83332-203

E-Mail: post.lrh@ktn.gv.at

Impressum

Herausgeber: Landesrechnungshof Kärnten
Kaufmannngasse 13 H
9020 Klagenfurt am Wörthersee
DVR: 0746983

Redaktion: Landesrechnungshof Kärnten

Herausgegeben: Klagenfurt, März 2016

Titelfoto: Gajus/Shutterstock

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VII
Tabellenverzeichnis	VIII
Kurzfassung	2
Prüfauftrag	15
Prüfauftrag	15
Prüfungsdurchführung	17
Darstellung des Prüfungsergebnisses.....	17
Überblick.....	18
Ausgangslage und Zielsetzung	18
Erhebungsablauf und Methodik	18
Übersicht geschäftsführende Leitungsfunktionen	25
Rechtliche Rahmenbedingungen für die Vertragsgestaltung	29
Stellenbesetzungsgesetz.....	29
Vertragsschablonenverordnung des Bundes	30
Bezüge	34
Kriterien für die Bezugshöhe	34
Ermittlung der Bezugshöhe	34
Ausgewählte Gehaltskennzahlen geschäftsführender Leitungsorgane.....	34
Variable Gehaltsbestandteile	37
Gehaltspyramide und Bezugsobergrenzen	42
Indexierung.....	47
Bezüge leitender Bediensteter im AKL	47
Öffentlich Bedienstete in geschäftsführenden Leitungsfunktionen	51
Vergleich mit Bezügen der Führungsebene des KABEG-Management.....	56

Befristung von Verträgen	61
Dienstwagen	62
Anschaffung von Dienstwägen	62
Ersatz der Dienstwägen.....	64
Nutzungsbedingungen und Kostentragung.....	64
Sachbezüge für Dienstwägen und Parkplatz	65
Aufwandsersatz bei Dienstreisen	68
Sonstiges.....	70
Organfunktion	70
Nebenbeschäftigung.....	70
Unfallversicherung.....	71
Urlaub	72
Entgeltfortzahlung	73
Abfertigung.....	74
Schlussempfehlungen	75

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Abt.	Abteilung
AG	Aktiengesellschaft
AKL	Amt der Kärntner Landesregierung
BABEG	Kärntner Betriebsansiedlungs- u. Beteiligungsgesellschaft m.b.H.
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMSVG	Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz
BMVG	Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
EStG	Einkommensteuergesetz
EStR	Einkommensteuer-Richtlinie
EUR	Euro
exkl.	Exklusive
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.F.	in der Fassung
i.H.v.	in Höhe von
inkl.	Inklusive
k.A.	keine Angabe
KABEG	Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft
K-BG	Kärntner Bezügegesetz
K-DRG	Kärntner Dienstrechtsgesetz
K-LGBG	Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz
KLH	Kärntner Landes- und Hypothekenbank Holding
K-LRHG	Kärntner Landesrechnungshofgesetz
LGBI.	Landesgesetzblatt
LH	Landeshauptmann

LKBG	Land Kärnten Beteiligungen GmbH, vormals Kärnten Tourismus Holding GmbH, vormals Tourismus Infrastruktur Kärnten GmbH, vormals Kärntner Bergbahnen- und Bergstraßen GmbH
LR	Landesrat
LRH	Landesrechnungshof
lt.	Laut
LVA	Landesvoranschlag
max.	maximal
Mio.	Million(en)
NoVA Nr.	Normverbrauchsabgabe Nummer
PKW	Personenkraftwagen
rd.	Rund
RH	Rechnungshof
RZ	Randziffer
TZ	Textzahl
u.a.	unter anderem
udgl.	und dergleichen
USt.	Umsatzsteuer
UZ	Unternehmenszentrum Klagenfurt Gründer- u. Innovationspark Besitz GmbH
usw.	und so weiter
VPI	Verbraucherpreisindex
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel
Zl.	Zahl

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Maximale Jahresprämien (in EUR).....	39
Abbildung 2: Prämienanteile am maximalen Jahresgehalt	40
Abbildung 3: Jahresgehalt inkl. Prämie im Vergleich zu Bezügen LH und LR.....	45
Abbildung 4: Bruttobezügevergleich geschäftsführender Leitungsorgane	50
Abbildung 5: Bruttobezüge der Leitungsebene des KABEG-Management im Vergleich	58

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Landesbeteiligungen im Prüffokus (Stand Juli 2015).....	20
Tabelle 2: Übersicht über Art und Umfang der Leitungsfunktionen und Leitungsorgane	25
Tabelle 3: Wesentliche Inhalte der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.....	31
Tabelle 4: Ausgewählte Gehaltskennzahlen 2014 - geschäftsführende Leitungsorgane..	35
Tabelle 5: Ranking - Top 15 Jahresbezüge 2014 geschäftsführender Leitungsorgane	36
Tabelle 6: Prämienhöhen im Überblick	39
Tabelle 7: Gehaltsspezifische Kennzahlen geschäftsführender Leitungsorgane und leitender Bediensteter im AKL im Vergleich.	49
Tabelle 8: Gehaltsspezifische Kennzahlen ¹ öffentlicher Bediensteter in geschäftsführender Leitungsfunktion.....	52
Tabelle 9: Gehaltsspezifische Kennzahlen leitender Mitarbeiter des KABEG Management.....	57
Tabelle 10: Obergrenzen für die Anschaffung von Dienstwägen	62
Tabelle 11: Vertragliche Ausgestaltung von Nebenbeschäftigungen	71

Der LRH analysierte die Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane von insgesamt 52 Landesbeteiligungen. In Summe waren 66 Leitungsfunktionen zu besetzen. Im Zuge der Anforderung der Unterlagen wurde deutlich, dass ein aktueller Überblick in Bezug auf die Verträge beim Land bzw. beim Eigentümer nicht immer gegeben war.

In den Verträgen der geschäftsführenden Leitungsorgane fand der LRH unterschiedlichste Regelungen und Formulierungen vor, die von einer weitgehenden Uneinheitlichkeit und mangelnden Transparenz im Landesbereich zeugten.

Zudem war das Land Kärnten seit Jahren mit der Umsetzung einer Vertragsschablonenverordnung, welche Grundsätze für die in den Verträgen zu regelnden Vertragsbestandteile vorgeben sollte, säumig.

Im Rahmen der Vertragsanalyse und des Bezügevergleichs zwischen den geschäftsführenden Leitungsorganen, den leitenden Mitarbeitern des AKL sowie der Politik konnte der LRH Optimierungspotentiale orten. Im Detail musste der LRH feststellen, dass die Gehälter von sieben Leitungsorganen das Gehalt eines Landesrates überstiegen. Im Bereich des KABEG-Management verdienten zwei leitende Mitarbeiter sogar mehr als der Kärntner Landeshauptmann.

KURZFASSUNG

Prüfungsauftrag

Schwerpunkt der Überprüfung bildete die Transparenz der Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen der Landesbeteiligungen. Um den Grad der Transparenz der Leitungsverträge zu bestimmen, zog der LRH in Ermangelung einer Kärntner Vertragsschablonenverordnung die Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz (Vertragsschablonenverordnung des Bundes¹) als Maßstab heran und zeigte entsprechende Abweichungen zu den bestehenden Vertragsregelungen auf. (TZ 1)

Im Sinne der Transparenz ermittelte der LRH auch sämtliche Gehaltskomponenten der Leitungsorgane, welche im Vergleich mit jenen anderer Leitungsorgane in der Landesverwaltung und politischer Entscheidungsträger dargestellt wurden. Im Bereich des KABEG-Management waren mehrere Führungsebenen anzutreffen. Daher erachtete es der LRH für zweckmäßig einen Bezügevergleich der Führungsebene des KABEG-Management mit anderen Gehaltsbezugsgrößen anzustellen z. B. Landeshauptmann, AKL-Abteilungsleiter. (TZ 1)

Übersicht geschäftsführende Leitungsfunktionen

Im Prüffokus des LRH standen 66 geschäftsführenden Leitungsorgane von 52 Unternehmen, an welchen das Land oder die Kärntner Landesholding zu mindestens 25% (direkt und indirekt²) beteiligt waren sowie sonstige Rechtsträger des Landes (Fonds, Anstalten und sonstige Unternehmen). (TZ 5)

Unter der Bezeichnung „Unternehmen“ verstand der LRH die juristische Erscheinungsform einer nach eigener Planung und auf eigenes Risiko tätigen Wirtschaftseinheit.³ Der LRH schloss daher beispielsweise unselbständige in der Kernverwaltung des Landes angesiedelte Geschäftsstellen bzw. Dienststellen von seiner Prüfung aus. (TZ 5)

Der LRH forderte die aktuell gültigen Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane von den jeweiligen Beteiligungen ein. Dabei war seitens des LRH festzustellen, dass die

1 BGBl. II Nr. 254/1998, geändert mit BGBl. II Nr. 66/2011

2 indirekte Beteiligungen bis zur 2. Stufe (= Töchter von Töchtergesellschaften)

3 siehe dazu Publikation Handbuch Beteiligungsmanagement, Rechnungshof und Landesrechnungshöfe, Eisenstadt im November 2005

Finanzabteilung, die LKBG, die BABEG und die UZ keine Gesamtübersicht über die Leitungsverträge ihrer Beteiligungen hatten. (TZ 5)

In fünf Fällen stellte sich heraus, dass es keinen schriftlichen Leitungsvertrag gab und Regelungen ausschließlich im jeweils zuständigen Gremium diskutiert und beschlossen wurden. Darüber hinaus gab es Verträge, die bereits vor mehr als zehn Jahren abgeschlossen wurden und immer noch in Geltung waren. Der LRH beanstandete, dass bei der Bestellung einzelner geschäftsführender Leitungsorgane ein schriftlicher Vertrag fehlte. (TZ 6)

Dem LRH standen im Rahmen der Auswertung 38 Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen zur Verfügung. 15 Beteiligungen wiesen eine Doppelgeschäftsführung auf, in einem Fall übernahm eine Person die Leitung von drei Beteiligungen. (TZ 6)

Eine grobe Übersicht über Art und Umfang der geschäftsführenden Leitungsfunktionen und Leitungsorgane zeigt folgende Tabelle (TZ 6):

Übersicht geschäftsführende Leitungsfunktionen	
Informationen zu den Beteiligungen	
Beteiligungen insgesamt im Prüffokus	52
Beteiligungen, die von zwei Personen geführt wurden ¹	15
Beteiligungen, die durch ein geschäftsführendes Leitungsorgan im Rahmen einer Organfunktion geführt wurden	15
Anzahl der Aufsichtsräte in den Beteiligungen im Prüffokus	188
Informationen zu den geschäftsführenden Leitungsfunktionen	
Geschäftsführende Leitungsfunktionen auf Basis von Verträgen ²	38
Leitungsfunktion auf Basis Organfunktion	17
Öffentlich Bedienstete ³ in geschäftsführenden Leitungsfunktionen	6
Sonstige Bestellungen von Leitungsorganen ohne schriftliche vertragliche Vereinbarungen ⁴	5
Summe geschäftsführende Leitungsfunktionen mit/ohne Vertrag	66
Geschlechterspezifische Informationen (Personen)	
Männer in geschäftsführender Leitungsfunktion ⁵	41
Frauen in geschäftsführender Leitungsfunktion	7
Summe geschäftsführende Leitungsorgane	48
Frauenanteil an der Gesamtzahl geschäftsführender Leitungsorgane ⁶	15%
Informationen zu den Verträgen geschäftsführender Leitungsorgane	
Vertraglich vereinbarte Organfunktion	26
Leitungsorgane mit leistungsabhängigen Gehaltsbestandteilen	18
Leitungsorgane mit vertraglich zugestandenen Dienstkraftwagen	18
¹ Anzahl bezieht sich auf die Beteiligungen, in denen zwei Leitungsorgane, größtenteils mit entsprechender Aufgabenverteilung, tätig ² exkl. AR-Beschlüsse zur Übertragung von Organfunktionen ³ Es handelt sich hierbei um Beamte im Landesdienst bzw. um einen Mitarbeiter der Sozialversicherung, diese wurden ohne Geschäftsführungsvertrag dienstzugewiesen/bestellt ⁴ Die Bestellung erfolgte durch das zuständige Gesellschaftergremium, jedoch ohne schriftliche Vereinbarung ⁵ Eine Leitungsfunktion wurde aufgrund eines frühen Managementsvertrages als Quasi-Organfunktion eingestuft und in dieser Zählung nicht berücksichtigt ⁶ für die Berechnung wurden die Köpfe herangezogen, ohne Berücksichtigung von Organfunktionen	

Quelle: übermittelte Verträge, eigene Darstellung

Von den insgesamt 66 Geschäftsführungs-, Vorstands- und Direktorenposten übernahmen die Leitungsorgane in 15 Fällen auf Basis einer vertraglich vereinbarten Organfunktion⁴ bzw. eines Managementvertrages ihre Leitungsfunktion. (TZ 6)

Sechs geschäftsführende Leitungsfunktionen wurden von öffentlich Bedienstete ausgefüllt. Da diese bereits in einem Dienstverhältnis zum Land bzw. mit der Sozialversicherung standen, wurde auf weitere vertragliche Regelungen verzichtet. Ihre Aufgaben im Rahmen der Leitungsfunktion waren in den der Beteiligung zugrundeliegenden Gesetzen geregelt. (TZ 6)

⁴ Unter dem Begriff Organfunktion verstand der LRH neben der Leitungstätigkeit in der jeweiligen Beteiligung auch die Verpflichtung die Leitung von (möglichen) Tochtergesellschaften im selben Konzern zu übernehmen.

Insgesamt 26 Beteiligungen hatten ein Aufsichtsratsgremium eingerichtet. In Summe konnte der LRH 188 Aufsichtsräte (Kapital- und Arbeitnehmervertreter) verzeichnen, was einer durchschnittlichen Aufsichtsratsgröße von 7,2 Personen entsprach. Abgesehen vom KABEG-Aufsichtsrat erachtete der LRH die Größe der Aufsichtsräte in den Beteiligungen als angemessen. Die Besetzung des KABEG-Aufsichtsrats mit 21 Personen sah der LRH als nicht geeignet an, eine optimale Handlungsfähigkeit herzustellen. (TZ 6)

In Summe übten 48 Personen die Funktion eines geschäftsführenden Leitungsorgans in den überprüften Beteiligungen aus, davon sieben Frauen und 41 Männer. Dies ergab eine Frauenquote von rd. 15%. Der LRH kritisierte, dass diese relativ gering ausfiel. (TZ 6)

18 Führungskräften wurde ein Dienstkraftwagen vertraglich zugesichert, wovon 17 diesen auch privat nutzen konnten. (TZ 6)

Dem LRH fiel auf, dass ein Leitungsorgan seine Leitungsfunktion nebenberuflich ausübte. Sein Vertrag wurde abgabenrechtlich als Werkvertrag behandelt, obwohl dieser Elemente eines Angestelltenverhältnisses⁵ aufwies. Der LRH kritisierte die unklare Vertragsgestaltung zwischen einem nebenberuflichen Leitungsorgan und einer Beteiligung durch die Vermischung von Elementen eines Werkvertrages und Angestelltenverhältnisses. (TZ 6)

Vertragsschablonenverordnung des Bundes

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes gilt ausschließlich für Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen und bei denen die finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer ist als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften. Diese Unternehmen haben beim Abschluss von Anstellungsverträgen im Zusammenhang mit der Bestellung oder Wiederbestellung von geschäftsführenden Leitungsorganen entsprechend dieser Vertragsschablonenverordnung vorzugehen. (TZ 8)

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes bestimmte zudem, dass beim Abschluss von Verträgen von geschäftsführenden Leitungsorganen durch die zuständigen Gremien der Unternehmen nur in der Verordnung geregelte Vertragselemente vereinbart werden durften. (TZ 8)

5 z. B. Urlaubsanspruch

In drei Bundesländern⁶ existierten zum Zeitpunkt der Prüfung des LRH bereits eigene Vertragsschablonenverordnungen. Die gebotene Transparenz der Struktur und Gestaltung der Vorstands- und Geschäftsführerverträge hätten es aus Sicht des LRH nahegelegt, dass neben anderen Bundesländern auch das Land Kärnten Regelungen in Form von Vertragsschablonen erlässt. Sowohl der LRH als auch der RH wiesen bereits mehrmals auf diesen Umstand hin und forderten das Land Kärnten auf, in diesem Zusammenhang tätig zu werden⁷. (TZ 8)

Bezüge geschäftsführender Leitungsorgane

Für die Analyse der Bezüge berücksichtige der LRH die Bruttobezüge des Jahres 2014 inkl. der maximal im Vertrag vorgesehenen variablen Gehaltsbestandteile der obersten Leitungsorgane. Um aussagekräftige Daten zu generieren, schloss der LRH Ausreißer aus. Insgesamt bezog der LRH daher 38 Leitungsorgane in die Auswertung ein. (TZ 11)

In Summe erhielten alle geschäftsführenden Leitungsorgane⁸ für ihre Tätigkeit im Jahr 2014 ein Gesamtgehalt i.H.v. rd. 4,89 Mio. EUR. In dieser Summe waren etwaige leistungsabhängige Gehaltsbestandteile enthalten. Im Durchschnitt erhielt jedes geschäftsführende Organ ein Gehalt von rd. 128.773,- EUR. Der niedrigste Bezug für die Ausübung der Leitungsfunktion lag bei rd. 59.598,- EUR, der höchste Bezug bei rd. 206.823,- EUR, was einem Unterschied von rd. 147.225,- EUR entsprach. (TZ 11)

Der LRH beanstandete die in einem Vertrag festgelegte Aufwandsentschädigung eines geschäftsführenden Leitungsorgans i.H.v. rd. 46.360,- EUR für lediglich durchschnittlich vier Arbeitstage im Monat. Der LRH sah eine Vergütung in dieser Höhe für eine nebenberufliche geschäftsführende Tätigkeit als unverhältnismäßig hoch an. (TZ 11)

Variable Gehaltsbestandteile

Insgesamt waren bei 18 von 48 (=rd. 38%) der dem LRH vorliegenden Geschäftsführerverträge variable Gehaltsbestandteile in Form von Prämienzahlungen festgelegt. Dabei sahen alle Verträge vor, dass Prämien nur nach dem Erreichen von Zielvereinbarungen oder Vorgaben der verantwortlichen Gremien ausbezahlt werden

⁶ siehe beispielsweise Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung, LGBl. Nr. 18/2009, auch Oberösterreich und das Burgenland hatten zum Zeitpunkt der Prüfung eigene Vertragsschablonenverordnungen erlassen.

⁷ siehe beispielsweise Prüfung der „Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen von öffentlichen Unternehmen“ (RH, Reihe Kärnten 2011/4), TZ 9 und „Bericht über Überprüfung der Bestellung des KABEG-Vorstandes“ (Zl. LRH 106/B/2014), Seite 4

⁸ exkl. Leitungsorgane mit geringfügiger Aufwandsentschädigung

durften. Die diesbezüglichen Regelungen entsprachen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 12)

Der LRH verwendete für seine Prämiendarstellung die maximale, in den Verträgen vereinbarte Prämienhöhe, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungsbetrag. Diese vertraglich vereinbarten Prämienobergrenzen bewegten sich betragsmäßig zwischen rd. 6.480,- EUR und rd. 61.310,- EUR. In rd. 2/3 der Verträge mit variablen Gehaltsbestandteilen lagen die Prämien zwischen 10.000,- EUR und 50.000,- EUR. Die Prämienanteile am maximalen Jahresgehalt variierten zwischen rd. 7% und rd. 43%. (TZ 12)

Grundsätzlich sah der LRH die in den vorliegenden Verträgen bestehende Möglichkeit Prämien zu gewähren positiv. Der LRH erkannte darin eine Chance für den Eigentümer, Beteiligungsentwicklung durch Zielvereinbarungen steuern zu können. (TZ 12)

Bei der Analyse der Zielfestlegungen konnte der LRH feststellen, dass sich die Ziele bei Beteiligungen in einem kompetitiven Marktumfeld überwiegend an wirtschaftlichen Eckdaten bzw. quantitativen Zielgrößen orientierten. Ergänzend dazu setzten die beschlussfassenden Gremien auch qualitative und strategische Indikatoren ein. Bei einigen Beteiligungen stand die Erbringung bestimmter Leistungen, unter anderem auch Kernaufgaben der Leitungsorgane, im Fokus der Zieldefinition. (TZ 12)

Ziele, welche die Erfüllung von Kernaufgaben⁹ geschäftsführender Leitungsorgane zum Inhalt hatten, stellten keinen realen Leistungsanreiz dar. Ebenso kritisierte der LRH Regelungen, welche automatische Prämienauszahlungen bei verabsäumter bzw. nicht fristgerechter Festlegung von Zielvorgaben vorsahen. Der LRH erachtete auch die Vorauszahlung von Prämien als nicht zweckmäßig. Der LRH sah solche Regelungen nicht im Einklang mit dem Grundgedanken einer leistungsorientierten Prämie. (TZ 12)

Der LRH kritisierte nicht messbare Zielvereinbarungen, die zudem die Kontrolle der Zielerreichung erschwerten. (TZ 12)

Gehaltspyramide und Bezugsobergrenzen

In Kärnten gab es keine allgemein gültigen Bezugsobergrenzen für geschäftsführende Leitungsorgane. Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sah ebenfalls keine

⁹ Beispiele für Kernaufgaben: Vorlage eines Jahresabschlusses oder Geschäftsberichts, die Kommunikation mit dem Aufsichtsrat, die Entwicklung von Controlling- und Kontrollinstrumenten

Bezugsobergrenzen vor. Bezugsobergrenzen gab es hingegen für Organe von Gebietskörperschaften¹⁰, welche im Kärntner Bezügegesetz (K-BG 1997)¹¹ festgelegt waren. (TZ 13)

Der LRH fand allerdings in vier Bundesländern entsprechende Regelungen zu Bezugsobergrenzen für geschäftsführende Leitungsorgane vor. Dabei sahen die jeweiligen Landesgesetzgeber eine Bezugsobergrenze im Gehalt eines Landeshauptmannes bzw. eines Landesrates. (TZ 13)

In drei Fällen überstieg der Gesamtjahresbezug das Gehalt des Kärntner Landeshauptmannes i.H.v. 193.123,- EUR. Insgesamt sieben geschäftsführende Leitungsorgane erhielten einen höheren Jahresbezug als ein Kärntner Landesrat i.H.v. 173.815,- EUR. (TZ 13)

Obwohl in der Vergangenheit einige Diskussionen und Implementierungsversuche rund um Gehälterpyramiden in Landesbeteiligungen stattfanden, kritisierte der LRH, dass das Land Kärnten als (Mit-)Eigentümer keine Bezugsobergrenzen für sämtliche geschäftsführenden Leitungsorgane vorgab bzw. einforderte. Der LRH verkannte dabei nicht, dass für die Gehaltshöhe in Beteiligungsunternehmen auch arbeitsmarktspezifische und branchenübliche Aspekte eine Rolle spielten. (TZ 13)

Indexierung der Bezüge

In den dem LRH vorliegenden Verträgen waren automatische Valorisierungen der Gesamtjahresbezüge der obersten Leitungsorgane festgeschrieben. Ein Großteil davon enthielten Wertanpassungen nach den Inflationsraten und Indizes des Verbraucherpreisindex. (TZ 14)

Nachdem Geschäftsführerverträge in Anlehnung an die Vertragsschablonenverordnung des Bundes auf max. fünf Jahre zu befristen wären, sah der LRH die automatische Wertsicherung des Gehalts der obersten Leitungsorgane nicht zweckmäßig. (TZ 14)

Bezüge leitender Bediensteter im AKL

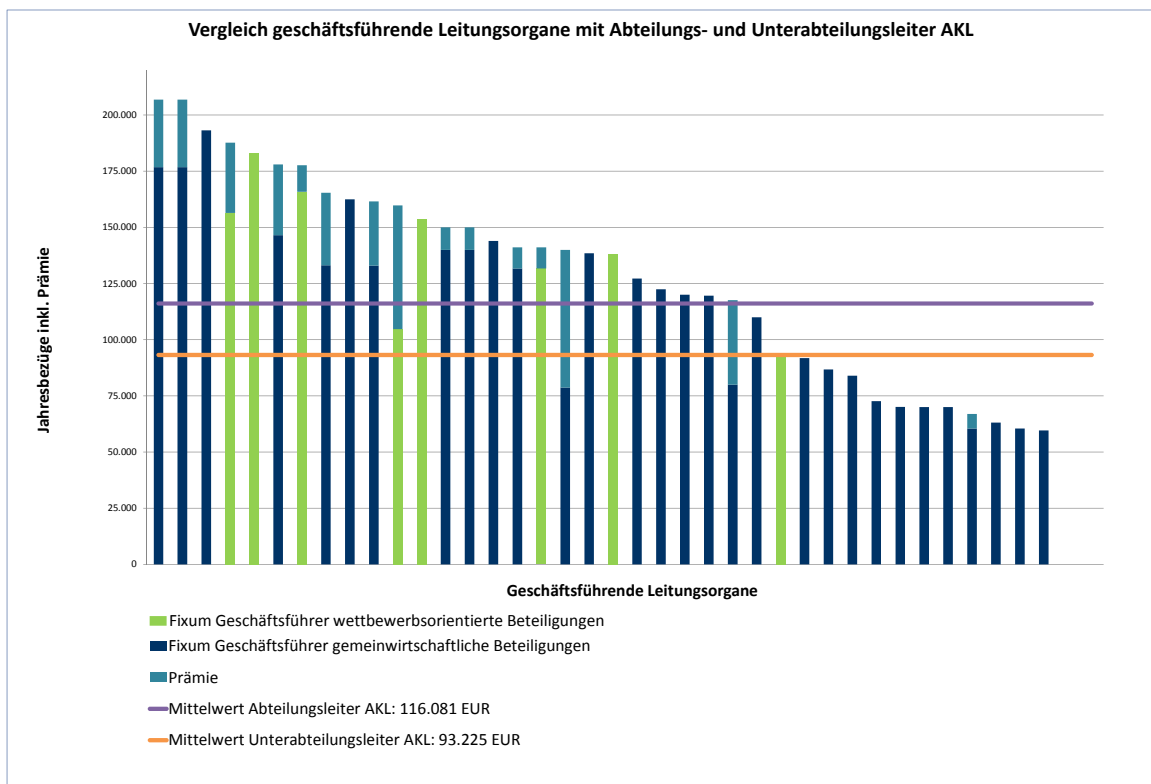
Ein Vergleich der Vergütung von geschäftsführenden Leitungsorganen der Beteiligungen mit den Bezügen der obersten Leitungsorgane des AKL erschien dem LRH insbesondere unter dem Aspekt der Aufgabenreform sowie einer möglichen Wiedereingliederung von

¹⁰ z.B. Bürgermeister, Landeshauptleute, Landesräte, Stadtsenate

¹¹ Gesetz vom 6. Oktober 1997, mit dem Bezüge von Organen von Gebietskörperschaften geregelt werden (Kärntner Bezügegesetz 1997 – K-BV 1997), LGBl Nr. 130/1997

Beteiligungen als zweckmäßig. Als Ausgangsbasis dienten dem LRH Gehaltsdaten von 118 leitenden Bediensteten des AKL. (TZ 15)

Die geschäftsführenden Leitungsorgane verdienen im Durchschnitt mehr als die Abteilungsleiter des AKL, wie folgende Tabelle zeigt: (TZ 15)



Quelle: eigene Darstellung

Da 13 Leitungsorgane im Bereich der gemeinwirtschaftlichen Beteiligungen außerhalb des Besoldungsschemas des Landes mehr verdienen als ein Abteilungsleiter im AKL im Durchschnitt, ortete der LRH grundsätzlich im Führungsbereich der Landesbeteiligungen Optimierungspotentiale. (TZ 15)

Öffentlich Bedienstete in geschäftsführenden Leitungsfunktionen

In fünf Beteiligungen waren insgesamt sechs öffentliche Bedienstete des Landes bzw. der Sozialversicherung in einer geschäftsführenden Leitungsfunktion. Alle stellten per Gesetz eingerichtete Einheiten mit gesetzlich festgelegten Aufgaben dar. (TZ 16)

Der LRH berücksichtige in seiner Analyse die unterschiedlichen Tätigkeiten bzw. Anforderungen an die öffentlichen Bediensteten in der jeweiligen geschäftsführenden

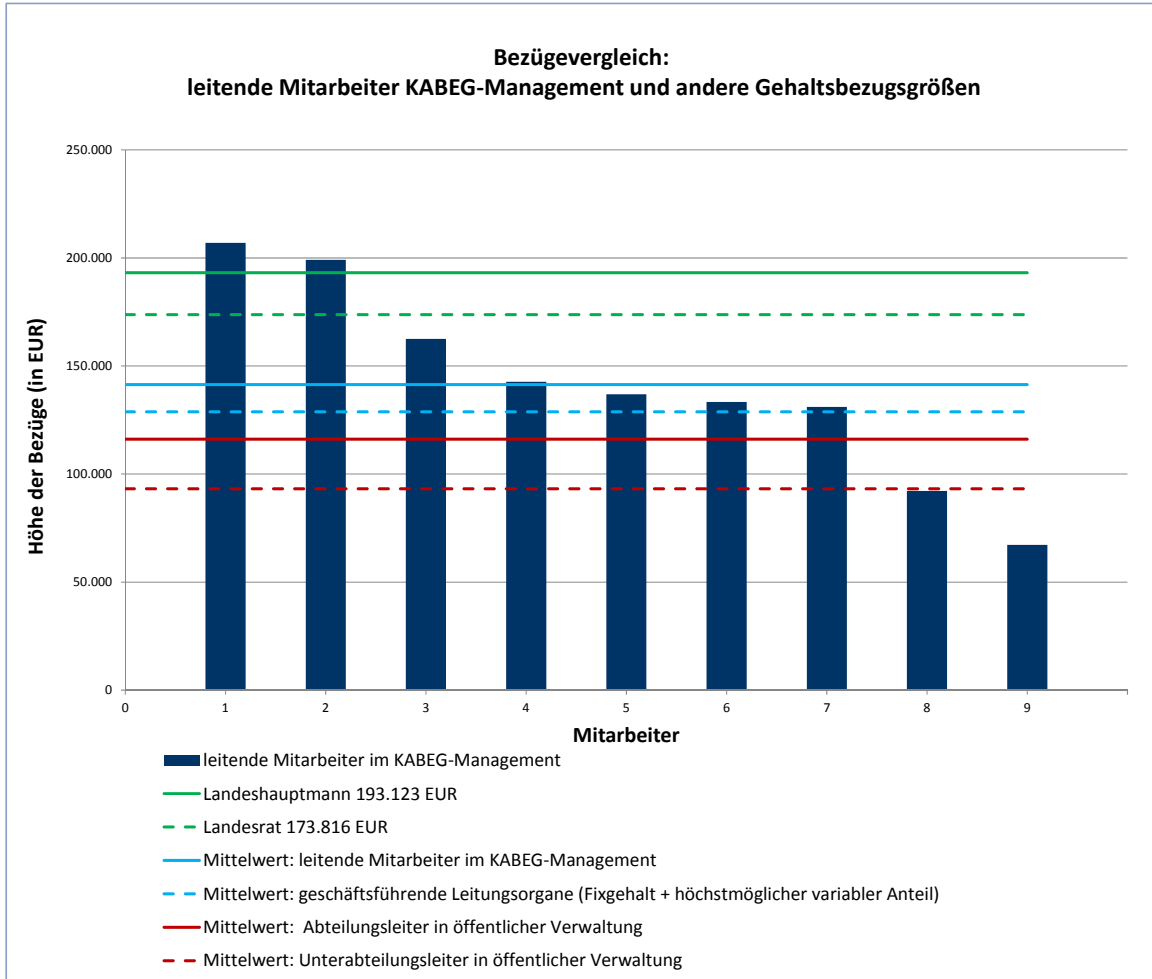
Leitungsfunktion. Auch die einzelfallbezogenen Begründungen für Abweichungen von den allgemein gültigen Regelungen des AKL für Funktionsträger nahm der LRH zur Kenntnis. Dennoch kritisierte der LRH das uneinheitliche Bild bei der Einstufung und Gewährung von Zulagen und Nebengebühren für öffentlich Bedienstete in geschäftsführenden Leitungsfunktionen. Dies führte aus Sicht des LRH zu einem komplexen und teilweise intransparenten Zulagen- und Nebengebührengelage. (TZ 16)

Der LRH sah im Versäumnis der Auszahlung von Zulagen und Nebengebühren eines Mitarbeiters in Leitungsposition über einen Zeitraum von mehr als 15 Jahren einen groben Mangel im Internen Kontrollsystem. (TZ 16)

Vergleich mit Bezügen der Führungsebene des KABEG-Management

Vor der Ausgliederung der KABEG im Jahr 1993 nahm die damalige Abteilung Krankenanstalten im AKL größtenteils die Aufgaben des KABEG-Management wahr. Im KABEG-Management waren mit Stand 1. Juli 2015 neun leitende Mitarbeiter (exkl. Vorstand) beschäftigt, deren Gehalt sich aus dem Grundbezug und Zulagen (bzw. Nebengebühren) zusammensetzte. Bis auf einen Mitarbeiter waren alle auf Basis von individuell ausgestalteten Sonderverträgen angestellt. (TZ 17)

Leitende Mitarbeiter des KABEG Management verdienten mit einem Durchschnittsgehalt von rd. 141.300,- EUR um 48.100,- EUR bzw. rd. 51,6% mehr als ein Unterabteilungsleiter und um rd. 25.219,- EUR bzw. rd. 21,7% mehr als ein Abteilungsleiter im AKL im Durchschnitt. Details sind aus folgender Abbildung zu entnehmen: (TZ 17)



Quelle: eigene Darstellung

Der LRH kritisierte die Höhe der Bezüge der leitenden Mitarbeiter des KABEG-Management, wobei zwei leitende Mitarbeiter sogar über dem Bezug des LH lagen. Aus Sicht des LRH waren diese Bezugshöhen in Anbetracht der jeweiligen Verantwortung und des fehlenden wirtschaftlichen Risikos, insbesondere durch die Übernahme der Abgangsdeckung der KABEG durch das Land, nicht zu rechtfertigen.

Die in einem Fall im Rahmen einer Ausgleichszulage im KABEG-Management gewährte Überstundenpauschale i.H.v. 50% war mehr als doppelt so hoch wie die höchste ausbezahlte Überstundenpauschale auf Ebene der Abteilungsleiter im AKL. (TZ 17)

Befristung von Verträgen

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sah bei einer Laufzeit des Anstellungsverhältnisses für geschäftsführende Leitungsfunktionen eine Befristung vor. Die vorliegenden Verträge wiesen unterschiedliche Befristungen auf, wobei bei 21 geschäftsführenden Leitungsorganen eine Befristung nicht entnommen werden konnte. In einem Fall wurde eine automatische Verlängerung nach Ablauf der Funktionsperiode vereinbart. (TZ 18)

Der LRH kritisierte den Abschluss von unbefristeten Verträgen von geschäftsführenden Leitungsfunktionen. Eine automatische Vertragsverlängerung kommt einem unbefristeten Vertrag gleich, ebenso wie die Befristung mit dem gesetzlichen Pensionsalter. (TZ 18)

Dienstwagen

Bei 18 Verträgen von geschäftsführenden Leitungsorganen konnte der LRH Regelungen in Bezug auf einen vom Arbeitgeber überlassenen Dienstwagen vorfinden. Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes legte in diesem Zusammenhang fest, dass Dienstkraftwagen für Leitungsorgane nur nach Betriebsnotwendigkeit zur Verfügung gestellt werden dürfen. Da nicht durchgehend Fahrtenbücher geführt wurden, war dies für den LRH nicht überprüfbar. Der LRH erachtet es jedoch als notwendig, bei den Dienstwagen-Regelungen bzw. bei der grundsätzlichen Anschaffungsentscheidung auf die Betriebsnotwendigkeit abzustellen. (TZ 19)

Bei den Anschaffungskosten von Dienstwagen gestanden die jeweiligen Arbeitgeber den Leitungsorganen unterschiedliche Preisobergrenzen zu. Rund 45% der Vertragsregelungen orientierten sich dabei an der steuerlichen Angemessenheitsgrenze von 40.000,- EUR. Der LRH kritisierte dabei die intransparente Kostengestaltung insbesondere im Hinblick auf das Einpreisen der anfallenden Abgaben in die vertraglich definierten Anschaffungsobergrenzen. Der tatsächliche Anschaffungspreis eines Dienstwagens unter Einrechnung der Abgaben konnte bis zu rd. 1/3 höher liegen als der Nettoanschaffungswert. (TZ 19)

Bei sechs Dienstwagenregelungen konnte der LRH Bestimmungen für den Ersatz bzw. eine Neubeschaffung des Dienstwagens vorfinden. Der LRH kritisierte, dass die vorhandenen Ersatzregelungen in Bezug auf die Dienstwagen sehr unterschiedlich ausgestaltet waren. (TZ 20)

Insgesamt verfügten 17 geschäftsführende Leitungsorgane (=ca. 95%) über die Möglichkeit der privaten Nutzung des Firmenwagens. Eine ausdrückliche Einschränkung der Privatnutzung bzw. der Kostenübernahme bestand nur in zwei Verträgen. (TZ 21)

Drei Leitungsorganen gestand der Arbeitgeber auch bei einer Beendigung der Leitungsfunktion den Dienstwagen, bei weiterhin aufrehtem Dienstverhältnis, zu. Der LRH sah darin eine nicht zu rechtfertigende Regelung. (TZ 21)

Die private Nutzung des Firmenwagens sowie die Bereitstellung von bestimmten Parkplätzen stellten einen geldwerten Vorteil und daher eine Einnahme für das Leitungsorgan dar. Hierfür waren die sich aus den Sachbezügen¹² ergebenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der Lohnverrechnung abzuführen. Der LRH kritisierte, dass in drei überprüften Fällen die steuerlichen Vorschriften zur Abführung des Sachbezuges für den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Parkplatz unbeachtet blieben. (TZ 22)

Die in zwei Fällen vertraglich vereinbarte Übernahme von auf den Sachbezug für den Dienstkraftwagen entfallenden Steuern und Sozialversicherungsabgaben war aus Sicht des LRH sachlich nicht gerechtfertigt. Insbesondere führte aus Sicht des LRH die „Refundierung“ von Sachbezügen zur intransparenten Gesamtdarstellung von Gehältern. (TZ 22)

Sonstiges

Von den 38 schriftlich vorliegenden Verträgen beinhalteten 26 Regelungen zu einer Organfunktion. Der LRH erachtet es als sinnvoll, Landesbeteiligungen in Organfunktion ohne den Bezug geldwerter Vorteile zu führen. Der LRH kritisierte, dass zwölf von 38 schriftlichen Verträgen keine generelle Verpflichtung vorsahen, eine Organfunktion auszuüben. (TZ 24)

Der LRH kritisierte, dass vier Verträge eine längere Entgeltfortzahlungsdauer vorsahen, als die in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes definierten sechs Monate. (TZ 28)

Der LRH kritisierte, dass in zwei Fällen die vertraglichen Abfertigungsvereinbarungen mit fünf Bruttomonatsentgelten weder den Bestimmungen nach dem Angestelltengesetz

¹² Ermittlung nach der geltenden Sachbezugswertverordnung.

noch dem BMSVG entsprachen. Dadurch standen sie nicht im Einklang mit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 29)

PRÜFAUFTRAG

Prüfauftrag

- 1 Der Kärntner Landtag fasste in seiner 29. Sitzung am 30. April 2015 einstimmig den folgenden Beschluss:

„Der Kärntner Landesrechnungshof wird aufgefordert, die gegenwärtigen Verwaltungsstrukturen und Aufgabenverteilungen des Amtes der Kärntner Landesregierung, der Landesbehörden, der Bezirkshauptmannschaften, der Gemeinden, der Fonds, der Stiftungen, der Anstalten und der ausgegliederten Rechtsträger des Landes Kärnten auf ihre Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit, Rechtmäßigkeit, und Sparsamkeit, auch im Hinblick auf die Erarbeitung von Konsolidierungsmaßnahmen und der Identifizierung von Einsparungspotentialen hin zu überprüfen.“

Der Prüfauftrag soll nach Beschluss des Landtages vom Landesrechnungshof (LRH) in Eigenverantwortung in selbstständige Unterkapitel aufgeteilt und in entsprechenden Teilberichten abgearbeitet werden.

Dieses vom 1. Präsident des Kärntner Landtages übermittelte Prüfverlangen langte beim LRH am 7. Mai 2015 ein.

Der LRH teilte beschlussgemäß den Prüfauftrag zu den Konsolidierungsmaßnahmen des Landes Kärnten in mehrere Unterkapitel auf. Ein Unterkapitel stellten dabei die Beteiligungen des Landes dar. Die Berichterstattung erfolgt dabei in mehreren Teilberichten, wobei der LRH im bezugnehmenden Prüfbericht die „Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane der Landesbeteiligungen“ analysierte.

Schwerpunkt der Überprüfung bildete die Transparenz der Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen der Landesbeteiligungen. Um den Grad der Transparenz der Leitungsverträge zu bestimmen, zog der LRH die Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz (Vertragsschablonenverordnung des Bundes¹³) in Ermangelung einer Kärntner Vertragsschablonenverordnung als Maßstab heran und zeigte entsprechende Abweichungen zu den bestehenden Vertragsregelungen auf.

Im Sinne der Transparenz ermittelte der LRH auch sämtliche Gehaltskomponenten der Leitungsorgane, welche er im Vergleich mit jenen anderer Leitungsorgane in der Landesverwaltung (Abteilungs- und Unterabteilungsleiter) und politischer

¹³ BGBl. II Nr. 254/1998, geändert mit BGBl. II Nr. 66/2011

Entscheidungsträger darstellte. Bestand das oberste Management im Verwaltungsbereich aus mehreren Ebenen (z.B. KABEG-Management), so erachtete es der LRH für zweckmäßig, diese in den Bezügevergleich miteinzubeziehen.

Nicht Gegenstand der Prüfung war eine vollständige Überprüfung der Einhaltung der vertraglichen Regelungen in der Praxis sowie die Lohnverrechnung. Die Überprüfung der praktischen Umsetzung einzelner Vertragsbestandteile bzw. der tatsächlichen finanziellen Auswirkungen erfolgte lediglich anlassbezogen (z.B. Verrechnung von Sachbezügen, aktuelle Gehaltsabrechnungen).

Die Prüfungszuständigkeit für die einzelnen Beteiligungen leitete sich aus folgenden Bestimmungen des Kärntner Landesrechnungshofgesetzes (K-LRHG) ab:

Dem LRH obliegt gemäß § 8 Abs. 1 lit. c K-LRHG die Überprüfung der Gebarung von Unternehmungen, an denen das Land oder ein der Gebarungsprüfung des LRH unterliegender Rechtsträger allein oder gemeinsam mit mindestens 25% des Stamm-, Grund- oder Eigenkapitals beteiligt ist. Diese Zuständigkeit erstreckt sich gemäß § 8 Abs. 2 K-LRHG auch auf Unternehmungen jeder weiteren Stufe.

Zudem regelt § 8 Abs. 2 K-LRHG, dass einer Beteiligung des Landes an Unternehmungen nach § 8 Abs. 1 lit. c K-LRHG die Beherrschung von Unternehmungen durch andere finanzielle oder sonstige wirtschaftliche oder organisatorische Maßnahmen gleichzuhalten ist.

Die Fonds, Stiftungen, Anstalten und sonstigen Einrichtungen, die von Landesorganen oder von Personen verwaltet werden, die dazu von Landesorganen bestellt werden, unterlagen der Prüfkompetenz des LRH gemäß § 8 Abs. 1 lit. b K-LRHG.

Diesen Bericht übermittelte der LRH der Landesregierung am 11. Dezember 2015 mit dem Ersuchen, innerhalb einer Frist von acht Wochen Stellung zu nehmen. Mit Schreiben Zl. 01–RH-370/1-2016 vom 3. Februar 2016 übermittelte die Landesregierung dem LRH ihre Stellungnahme, welche beim LRH am 5. Februar 2016 per E-Mail einlangte. Am 1. März 2016 erfolgte ein Nachtrag zur Stellungnahme Zl. 01-RH-370/1-2016.

Gemäß § 15 K-LRHG stellte der Bericht Zl. LRH 75A/V/2015 das vorläufige Überprüfungsergebnis dar. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der Landesregierung erstattete der LRH nunmehr dem Kontrollausschuss des Kärntner Landtages gemäß § 17 K-LRHG den endgültigen Bericht.

Prüfungsdurchführung

- 2 Mit Schreiben vom 8. Mai 2015 (Zl. LRH 75/1/2015) teilte der LRH der Landesregierung mit, dass im Rahmen des Prüfungsauftrages des Landtages, das Beteiligungsmanagement des Amtes der Kärntner Landesregierung (AKL) einer Überprüfung unterzogen wird.

Der LRH nahm seine Prüftätigkeit Anfang Juni 2015 auf. In einem ersten Schritt ermittelte der LRH die für die weitere Analyse in Frage kommenden Beteiligungen. Dabei konnte der LRH auf die Vorarbeiten im Zuge der Rechnungsabschlussprüfung des LRH für das Jahr 2014 zurückgreifen.

In weiterer Folge sendete der LRH den Beteiligungen am 15. Juli 2015 ein E-Mail, in dem der LRH um die Übermittlung der aktuell gültigen Verträge mit den geschäftsführenden Leitungsorganen ersuchte. Diese bildeten für den LRH die Grundlage für die Erstellung des Prüfberichtes. In Ergänzung zu den gesammelten Verträgen kam es zur Nachforderung von Unterlagen, wie beispielsweise Syndikatsverträgen, Ziel- und Prämienvereinbarungen, Lohnkonten und Aufsichtsrats- bzw. Generalversammlungsprotokollen. In Gesprächen mit geschäftsführenden Leitungsorganen erörterte der LRH zudem Vertragsdetails, um den Hintergrund von vertraglichen Regelungen nachvollziehen zu können.

In Bezug auf die Gehaltsdaten der öffentlich Bediensteten stellte die Personalabteilung des AKL dem LRH mehrere Dateien zur Verfügung und gab Auskunft über besoldungsrechtliche Angelegenheiten. Die Gehaltsdaten der Mitarbeiter des KABEG-Management erhielt der LRH von der zuständigen Personalabteilung der KABEG.

Darstellung des Prüfungsergebnisses

- 3 In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl - TZ), deren Beurteilung durch den LRH (Kennzeichnung mit 2) die zusammengefasste Gegenäußerung (Kennzeichnung mit 3 und kursive Schriftweise) und eine allenfalls anschließende Beurteilung durch den LRH (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht. Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen.

Alle personenbezogenen Bezeichnungen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit und einfachen Lesbarkeit nur in einer Geschlechtsform gewählt und gelten gleichermaßen für Frauen und Männer.

ÜBERBLICK

Ausgangslage und Zielsetzung

- 4 Der zugrundeliegende Prüfbericht stellte durch die Analyse der Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen einen Teil des Beteiligungsmanagements dar. Neben einer transparenten Aufbereitung einzelner Vertragsbestandteile war es Ziel der Analyse festzustellen,
- ob bei den Beteiligungen im Landesbereich Vertragsstandards (z.B. Vertragsschablonenverordnung des Bundes) bestanden und inwieweit diese bei der Erstellung der Verträge Berücksichtigung fanden.
 - ob die Bezugsregelungen im Verhältnis zueinander und im Vergleich mit bestimmten Bezugsgrößen als angemessen betrachtet werden konnten.
 - in welchem Umfang Informationen im AKL bzw. den Muttergesellschaften über die Verträge vorhanden waren.

Erhebungsablauf und Methodik

- 5.1 (1) Im Prüffokus des LRH standen Unternehmen, an welchen das Land oder die Kärntner Landesholding (KLH) direkt und indirekt¹⁴ beteiligt waren sowie sonstige Rechtsträger des Landes.

Unter der Bezeichnung „Unternehmen“ verstand der LRH die juristische Erscheinungsform einer nach eigener Planung und auf eigenes Risiko tätigen Wirtschaftseinheit.¹⁵ Der LRH schloss daher beispielsweise unselbständige in der Kernverwaltung des Landes angesiedelte Geschäftsstellen bzw. Dienststellen von seiner Prüfung aus.

Ausgehend von dieser Unternehmensdefinition griff der LRH für seine im Sinne des vorliegenden Berichtes vorgenommene Beteiligungsauswahl auf

- den Beteiligungsbericht des Landes Kärnten 2013 und
- die im Zuge der Rechnungsabschlussprüfung des LRH für das Jahr 2014 erstellten Übersichten über Beteiligungen des Landes bzw. der KLH

zurück und führte weitergehende Recherchen, beispielsweise im Firmenbuch durch.

¹⁴ indirekte Beteiligungen bis zur 2. Stufe (= Töchter von Tochtergesellschaften)

¹⁵ siehe dazu Publikation Handbuch Beteiligungsmanagement, Rechnungshof und Landesrechnungshöfe, Eisenstadt im November 2005

(2) Der LRH ging schließlich im Rahmen seiner Betrachtung von Kapital- oder Personengesellschaften mit einem Beteiligungsausmaß von mindestens 25% sowie von Fonds mit eigener Rechtspersönlichkeit, Anstalten und sonstigen Unternehmen aus, die seiner Zuständigkeit zur Gebarungsprüfung unterliegen. Somit waren Ausgliederungen¹⁶ in jeder Rechtsform in die weiteren Betrachtungen des LRH einzubeziehen.

Der LRH gliederte die von diesem Bericht umfassten Beteiligungen daher folgendermaßen:

- Beteiligungen lt. Beteiligungsbericht des Landes Kärnten
- Fonds mit und ohne eigener Rechtspersönlichkeit
- Anstalten
- Andere Unternehmen

Eine Übersicht über die im Prüffokus stehenden Beteiligungen des Landes zeigt nachfolgende Tabelle:

¹⁶ Der LRH übernahm sinngemäß die vom RH in seinem Bericht Bund 2013/7 gewählte Definition von Ausgliederung: Bei Ausgliederungen werden die bisher von Gebietskörperschaften oder andere Verwaltungsträgern wahrgenommenen Aufgaben auf andere, rechtlich selbständige Organisationen übertragen. Der Staat habe sich dabei privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Organisationsformen bedient, wobei die Besorgung der Aufgaben aber im Einflussbereich des Staates verblieben sei. Ausgliederungen nahmen also so genannte organisatorische Privatisierungen eine Mittelstellung zwischen unmittelbarer Aufgabenbesorgung durch die Gebietskörperschaften und echter Privatisierung ein, im Zuge welcher bislang staatliches in privates Eigentum durch vollständige oder teilweise Veräußerung an natürlich oder juristische Personen übertragen wird.

Tabelle 1: Übersicht Landesbeteiligungen im Prüffokus (Stand Juli 2015)

Anteile in %	Bezeichnung der Beteiligung	Anteile in %	Geschäftsführung		
			Anzahl	Art	DV ¹
Beteiligungen lt. Berichtsbericht Land Kärnten					
51,00	KÄRNTNER ENERGIEHOLDING BETEILIGUNGS GMBH - KEH		2,00	VZ	P
	KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft	51,00	2	VZ	P
100,00	"Neue Heimat" Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft Kärnten		1,00	VZ	P
	Gemeinnützige Wohnbaugesellschaft mbH Villach	99,89	1	OF	P
	"Kärntner Heimstätte" Gemeinnützige Bau-, Wohnungs- und Siedlungsvereinigung, Gesellschaft m.b.H.	10,00	1	OF	P
90,00	"Kärntner Heimstätte" Gemeinnützige Bau-, Wohnungs- und Siedlungsvereinigung, Gesellschaft m.b.H.		1,00	OF	P
100,00	Landesimmobiliengesellschaft Kärnten GmbH - LIG		2,00	VZ	P
47,50	Kärntner Betriebsansiedlungs- und Beteiligungsgesellschaft m.b.H. - BABEG		2,00	OF	P*
	LAKESIDE Science & Technology - Park	66,67	2	OF	P
	Komptenzentrum Holz GmbH	26,00	1	VZ	P
	High Tech Campus Villach GmbH	50,00	1	OF	P
	Lakeside Labs GmbH	100,00	2	VZ/NB	P
	MG Immobilienentwicklungs- und Ansiedlungsgesellschaft	26,00	1	NB	P
	build! Gründerzentrum Kärnten GmbH	45,00	1	VZ	P
	CTR Carinthian Tech Research AG	52,00	2	VZ	P
100,00	Verkehrsverbund Kärnten GesmbH		1,00	VZ	P
50,00	UNTERNEHMENSZENTRUM Klagenfurt Gründer- und Innovationspark Besitzgesellschaft m.b.H.		1,00	NB	P
	UZ Immobilienbesitz GmbH	100,00	2	NB	P
90,00	Frauengesundheitszentrum Kärnten GmbH - FGZ		1,00	VZ	P
33,33	Gemeindeinformatikzentrum Kärnten - GIZ-K GmbH		1,00	VZ	P
100,00	CMA - Carinthische Musikakademie GmbH		1,00	VZ	P
andere Unternehmen					
60,00	Stadtheater Klagenfurt OG		2,00	VZ	P
33,33	Internationale Fortbildungsakademie für Gesundheitsberufe EWIV (Sanicademia)		1,00	NB	P
Fonds mit eigener Rechtspersönlichkeit					
100,00	Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds - KWF		2,00	VZ	P
	Kärntner Sanierungsgesellschaft m.b.H. - KSG	100,00	2	OF	P
100,00	Kärntner Gesundheitsfonds - KGF		2,00	VZ	ÖR
100,00	Kärntner Nationalparkfonds Hohe Tauern		1,00	VZ	ÖR
100,00	Biosphärenpark Nockberge		1,00	VZ	ÖR
OF	Organfunktion				
VZ	Vollzeittätigkeit				
NB	Nebenberufliche Tätigkeit				
ÖR	Öffentlich rechtliches Dienstverhältnis				
P	Privatrechtliches Dienstverhältnis				
*	1 Leitungsfunktion begründet sich auf einem Managementvertrag zwischen BABEG und EAK				
	1 Leitungsfunktion ist auf einen AR-Beschluss zurückzuführen				
¹	Dienstverhältnis				

Fortsetzung nächste Seite.

Anteile in %	Bezeichnung der Beteiligung	Anteile in %	Geschäftsführung		
			Anzahl	Art	DV ¹
Anstalten					
100,00	Kärntner Verwaltungsakademie		1,00	VZ	ÖR
100,00	Landesmuseum Kärnten		1,00	VZ	P
100,00	Kärntner Landesarchiv		1,00	VZ	ÖR
100,00	Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG		1,00	VZ	P
Beteiligungen der KLH					
100,00	Kärntner Landes- und Hypothekenbank-Holding (Kärntner Landesholding - KLH)		2,00	VZ	P
	VLH-Kärntner Landesholding Vermögensverwaltung GmbH	100,00	2,00	NB/OF	P
	VLH-Kärntner Landesholding Vermögensverwaltung GmbH & Co OG	99,00	2	OF	P
	KLB-Kärntner Landesholding Beteiligungsverwaltung GmbH	100,00	1,00	OF	P
	VLH-Kärntner Landesholding Vermögensverwaltung GmbH & Co OG	1,00	2	OF	P
	Land Kärnten Beteiligungen GmbH - LKBG	100,00	1,00	VZ	P
	SIG-Seeliegenschaftengesellschaft Kärnten Verwaltungs GmbH	99,00	1	OF	P
	Petzen-Bergbahnen GmbH	99,00	1	VZ	P
	Pyramidenkogel Infrastruktur GmbH	51,00	1	OF	P
	Pyramidenkogel Infrastruktur GmbH & Co KG	51,00	1	OF	P
	Bad Kleinkirchheimer Bergbahnen Holding AG	49,00	1	VZ	P
	Kärnten Theme GmbH	34,00	1	NB	P
	Bergbahnen Nassfeld Pramollo AG	33,00	1	VZ	P
	Turracher Höhe Hotel Errichtungs GmbH	33,00	1	OF	P
	Katschbergbahnen GmbH	24,90*	1	VZ	P
	Bergbahnen Turracher Höhe GmbH	28,00	1	VZ	P
	Entwicklungsagentur Kärnten GmbH - EAK (in Liquidation)	100,00	1,00	VZ	P
	Kärntner Flughafen Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	80,00	1,00	VZ	P
	Destinations-Management GmbH	100,00	1	OF	P
	Kärnten Werbung Marketing & Innovationsmanagement GesmbH	60,00	1,00	VZ	P
	SIT-Southern Information Technologies Entwicklungs- und Beteiligungsgesellschaft m.b.H.	55,00	1	NB	P
	Klagenfurter Messe Betriebsgesellschaft m.b.H.	26,00	1,00	VZ	P
	SIG-Seeliegenschaftengesellschaft Kärnten Verwaltungs GmbH	1,00	1,00	OF	P
OF	Organfunktion				
VZ	Vollzeittätigkeit				
NB	Nebenberufliche Tätigkeit				
ÖR	Öffentlich rechtliches Dienstverhältnis				
P	Privatrechtliches Dienstverhältnis				
*	Ein Syndikatsvertrag sichert der LKBG weitergehende Rechte zu, sodass von einer organisatorischen Beherrschung gesprochen werden kann. Dadurch ergibt sich auch die Prüfkompetenz des LRH, obschon die Beteiligung < 25% beträgt				
1	Dienstverhältnis				

Quelle: eigene Darstellung

(3) Im Prüffokus standen 52 Beteiligungen mit insgesamt 66 geschäftsführenden Leitungsorganen. Der LRH grenzte die Prüfung auf die aktuell gültigen Verträge ein und forderte Altverträge nur an, sofern neuere Beschlüsse auf diese verwiesen.

Der LRH ersuchte die Beteiligungen mittels E-Mail, die angesprochenen Verträge innerhalb einer gesetzten Frist zu übermitteln. Sofern eine Gesellschaft weitere relevante Beteiligungen aufwies, erging seitens des LRH die Aufforderung an die Muttergesellschaft, die aufliegenden Verträge der Tochtergesellschaften zu sammeln und zu übersenden. Dabei stellte der LRH fest, dass beispielsweise in der LKBG, der

BABEG und der UZ die Geschäftsführerverträge ihrer Beteiligungen nicht gesammelt auflagen und gesondert angefordert werden mussten. Nach Auskunft der Finanzabteilung waren die aktuellen Geschäftsführerverträge der direkten Landesbeteiligungen nicht vollständig bei ihr aufliegend. Da es im Bereich der KLH in den letzten Jahren Bestrebungen gab, für ihren Wirkungsbereich eine Gehälterpyramide einzuziehen, bestand in der KLH ein Vertragsüberblick über deren direkte Holdingbeteiligungen.

(4) Im Zuge der Analyse erstellte der LRH eine Übersichtstabelle mit den wesentlichen Vertragsbestandteilen aller übermittelten Verträge geschäftsführender Leitungsorgane. Im Rahmen der Detailanalyse war es notwendig, weitere Unterlagen anzufordern und aufklärende Gespräche mit den Betroffenen zu führen. In Einzelfällen erfolgte die Detailanalyse von Vertragsbestandteilen stichprobenartig, wobei der Stichprobenumfang nach Ansicht des LRH ausreichte, um allgemeine Aussagen zu treffen. In Ermangelung einer Kärntner Vertragsschablonenverordnung diente dem LRH bei der Analyse der übermittelten Verträge die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als best practice-Standard.¹⁷

Der LRH erachtete es mangels vorhandener Daten und der mit der Beschaffung von Benchmarks verbundenen Kosten als nicht zielführend, externe Vergleiche z.B. im Bereich der Vergütungen in der Privatwirtschaft anzustellen. Der LRH verwies jedoch auf die jährlichen Einkommensberichte des Rechnungshofes (RH) sowie auf die RH-Prüfung der Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen von öffentlichen Unternehmen (Reihe Kärnten 2011/4).

Der LRH beschränkte sich daher primär auf einen Vergleich der ermittelten Vergütungen innerhalb der Landesbeteiligungen.¹⁸ Dabei verglich er auch die Bezüge von Leitungsorganen in der Landesverwaltung sowie mit Politikerbezügen.¹⁹

5.2 Der LRH kritisierte, dass die Finanzabteilung, die LKBG, die BABEG und die UZ keine Gesamtübersicht über die Leitungsverträge ihrer Beteiligungen hatten. Im Sinne eines wirksamen Beteiligungsmanagements forderte der LRH ein, dass beim AKL sowie der LKBG bzw. KLH - jeder für seinen Wirkungsbereich und entsprechend den

¹⁷ siehe TZ 8

¹⁸ siehe TZ 9 bis 13, TZ 17

¹⁹ TZ 13, TZ 15 bis TZ 17

gesellschaftsrechtlichen Möglichkeiten - die Geschäftsführerverträge²⁰ lückenlos aufliegen müssten. Dies galt insbesondere auch für die indirekten Beteiligungen²¹.

Der LRH erachtete es bei Wiederbestellung von Leitungsorganen als zweckmäßig, einen neuen Vertrag mit den aktuellen Vereinbarungen aufzusetzen. Verweise auf Altverträge sollten zum Zwecke der Transparenz und Übersichtlichkeit vermieden werden.

5.3 *(1) Die Finanzabteilung merkte in ihrer Stellungnahme grundsätzlich an, dass sich die Stellungnahme zuständigkeitshalber nur auf die im direkten Eigentum des Landes befindlichen Beteiligungen an Kapitalgesellschaften beschränken könne.*

Die Zuständigkeiten für Angelegenheiten bezüglich Geschäftsführerverträge wären dabei meist in den Gesellschaftsverträgen geregelt, wobei den Eigentümern vor allem das Recht auf Bestellung bzw. Abberufung des Geschäftsführers zukomme. Fragen der inhaltlichen Gestaltung von Leitungsverträgen würden dabei zum Teil auch im (Mit-)Zuständigkeitsbereich des Aufsichtsrats liegen. Insoweit einzelne Kritikpunkte zu Leitungsverträgen bestünden, deren Zustandekommen im Mitwirkungsbereich der Finanzabteilung erfolgte, ersuche die Finanzabteilung den LRH um entsprechende Konkretisierung, um rechtlich mögliche Vertragskorrekturen einleiten zu können.

Die Finanzabteilung machte darauf aufmerksam, dass die Vertragsgrundlagen hinsichtlich der Leitungsverträge der direkten Landesbeteiligungen jedenfalls bei ihr aufliegend wären. Damit verfüge die Finanzabteilung über eine grundlegende Gesamtübersicht der Verträge. Sie räumte jedoch in ihrer Stellungnahme ein, dass allenfalls nicht immer die aktuellsten Fassungen bzw. Änderungen oder Ergänzungen (z.B. aktuelle Prämien –oder Überstundenregelungen) vorhanden wären, die teilweise auch in der Kompetenz des Aufsichtsrates liegen würden. Die Finanzabteilung nehme jedoch die Kritik des LRH zum Anlass, zukünftig jährlich eine Abfrage bei den Landesbeteiligungen zu allfälligen Änderungen in den diesbezüglichen Vertragswerken zu veranlassen.

(2) Hinsichtlich der Geschäftsführerverträge der indirekten Beteiligungen würden aus Sicht der Finanzabteilung die Eigentümerrechte und Zuständigkeiten für die Leitungsverträge grundsätzlich bei den direkt zuständigen Eigentümern liegen. Insbesondere könne eine Vertragssammlung jedenfalls nicht für Unterbeteiligungen, bei denen die Muttergesellschaft mit 50% oder weniger beteiligt ist, erfolgen.

²⁰ Dazu zählen sämtliche Vertragsbestandteile inkl. Ergänzungen sowie der Altverträge und darauf verweisende Vertragsbestandteile.

²¹ Unter dem Begriff indirekte Beteiligungen verstand der LRH die Tochtergesellschaften der Beteiligungen des Landes und der KLH.

Die Kritik des LRH betreffend die mangelnde Gesamtübersicht über Leitungsverträge bei der UZ und der BABEG könne von der Finanzabteilung nicht nachvollzogen werden. Die UZ und die BABEG hätten der Finanzabteilung mitgeteilt, dass die entsprechenden Unterlagen auch für die bestehenden Tochtergesellschaften vorgelegen wären und übermittelt wurden. Geschäftsführerverträge über Minderheitsbeteiligungen wären von der BABEG angefordert und danach unverzüglich dem LRH zugekommen.

(3) Die Finanzabteilung wies in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass bei konkreten Kritikpunkten zu einzelnen Verträgen im LRH-Bericht kein Hinweis auf den jeweiligen Rechtsträger erfolgt wäre. Die Finanzabteilung könne daher bei etwaiger Zuständigkeit auch keine konkrete Stellungnahme verfassen.

5.4 (1) Der LRH sah die Finanzabteilung generell als koordinierende und kompetente Stelle im Rahmen des Beteiligungsmanagements des Landes. In diesem Sinne sollte damit aus Sicht des LRH eine entsprechende Mitwirkungskompetenz bei der Vorgabe von transparenten und einheitlichen Regelungen in Bezug auf die Führung von Landesbeteiligungen verbunden sein.

(2) Der LRH begrüßte die Maßnahme der Finanzabteilung künftig jährliche Vertragsupdates durchzuführen. Um einen Gesamtüberblick zu gewährleisten, blieb der LRH jedoch bei seiner Empfehlung, dass die Finanzabteilung auch von wesentlichen indirekten Beteiligungen²² die Geschäftsführerverträge vorliegen haben sollte.

Wie von der Finanzabteilung in ihrer Stellungnahme angesprochen, ging auch der LRH davon aus, dass jedenfalls die Muttergesellschaften über eine Übersicht der Geschäftsführerverträge ihrer Tochtergesellschaften verfüge. Im Gegensatz dazu mussten jedoch die BABEG sowie die UZ erst Geschäftsführerverträge bzw. Unterlagen bei ihren Tochtergesellschaften einfordern, bevor diese dem LRH zur Verfügung gestellt werden konnten. Zum Zeitpunkt der Prüfungseinschau verfügten demnach beide Gesellschaften nicht über den diesbezüglichen vertraglichen Gesamtüberblick.

(3) Im Hinblick auf den Datenschutz und auf Betriebs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnisse war der LRH gezwungen, die dargestellten Vertragsbestandteile in anonymisierter Form aufzubereiten.

²² Unter dem Begriff indirekte Beteiligungen verstand der LRH die Tochtergesellschaften der Beteiligungen des Landes und der KLH, die der Kontrolle des LRH unterliegen.

Übersicht geschäftsführende Leitungsfunktionen

- 6.1 Dem LRH standen im Rahmen der Auswertung 38 Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen von 52 Beteiligungen zur Verfügung. Insgesamt zeigten sich 48 Personen für die Geschäftsführung dieser Stellen verantwortlich, wobei 15 Beteiligungen eine Doppelgeschäftsführung aufwiesen. In einem Fall übernahm eine Person die Leitung von drei Beteiligungen. Eine grobe Übersicht über Art und Umfang der geschäftsführenden Leitungsfunktionen und Leitungsorgane zeigt folgende Tabelle:

Tabelle 2: Übersicht über Art und Umfang der Leitungsfunktionen und Leitungsorgane

Übersicht geschäftsführende Leitungsfunktionen	
Informationen zu den Beteiligungen	
Beteiligungen insgesamt im Prüffokus	52
Beteiligungen, die von zwei Personen geführt wurden ¹	15
Beteiligungen, die durch ein geschäftsführendes Leitungsorgan im Rahmen einer Organfunktion geführt wurden	15
Anzahl der Aufsichtsräte in den Beteiligungen im Prüffokus	188
Informationen zu den geschäftsführenden Leitungsfunktionen	
Geschäftsführende Leitungsfunktionen auf Basis von Verträgen ²	38
Leitungsfunktion auf Basis Organfunktion	17
Öffentlich Bedienstete ³ in geschäftsführenden Leitungsfunktionen	6
Sonstige Bestellungen von Leitungsorganen ohne schriftliche vertragliche Vereinbarungen ⁴	5
Summe geschäftsführende Leitungsfunktionen mit/ohne Vertrag	66
Geschlechterspezifische Informationen (Personen)	
Männer in geschäftsführender Leitungsfunktion ⁵	41
Frauen in geschäftsführender Leitungsfunktion	7
Summe geschäftsführende Leitungsorgane	48
Frauenanteil an der Gesamtzahl geschäftsführender Leitungsorgane ⁶	15%
Informationen zu den Verträgen geschäftsführender Leitungsorgane	
Vertraglich vereinbarte Organfunktion	26
Leitungsorgane mit leistungsabhängigen Gehaltsbestandteilen	18
Leitungsorgane mit vertraglich zugestandenem Dienstkraftwagen	18
¹ Anzahl bezieht sich auf die Beteiligungen, in denen zwei Leitungsorgane, größtenteils mit entsprechender Aufgabenverteilung, tätig ² exkl. AR-Beschlüsse zur Übertragung von Organfunktionen ³ Es handelt sich hierbei um Beamte im Landesdienst bzw. um einen Mitarbeiter der Sozialversicherung, diese wurden ohne Geschäftsführungsvertrag dienstzugewiesen/bestellt ⁴ Die Bestellung erfolgte durch das zuständige Gesellschaftergremium, jedoch ohne schriftliche Vereinbarung ⁵ Eine Leitungsfunktion wurde aufgrund eines frühen Managementvertrages als Quasi-Organfunktion eingestuft und in dieser Zählung nicht berücksichtigt ⁶ für die Berechnung wurden die Köpfe herangezogen, ohne Berücksichtigung von Organfunktionen	

Quelle: übermittelte Verträge, eigene Darstellung

Von den 66 Geschäftsführungs-, Vorstands- und Direktorenposten übernahmen die Leitungsorgane in 15 Fällen auf Basis einer vertraglich vereinbarten Organfunktion bzw. eines Managementvertrages ihre Leitungsfunktion. Unter dem Begriff Organfunktion verstand der LRH neben der Leitungstätigkeit in der jeweiligen Beteiligung auch die

Verpflichtung die Leitung von (möglichen) Tochtergesellschaften im selben Konzern zu übernehmen.

In fünf Fällen stellte sich heraus, dass es keinen schriftlichen Leitungsvertrag gab und Regelungen ausschließlich im jeweils zuständigen Gremium diskutiert und beschlossen wurden. Der LRH forderte daher diese bezugnehmenden Beschlüsse an.²³ Darüber hinaus gab es Verträge, die bereits vor mehr als zehn Jahren abgeschlossen wurden und immer noch in Geltung waren.

Sechs geschäftsführende Leitungsfunktionen wurden von öffentlich Bedienstete ausgefüllt. Da diese bereits in einem Dienstverhältnis zum Land bzw. mit der Sozialversicherung standen, wurde auf weitere vertragliche Regelungen verzichtet. Ihre Aufgaben im Rahmen der Leitungsfunktion waren in den der Beteiligung zugrundeliegenden Gesetzen geregelt. In Summe übten 48 Personen die Funktion eines geschäftsführenden Leitungsorgans in den überprüften Beteiligungen aus, davon sieben Frauen und 41 Männer. Dies ergab eine Frauenquote von rd. 15%.²⁴

Der LRH untersuchte die im Prüffokus stehenden Beteiligungen auf die Anzahl der Aufsichtsräte. Insgesamt 26 Beteiligungen hatten ein Aufsichtsratsgremium eingerichtet. In Summe konnte der LRH 188 Aufsichtsräte (Kapital- und Arbeitnehmervertreter) verzeichnen, was einer durchschnittlichen Aufsichtsratsgröße von 7,2 Personen entsprach. Der numerisch kleinste Aufsichtsrat bestand aus drei Mitgliedern. Mit Ausnahme des KABEG-Aufsichtsrats, welcher sich aus 21 Mitgliedern²⁵ zusammensetzte, variierten die Mitgliederzahlen zwischen drei und 15 Personen.

Von den 48 Geschäftsführern, Vorständen und Direktoren war bei 26 die Übernahme einer Organfunktion im Rahmen der Tätigkeit als geschäftsführendes Leitungsorgan geregelt. Insgesamt 18 von 48 geschäftsführenden Leitungsorganen (= 37,5%), regelten in ihrem Vertrag den Bezug leistungsabhängiger Gehaltsbestandteile in Form von Prämien oder ähnlichem. 18 Führungskräfte erhielten einen Dienstkraftwagen vertraglich zugesichert, welchen 17 auch privat nutzen konnten.²⁶

Die dem LRH vorliegenden Verträge enthielten unterschiedlich ausgestaltete Vertragsbestandteile mit teils komplizierten Formulierungen. Beispielsweise fiel auf,

²³ siehe TZ 6

²⁴ Die Parameter waren die absolute Anzahl an Frauen und Männern in einer Leitungsposition. Bei dieser Berechnung berücksichtigte der LRH geschäftsführende Leitungsorgane nicht, die ihre Tätigkeit in Form einer Organfunktion wahrnahmen. Die Organfunktion war aus Sicht des LRH nicht als vollwertiger Arbeitsplatz zu werten, als dass diese neben einer hauptberuflichen Geschäftsführertätigkeit zusätzlich ausgeübt wird und sämtliche geldwerte Vorteile an die Muttergesellschaft abzutreten sind.

²⁵ Kapital- und Arbeitnehmervertreter

²⁶ siehe TZ 19 bis 22

dass ein Leitungsorgan seine Leitungsfunktion nebenberuflich ausübte. Sein Vertrag wurde abgabenrechtlich als Werkvertrag behandelt, obwohl dieser Elemente eines Angestelltenverhältnisses²⁷ aufwies. Nach Auskunft der Beteiligung wäre deren Gesellschafter auf den Umstand der Vermischung dieser Komponenten samt rechtlicher Konsequenzen bereits im Jahr 2009 vom Steuerberater in Kenntnis gesetzt worden.²⁸

Eine Detailanalyse der Vertragsbestandteile, insbesondere in Anlehnung an die Vertragsschablonenverordnung des Bundes, erfolgt im nächsten Abschnitt.

- 6.2 Der LRH beanstandete, dass bei der Bestellung einzelner geschäftsführender Leitungsorgane ein schriftlicher Vertrag fehlte. Der LRH empfahl, bis zur Schaffung einer eigenen Vertragsschablonenverordnung in Kärnten für die Bestellung von Leitungsorganen schriftliche Verträge gemäß den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abzuschließen.

Der LRH kritisierte, dass die Quote für Frauen in Leitungsfunktionen bei Beteiligungen des Landes mit rd. 15% relativ gering ausfiel. Der LRH empfahl, im Rahmen der Besetzung von Geschäftsführungspositionen geeignete Maßnahmen oder Vorkehrungen zu treffen, um den Frauenanteil anzuheben.²⁹

Abgesehen vom KABEG-Aufsichtsrat erachtete der LRH die Größe der Aufsichtsgremien in den Beteiligungen als angemessen. Die Besetzung des KABEG-Aufsichtsrats mit 21 Personen sah der LRH als nicht geeignet an, um eine optimale Handlungsfähigkeit herzustellen. Der LRH empfahl die Größe des Aufsichtsrates der KABEG zu überdenken.

Der LRH kritisierte die unklare Vertragsgestaltung zwischen einem nebenberuflichen Leitungsorgan und einer Beteiligung durch die Vermischung von Elementen eines Werkvertrages und Angestelltenverhältnisses. Um Abgabennachzahlungen zu vermeiden, empfahl der LRH rasch diesbezüglich eine Klärung herbeizuführen.

- 6.3 *In ihrer Stellungnahme hielt die Finanzabteilung fest, dass Entscheidungen über die personelle Besetzung von Leitungsfunktionen in der Regel nach einem entsprechenden Auswahlverfahren erfolgen würden und grundsätzlich der bestgeeignete Kandidat bzw. die bestgeeignete Kandidatin dabei zum Zug käme.*

²⁷ z. B. Urlaubsanspruch

²⁸ siehe dazu auch TZ 11

²⁹ siehe hierzu beispielsweise Kärntner Landes - Gleichbehandlungsgesetz - K-LGBG

Die Finanzabteilung wies auf die im Zuge der Erläuterungen zum LVA 2016 formulierte Zielsetzung hin: Demnach solle bei einer Nachbesetzung bei den vom Land Kärnten zu nominierenden Aufsichtsräten in Landesgesellschaften bzw. von Kuratoriums- und Beiratsmitgliedern weiterhin auf eine ausgeglichene Besetzung von Männern und Frauen Rücksicht genommen werden. Eine direkte Beeinflussung solcher Postenbesetzungen bzw. von Leitungsfunktionen durch die Finanzabteilung wäre meist nicht gegeben.

- 6.4 Der LRH anerkannte das Bemühen der Finanzabteilung eine ausgeglichene Besetzung von Männern und Frauen bei Aufsichtsratsnominierungen in Landesgesellschaften bzw. Beirats- und Kuratoriumsmitgliedern zu erreichen. Aus Sicht des LRH wären darüber hinaus im Rahmen der Beteiligungspolitik Strategien (z.B. Top-Sharing) zu entwickeln, um den Frauenanteil bei geschäftsführenden Leitungspositionen zu erhöhen.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VERTRAGSGESTALTUNG

Stellenbesetzungsgesetz

- 7 Für die Bestellung von geschäftsführenden Leitungsorganen von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen, gilt das Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgesetz³⁰).

Die Bestellung der diesem Gesetz unterliegenden geschäftsführenden Leitungsorgane war ausnahmslos ab dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes per 1. März 1998 vorzunehmen.

Der Geltungsbereich umfasst den gesamten öffentlichen Unternehmensbereich auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene. Insgesamt galt das Stellenbesetzungsgesetz für 46 von 52 vom LRH ausgewählten Unternehmungen.

Unter anderem regelt das Stellenbesetzungsgesetz

1. die Verpflichtung der Bundesregierung, Vertragsschablonen für Unternehmen im Wirkungsbereich des Bundes zu beschließen (Vertragsschablonenverordnung des Bundes)
2. Vorgaben für den Gesamtjahresbezug sowie allgemeine Hinweise für die leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten der Vergütung des Leitungsorgans; die leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten haben sich demnach an der volkswirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens, insbesondere im Hinblick auf die Gewinn-, Umsatz- und Exportentwicklung sowie die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, zu orientieren
3. die Verpflichtung allfällige Pensionsregelungen in den Vertragsschablonen am Bezügebegrenzungsgesetz³¹ zu orientieren
4. Vorgaben, dass die Verträge zur Bestellung von Leitungsorganen den Vertragsschablonen zu entsprechen und sich an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren haben sowie

³⁰ Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgesetz), BGBl. I Nr. 26/1998

³¹ Bezügebegrenzungsgesetz, BGBl. I Nr. 64/1997

5. als Verfassungsbestimmung die Befugnis für die Landesgesetzgebungen derartige Regelungen auf dem Gebiet des Zivilrechts, wie sie in den Vertragsschablonen enthalten sind, für Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich zu erlassen.

Vertragsschablonenverordnung des Bundes

- 8.1 Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes gilt ausschließlich für Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen und bei denen die finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer ist als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften.

Diese Unternehmen haben beim Abschluss von Anstellungsverträgen im Zusammenhang mit der Bestellung oder Wiederbestellung von geschäftsführenden Leitungsorganen entsprechend dieser Vertragsschablonenverordnung vorzugehen. Dies gilt auch für Tochtergesellschaften dieser Unternehmen, bei denen die genannten Voraussetzungen vorliegen.

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes bestimmt, dass beim Abschluss von Verträgen von geschäftsführenden Leitungsorganen durch die zuständigen Gremien der Unternehmen nur in der Verordnung geregelte Vertragselemente vereinbart werden dürfen. Die Vereinbarung der einzelnen Vertragselemente und deren inhaltliche Ausgestaltung haben sich an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren. Insbesondere sind zu berücksichtigen:

- die wirtschaftliche Lage und die Art des Unternehmens
- ob hauptsächlich gemeinwirtschaftliche Aufgaben wahrgenommen wurden
- die Tätigkeit am nationalen bzw. internationalen Markt
- welchen wirtschaftlichen Risiken das Unternehmen ausgesetzt war
- welches Maß an Verantwortung für das Unternehmen dem geschäftsführenden Leitungsorgan oblag
- branchenübliche Vertragsusancen.

Des Weiteren besteht die Verpflichtung zur Schriftlichkeit bei Abschluss und bei Änderung des Vertrages. Es dürfen insbesondere folgende Vertragselemente vereinbart werden:

Tabelle 3: Wesentliche Inhalte der Vertragsschablonenverordnung des Bundes

Vertragselemente	TZ im Bericht
Entgelt	9 bis 14
Laufzeit des Anstellungsverhältnisses	18
Dienstkraftwagen	19 bis 22
Aufwandsersatz bei Dienstreisen und sonstigen Spesenvergütungen	23
Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften	24
Nebenbeschäftigung	25
Unfallversicherung	26
Urlaub	27
Entgeltfortzahlung	28
Abfertigung	29

Quelle: Vertragsschablonenverordnung des Bundes

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes gab weiters vor, dass in den Leitungsverträgen in Bezug auf Pensionsregelungen ausschließlich nachfolgende Vertragselemente zu vereinbaren sind:

- Risiken
- Vorsorgeformen
- Wartefrist – Unverfallbarkeit
- Beitragsleistung
- Anrechnung von Einkünften

Analog zum Stellenbesetzungsgesetz sieht auch die Vertragsschablonenverordnung des Bundes keine Regelung hinsichtlich einer Obergrenze für Vergütungen vor.

In drei Bundesländern³² existierten zum Zeitpunkt der Prüfung des LRH bereits eigene Vertragsschablonenverordnungen. In einer Stellungnahme zur Prüfung der Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen von öffentlichen Unternehmen durch den RH (Reihe Kärnten 2011/4), hielt die Kärntner Landesregierung hierzu fest, dass bereits mehrmals legislative Anläufe getätigt worden seien, eine Verordnung für Kärnten zu erstellen. Diese hätten im Rahmen der Änderung des Kärntner Objektivierungsgesetzes auch entsprechende Vertragsschablonen vorgesehen. Der Wirkungsbereich dieser geplanten Gesetzesänderung sei weitergehend angelegt gewesen und habe sich nicht nur

³² siehe Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung, LGBl. Nr. 18/2009, auch Oberösterreich und das Burgenland hatten zum Zeitpunkt der Prüfung eigene Vertragsschablonenverordnungen erlassen.

auf Leitungsorgane der Landesbeteiligungen, sondern auch auf jene anderer ausgegliederter Rechtsträger (Fonds des Landes, KABEG, etc.) bezogen.

Der Leiter der Finanzabteilung bestätigte dem LRH, dass im Jahr 2007 bereits ein fertiger Entwurf zu einer Kärntner Vertragsschablonenverordnung vorlag. Mangels politischem Konsens habe bis dato jedoch keine Beschlussfassung und Umsetzung stattgefunden.

- 8.2 Die gebotene Transparenz der Struktur und Gestaltung der Vorstands- und Geschäftsführerverträge hätten es aus Sicht des LRH nahegelegt, dass neben anderen Bundesländern auch das Land Kärnten Regelungen in Form von Vertragsschablonen erlässt. Sowohl der LRH als auch der RH wiesen bereits mehrmals auf diesen Umstand hin und forderten das Land Kärnten auf, in diesem Zusammenhang tätig zu werden.³³

Der LRH empfahl daher erneut, eine Vertragsschablonenverordnung für den Wirkungsbereich des Landes Kärnten in Anlehnung an die Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu erlassen. Dabei wären auch Unternehmen im Gemeindeeigentum einzubeziehen.

Daher vertrat der LRH die Auffassung, dass sich das Land Kärnten bzw. die verantwortlichen Gremien öffentlicher Unternehmen bis zu diesem Zeitpunkt bei der Gestaltung der Verträge an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren hätten.

- 8.3 *Die Landesamtsdirektion, die Finanz- sowie die Gemeindeabteilung begrüßten in ihrer Stellungnahme die Empfehlung des LRH eine Vertragsschablonenverordnung für den Wirkungsbereich des Landes Kärnten zu erlassen, welche auch Unternehmungen im Gemeindeeigentum mitumfasse. Ergänzend teilte die Landesamtsdirektion mit, dass sich ein Stellenbesetzungsgesetz derzeit, auch im Hinblick auf die Gemeinden, in Ausarbeitung durch den Verfassungsdienst befinde.*

Darüber hinaus wies die Finanzabteilung auf mehrere legislative Anläufe zur Änderung des Kärntner Objektivierungsgesetzes und entsprechender Vertragsschablonen (inkl. ausgegliederter Rechtsträger) hin, die jedoch in Ermangelung eines politischen Konsenses bis dato nicht umgesetzt worden wären. Laut Stellungnahme der Finanzabteilung plane die zuständige Finanzreferentin nunmehr neuerlich eine Initiative zur Änderung des Objektivierungsgesetzes und damit die Umsetzung der Empfehlung des LRH. Im Falle einer direkten Involvierung der Finanzabteilung in

³³ siehe beispielsweise Prüfung der „Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen von öffentlichen Unternehmen“ (RH, Reihe Kärnten 2011/4), TZ 9 und „Bericht über die Überprüfung der Bestellung des KABEG-Vorstandes“ (Zl. LRH 106/B/2014), S. 4

die Gestaltung von Leitungsverträgen hätte als Richtschnur die Vertragsschablonenverordnung des Bundes gedient.

Die Abteilung Wirtschaft, Tourismus, Infrastruktur und Mobilität sah in ihrer Stellungnahme für den in ihrem Wirkungsbereich fallenden Geschäftsführervertrag alle Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes umgesetzt.

- 8.4 Der LRH begrüßte die laufenden Bemühungen zur Umsetzung einer Vertragsschablonenverordnung und sah einer raschen Umsetzung entgegen.

BEZÜGE

Kriterien für die Bezugshöhe

- 9 Gemäß der Vertragsschablonenverordnung des Bundes war bei der Ermittlung eines angemessenen Gehalts für geschäftsführende Leitungsorgane jedenfalls auf die wirtschaftliche Lage und die Art des Unternehmens Rücksicht zu nehmen. Zudem war zu unterscheiden, ob das Unternehmen hauptsächlich gemeinwirtschaftliche Aufgaben wahrnimmt oder sich im nationalen bzw. internationalen Wettbewerb befindet. Des Weiteren spielten die wirtschaftlichen Risiken, denen ein Unternehmen ausgesetzt ist sowie das Maß an Verantwortung für das Leitungsorgan eine wesentliche Rolle. Die Verordnung strebte auch eine Vergleichbarkeit mit den Bezugsregelungen der jeweiligen Branche an.

Ermittlung der Bezugshöhe

- 10 Die Ausgangsbasis für einen Vergleich der Bruttobezüge der geschäftsführenden Leitungsorgane legte der LRH mit dem Jahr 2014 fest. Aus den angeforderten Verträgen waren die Jahresbruttogehälter 2014 jedoch nur teilweise ersichtlich, da die Vertragsabschlüsse mitunter weit vor dem Jahr 2014 lagen. In jenen Fällen forderte der LRH entweder das Jahreslohnkonto 2014 oder ein aktuelles Gehaltskonto aus dem Jahr 2015 an. Die Sonderzahlungen waren inkludiert.

Für die Landesbediensteten, die eine Leitungsfunktion ausübten und nach dem Besoldungsschema des Landes bezahlt wurden, übermittelte die Personalabteilung des AKL die Bruttobezüge für den Monat Juli 2015. Der LRH ermittelte danach in einer Hochrechnung den Gesamtjahresbezug. Da es nur geringfügige Gehaltsänderungen im Vergleich zum Jahr 2014 gab (1,4% plus 14,5 EUR Fixbetrag), war die Vergleichbarkeit mit den übrigen Bezügen dennoch sichergestellt.

Ausgewählte Gehaltskennzahlen geschäftsführender Leitungsorgane

- 11.1 Für die Auswertung berücksichtigte der LRH die Bezüge inkl. der max. im Vertrag vorgesehenen variablen Gehaltsbestandteile der obersten Leitungsorgane. Um aussagekräftige Daten zu generieren, schloss der LRH Ausreißer in Form von Bezügen aus, die
- im Rahmen einer geringfügigen Aufwandsentschädigung ausbezahlt wurden sowie

- aufgrund der Beteiligungsgröße, des Wettbewerbscharakters der Branche und der Teilhabe eines privatwirtschaftlichen strategischen Partners Sonderfälle darstellen.

Insgesamt bezog der LRH daher 38 Leitungsorgane in die Auswertung ein, wovon eines die Funktion nebenberuflich ausübte.

Die vom LRH errechneten gehaltsspezifischen Kennzahlen für das Jahr 2014 zeigt nachfolgende Tabelle:

Tabelle 4: Ausgewählte Gehaltskennzahlen 2014 - geschäftsführende Leitungsorgane

Kriterium	Gehalt (inkl. max. variable Prämien) in EUR
Höchste Vergütung	206.823
Niedrigste Vergütung	59.598
Mittelwert	128.773
Median ¹	138.009
Gehaltssumme aller geschäftsführenden Leitungsorgane	4.893.388
¹ Der Median gibt jene Vergütungen an, oberhalb und unterhalb derer jeweils 50 % der übrigen Vergütungen der geschäftsführenden Leitungsorgane liegen. Allgemein gesprochen, markiert der Median somit die Mitte einer Verteilung von Merkmalswerten (z.B. Höhe der Gehälter); er ist von „Ausreißern“ unabhängig, das heißt, besonders hohe oder besonders niedrige Bezüge fließen in den Median nicht ein.	

Quelle: eigene Berechnungen, Basis Fixgehälter inkl. maximaler Prämien

In Summe erhielten alle geschäftsführenden Leitungsorgane³⁴ für ihre Tätigkeit im Jahr 2014 ein Gesamtgehalt i.H.v. rd. 4,89 Mio. EUR. In dieser Summe waren etwaige leistungsabhängige Gehaltsbestandteile enthalten. Im Durchschnitt erhielt jedes geschäftsführende Organ ein Gehalt von rd. 128.773,- EUR. Der niedrigste Bezug für die Ausübung der Leitungsfunktion lag bei rd. 59.598,- EUR, der höchste Bezug bei rd. 206.823,- EUR, was einem Unterschied von rd. 147.225,- EUR entsprach.

Bei der Auswertung aller Bezüge ergab sich eine Reihung der Jahresgehälter³⁵ nach der Gehaltshöhe für das Jahr 2014. Der LRH erstellte jeweils ein Ranking auf Basis der Grundgehälter sowie unter Berücksichtigung variabler Gehaltsbestandteile. Als variable Gehaltsbestandteile betrachtete der LRH die in den Verträgen vereinbarten Prämienobergrenzen und addierte diese, unabhängig von der tatsächlichen Auszahlung,

³⁴ exkl. Leitungsorgane mit geringfügiger Aufwandsentschädigung sowie Sonderfälle aufgrund der Beteiligungsgröße, des Wettbewerbscharakters der Branche und der Teilhabe eines privatwirtschaftlichen strategischen Partners

³⁵ Bei den Jahresgehältern handelt es sich um Bruttogehälter, wovon noch entsprechende Gebühren und Steuern zu leisten sind.

zu den jeweiligen Grundgehältern. Als zusätzliche Gehaltskomponente erachtete der LRH die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens. Die nachfolgende Tabelle zeigt die 15 bestverdienenden geschäftsführenden Leitungsorgane:

Tabelle 5: Ranking - Top 15 Jahresbezüge 2014 geschäftsführender Leitungsorgane

Platz	Jahresgehalt inkl. maximalem variablen Gehaltsbestandteil	Variabler Gehaltsbestandteil	Fixum	Dienstwagen
1	206.823	30.000	176.823	ja
2	206.823	30.000	176.823	ja
3	193.189	ja*	193.189	ja
4	191.564	nein	191.564	ja
5	187.676	31.279	156.397	ja
6	178.031	31.500	146.531	nein
7	177.658	11.844	165.814	ja
8	165.370	32.208	133.162	ja
9	162.431	nein	162.431	ja
10	161.500	28.500	133.000	nein
11	159.748	55.000	104.748	ja
12	153.675	nein	153.675	ja
13	150.000	10.000	140.000	ja
14	150.000	10.000	140.000	ja
15	143.974	nein	143.974	nein

* Erfolgsbeteiligung nicht definiert, gebührt nur bei einem außerordentlich Ergebnis aufgrund günstiger Gebarung sowie des persönlichen Einsatzes des Geschäftsführers.

Quelle: eigene Berechnung

Nicht alle geschäftsführenden Leitungsorgane erhielten in ihren Verträgen variable Gehaltsbestandteile in Form von Prämien zugesichert (Details hierzu siehe TZ 12). Sofern dies jedoch der Fall war, summierte der LRH das fixe Jahresgehalt mit der maximal vertraglich vereinbarten Prämie.

Neben den in Tabelle 4 abgebildeten Gehaltssummen war dem LRH eine Entschädigung³⁶ für eine zeitlich eingeschränkte Leitungsfunktion auffällig. Die betreffende Beteiligung gewährte dem geschäftsführenden Leitungsorgan in Nebenbeschäftigung eine vertraglich festgelegte Aufwandsentschädigung von rd. 46.360,- EUR für eine monatliche Arbeitszeit von vier Tagen. Dies entsprach einem Tagessatz von rd. 966,- EUR. Zudem wurde die Geschäftsführung durch ein weiteres Leitungsorgan unterstützt.

- 11.2 Der LRH beanstandete die in einem Vertrag festgelegte Aufwandsentschädigung des geschäftsführenden Leitungsorgans i.H.v. rd. 46.360,- EUR für lediglich durchschnittlich vier Arbeitstage im Monat. Der LRH sah eine Vergütung in dieser

³⁶ Diese Aufwandsentschädigung fand in Tabelle 4 keine Berücksichtigung, da es sich um eine Nebenbeschäftigung bzw. einen Ausreißer in der Vergütung handelte. Die niedrigste Vergütung blieb daher bei der allgemeinen Darstellung in Tabelle 4 bei 59.598,- EUR.

Höhe für eine nebenberufliche geschäftsführende Tätigkeit als unverhältnismäßig hoch an. (siehe auch TZ 6)

- 11.3 *Die Finanzabteilung bemerkte in ihrer Stellungnahme, dass im Zusammenhang auf den Bezügevergleich die Zahl der in den Zuständigkeitsbereich der Finanzabteilung fallenden Rechtsträger aufgrund der anonymisierten Darstellung nicht genau eruierbar sei.*
- 11.4 Der LRH wies in Bezug auf die von der Finanzabteilung angesprochene anonymisierte Darstellung im Bericht nochmals auf die Wahrung seiner Geheimhaltungspflichten hin. Demnach konnte der LRH Informationen wie personenbezogene Gehaltsdaten, die für die Beurteilung nach den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit nicht erforderlich waren, auch nicht veröffentlichen.

Variable Gehaltsbestandteile

Prämien als Steuerungsmöglichkeit

- 12.1 (1) Grundsätzlich werden variable Prämien als Leistungsanreiz für Arbeitnehmer oder geschäftsführende Leitungsorgane eingesetzt. Sie sollen als Motivator dienen, um bestimmte Zielvorgaben in Zusammenhang mit der positiven Entwicklung der Unternehmung zu erreichen. Daneben geht eine Erhöhung der Identifikation mit den Unternehmenszielen einher. Führungskräfte sollen einen Anreiz haben, die Entwicklung des Unternehmens positiv zu beeinflussen. Zudem bilden die zugrunde gelegten Zielsetzungen eine Steuerungsmöglichkeit für den Eigentümer.

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes³⁷ sieht die Möglichkeit vor, variable Bezugsbestandteile in Anstellungsverträgen von geschäftsführenden Leitungsorganen zu vereinbaren. Diese dürfen jedoch nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden. Des Weiteren gibt die gegenständliche Verordnung die Begrenzung der variablen Bezugsbestandteile auf einen durch die zuständigen Gremien zu definierenden Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs vor. Die Kriterien für die Gewährung von Prämien sind von den Unternehmensorganen festzulegen und zu begründen.

Beispielsweise konkretisiert die Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung³⁸ die Zulässigkeit der Vereinbarung variabler Bezugsbestandteile, in dem sie den Begriff „leistungs- und erfolgsorientiert“ näher definiert. Demnach müssen sich leistungs- und erfolgsorientierte Komponenten an der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmung, insbesondere im Hinblick auf die Gewinn-, Umsatz- und Exportentwicklung sowie die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen orientieren.

³⁷ siehe § 3 Abs. 2 Z 4 Vertragsschablonenverordnung des Bundes

³⁸ LGBl. Nr. 18/2009

Höhe der vertraglich fixierten Prämien

(2) Insgesamt waren bei 18 von 48 (= rd. 38%) der dem LRH vorliegenden Geschäftsführerverträge variable Gehaltsbestandteile in Form von Prämienzahlungen festgelegt. Dabei sahen alle Verträge vor, dass Prämien nur nach dem Erreichen von Zielvereinbarungen oder Vorgaben der verantwortlichen Gremien ausbezahlt werden durften.

Von den 18 Vereinbarungen berücksichtigte der LRH in den nachfolgenden Darstellungen insgesamt 15:³⁹

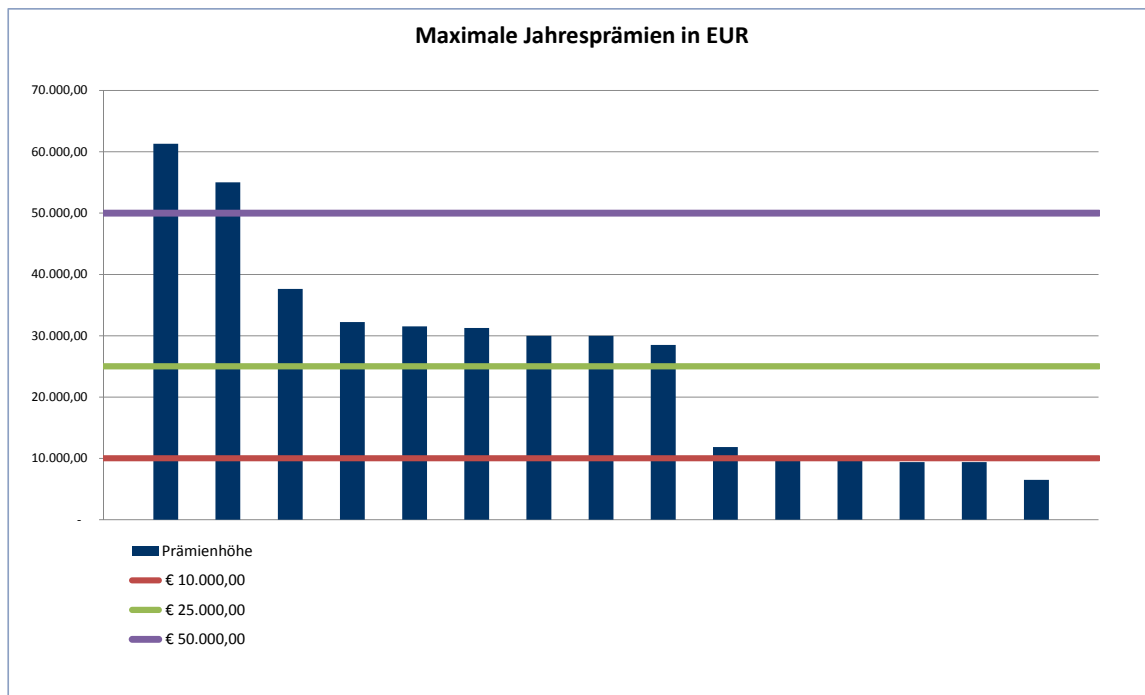
- In einem Fall sah der Vertrag zwar eine Erfolgsbeteiligung in Form einer variablen Prämie grundsätzlich vor, diese gebührte jedoch nur bei einem außerordentlichen Ergebnis aufgrund günstiger Gebarung sowie des persönlichen Einsatzes des Leitungsorgans. Eine Obergrenze konnte der LRH aus dem Vertrag nicht entnehmen.
- In zwei weiteren Fällen stellten die geschäftsführenden Leitungsorgane aufgrund der Beteiligungsgröße, des Wettbewerbscharakters der Branche und der Teilhabe eines privatwirtschaftlichen strategischen Partners Sonderfälle dar.

Eine Darstellung der tatsächlich im Jahr 2014 ausgezahlten Prämien sah der LRH als nicht zweckmäßig an, da die Auszahlungen - anders als beim Grundgehalt - von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich sein können und vom Grad der Zielerreichung abhängen. Daher verwendete der LRH in den nachfolgenden Darstellungen die maximale, in den Verträgen vereinbarte Prämienhöhe, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungsbetrag.

Die einzelnen Prämienhöhen waren aus nachstehender Grafik zu entnehmen:

³⁹ Die Einschränkung auf 15 Beteiligungen betrifft nur die nachfolgenden beiden Abbildungen 1 und 2 sowie die Tabelle 6.

Abbildung 1: Maximale Jahresprämien (in EUR)



Quelle: eigene Darstellung auf Basis Verträge

Die Prämien bewegten sich betragsmäßig zwischen rd. 6.480,- EUR und rd. 61.310,- EUR. In rd. 2/3 der Fälle lagen die Prämien zwischen 10.000,- EUR und 50.000,- EUR wie untenstehende Tabelle verdeutlicht:

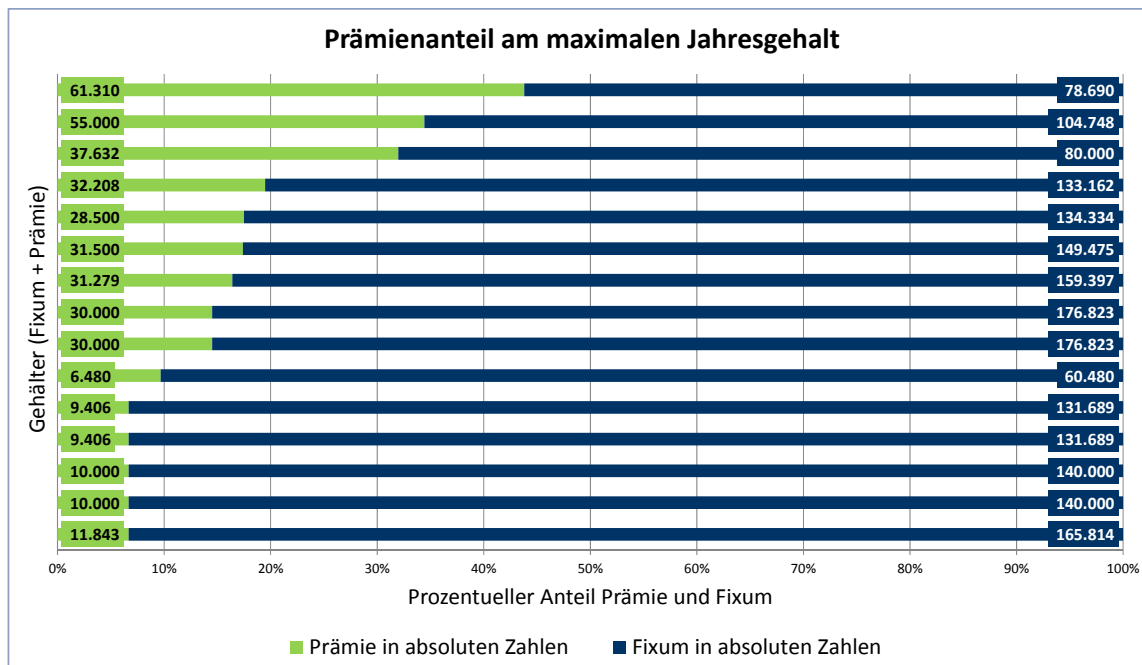
Tabelle 6: Prämienhöhen im Überblick

Prämienhöhe in EUR	Anzahl der Verträge
< 10.000	3
10.000 bis 25.000	3
25.000 bis 50.000	7
> 50.000	2

Quelle: eigene Darstellung auf Basis Verträge

Die nächste Abbildung zeigt den Anteil der maximalen variablen Prämien am maximalen Jahresgehalt:

Abbildung 2: Prämienanteile am maximalen Jahresgehalt



Quelle: eigene Berechnung, Fixum Basis 2014

Die Prämienanteile am maximalen Jahresgehalt variierten zwischen rd. 7% und rd. 43%.⁴⁰

Bei der Bemessung der Prämienhöhe konnte der LRH folgende Möglichkeiten feststellen:

- Die Prämienhöhe stand in direkter Verbindung zum Monats- oder Jahresbezug. Dabei wurde meist eine bestimmte Anzahl an Monatsgehältern als maximale Prämie definiert.
- Der variable Gehaltsbestandteil bemaß sich am erwirtschafteten Cash Flow oder anderen umsatzabhängigen Bezugsgrößen. Hierbei wurde jedoch immer eine Maximalhöhe des Bezugsbestandteils vertraglich definiert.
- Die Prämie wurde unabhängig von Bezugsgrößen mit einem Fixbetrag festgelegt.

⁴⁰ Der LRH wies darauf hin, dass der absolut höchste bzw. niedrigste Betrag an Prämien nicht automatisch übereinstimmend mit dem prozentuell höchsten bzw. niedrigsten Anteil am Gesamtjahresbezug ist.

Arten von Zielvereinbarungen

(3) Um die den Prämien zugrundeliegenden Arten von Zielvereinbarungen zu analysieren, zog der LRH neun Stichproben⁴¹ aus den insgesamt 18 Verträgen mit variablen Gehaltsbestandteilen. Sofern die ausgewählten Verträge keinerlei Hinweise auf mögliche Zielsetzungen enthielten, forderte der LRH die Zielvereinbarungen für das Jahr 2014 an.

Bei der Analyse konnte der LRH feststellen, dass sich die Ziele bei Beteiligungen in einem kompetitiven Marktumfeld überwiegend an wirtschaftlichen Eckdaten bzw. quantitativen Messgrößen orientierten. Beispielsweise handelte es sich dabei um Umsatzziele oder Forschungsergebnisse, gemessen an einer bestimmten Anzahl an Publikationen. Ergänzend dazu setzten die beschlussfassenden Gremien auch qualitative und strategische Indikatoren ein. In der Regel vereinbarten die Vertragspartner jährliche bzw. kurzfristige Ziele.

Bei einer Beteiligung schloss das zuständige Gremium mit den beiden geschäftsführenden Leitungsorganen keine Zielvereinbarungen für das Jahr 2014 ab. Nach Rückfrage des LRH im August 2015 teilte sie mit, dass die Zielvereinbarungen in Ausarbeitung seien.

Bei den übrigen Stichproben stand die Erbringung bestimmter Leistungen im Fokus der Zieldefinition. Beispielsweise lagen die Erstellung eines Handbuchs oder die Zusammenarbeit mit dem Vorsitzenden des zuständigen Gremiums als Zielvereinbarungen vor.

Zeitpunkt der Zielfestlegung

(4) Der Zeitpunkt der Zielfestlegung für die Gewährung der Prämien wurde von den einzelnen Beteiligungen ebenfalls unterschiedlich gehandhabt. Bei

- 83% der Verträge sollte die Zielvereinbarung – unabhängig vom Vertrag – zwischen dem beschlussfassenden Gremium bzw. dem Vorsitzenden des Gremiums und dem geschäftsführenden Leitungsorgan erfolgen,
- 17% wurden die zu erreichenden Ziele bereits im Rahmen der Vertragsverhandlungen definiert.

Dem LRH fiel dabei insbesondere eine Vertragsregelung auf, wonach im Falle einer nicht fristgerechten Zielfestlegung durch das zuständige Gremium automatisch ein Anspruch auf eine Prämie i.H.v. 10.000,- EUR entstand.

⁴¹ Dies entspricht 50% der Verträge mit Möglichkeit zur Prämienauszahlung.

In rd. 95% der Fälle erhielten die geschäftsführenden Leitungsorgane vertraglich zugesichert, dass die variablen Gehaltsbestandteile erst nach Feststellung der Zielerreichung durch das zuständige Gremium ausbezahlt werden. Die Ausnahme bildete ein Vertrag mit monatlicher Akontierung der vereinbarten Prämie. Im Falle einer Zielverfehlung wurde eine aliquote Rückverrechnung bzw. eine vollständige Rückerstattung der akontierten Prämie vereinbart.

- 12.2 Grundsätzlich sah der LRH die in den vorliegenden Verträgen bestehende Möglichkeit, Prämien zu gewähren, positiv. Der LRH erkannte darin eine Chance für den Eigentümer, die Beteiligungsentwicklung durch Zielvereinbarungen steuern zu können.

Ziele, welche die Erfüllung von Kernaufgaben⁴² geschäftsführender Leitungsorgane zum Inhalt hatten, stellten jedoch keinen realen Leistungsanreiz dar. Ebenso kritisierte der LRH Regelungen, welche automatische Prämienauszahlungen bei verabsäumter bzw. nicht fristgerechter Festlegung von Zielvorgaben vorsahen. Der LRH erachtete auch die Vorauszahlung von Prämien als nicht zweckmäßig. Der LRH sah solche Regelungen nicht im Einklang mit dem Grundgedanken einer leistungsorientierten Prämie und empfahl gänzlich auf diese zu verzichten.

Die in allen Verträgen mit variablen Gehaltsbestandteilen enthaltene Regelung, Prämienzahlungen nur nach Zielvereinbarungen oder Vorgaben der verantwortlichen Gremien zu gewähren, entsprach der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. Der LRH wies jedoch darauf hin, dass variable Bezugsbestandteile mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs durchgängig in allen Verträgen zu begrenzen waren.

Der LRH kritisierte nicht messbare Zielvereinbarungen, die zudem die Kontrolle der Zielerreichung erschwerten. Der LRH empfahl daher den zuständigen Gremien, Zielvereinbarungen nur anhand konkreter Messgrößen im Vorhinein zu vereinbaren. Darüber hinaus wären nach Ansicht des LRH neben kurzfristigen auch langfristige Zielsetzungen⁴³ zu vereinbaren.

Gehaltspyramide und Bezugsobergrenzen

Allgemeines

- 13.1 (1) In Kärnten gab es keine allgemein gültigen Bezugsobergrenzen für geschäftsführende Leitungsorgane. Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sah ebenfalls keine Bezugsobergrenzen vor. Bezugsobergrenzen gab es hingegen für Organe von

⁴² Beispiele für Kernaufgaben: Vorlage eines Jahresabschlusses oder Geschäftsberichts, die Kommunikation mit dem Aufsichtsrat, die Entwicklung von Controlling- und Kontrollinstrumenten

⁴³ Zeithorizont: ein bis drei Jahre

Gebietskörperschaften⁴⁴, welche im Kärntner Bezügegesetz (K-BG 1997)⁴⁵ festgelegt waren. Der LRH stellte jedoch fest, dass beispielsweise der KABEG-Aufsichtsrat in der Vergangenheit bereits über Obergrenzen in Anlehnung an das Gehalt eines Landeshauptmannes (LH) bzw. eines Landesrates (LR) diskutierte. In den der KLH zugeordneten Beteiligungen gab es zudem Bemühungen, die Gehälter der geschäftsführenden Leitungsorgane der Tochtergesellschaften an eine KLH-interne Gehälterpyramide anzupassen.

Bundesländervergleich

(2) Der LRH fand allerdings in vier Bundesländern entsprechende Regelungen zu Bezugsobergrenzen für geschäftsführende Leitungsorgane vor. Im Burgenland, in Oberösterreich, in Salzburg sowie in der Steiermark verwiesen die jeweiligen Stellenbesetzungsgesetze, Vertragsschablonenverordnungen bzw. das Manager-Dienstverträge-Gesetz auf die in den Landes-Bezügegesetzen geltenden Bezugsobergrenzen. Die Regelungstiefe und Bezugsgrößen fielen unterschiedlich aus:

Burgenland: Nach der burgenländischen Vertragsschablonenverordnung⁴⁶ sind die Bezüge von obersten Leitungsorganen von Unternehmungen, die hauptsächlich gemeinwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen, mit der Obergrenze für Bezüge eines LR zu begrenzen. Für Unternehmungen, welche im nationalen und internationalen Wettbewerb am Markt tätig oder erhöhten wirtschaftlichen Risiken ausgesetzt waren, gilt als Obergrenze der Bezug des LH.

Oberösterreich: Der Oberösterreichische Landesgesetzgeber definiert in der Oberösterreichischen Landes-Vertragsschablonenverordnung⁴⁷ die Jahreshöchstbezüge für geschäftsführende Organe mit dem Maximum der dem LH zustehenden Bezüge.

Salzburg: Das für Salzburg geltende Manager-Dienstverträge-Gesetz⁴⁸ legt fest, dass sich der Gesamtjahreshöchstbezug an den Bezugshöhen nach dem Salzburger Bezügegesetz 1998⁴⁹ zu orientieren hat. Als Höchstgrenze sieht das

⁴⁴ z.B. Bürgermeister, Landeshauptleute, Landesräte, Stadtsenate

⁴⁵ Gesetz vom 6. Oktober 1997, mit dem Bezüge von Organen von Gebietskörperschaften geregelt werden (Kärntner Bezügegesetz 1997 – K-BV 1997), LGBl. Nr. 130/1997

⁴⁶ Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 11. Mai 1999 betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetz, LGBl. Nr. 24/1999

⁴⁷ Verordnung der Oberösterreichischen Landesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Oberösterreichischen Stellenbesetzungsgesetz 2000 für Landesunternehmungen, LGBl. Nr. 113/2001

⁴⁸ Gesetz vom 10. Dezember 1998 über die Dienstverträge der geschäftsführenden Organe von Unternehmungen des Landes und der Gemeinden (Manager-Dienstverträge-Gesetz - MDVG), LGBl. Nr. 27/1999

⁴⁹ Gesetz vom 23. Oktober 1997 zur Regelung der Bezüge der Mitglieder des Landtages, der Mitglieder der Landesregierung und des Direktors des Landesrechnungshofes, des Amtsführenden Präsidenten des Landesschulrates, der Bürgermeister der Salzburger Gemeinden und der Mitglieder des Gemeinderates der Stadt Salzburg sowie des Präsidenten und der Vizepräsidenten der Salzburger Landwirtschaftskammer (Salzburger Bezügegesetz 1998 - S.BG 1998)

Salzburger Bezügegesetz im Hinblick auf das Fixum den Jahresbezug des LH vor⁵⁰.

Steiermark: Das Grundgehalt für geschäftsführende Leitungsorgane darf nach dem Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetz⁵¹ branchenübliche Grundgehälter nicht übersteigen. Neben dem Grundgehalt sind nur erfolgsabhängige sonstige Leistungen zulässig. Die leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten haben sich an der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmung, insbesondere im Hinblick auf die Gewinn-, Umsatz- und Exportentwicklung sowie die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen zu orientieren und dürfen branchenübliche variable Bezüge nicht übersteigen. Das Gesamtjahresentgelt setzt sich aus dem Grundgehalt und allfälligen leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten zusammen und darf insgesamt den im Steiermärkischen Landes-Bezügegesetz⁵² geregelten höchsten Gesamtjahresbezug nicht übersteigen.

Bezügevergleich mit LH und LR

(3) Nachdem die Burgenländische Vertragsschablonenverordnung die detaillierteste Regelung hinsichtlich Bezugsobergrenzen enthält, nahm der LRH diese als Maßstab für weitere Vergleiche. In Anlehnung daran teilte der LRH die Beteiligungen (exkl. Organfunktionen) zudem in zwei Kategorien ein:

- Beteiligungen, welche hauptsächlich gemeinwirtschaftliche Aufgaben wahrnahmen, sich durch Pflichtbeiträge finanzierten oder eine zumindest teilweise Abgangsdeckung seitens der öffentlichen Hand erhielten. Holdinggesellschaften, die primär Steuerungsaufgaben für ihre Tochtergesellschaften übernahmen, ordnete der LRH ebenfalls dieser Kategorie zu.
- Beteiligungen, die sich im nationalen und/oder internationalen Wettbewerb befanden oder erhöhten wirtschaftlichen Risiken ausgesetzt waren. Dazu zählte der LRH insbesondere Beteiligungen aus den Branchen Verkehr sowie Tourismus.

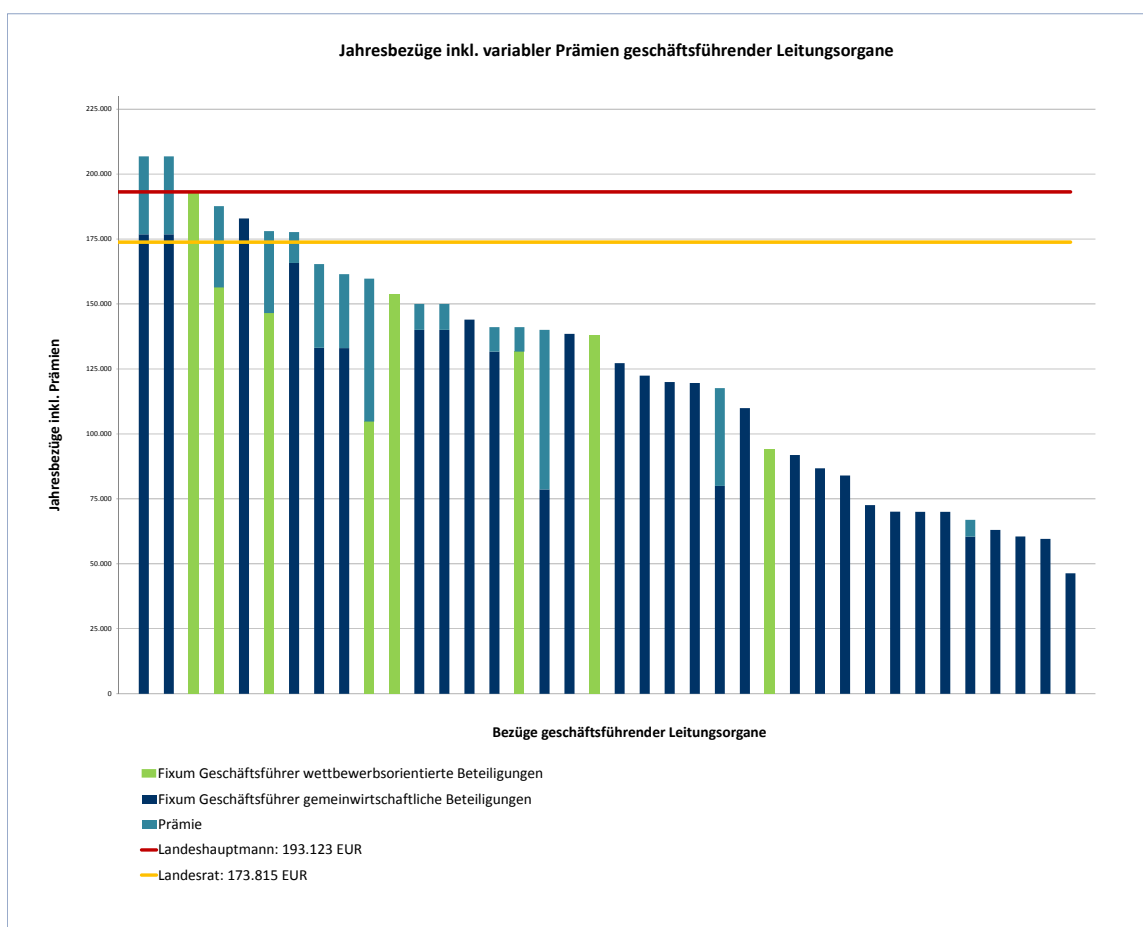
⁵⁰ Bis zum Erlass einer Vertragsschablonenverordnung des Landes Salzburg gelten die Vertragsschablonenverordnung des Bundes, als Landesgesetzliche Vorschrift und der nach dem Salzburgerbezügegesetz 1998 geltende höchste Bezug als Höchstbetrag für den Gesamtjahresbezug. Eine Vertragsschablonenverordnung des Landes Salzburg wurde bis dato nicht erlassen.

⁵¹ Gesetz vom 28. Oktober 2008 über die Anwendung von Vertragsschablonen bei der Stellenbesetzung im landesnahen Unternehmensbereich (Steiermärkisches Stellenbesetzungsgesetz), LGBl. Nr. 120/2008

⁵² Gesetz über die Bezüge der obersten Organe des Landes Steiermark (Steiermärkisches Landes-Bezügegesetz – Stmk. LBezG.), LGBl. Nr. 72/1997

Der LRH stellte in nachfolgender Grafik die Jahresgehälter der geschäftsführenden Leitungsorgane⁵³ für das Jahr 2014 den Bezügen des LH bzw. der LR gegenüber. Die vertraglich vereinbarten max. variablen Gehaltsbestandteile der geschäftsführenden Leitungsorgane wurden dabei in der Grafik extra kenntlich gemacht. In Bezug auf die Wettbewerbsintensität symbolisieren die blauen Balken die „gemeinwirtschaftlichen Beteiligungen“ und die grünen Balken die „wettbewerbsorientierten Beteiligungen“:

Abbildung 3: Jahresgehalt inkl. Prämie im Vergleich zu Bezügen LH und LR



Quelle: eigene Darstellung

Die rote Linie stellt die Obergrenze für den Bezug des LH (rd. 193.123,- EUR) , der gelbe Balken jenen eines LR in Kärnten (rd. 173.815,- EUR) nach dem K-BG dar.

In drei Fällen überstieg der Gesamtjahresbezug das Gehalt des LH. Insgesamt sieben geschäftsführende Leitungsorgane erhielten einen höheren Jahresbezug als ein LR. Der Vergleich in obiger Grafik zeigte zudem, dass vier geschäftsführende Leitungsorgane aus

⁵³ Auswahl siehe TZ 11

der Kategorie „gemeinwirtschaftliche Beteiligungen“ mit ihrem Jahresbezug über jenem eines LR lagen.

- 13.2 Obwohl in der Vergangenheit einige Diskussionen und Implementierungsversuche rund um Gehälterpyramiden in Landesbeteiligungen stattfanden, kritisierte der LRH, dass das Land Kärnten als (Mit)-Eigentümer keine Bezugsobergrenzen für sämtliche geschäftsführende Leitungsorgane vorgab bzw. einforderte. Der LRH verkannte dabei nicht, dass für die Gehaltshöhe in Beteiligungsunternehmen auch arbeitsmarktspezifische und branchenübliche Aspekte eine Rolle spielten.

Dennoch erachtete es der LRH für zweckmäßig, im Zuge der Erlassung einer Kärntner Vertragsschablonenverordnung, eine Gehaltspyramide zu implementieren, welche als Bezugsobergrenzen die Höhe der Bezüge des K-BG vorsehen sollte. Dazu sollten die verantwortlichen Gremien einen strukturierten Entscheidungsfindungsprozess zur Bestimmung der Gehaltshöhe überlegen und diesen dokumentieren.

- 13.3 *Die Finanzabteilung erwähnte hinsichtlich der Vergleichsdarstellung mit den Gehältern politischer Entscheidungsträger des Landes, dass durch die jahrelange Nichterhöhung bzw. Valorisierung der Gehälter von Landespolitikern diese auch bei einem Bundesländervergleich relativ niedrigere Gehälter bestünden. Hätte es diesbezüglich in der Vergangenheit Gehaltsanpassungen, die nach dem K-BG möglich gewesen wären gegeben, läge kein Gehalt eines Leitungsorgans über dem des Landeshauptmannes oder eines Landesrats.*

Die Finanzabteilung wies in ihrer Stellungnahme auf eine vom Finanzreferat in Auftrag gegebene Untersuchung der Marktkonformität und Branchenüblichkeit der Bezüge der Leitungsorgane einzelner Landesgesellschaften und ausgegliederter Rechtsträger des Landes Kärnten aus dem Jahr 2006 hin. Im Ergebnis wären von den 18 untersuchten Vergütungen von Geschäftsführern bzw. Vorständen deren Istvergütungen in der Bandbreite diesbezüglicher Marktwerte gelegen.

- 13.4 Der LRH machte die Finanzabteilung ausdrücklich darauf aufmerksam, dass er zur Frage der marktkonformen Angemessenheit der Vergütungen keine Bewertung abgab. Er führte ausschließlich Vergleiche der Gehälter der geschäftsführenden Leitungsorgane untereinander in Landesgesellschaften und ausgegliederten Rechtsträgern sowie im AKL bzw. mit einzelnen im Bezugesetz geregelten Gehältern durch.

Der LRH wies in diesem Zusammenhang nochmals darauf hin, dass es klare Kriterien zur Bestimmung der Gehaltshöhen geben müsse. Da es in vielen Beteiligungen ein überschaubares wirtschaftliches Risiko und geringen Wettbewerb gab, war ein reines Abstellen auf Marktkonformität und Branchenüblichkeit aus Sicht des LRH nicht ausreichend.

Indexierung

- 14.1 In den dem LRH vorliegenden Verträgen waren automatische Valorisierungen der Gesamtjahresbezüge der obersten Leitungsorgane festgeschrieben. Dabei fand der LRH unterschiedliche Anpassungsfaktoren der Gehälter in den Verträgen vor:
- Der Großteil der vorliegenden Verträge enthielt Valorisierungsbestimmungen gemäß den Inflationsraten und Indizes des Verbraucherpreisindex (VPI).
 - Bei einem geschäftsführenden Leitungsorgan bemaß sich die Gehaltsanpassung an den Gehaltsabschlüssen der Bundesbediensteten.
 - Weitere Verträge verwiesen auf Wertsicherungsklauseln gemäß den Kollektivvereinbarungen ihres Gewerbes, wie etwa auf den Seilbahnen-Kollektivvertrag.
 - 13 Verträge enthielten keine Hinweise auf eine Wertanpassungsklausel.
- 14.2 Nachdem Geschäftsführerverträge in Anlehnung an die Vertragsschablonenverordnung des Bundes auf max. fünf Jahre zu befristen wären, sah der LRH die automatische Wertsicherung des Gehalts der obersten Leitungsorgane nicht zweckmäßig. Eine Wertanpassung, die durch jährliche Beschlussfassung des jeweils zuständigen Gremiums der Beteiligung erfolgen würde, hielt der LRH unter der Bedingung der Festlegung einer Obergrenze der Gesamtjahresbezüge für geschäftsführende Leitungsorgane jedoch für vertretbar. Die Wertanpassung könnte sich dabei unter Berücksichtigung der Finanzsituation des Landes beispielsweise am Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz⁵⁴ orientieren.

Bezüge leitender Bediensteter im AKL

Allgemeines

- 15.1 (1) Ein Vergleich der Vergütungen von geschäftsführenden Leitungsorganen der Beteiligungen mit den Bezügen der obersten Leitungsorgane des AKL erschien dem LRH zweckmäßig. Insbesondere waren folgende Gründe dafür ausschlaggebend:
- Einige Aufgaben von Beteiligungen wurden vor der Ausgliederung teilweise oder ganz im AKL erledigt. Neben der Frage der Sinnhaftigkeit von Ausgliederungen kam es im Zuge der Aufgabenreform zu Diskussionen um die Möglichkeit von Eingliederungen in die Landesverwaltung. In diesem Zusammenhang erschien ein Gehaltsvergleich unter Kostenaspekten zweckmäßig.

⁵⁴ BGBl. I Nr. 64/1997 i.d.g.F.

- Viele Beteiligungen standen nicht direkt im Wettbewerb um Kunden oder Aufträge und waren daher weitgehend dem gemeinwirtschaftlichen, öffentlichen Bereich zuzurechnen und damit mit den Maßstäben des öffentlichen Dienstes vergleichbar.

Gehaltsspezifische Kennzahlen und Vergleich der Bezüge

(2) Mit Stand Juli 2015 waren im AKL insgesamt 118 leitende Bedienstete beschäftigt, davon zehn in der Funktion als Abteilungsleiter und 108 als Unterabteilungsleiter.

Den Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebühren nach dem Kärntner Dienstrechtsgesetz (K-DRG) Monatsbezüge und Sonderzahlungen.⁵⁵ Der Monatsbezug von Landesbeamten besteht aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen⁵⁶. Die Höhe des Gehaltes richtet sich nach der Einstufung in die Besoldungsschemata des Beamten je nach seiner Verwendungsgruppe, Dienstklasse und Gehaltsstufe.⁵⁷ In diesem als Dienstklassensystem bezeichneten Besoldungsschema ist die Einstufung einerseits an die Vorbildung beim Einstieg gebunden und andererseits stark vom Dienstalter⁵⁸ abhängig. Aus diesem Prinzip resultierten hohe Spannweiten bei den Bezügen.

Die Abgeltung besonderer Anforderungen aus der Führungsfunktion wird in diesem System vorwiegend durch Gewährung von Zulagen und Nebengebühren Rechnung getragen. Zulagen bilden einen Bestandteil des Monatsbezuges und gebühren 14 Mal im Jahr.⁵⁹ Bei „Nebengebühren“⁶⁰ handelt es sich um Geldleistungen, die zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen, Mehraufwendungen oder andere Besonderheiten des Dienstes abgelten oder Belohnungscharakter haben z.B. Aufwandsentschädigung, Mehrleistungszulage.⁶¹

Darüber hinaus können sogenannte leitende Funktionsträger aufgrund ihrer besonderen Stellung weitere Zulagen beziehen. Beispielsweise sollten

⁵⁵ Etwaige Besonderheiten der Funktionsträger in den Bezirkshauptmannschaften sind für diesen Bericht nicht relevant.

⁵⁶ siehe § 138 K-DRG; Gesetzlich gebührt dabei allen Beamten die Landespersonalzulage (§ 174a K-DRG) und die Verwaltungsdienstzulage (§ 175 K-DRG); die Kinderzulage soweit die Bestimmungen gemäß § 139 K-DRG zur Anwendung gelangen. Der Großteil der Zulagen und Nebengebühren wird als Prozentsatz des Gehalts eines Beamten der Verwendungsgruppe V, Gehaltsstufe 2, gewährt

⁵⁷ siehe § 173 K-DRG

⁵⁸ Beispielsweise lag das Durchschnittsalter eines Abteilungsleiters bei rd. 52 Jahren.

⁵⁹ siehe § 138 K-DRG

⁶⁰ siehe § 151 K-DRG

⁶¹ Einige Nebengebühren werden im Gesetz irreführend als „Zulagen“ bezeichnet. Nebengebühren gebühren immer nur für Zeiträume, für die ein Anspruch auf Gehalt besteht, also höchstens zwölf Mal im Jahr (siehe § 151 K-DRG).

Verwendungszulagen⁶² ein besonderes Maß an (Führungs-) Verantwortung oder verschiedene Arten von Dienstzulagen⁶³ die Besonderheit des Dienstes abgelten.

Auf Anfrage des LRH übermittelte die Personalabteilung des AKL eine Auswertung über die Bruttobezüge der Abteilungs- und Unterabteilungsleiter im AKL für das Jahr 2015. Auf Basis dieser Daten rechnete der LRH in weiterer Folge gehaltsspezifische Kennzahlen hoch und verglich diese miteinander. Die Hochrechnung des LRH erfolgte unter Beachtung der Sonderzahlungen. Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die gehaltsspezifischen Kennzahlen der leitenden Landesbediensteten im AKL (exkl. Landesamtsdirektor) und stellt gleichzeitig einen Bezug zum Gesamtgehalt (Gehaltsfixum plus maximale Prämie) geschäftsführender Leitungsorgane in den Beteiligungen her.

Tabelle 7: Gehaltsspezifische Kennzahlen geschäftsführender Leitungsorgane und leitender Bediensteter im AKL im Vergleich.

Kriterium	geschäftsführende Leitungsorgane ¹ : Gesamtgehalt (in EUR)	Abteilungsleiter AKL ² (in EUR)	Unterabteilungsleiter AKL ² (in EUR)
Höchste Vergütung	206.823	152.456	138.503
Niedrigste Vergütung	59.598	89.789	59.807
Mittelwert	128.773	116.081	93.225
Median	138.009	112.284	92.301
Gehaltssumme	4.893.388	1.044.728	10.068.330
¹ Basis Gesamtgehalt (Fixum + maximal zugesicherte Prämie) ; Beträge gerundet ² Hochrechnung des LRH für das Jahr 2015 auf Basis Gehaltsdaten Juli 2015 (inkl. Sonderzahlungen); exkl. Landesamtsdirektor, variable Gehaltsbestandteile in Höhe jener von geschäftsführenden Leitungsorganen waren nicht vorgesehen; Beträge gerundet			

Quelle: eigene Darstellung

Der niedrigste Bezug eines Abteilungsleiters lag bei rd. 89.800,- EUR, der höchste bei rd. 152.456,- EUR. Im Durchschnitt verdiente ein Abteilungsleiter rd. 116.081,- EUR. In Summe erhielten die Abteilungsleiter rd. 1,04 Mio. EUR im Jahr 2015 an Bezügen ausbezahlt.

Im Durchschnitt verdiente ein Unterabteilungsleiter in der öffentlichen Verwaltung rd. 93.200,- EUR. Zwischen dem höchsten und niedrigsten Unterabteilungsleitergehalt lagen rd. 78.700,- EUR. In etwa 2/3 der Unterabteilungsleiterbezüge lagen zwischen 80.000,- EUR und 110.000,- EUR.

⁶² Verwendungszulage gemäß § 176 Abs. 1 Z 1 K-DRG; siehe auch Verwendungszulage gemäß § 176 Abs. 1 und Z 3 K-DRG für Beamte, die dauernd in erheblichen Ausmaß Dienste verrichten, die einer höheren Verwendungsgruppe zuzuordnen sind.

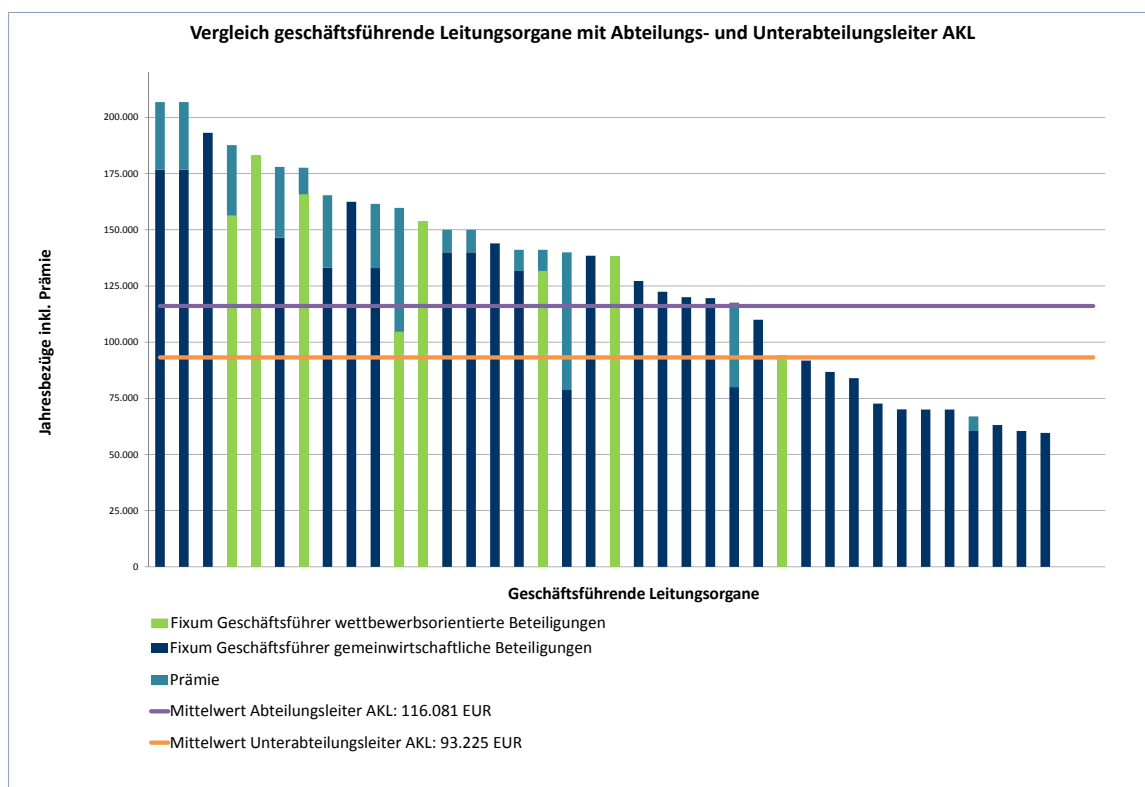
⁶³ siehe § 138 Abs. 2 K-DRG; einzelne Arten von Dienstzulagen sind im K-DRG jedoch nicht angeführt.

Die geschäftsführenden Leitungsorgane verdienen sowohl im Durchschnitt als auch in Bezug auf den Median mehr als die Abteilungsleiter des AKL.

Im Vergleich erhielt das am höchsten dotierte geschäftsführende Leitungsorgan mit einem Gehalt von rd. 206.823,- EUR um rd. 35,7 % mehr als der Abteilungsleiter bzw. um rd. 49,3 % mehr als der Unterabteilungsleiter im AKL mit dem höchsten Gehalt.

Die nachfolgende Abbildung zeigt einen Bezügevergleich von geschäftsführenden Leitungsorganen im Hinblick auf den Durchschnittsbezug von Abteilungs- und Unterabteilungsleiter im AKL:

Abbildung 4: Bruttobezügevergleich geschäftsführender Leitungsorgane



Quelle: eigene Darstellung

Der dargestellte Jahresbezügevergleich führte zu dem Ergebnis, dass

- 25 geschäftsführende Leitungsorgane mehr verdienen als ein Abteilungsleiter des AKL im Durchschnitt, wovon 13 Leitungsorgane in gemeinwirtschaftlichen Beteiligungen außerhalb des Besoldungsschemas des Landes beschäftigt waren
- 11 geschäftsführende Leitungsorgane weniger verdienen als ein Unterabteilungsleiter des AKL im Durchschnitt.

15.2 Da 13 Leitungsorgane im Bereich der gemeinwirtschaftlichen Beteiligungen außerhalb des Besoldungsschemas des Landes mehr verdienten als ein Abteilungsleiter im AKL im Durchschnitt, ortete der LRH grundsätzlich im Führungsbereich der Landesbeteiligungen Optimierungspotentiale. Diese könnten beispielsweise durch die Reintegration von Aufgaben gemeinwirtschaftlicher Beteiligungen in die öffentliche Verwaltung gehoben werden.

15.3 *Die Finanzabteilung betonte in ihrer Stellungnahme, dass ein direkter Gehaltsvergleich leitender, in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehender Bediensteter im AKL mit geschäftsführenden Leitungsorganen in Beteiligungen schwierig sei:*

Zum einen gebe es Unterschiede im Besoldungs- sowie im Pensionssystem. Darüber hinaus wären z. B. bei Leitungsfunktionen in Beteiligungen Überstundenleistungen regelmäßig in den Bezügen fix abgegolten, während jene im Landesdienst pauschal oder einzeln abgerechnete Überstunden beinhalten würden. Leitungsfunktionen im Landesdienst seien überdies nicht befristet.

Die Finanzabteilung verwies in ihrer Stellungnahme auf ihre Überlegungen im Rahmen der gestarteten „Aufgabenreform“ im Landesbereich. Diese hätten mögliche Eingliederungen von Beteiligungen in bestehende organisatorische Strukturen der Landesverwaltung beinhaltet. Dieser Vorschlag sei jedoch nicht weiter verfolgt worden, da keine Maßnahmenvorschläge von anderen budget- und fachzuständigen Abteilungen gekommen wären. Die Finanzabteilung überlege allerdings, nach Vorliegen der aktuellen Prüfungserkenntnisse des LRH zu den Beteiligungen, eventuell das Thema neu aufzugreifen.

15.4 Der LRH sah gerade unter dem Aspekt möglicher Wiedereingliederungen einen Vergleich zwischen der Gehaltsstruktur des AKL und der ausgegliederten Einheiten als zielführend an. In diesem Zusammenhang verwies der LRH nochmals auf die in dieser TZ dargelegten Überlegungen und Gründe.

Der LRH begrüßte die Intention der Finanzabteilung, die zur Aufgabenreform bereits erarbeiteten Überlegungen bzw. Vorschläge zur Eingliederung von Beteiligungen wieder aufnehmen zu wollen.

Öffentlich Bedienstete in geschäftsführenden Leitungsfunktionen

16.1 In fünf Beteiligungen waren insgesamt sechs öffentliche Bedienstete des Landes bzw. der Sozialversicherung in einer geschäftsführenden Leitungsfunktion tätig. Alle stellten per Gesetz eingerichtete Einheiten mit gesetzlich festgelegten Aufgaben dar.

Die Bestellung der Leitungsorgane erfolgte durch Ernennung bzw. per Dekret des Landes oder per Gesetz. In zwei Fällen lag der Betrauung mit der Leitungsfunktion eine

Zuweisung mittels Personalübereinkommen zwischen dem Land bzw. der Sozialversicherung und der Beteiligung zu Grunde.

Bei einem geschäftsführenden Leitungsorgan, erfolgte die Vergütung auf Basis des Gehaltsschemas der Sozialversicherung. Alle übrigen Leitungsfunktionen nahmen Beamte der Allgemeinen Verwaltung des Landes wahr, wodurch für diese grundsätzlich das Gehaltsschema des Landes zur Anwendung gelangte.⁶⁴

Auf Basis der von der Personalabteilung bereitgestellten Gehaltsdaten für Juli 2015 errechnete der LRH für die sechs öffentlichen Bediensteten folgende gehaltsspezifische Kennzahlen für das Jahr 2015:

Tabelle 8: Gehaltsspezifische Kennzahlen¹ öffentlicher Bediensteter in geschäftsführender Leitungsfunktion

Kriterium	EUR
Höchste Vergütung	138.503
Niedrigste Vergütung	63.084
Mittelwert	110.453
Median	121.018
Gehaltssumme aller öffentlichen Bediensteten in Leitungsfunktion	662.720
¹ Hochrechnung des LRH für das Jahr 2015 auf Basis Gehaltsdaten Juli 2015 (ohne DG-Beitrag); Beträge gerundet	

Quelle: eigene Darstellung

Hochgerechnet auf das Jahr 2015 erhielten diese Bediensteten in Summe rd. 662.700,- EUR,- was einem durchschnittlichen Bezug von rd. 110.500,- EUR entsprach. Die Differenz zwischen dem höchsten und niedrigstem Gehalt betrug rd. 75.420,- EUR, wobei das höchste Gehalt bei rd. 138.500,- EUR und das niedrigste bei rd. 63.100,- EUR lag.

Nach Auswertung der Unterlagen der Personalabteilung stellte der LRH fest, dass

- den Bediensteten die Verwendungszulage für die besondere Verantwortung bei der Führung der Geschäfte der allgemeinen Verwaltung⁶⁵, die Dienstzulagen⁶⁶, die Aufwandsentschädigung, die Mehrleistungszulage und

⁶⁴ Etwaige Besonderheiten der Funktionsträger in den Bezirkshauptmannschaften sind für diesen Bericht nicht relevant. Details dazu siehe TZ 15.

⁶⁵ siehe § 176 Abs. 1 Z 3 K-DRG; gemäß § 176 Abs. 2 K-DRG gedeckelt bis 50% des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse 5

⁶⁶ In § 138 Abs. 2 K-DRG wird die Möglichkeit zu Auszahlung von Dienstzulagen nur generell genannt.

Überstundenpauschalen in unterschiedlichen Höhen und Konstellationen zugestanden wurden. Dabei ergaben sich teilweise erhebliche Bandbreiten.

- die öffentlichen Bediensteten in Leitungspositionen nach der Funktionsträgerregelung des AKL unterschiedliche Funktionen innehatten (ein Sachgebietsleiter, zwei Unterabteilungsleiter, ein Abteilungsleiter und ein Mitarbeiter ohne Funktion).
- die tatsächliche Entlohnung von ihrer Funktion unabhängig, mitunter über im System hinterlegte einzelfallbezogene und begründete Aufwertungen erfolgte. Beispielsweise kam es in einem Fall zu einer Aufzählung vom Unterabteilungsleiter auf einen Abteilungsleiter. Diese Vorgehensweise wurde mit der Verantwortung des Leitungsorgans für ein überdurchschnittlich hohes Budgetvolumen gerechtfertigt.
- bis auf eine Ausnahme die Aufwandsentschädigung nicht entsprechend der geltenden Regelungen im AKL für Funktionsträger ausbezahlt wurde. Die Abweichungen wären lt. Personalabteilung u.a. ein Ergebnis der individuellen Bewertung der jeweiligen Position.
- ein im Jahr 2008 bestelltes Leitungsorgan kein Funktionsträger war, wodurch er die für Funktionsträger im AKL vorgesehen Abgeltungen nicht erhielt. Lt. Personalabteilung wären seine bereits im Mai 1991 im Rahmen seiner damaligen Tätigkeit zugestandene Zulagen und Nebengebühren⁶⁷ versehentlich seit Frühjahr 1998 nicht mehr zur Anweisung gebracht worden. Dieser Fehler sei bis August 2015 weder auf Dienstgeber- noch Dienstnehmerseite aufgefallen. Mit Wirkung vom 1. September 2015 erhielt der Bedienstete seine vormalig gewährten Zulagen und Nebengebühren auf Grundlage des K-DRG⁶⁸ für die letzten drei Jahre i.H.v. 23.272,19 EUR⁶⁹ ausbezahlt.
- in zwei Fällen Nebengebühren zur Auszahlung gelangten, die aus einer vergangenen Verwendung im Landesdienst bzw. einer Änderung der Geschäftsordnung des AKL resultierten.

16.2 Der LRH berücksichtige in seiner Analyse die unterschiedlichen Tätigkeiten bzw. Anforderungen an die öffentlichen Bediensteten in der jeweiligen geschäftsführenden Leitungsfunktion. Auch die einzelfallbezogenen Begründungen für Abweichungen von

⁶⁷ 14% Dienstzulage, 10% Aufwandsentschädigung und Überstundenpauschale i.H.v. 10% des jeweiligen Monatsbezuges

⁶⁸ Siehe § 149 K-DRG

⁶⁹ Die Auszahlung erfolgte ohne das vormalig gewährte Überstundenpauschale. Da lt. Personalabteilung das Überstundenpauschale jeweils vom Abteilungsbudget abhängig wäre, könnte dieses nicht mehr zugestanden und auch nicht nachverrechnet und ausbezahlt werden.

den allgemein gültigen Regelungen des AKL für Funktionsträger nahm der LRH zur Kenntnis. Dennoch kritisierte der LRH das uneinheitliche Bild bei der Einstufung und Gewährung von Zulagen und Nebengebühren für öffentlich Bedienstete in geschäftsführenden Leitungsfunktionen. Dies führte aus Sicht des LRH zu einem komplexen und teilweise intransparenten Zulagen- und Nebengebührengefüge.

Der LRH empfahl daher einen übersichtlichen Gesamtkatalog zu schaffen, der die Möglichkeit biete die jeweilige Führungsverantwortung transparenter und vergleichbarer abzubilden. Anhaltspunkt dafür könnte die Einteilung in abgestufte Verantwortungsbereiche in Verbindung mit den jeweiligen Stellen- bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen sein.

Der LRH sah im Versäumnis der Auszahlung von Zulagen und Nebengebühren eines Mitarbeiters in Leitungsposition über einen Zeitraum von mehr als 15 Jahren einen groben Mangel im Internen Kontrollsystem. Der LRH empfahl daher das Interne Kontrollsystem in der Gehaltsverrechnung, insbesondere bei Verwendungsänderungen und der Anpassung von Beschäftigungsausmaßen auszubauen und zu verbessern.

- 16.3 *Die Unterabteilung Personalangelegenheiten in der Landesamtsdirektion gab in ihrer Stellungnahme dem LRH Recht, dass die Anforderungen an die Bediensteten in der jeweiligen geschäftsführenden Leitungsfunktion höchst unterschiedlich wären und sich die Tätigkeiten mitunter erheblich voneinander unterscheiden. Auch wenn die in den jeweiligen Fällen begründeten Abweichungen von den allgemeinen Regelungen des AKL für Funktionsträger ein uneinheitliches Bild und ein komplexes Zulagengefüge ergeben konnten, so unterschieden sich Arbeitsumfang, Zeitaufwand und Verantwortung doch erheblich voneinander. Eine einheitliche finanzielle Abgeltung von ungleichen Tätigkeiten wäre daher nicht sachgemäß. Die Unterabteilung Personalangelegenheiten wäre jedoch bemüht, den Empfehlungen des LRH Rechnung zu tragen und in Hinkunft für noch mehr Transparenz und Vergleichbarkeit bei der Gewährung von Zulagen und Nebengebühren zu sorgen.*

Auf welches Versäumnis hin einem Mitarbeiter in Leitungsfunktion über Jahre die vorgesehenen Zulagen nicht ausgezahlt wurden, könne die Unterabteilung nicht mehr klären, zumal der Vorfall mittlerweile 18 Jahre zurückliege. Auch wäre es dem betroffenen Mitarbeiter selbst nicht aufgefallen und hätte dieser keine Anfrage bezüglich der Zulagen an die Personalabteilung gestellt. Es wären laut Stellungnahme der Unterabteilung Personalangelegenheiten alle Maßnahmen ergriffen worden, um derartige Vorkommnisse in Zukunft zu verhindern.

- 16.4 Der LRH begrüßte das Setzen von Maßnahmen der Unterabteilung Personalangelegenheiten zur Transparenz und Vergleichbarkeit von Zulagen und

BEZÜGE

Nebengebühren sowie zur Verbesserung des Internen Kontrollsystems im Hinblick auf deren Auszahlung.

Vergleich mit Bezügen der Führungsebene des KABEG-Management

Allgemeines

- 17.1 (1) Die KABEG zählt zu den größten Beteiligungen des Landes und schuf für die oberste Betriebsführung der Krankenhäuser das KABEG Management. Vor der Ausgliederung der KABEG im Jahr 1993 nahm die damalige Abteilung Krankenanstalten im AKL größtenteils die Aufgaben des KABEG-Management wahr. Daher stelle der LRH die Bruttogehälter der leitenden Mitarbeiter des KABEG-Management sowohl den Gehältern der Abteilungs- und Unterabteilungsleiter im AKL als auch jenen der geschäftsführenden Leitungsorgane der Beteiligungen gegenüber.

Gehaltsspezifische Kennzahlen

(2) Im KABEG-Management waren mit Stand 1. Juli 2015 neun leitende Mitarbeiter (exkl. Vorstand) beschäftigt, deren Gehalt sich aus dem Grundbezug und Zulagen (bzw. Nebengebühren) zusammensetzte. Bis auf einen Mitarbeiter waren alle auf Basis von individuell ausgestalteten Sonderverträgen angestellt. Der Grundbezug des Mitarbeiters ohne Sondervertrag orientierte sich an dem Gehaltsschema des AKL, wobei die übrigen Gehaltsbestandteile eine Mischung des Besoldungsschemas des Landes⁷⁰ und des KABEG-Gehaltsschemas darstellten.

Von den neun leitenden KABEG-Mitarbeitern verfügten sechs über All-in-Verträge, in welchen keine separate Abgeltung von anfallenden Überstunden vereinbart war. In zwei Fällen erfolgte eine Einzelabrechnung von Überstunden. In einem weiteren Fall kam es zur Gewährung einer Ausgleichszulage⁷¹, die u.a. eine bereits im Jahr 2001 zuerkannte Überstundenpauschale i.H.v. 50% enthielt⁷²; darüberhinausgehende Überstunden konnten zusätzlich einzeln verrechnet werden. Aus der Auswertung der vom KABEG-Management übermittelten diesbezüglichen Stundensalden, welche den Zeitraum von Oktober 2014 bis Oktober 2015 umfassten, waren im Monat durchschnittlich rd. 22 geleistete Überstunden ersichtlich.

Die mit Stand Juli 2015 auf Ebene der Abteilungsleiter in der öffentlichen Verwaltung höchste gewährte Überstundenpauschale lag bei 27%⁷³.

Für das Jahr 2015 konnten auf Basis einer Datenübermittlung der Personalabteilung des KABEG-Management folgende gehaltsspezifische Kennzahlen hochgerechnet werden:

⁷⁰ Gewährung der Personal- und Verwaltungsdienstzulage sowie einer Ausgleichszulage

⁷¹ Gemäß § 166b Abs. 7 K-DRG

⁷² Im Zuge einer Versetzung des betreffenden Mitarbeiters in den Vorjahren machte die KABEG-Management von ihrem Ermessensspielraum gem. § 166b Abs. 2 K-DRG Gebrauch und bezog diese Überstundenpauschale in genannter Höhe in die Ausgleichszulage ein. Die Überstundenpauschale entsprach bis zu 57,73 Überstunden im Monat.

⁷³ Die Überstundenpauschale enthielt 31 Überstunden im Monat.

Tabelle 9: Gehaltsspezifische Kennzahlen leitender Mitarbeiter des KABEG Management

Kriterium	EUR
Höchste Vergütung	206.972
Niedrigste Vergütung	67.200
Mittelwert	141.341
Median	136.938
Gehaltssumme aller leitenden KABEG-Management-Mitarbeiter	1.272.066
¹ Hochrechnung des LRH für das Jahr 2015 auf Basis Gehaltsdaten Juli 2015; Beträge gerundet	

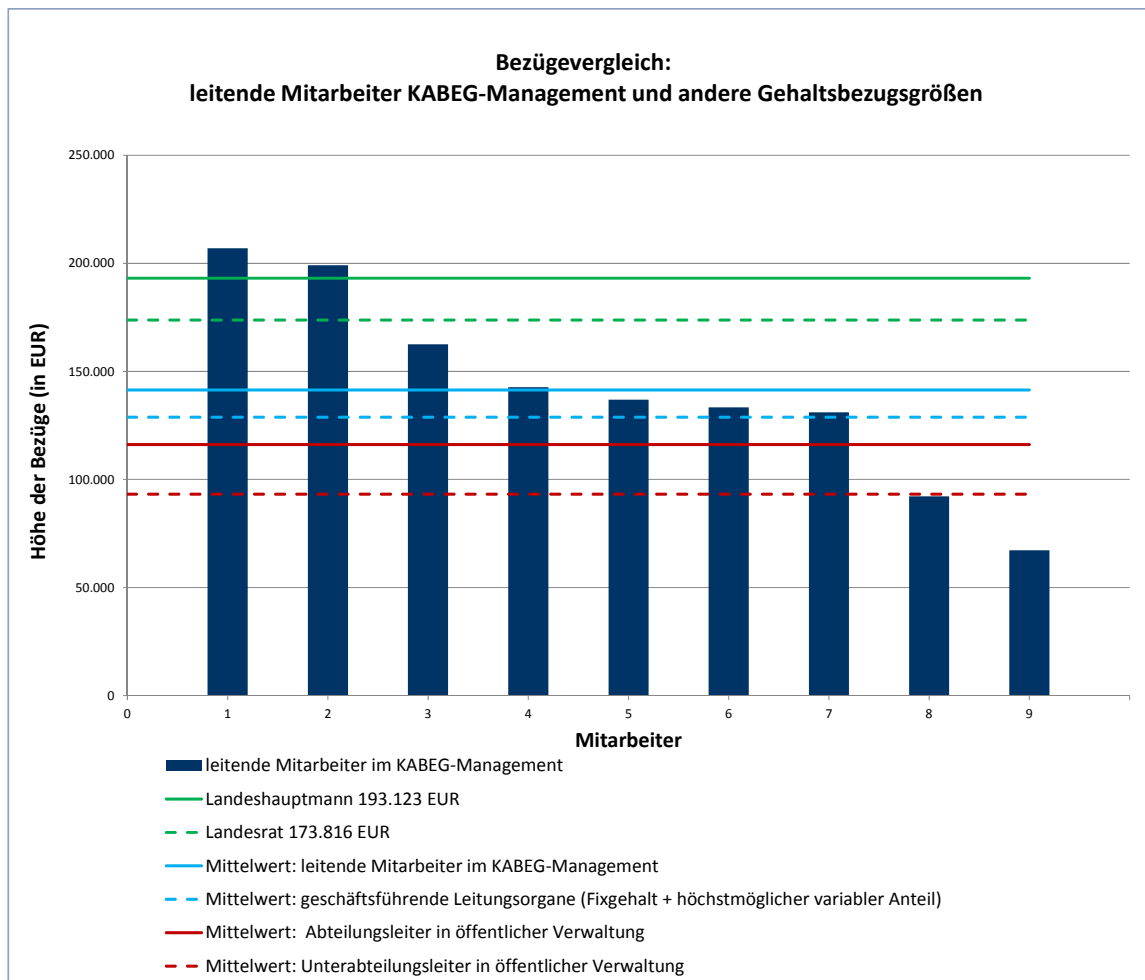
Quelle: eigene Darstellung

Hochgerechnet erhielten die leitenden Mitarbeiter im KABEG-Management für das Jahr 2015 rd. 1,27 Mio. EUR ausbezahlt. Die niedrigste Vergütung lag bei rd. 67.200,- EUR und die höchste bei rd. 207.000,- EUR. Im Schnitt betrug das Gehalt eines Abteilungs- oder Stabstellenleiters des KABEG-Management rd. 141.300,- EUR.

Vergleich der Bezüge

(3) Die nachfolgende Grafik setzt die Bezüge der leitenden Mitarbeiter im KABEG-Management mit anderen Gehaltsbezugsgrößen ins Verhältnis:

Abbildung 5: Bruttobezüge der Leitungsebene des KABEG-Management im Vergleich



Quelle: eigene Darstellung

Aus der Grafik ist ersichtlich, dass

- das Gehalt von zwei leitenden Mitarbeitern des KABEG-Management jenes des LH i.H.v. rd. 193.000,- EUR überstieg.
- sieben leitende KABEG-Mitarbeiter überstiegen die Durchschnittsbezüge von Abteilungsleitern im AKL und von geschäftsführenden Leitungsorganen. Die höchste Differenz zum Durchschnittsgehalt eines Abteilungsleiters im AKL lag dabei rd. 90.900,- EUR darüber.
- leitende Mitarbeiter des KABEG Management mit einem Durchschnittsgehalt von rd. 141.300,- EUR um 48.100,- EUR bzw. rd. 51,6% mehr als ein Unterabteilungsleiter und um rd. 25.219,- EUR bzw. 21,7% mehr als ein Abteilungsleiter im AKL im Durchschnitt verdiente.

- 17.2 Der LRH kritisierte die Höhe der Bezüge der leitenden Mitarbeiter des KABEG-Management, wobei zwei leitende Mitarbeiter sogar über dem Bezug des LH lagen. Aus Sicht des LRH waren diese Bezugshöhen in Anbetracht der jeweiligen Verantwortung und des fehlenden wirtschaftlichen Risikos, insbesondere durch die Übernahme der Abgangsdeckung der KABEG durch das Land, nicht zu rechtfertigen.

Der LRH wiederholte daher seine Empfehlung aus dem Bericht Zl. LRH 23/B/2011⁷⁴ jedenfalls mittelfristig die Gehälterpyramide im KABEG-Management anzupassen. Die Bezüge von Führungskräften innerhalb des KABEG-Verbundes sollten sich ausgehend vom Bruttogehalt des Vorstandes als maximale Gehaltsobergrenze an der Gehaltsstruktur der Landesverwaltung orientieren. Sonderverträge wären restriktiv zu handhaben und die Genehmigung von sondervertraglichen Regelungen dem KABEG-Aufsichtsrat vorzubehalten (siehe dazu auch Bericht Zl. LRH 127/B/2014).

Die zukünftig zu erlassende Kärntner Vertragsschablonenverordnung sollte nach Ansicht des LRH auch die Leitungsebene des KABEG-Management einbeziehen.

Die in einem Fall im Rahmen einer Ausgleichszulage im KABEG-Management gewährte Überstundenpauschale i.H.v. 50%⁷⁵ war mehr als doppelt so hoch wie die höchste ausbezahlte Überstundenpauschale auf Ebene der Abteilungsleiter im AKL. Insbesondere wäre aus Sicht des LRH bereits die Führung des KABEG-Management im Jahr 2001 gefordert gewesen die Leistung dauerhafter Überstunden in dieser Größenordnung zu hinterfragen und entsprechende regulierende Maßnahmen zu treffen. Überstundenregelungen mit einer dauerhaften Mehrleistung von ca. 60 Stunden pro Monat waren auch aus gesundheitlicher Sicht als problematisch einzustufen.

- 17.3 *Die Gesundheitsabteilung unterstützte die Empfehlungen des LRH, die Gehälter des mittleren und oberen KABEG-Managements an der Gehaltsstruktur der Landesverwaltung zu orientieren, Sonderverträge restriktiv zu handhaben sowie die Genehmigung von sondervertraglichen Regelungen dem KABEG Aufsichtsrat vorzubehalten. Die Empfehlung wäre aus Sicht der Landesaufsicht dahingehend zu erweitern, dass auch alle Änderungen von bestehenden Sonderverträgen aufsichtsratsgenehmigungspflichtig sein sollten.*

Des Weiteren wies die Gesundheitsabteilung in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der KABEG-Vorstand seit dem Juli 2015 drei Management-Sonderverträge reduziert habe und damit ein nicht unwesentlicher Teil der Lohnkosten in diesem Segment abgebaut worden sei.

⁷⁴ siehe dazu Bericht Zl. LRH 23/B/2011 „Bericht über die Überprüfung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses des ärztlichen Leiters des Klinikums K.a.W“, Seite 25

⁷⁵ Die Überstundenpauschale enthielt bis zu 57,73 Überstunden im Monat.

- 17.4 Der LRH wies zur Klarstellung darauf hin, dass die Empfehlung im Bericht Zl. LRH 127/B/2014 zur Genehmigung von sondervertraglichen Regelungen durch den KABEG-Aufsichtsrat auch Sondervertragsänderungen umfasste.

Er begrüßte die Entwicklung im Bereich der Sonderverträge des KABEG-Management.

BEFRISTUNG VON VERTRÄGEN

- 18.1 Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sah bei der Laufzeit des Anstellungsverhältnisses für geschäftsführende Leitungsfunktionen eine Befristung vor. Dabei war entweder die in Gesetzen für die Betrauung mit der Leitungsfunktion vorgesehene Frist oder eine Frist von längstens fünf Jahren zu vereinbaren.

Die vorliegenden Verträge wiesen unterschiedliche Befristungen auf, welche in nachfolgender Tabelle zusammengefasst sind:

Bei der Analyse der Befristungen von Leitungsfunktionen fiel dem LRH auf, dass

- bei 23 Verträgen eine Befristung bis längstens fünf Jahre,
- bei 21 geschäftsführenden Leitungsorganen keine Befristung,
- in einem Fall die Befristung mit Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters,
- in einem Vertrag eine automatische Verlängerung nach Ablauf der Funktionsperiode und
- bei zwei Leitungsorganen eine gesetzliche Befristung

vorgesehen war.

Eine Besonderheit stellten in diesem Zusammenhang sechs Beamte in geschäftsführenden Leitungsfunktionen dar, die über keinen gesonderten Vertrag für ihre Leitungsfunktion verfügten.⁷⁶ Die Bestellungen bzw. die Zuweisungen der Bediensteten erfolgten in vier Fällen ohne Befristung in der Leitungsfunktion. In den übrigen zwei Fällen war aus den, der Institutionen zugrundeliegenden Gesetzesmaterien⁷⁷, eine befristete Leitungsfunktion mit einer maximal zehnjährigen Funktionsdauer vorgesehen. Eine wiederholte Bestellung war in diesen Fällen zulässig.

- 18.2 Der LRH kritisierte den Abschluss von unbefristeten Verträgen von geschäftsführenden Leitungsfunktionen. Eine automatische Vertragsverlängerung kam einem unbefristeten Vertrag gleich, ebenso wie die Befristung mit dem gesetzlichen Pensionsalter. Daher empfahl der LRH Befristungen von Leitungsfunktionen in neue Verträge aufzunehmen bzw. auf gesetzlicher Basis zu verankern.

⁷⁶ Details dazu siehe TZ 16

⁷⁷ § 19 Kärntner Landesarchivgesetz und § 28 Kärntner Verwaltungsakademiegesetz regelten die Funktionsdauer, eine Befristung der Leitungsfunktion war im Kärntner Nationalpark- und Biosphärenparkgesetz sowie im Biosphärenpark-Nockberge-Gesetz (K-BPNG) und dem Kärntner Gesundheitsfondsgesetz nicht vorgesehen.

DIENSTWAGEN

Anschaffung von Dienstwägen

- 19.1 Bei 18 Verträgen von geschäftsführenden Leitungsorganen konnte der LRH Regelungen in Bezug auf einen vom Arbeitgeber überlassenen Dienstwagen vorfinden. Die Dienstwagenregelungen waren unterschiedlich ausgestaltet und teilweise mit steuerrechtlichen Vorgaben verknüpft.

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sieht vor, dass Dienstkraftwägen für Leitungsorgane nur nach Betriebsnotwendigkeiten beigestellt werden dürfen. Da nicht durchgehend Fahrtenbücher geführt wurden, war die Betriebsnotwendigkeit der Dienstkraftwägen nicht überprüfbar.

Bei den Anschaffungskosten von Dienstwägen gestanden die jeweiligen Arbeitgeber den geschäftsführenden Leitungsorganen unterschiedliche Preisobergrenzen zu, wie aus der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen war:

Tabelle 10: Obergrenzen für die Anschaffung von Dienstwägen

Vertragliche Anschaffungskosten in EUR	Abgaben	Anzahl der Verträge
40.000	inkl. Abgaben	8
40.000	k.A.*	1
46.000	exkl. Abgaben	2
47.000	k.A.*	1
56.000	exkl. Abgaben	1
63.000	exkl. Abgaben	2
Mittelklasse	k.A.*	1
Gehobene Mittelklasse	k.A.*	1
k.A.*	k.A.*	1
* Verträge enthielten keine Regelungen in Bezug auf die Anschaffungskosten und/oder die Einbeziehung der Abgaben in die Anschaffungskosten		

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der Verträge

Rund 45% der vertraglichen Regelungen orientierten sich an der steuerlichen Angemessenheitsgrenze für die Anschaffung eines PKW. Diese betrug 40.000,- EUR und umfasste den Bruttopreis, die Normverbrauchsabgabe (NoVA) und alle Kosten für Sonderausstattungen. In zwei Fällen gab es zwar Hinweise auf die Wagenklasse, eine konkrete Regelung mit Betragsgrenzen war jedoch nicht ausfindig zu machen. In einem Fall galt ein Dienstwagen ohne nähere Spezifikation als vereinbart.

Ein Zusammenhang zwischen der Größe sowie des wirtschaftlichen Risikos einer Beteiligung und der Höhe der zugestandenen Anschaffungskosten war erkennbar.

19.2 Der LRH erachtete es als notwendig, bei den Dienstwagen-Regelungen bzw. bei der grundsätzlichen Anschaffungsentscheidung auf die Betriebsnotwendigkeit abzustellen. Er empfahl daher eine allgemeine Prüfung der Betriebsnotwendigkeit von Dienstwägen für geschäftsführende Leitungsorgane zu veranlassen. Nach Ansicht des LRH wäre es hierzu unter anderem erforderlich, ein Fahrtenbuch über einen repräsentativen Zeitraum zu führen, um

- den Anteil der beruflich veranlassten Fahrten an den gefahrenen Gesamtkilometern zu ermitteln,
- das Verhältnis zwischen Kurz- und Langstrecken zu analysieren sowie
- Auslastung und Verfügbarkeitserfordernisse festzustellen.

Die Ergebnisse dieser Bedarfsanalysen wären beim Abschluss neuer Dienstverträge im Sinne der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu berücksichtigen.

Der LRH sah für den Zentralraum Klagenfurt grundsätzlich auch die Möglichkeit, dass geschäftsführende Leitungsorgane sowie Mitarbeiter von Landesbeteiligungen auf den Fuhrpark des Landes zurückgreifen. Hierzu wären entsprechende Vereinbarungen zu schließen.

Er kritisierte die intransparente Kostengestaltung insbesondere im Hinblick auf das Einpreisen der anfallenden Abgaben in die vertraglich definierten Anschaffungsobergrenzen. Der tatsächliche Anschaffungspreis eines Dienstwagens unter Einrechnung der Abgaben konnte bis zu rd. 1/3 höher liegen als der Nettoanschaffungswert. Der LRH schlug daher eine einheitliche Anschaffungskosten-Obergrenze für Dienstwägen vor, die sich an der steuerlichen Angemessenheitsgrenze⁷⁸ orientieren sollte. In Ausnahmefällen könnten höhere Anschaffungskosten gewährt werden. Diese Ausnahmen wären jedoch, beispielsweise aufgrund der mit der Tätigkeit verbundenen außergewöhnlich hohen jährlichen Kilometerleistung, entsprechend zu begründen.

⁷⁸ siehe hierzu Einkommensteuerrichtlinie 2000 (EStR 2000), RZ 4771 bis RZ 4778

Ersatz der Dienstwägen

- 20.1 Bei sechs Dienstwagenregelungen konnte der LRH Bestimmungen für den Ersatz bzw. eine Neubeschaffung des Dienstwagens vorfinden. Zusammenfassend sahen die Bestimmungen folgende Kriterien vor:
- Ersatz des Dienstwagens nach vollständiger steuerlicher Abschreibung (= acht Jahre)⁷⁹, aber spätestens bei Erreichen eines bestimmten Kilometerstandes. Die Kilometerobergrenzen waren unterschiedlich ausgestaltet und bewegten sich zwischen 100.000 km und 175.000 km.
 - Neuanschaffung eines Dienstwagens nach fünf Jahren, jedoch spätestens bei Erreichen eines Kilometerstandes von 200.000 km.
 - Ersatz bei dauerhafter Fahruntauglichkeit bzw. wenn der Dienstwagen in einem Ausmaß reparaturbedürftig wird, sodass eine Reparatur wirtschaftlich nicht mehr zu vertreten war. Eine Beurteilung dieser Kriterien blieb dem Arbeitgeber überlassen.
- 20.2 Der LRH kritisierte, dass die vorhandenen Ersatzregelungen in Bezug auf die Dienstwägen sehr unterschiedlich ausgestaltet waren. Der LRH empfahl daher einheitliche Regelungen zu schaffen.

Nutzungsbedingungen und Kostentragung

- 21.1 Zur privaten Verwendung von Dienstkraftwägen finden sich keine Angaben in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. Es ergab sich jedoch ein Zusammenhang zwischen der Privatnutzung von Dienstwägen und den steuerrechtlichen Bestimmungen.⁸⁰

Insgesamt verfügten 17 geschäftsführende Leitungsorgane (=ca. 95%) über die Möglichkeit der privaten Nutzung des Firmenwagens. In diesem Zusammenhang könnte der Arbeitgeber beispielsweise in den Verträgen folgende Punkte regeln:

- Personenkreis für die Nutzung des Dienstwagens
- Obergrenze für privat gefahrene Kilometer
- Kostenbeitrag zur privaten Nutzung beispielsweise bei Urlaubsfahrten
- Beschränkung der Nutzung auf bestimmte geografische Regionen

⁷⁹ Zur Mindestnutzungsdauer von Personenkraftwagen siehe § 8 Abs. 6 Z 1 Einkommensteuergesetz (EStG), sowie insbesondere EStR 2000, RZ 3216 und RZ 3218

⁸⁰ Details dazu siehe TZ 22

In zwei Verträgen vereinbarten die Vertragsparteien eine Erweiterung des Personenkreises, sodass beispielsweise Ehepartner den Dienstwagen zusätzlich nutzen konnten.

In Bezug auf die Übernahme der allgemeinen Erhaltungs- und Betriebskosten der Dienstwagen enthielt der Großteil der Verträge keine spezifischen Angaben. In fünf Fällen gestand der Arbeitgeber den geschäftsführenden Leitungsorganen die Übernahme sämtlicher Kosten⁸¹ (inkl. Selbstbehalt aus der Kaskoversicherung im Schadensfall) zu.

Eine ausdrückliche Einschränkung der Privatnutzung bzw. der Kostenübernahme bestand nur in zwei Verträgen: Die Vereinbarung sah vor, dass die Leitungsorgane bei der Verwendung des Dienstwagens bei Urlaubsreisen für sämtliche Betriebskosten - insbesondere Treibstoffkosten, Vignetten, Maut- und Parkgebühren udgl. - selbst aufzukommen hatten.

Drei geschäftsführenden Leitungsorganen gestand der Arbeitgeber auch bei einer Beendigung seiner Leitungsfunktion den Dienstwagen weiterhin zu. Voraussetzung hierfür war jedoch, dass das Dienstverhältnis zur Beteiligung trotz Beendigung des Leitungsvertrages aufrecht blieb.

- 21.2 Der LRH empfahl, in Bezug auf die Nutzungsbedingungen und die Kostentragung für Dienstkraftwägen klar verständliche Standardtexte vorzugeben.

Eine uneingeschränkte Übernahme der Betriebskosten von Arbeitgebern im Rahmen der Privatnutzung von Dienstwägen (z.B. für Urlaubsfahrten) wäre zu überdenken.

Der LRH sah in der Vereinbarung zur Überlassung eines Dienstwagens nach Beendigung der Leitungsfunktion bei weiterhin aufrehtem Dienstverhältnis eine nicht zu rechtfertigende Regelung. Die Alleinnutzung des Dienstwagens sollte ausschließlich mit der geschäftsführenden Leitungsfunktion verbunden sein.

Sachbezüge für Dienstwägen und Parkplatz

- 22.1 Die private Nutzung des Firmenwagens stellte einen geldwerten Vorteil⁸² und daher eine Einnahme dar. Zusätzlich übernahm der Arbeitgeber in der Regel auch Kosten für Privatfahrten. Dieser Vorteil war in einen Geldwert umzurechnen, da er sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig ist.

⁸¹ In zwei Verträgen sah der Arbeitgeber eine Einschränkung der Kostenübernahme für Urlaubsfahrten vor.

⁸² siehe § 15 Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG)

Die Sachbezugswerteverordnung⁸³ gab zusammenfassend folgende Regelungen vor:

- Besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein arbeitgebereigenes Kraftfahrzeug für nicht beruflich veranlasste Fahrten einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu benutzen, dann ist ein Sachbezug von 1,5% der tatsächlichen Anschaffungskosten⁸⁴ des Kraftfahrzeuges, maximal 720,- EUR monatlich, anzusetzen.
- Kann ein Dienstnehmer das für Fahrten zwischen der Wohnung und Arbeitsstätte genutzte Kraftfahrzeug während der Arbeitszeit auf einem arbeitgebereigenen Abstell- oder Garagenplatz parken, der im Bereich der Parkraumbewirtschaftung liegt, so ist dafür ein monatlicher Sachbezug von 14,53 EUR anzusetzen.

Mit der Änderung der Sachbezugswerteverordnung vom 1. September 2015 wurden vom Finanzminister für das Kalenderjahr 2016 die Sachbezugsobergrenzen erhöht und eine ökologische Komponente für die Bemessung (CO₂ Emissionswert) eingeführt.

Der LRH überprüfte daher stichprobenartig die Berücksichtigung der mit der Privatnutzung verbundenen Sachbezüge in der Lohnverrechnung. Dazu wählte der LRH die Verträge von zehn geschäftsführenden Leitungsorganen aus sieben Beteiligungen, wobei zwei Beteiligungen aus dem Bereich der direkten Landesbeteiligungen und vier aus dem Bereich der KLH sowie eine weitere aus dem Bereich der sonstigen Beteiligungsunternehmen stammten. Drei der ausgewählten Beteiligungen verfügten dabei über Doppelgeschäftsführungen⁸⁵.

In allen überprüften Fällen erfolgte eine Abführung der Sachbezüge für die Privatnutzung des Dienstwagens im Rahmen der Lohnverrechnung. Dem LRH fiel jedoch in diesem Zusammenhang der Vertrag von zwei geschäftsführenden Leitungsorganen auf. In beiden Fällen fanden sich Regelungen zur Übernahme der aus der Privatnutzung ergebenden Steuern und Sozialversicherungsabgaben z.B. durch die Gewährung einer Aufwandsentschädigung. Dies führte zu einer Erhöhung des Grundgehaltes.

Bei vier geschäftsführenden Leitungsorganen stellte sich zudem heraus, dass die Sachbezüge für die Privatnutzung des arbeitgebereigenen Parkplatzes in der

⁸³ siehe §§ 4 und 4a Verordnung über die Bewertung bestimmter Sachbezüge (Sachbezugswerteverordnung), BGBl. II Nr. 416/2001 i.d.F. BGBl. II Nr. 29/2014 sowie für das Kalenderjahr 2016 i.d.F. BGBl. II Nr. 243/2015, siehe hierzu auch RZ 168 und RZ 188 der EStR

⁸⁴ einschließlich USt. und NoVA; die Anschaffungskosten umfassen auch Kosten für Sonderausstattungen

⁸⁵ Zwei Leitungsorgane, die größtenteils mit entsprechender Aufgabenverteilung tätig waren (siehe Definition Übersichtstabelle 1 TZ 6)

Lohnverrechnung keine Berücksichtigung fanden: In einem Fall griff die Anwendung einer steuerrechtlichen Ausnahmebestimmung, in einem anderen räumte der Steuerberater einen Irrtum ein.

- 22.2 Der LRH kritisierte, dass in drei überprüften Fällen die steuerlichen Vorschriften zur Abführung des Sachbezuges für den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Parkplatz unbeachtet blieben. Der LRH empfahl daher die Korrektur und Nachverrechnung dieses Sachbezuges.

Die in zwei Fällen vertraglich vereinbarte Übernahme von auf den Sachbezug für den Dienstkraftwagen entfallenden Steuern, war aus Sicht des LRH sachlich nicht gerechtfertigt. Insbesondere führte aus Sicht des LRH die „Refundierung“ von Sachbezügen zur intransparenten Gesamtdarstellung von Gehältern.

AUFWANDSERSATZ BEI DIENSTREISEN

23.1 In der Vertragsschablonenverordnung des Bundes wird beim Aufwandsersatz für Dienstreisen und sonstigen Spesenvergütungen lediglich von der Orientierung an branchenüblichen Regelungen gesprochen.

Aufwendungen bei Dienstreisen konnten sich folgendermaßen zusammensetzen:

- Fahrtkosten (KFZ, Taxi, öffentliches Verkehrsmittel, Fahrrad usw.)
- Verpflegungsaufwand
- Nächtigungsaufwand
- Nebenspesen

Insgesamt ergaben sich aus der Analyse der in den Verträgen vorkommenden Formulierungen fünf Hauptkategorien in Bezug auf die Höhe der jeweiligen Dienstreisevergütungen:

1. Reisekosten bis zur steuerlich anerkannten Höhe⁸⁶ gegen Belegnachweis, Ersatz des amtlichen Kilometergeldes bei Dienstfahrten. Hierzu waren Aufzeichnungen zu führen
2. Ersatz der angemessenen und branchenüblichen Reisekosten und Spesen unter Nachweis von Belegen
3. Kostenvergütung für die Verpflegung des Geschäftsführers nach tatsächlichen Aufwand bei Belegnachweis
4. Reisekostenabgeltung nach den geltenden kollektivvertraglichen Regelungen
5. Dienstreisevergütungen nach den für Landesbeamte geltenden Vorschriften⁸⁷

Die meisten Verträge regelten die Rückerstattung von Spesen und Diäten in angemessener Höhe auf Basis von Belegnachweisen. Dabei wiesen die Regelungen einen unterschiedlichen Detaillierungsgrad auf. Während manche Arbeitgeber die Vergütungshöhe von Flugreisen detailliert von einer bestimmten Flugdauer oder einer geografischen Region abhängig machten, fanden sich zur Angemessenheit von Übernachtungskosten in Hotels kaum Angaben in den Verträgen.

⁸⁶ § 4 Abs. 5 in Verbindung mit § 26 Z 4 EStG

⁸⁷ Siehe hierzu insbesondere K-DRG

In Fällen, in denen der Arbeitgeber dem geschäftsführenden Leitungsorgan keinen Dienstwagen zur alleinigen Benützung überließ, konnten Dienstreisen auch mit dem Privat-PKW unter Vergütung des amtlichen Kilometergeldes⁸⁸ durchgeführt werden. Formulierungen, die nach Möglichkeit eine Bevorzugung öffentlicher Verkehrsmittel vorsahen, waren bis auf zwei Ausnahmen nicht verbreitet.

- 23.2 Der LRH sah, wie bereits unter TZ 21 angemerkt, auch im Bereich der Reisekostenregelungen die Notwendigkeit, Standardisierungen vorzunehmen. Trotz unterschiedlicher Regelungen waren nach Ansicht des LRH dienstlich veranlasste Reisen jedenfalls auf die effizienteste Art durchzuführen.

Bei der Wahl des Verkehrsmittels sowie bei der Beschaffung von Dienstwägen sollten zukünftig auch in den Beteiligungen umweltpolitische Aspekte berücksichtigt werden.

⁸⁸ geregelt in der Reisegebührevorschrift 1955

SONSTIGES

Organfunktion

- 24.1 Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes gibt vor, dass generell im Rahmen von Verträgen mit geschäftsführenden Leitungsorganen die Verpflichtung des Leitungsorgans zur Ausübung von Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften zu vereinbaren sind. Dabei durften mit der Tätigkeit keine geldwerten Vorteile für den Leiter realisiert werden. Diese waren an das jeweilige Unternehmen abzuführen.

Von den 38 schriftlich vorliegenden Verträgen beinhalteten 26 entsprechende Regelungen zur Organfunktion, wobei in 25 Verträgen Bestimmungen zur Abführung etwaiger geldwerter Vorteile durch die Übernahme der Organfunktion zu finden waren.

In zwölf Beteiligungen kam es zur Wahrnehmung der Leitungsfunktion im Rahmen einer schriftlich vorgesehenen Organfunktion. In drei Beteiligungen erfolgte die Leitung in einer Organfunktion ohne schriftliche Verpflichtungen hierzu.

- 24.2 Der LRH erachtete es als sinnvoll, Landesbeteiligungen in Organfunktion ohne den Bezug geldwerter Vorteile zu führen.

Der LRH kritisierte, dass zwölf von 38 schriftlichen Verträgen keine generelle Verpflichtung vorsahen, eine Organfunktion auszuüben. Der LRH empfahl, die Verpflichtung zur Ausübung einer Organfunktion standardmäßig in alle zukünftigen Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen aufzunehmen.

Schließlich merkte der LRH an, dass auch mit geschäftsführenden Leitungsorganen, die ihre Leitung im Rahmen einer Organfunktion ausübten, schriftliche Vereinbarungen zu treffen wären.

Nebenbeschäftigung

- 25.1 Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung für geschäftsführende Leitungsorgane bedarf unter Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes der Zustimmung des Unternehmens. Der LRH stellte in den ihm vorliegenden Verträgen unterschiedliche Formulierungen zur Ausübung einer Nebenbeschäftigungen fest:

Tabelle 11: Vertragliche Ausgestaltung von Nebenbeschäftigungen

Regelung	Anzahl
Wettbewerbsverbot	7
Nebenbeschäftigungen nach Genehmigung des Dienstgebers erlaubt ¹	14
Im Vertrag definierte Nebenbeschäftigungen erlaubt ²	13
keine Regelung	4

¹ Verträge die regeln, dass eine Genehmigung einzuholen ist inkl. jener Verträge, die zusätzlich ein Wettbewerbsverbot beinhalten

² Verträge die explizite Tätigkeiten erlauben inkl. jener Verträge, die zusätzlich eine Wettbewerbsverbot und/oder die allgemeine Einholung einer Genehmigung zur Ausübung einer Nebentätigkeit beinhalten

Quelle: Basis Verträge, eigene Darstellung

Bei sieben Verträgen war eine Nebenbeschäftigung im Sinne eines Wettbewerbsverbots gemäß Aktien- oder GmbH-Gesetz ausdrücklich ausgeschlossen. In 14 Fällen bedurfte die Ausübung einer Nebenbeschäftigung der Zustimmung des Dienstgebers. Bei 13 Verträgen konnte der LRH feststellen, dass bestimmte Nebenbeschäftigungen oder die Ausübung bestimmter nebenberuflicher Funktionen bereits explizit im Dienstvertrag geregelt waren. Dazu zählten etwa die Ausübung von Vortragstätigkeiten an Hochschulen, Berater- und Sachverständigentätigkeiten, die Veröffentlichung von Artikeln und Buchbeiträgen oder die Fortführung eines bereits bestehenden Unternehmens. Vier der vorliegenden Verträge wiesen keine diesbezüglichen Regelungen auf.

- 25.2 Obwohl der Großteil der Beteiligungen Regelungen zur Ausübung von Nebenbeschäftigungen traf, erachtete es der LRH als notwendig, allgemeine Standards zu definieren und diese in zukünftige Verträge aufzunehmen.

Unfallversicherung

- 26.1 Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sieht die Vereinbarung einer Unfallversicherung für das Leitungsorgan für den Versicherungsfall
- des Todes in der Höhe von max. einem Jahresbruttogehalt (exkl. erfolgsabhängiger Prämien) und
 - für den Versicherungsfall der dauernden Invalidität in der Höhe von maximal zwei Jahresbruttogehältern

vor.

Für neun geschäftsführende Leitungsorgane schlossen die Beteiligungen eine Unfallversicherung für die Versicherungsfälle des Todes und der dauernden Invalidität ab. Bei vier der neun Leitungsorgane überschritten die vertraglich festgelegten Versicherungssummen die Obergrenze der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

- 26.2 Der LRH kritisierte, dass bei vier geschäftsführenden Leitungsorganen die Versicherungssummenobergrenze der Vertragsschablonenverordnung des Bundes überschritten wurde und merkte zudem an, dass höhere Versicherungssummen einen Einfluss auf die Versicherungsprämien haben können. Der LRH empfahl, bei der Vereinbarung einer Unfallversicherung die Obergrenzen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu beachten.

Urlaub

- 27.1 Gemäß der Vertragsschablonenverordnung des Bundes darf ein Urlaub von bis zu 36 Werktagen im Jahr und eine Abgeltung des Urlaubsanspruches bei Ende des Anstellungsvertrages vereinbart werden.

Von den 38 schriftlich vorliegenden Verträgen enthielten 33 dezidierte Regelungen zum Urlaubsanspruch. In fünf Verträgen waren für den LRH keine Urlaubsregelungen zu finden.

Die Anspruchshöhen variierten zwischen 25 Werktagen und der nach Vertragsschablonenverordnung des Bundes zulässigen Höchstgrenze von 36 Werktagen. Die Verträge orientierten sich u.a. bei der Bemessung des Urlaubs am

- Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung⁸⁹,
- Angestelltengesetz⁹⁰ oder
- jeweiligen Kollektivvertrag⁹¹, dem das geschäftsführende Leitungsorgan unterlag.

Im Zusammenhang mit dem Urlaubsanspruch fordert die Vertragsschablonenverordnung des Bundes des Weiteren, dass eine Verjährung des Urlaubsanspruches nach Ablauf von zwei Jahren, ab dem Ende des Jahres in dem er entstanden ist, zu vereinbaren ist. Die Analyse der Verjährungsfristen ergab, dass von den 38 schriftlichen Verträgen acht keine derartigen Bestimmungen enthielten. Für ein

⁸⁹ Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976

⁹⁰ Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten, BGBl. Nr. 292/1921

⁹¹ Seilbahnen Kollektivvertrag

geschäftsführendes Leitungsorgan vereinbarten die Vertragsparteien eine Verjährung des Urlaubsanspruches nach fünf Jahren.

- 27.2 Die in Anlehnung an die Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorgesehene Urlaubshöchstgrenze von 36 Werktagen wurde nicht überschritten.

Der LRH kritisierte jedoch, dass betreffend die Urlaubsregelungen die Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes in einigen Fällen unvollständig umgesetzt wurden.

Entgeltfortzahlung

- 28.1 Für den Fall der Arbeitsverhinderung durch Krankheit, einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit sieht die Vertragsschablonenverordnung des Bundes eine Entgeltfortzahlung bis zum maximalen Ausmaß von sechs Monaten vor.

In 27 schriftlich vorliegenden Verträgen (=rd. 71%) waren entsprechende Regelungen in den Verträgen vorgesehen. Dabei variierte die maximale Dauer der Entgeltfortzahlung:

- Sieben Verträge reizten die Regelung der Obergrenze der Vertragsschablonenverordnung des Bundes in vollem Ausmaß aus.
- In elf Verträgen wandten die Beteiligungen die Regelungen gemäß dem Angestelltengesetz an, welches deutlich kürzere Zeiträume für die Entgeltfortzahlung vorsah.
- Fünf Verträge gestalteten für ihre Leitungsorgane individuelle Rahmenbedingungen⁹², wobei die Dauer der Entgeltfortzahlung zwischen einem und drei Monaten variierten.
- Vier Verträge überschritten die in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes festgelegte Dauer der Entgeltfortzahlung von sechs Monaten, teilweise bis zu weiteren sechs Monaten.

- 28.2 Der LRH kritisierte, dass vier Verträge eine längere Entgeltfortzahlungsdauer vorsahen, als die in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes definierten sechs Monate. Der LRH empfahl, den betroffenen Beteiligungen, zukünftig die Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu berücksichtigen. Außerdem wies der LRH darauf hin, dass entsprechende Regelungen zur Entgeltfortzahlung in allen Verträgen Eingang finden sollten.

⁹² z.B. Theaterarbeitszeitgesetz, Seilbahnen-Kollektivvertrag

Abfertigung

- 29.1 Zu Abfertigungsansprüchen von geschäftsführenden Leitungsorganen sieht die Vertragsschablonenverordnung des Bundes eine Regelung entsprechend dem Angestelltengesetz⁹³ oder dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz⁹⁴ vor.

Die Analyse des LRH zu den Abfertigungsansprüchen ergab folgendes Bild:

- 25 Verträge orientierten sich am Angestelltengesetz, am BMSVG⁹⁵ oder an kollektivvertraglichen Bestimmungen.
 - Drei Verträge enthielten individuelle Regelungen:
 1. In einem Fall wurde der durchschnittliche Monatsgehalt der letzten fünf Jahre herangezogen, jedoch fand sich eine Deckelung der Bemessungsgrundlage auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen.
 2. Bei zwei Verträgen wurden fünf Bruttomonatsentgelte als Berechnungsbasis herangezogen.
 - In einem Vertrag schlossen die Vertragsparteien einen Abfertigungsanspruch ausdrücklich aus.
 - Neun Verträge enthielten keine Abfertigungsbestimmungen.
- 29.2 Der LRH kritisierte, dass in zwei Fällen die vertraglichen Abfertigungsvereinbarungen mit fünf Bruttomonatsentgelten weder den Bestimmungen nach dem Angestelltengesetz noch dem BMSVG entsprachen. Dadurch standen sie nicht im Einklang mit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. Der LRH empfahl, bei neuen Verträgen die Abfertigungsregelungen in Anlehnung an das Angestelltengesetz oder das BMSVG zu vereinbaren.

⁹³ Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz), BGBl Nr. 292/1921

⁹⁴ Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002

⁹⁵ bis zum 01.01.2007 Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG)

SCHLUSSEMPFEHLUNGEN

30 Zusammenfassend hob der LRH folgende Empfehlungen hervor:

(1) Im Sinne eines wirksamen Beteiligungsmanagements sollten beim AKL sowie der LKBG bzw. KLH - jeder für seinen Wirkungsbereich und entsprechend den gesellschaftsrechtlichen Möglichkeiten - die Geschäftsführerverträge⁹⁶ lückenlos aufliegen. Dies gilt insbesondere auch für die indirekten Beteiligungen⁹⁷. (TZ 5)

(2) Bei der Wiederbestellung von Leitungsorganen wäre ein neuer Vertrag mit den aktuellen Vereinbarungen aufzusetzen. Verweise auf Altverträge sollten zum Zwecke der Transparenz und Übersichtlichkeit vermieden werden. (TZ 5)

(3) Im Rahmen der Besetzung von Geschäftsführungspositionen sind geeignete Maßnahmen oder Vorkehrungen zu treffen, um den Frauenanteil anzuheben.⁹⁸ (TZ 6)

(4) Die Größe des Aufsichtsrates der KABEG wäre zu überdenken. (TZ 6)

(5) Bis zur Schaffung einer eigenen Vertragsschablonenverordnung in Kärnten wären für die Bestellung von Leitungsorganen schriftliche Verträge gemäß den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abzuschließen. (TZ 6)

(6) Um Abgabennachzahlungen zu vermeiden, sollte in Bezug auf einen Werkvertrag eines nebenberuflichen Leitungsorgans eine rasche Klärung der vertragsrechtlichen Situation erfolgen. (TZ 6)

(7) Eine Vertragsschablonenverordnung für den Wirkungsbereich des Landes Kärnten sollte in Anlehnung an die Vertragsschablonenverordnung des Bundes erlassen werden. Dabei wären auch Unternehmen im Gemeindeeigentum und die Leitungsebene des KABEG-Management einzubeziehen. (TZ 8, TZ 17)

(8) Im Zusammenhang mit der Festlegung von Prämien wären variable Bezugsbestandteile mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs durchgängig in allen Verträgen zu begrenzen. (TZ 12)

(9) Auf Ziele, welche die Erfüllung von Kernaufgaben geschäftsführender Leitungsorgane zum Inhalt hatten, sowie auf automatische Prämienauszahlungen bei

⁹⁶ Dazu zählen sämtliche Vertragsbestandteile inkl. Ergänzungen sowie der Altverträge und darauf verweisende Vertragsbestandteile.

⁹⁷ Unter dem Begriff indirekte Beteiligungen verstand der LRH die Tochtergesellschaften der Beteiligungen des Landes und der KLH, die der Kontrolle des LRH unterliegen.

⁹⁸ siehe hierzu beispielsweise Kärntner Landes - Gleichbehandlungsgesetz - K-LGBG i.d.g.F.

verabsäumter bzw. nicht fristgerechter Festlegung von Zielvorgaben sollte gänzlich verzichtet werden. Eine Vorauszahlung von Prämien wäre ebenfalls zu vermeiden. (TZ 12)

(10) Zielvereinbarungen mit den geschäftsführenden Leitungsorganen sollten nur anhand konkreter Messgrößen im Vorhinein festgelegt werden. Darüber hinaus sollten neben kurzfristigen auch langfristige Zielsetzungen⁹⁹ vereinbart werden. (TZ 12)

(11) Im Zuge der Erlassung einer Kärntner Vertragsschablonenverordnung wäre eine Gehaltspyramide zu implementieren, welche als Bezugsobergrenzen die Höhe der Bezüge des K-BG vorsehen sollte. Dazu sollten die verantwortlichen Gremien einen strukturierten Entscheidungsfindungsprozess zur Bestimmung der Gehaltshöhe überlegen und diesen dokumentieren. (TZ 13)

(12) Eine Wertanpassung der Bezüge sollte nicht automatisch, sondern durch jährliche Beschlussfassung des jeweils zuständigen Gremiums, unter der Bedingung der Festlegung einer Obergrenze der Gesamtjahresbezüge, erfolgen. Die Wertanpassung könnte sich dabei unter Berücksichtigung der Finanzsituation des Landes beispielsweise am Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungsgesetz¹⁰⁰ orientieren. (TZ 14)

(13) Optimierungspotentiale im Führungsbereich der Landesbeteiligungen wären beispielsweise durch die Reintegration von Aufgaben gemeinwirtschaftlicher Beteiligungen in die öffentliche Verwaltung zu heben. (TZ 15)

(14) Das Interne Kontrollsystem in der Gehaltsverrechnung müsste überarbeitet und angepasst werden, insbesondere bei Verwendungsänderungen und der Anpassung von Beschäftigungsausmaßen. (TZ 16)

(15) Die Gehälterpyramide im KABEG-Management sollte mittelfristig angepasst werden. Die Bezüge von Führungskräften innerhalb des KABEG-Verbundes sollten sich dabei ausgehend vom Bruttogehalt des Vorstandes als maximale Gehaltsobergrenze an der Gehaltsstruktur der Landesverwaltung orientieren, Sonderverträge müssten den KABEG-Aufsichtsrat zur Genehmigung vorgelegt werden. (siehe dazu auch Berichte Zl. LRH 23/B/2011 und Zl. LRH 127/B/2014). (TZ 17)

(16) Das Abschließen von unbefristeten Verträgen bei Leitungsfunktionen sollte vermieden, vielmehr eine Befristung von Leitungsfunktionen gesetzlich verankert werden. (TZ 18)

⁹⁹ Zeithorizont: ein bis drei Jahre

¹⁰⁰ BGBl. I Nr. 64/1997 i.d.g.F.

(17) Die Betriebsnotwendigkeit von Dienstwägen für geschäftsführende Leitungsorgane sollte, durch das Führen eines Fahrtenbuches über einen repräsentativen Zeitraum, geprüft werden. Die Ergebnisse dieser Bedarfsanalysen wären beim Abschluss neuer Dienstverträge im Sinne der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu berücksichtigen. (TZ 19)

(18) Damit Beteiligungen im Zentralraum Klagenfurt im Bedarfsfall auf den Fuhrpark des Landes zurückgreifen können, wären entsprechende Vereinbarungen zu schließen. (TZ 19)

(19) Dienstwägen sollten einer einheitlichen Anschaffungskosten-Obergrenze unterliegen, die sich an der steuerlichen Angemessenheitsgrenze¹⁰¹ orientiert. In begründeten Ausnahmefällen, beispielsweise bei außergewöhnlich hohen Kilometerleistungen, könnten höhere Anschaffungskosten gewährt werden. (TZ 19)

(20) In Bezug auf die Ersatzanschaffung von Dienstwagen wären einheitliche Regelungen zu schaffen. (TZ 20)

(21) In Bezug auf die Nutzungsbedingungen und die Kostentragung für Dienstkraftwägen sollten klar verständliche Standardtexte vorgegeben werden. (TZ 21)

(22) Die uneingeschränkte Übernahme der Betriebskosten von Arbeitgebern im Rahmen der Privatnutzung von Dienstwägen durch geschäftsführende Leitungsorgane (z.B. für Urlaubsfahrten) wäre zu überdenken. (TZ 21)

(23) Die Alleinnutzung des Dienstwagens sollte ausschließlich mit der geschäftsführenden Leitungsfunktion verbunden sein. (TZ 21)

(24) Der Sachbezug für den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Parkplatz sollte bei drei geschäftsführenden Leitungsorganen korrigiert und nachverrechnet werden. (TZ 22)

(25) Im Bereich der Reisekostenregelungen wäre es notwendig, Standardisierungen vorzunehmen. (TZ 23)

(26) Trotz unterschiedlicher Regelungen sollten dienstlich veranlasste Reisen von geschäftsführenden Leitungsorganen jedenfalls auf die effizienteste Art durchgeführt werden. (TZ 23)

¹⁰¹ siehe hierzu Einkommensteuerrichtlinie 2000 (EStR 2000), RZ 4771 bis RZ 4778

- (27) Bei der Wahl des Verkehrsmittels sowie bei der Beschaffung von Dienstwägen in den Beteiligungen sollten zukünftig auch umweltpolitische Aspekte berücksichtigt werden. (TZ 23)
- (28) Die Verpflichtung zur Ausübung einer Organfunktion wäre standardmäßig in alle zukünftigen Verträge von geschäftsführenden Leitungsorganen aufzunehmen. (TZ 24)
- (29) Mit allen geschäftsführenden Leitungsorganen, die ihre Leitung im Rahmen einer Organfunktion ausüben, wären schriftliche Vereinbarungen zu treffen. (TZ 24)
- (30) Für Regelungen zur Ausübung von Nebenbeschäftigungen wären allgemeine Standards zu definieren und diese in zukünftige Verträge aufzunehmen. (TZ 25)
- (31) Bei der Vereinbarung einer Unfallversicherung sollten die Obergrenzen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes beachtet werden. (TZ 26)
- (32) Entsprechende Regelungen zur Entgeltfortzahlung sollten gemäß der Vertragsschablonenverordnung des Bundes in allen Verträgen Eingang finden. (TZ 28)
- (33) Bei neuen Verträgen wären die Abfertigungsregelungen in Anlehnung an das Angestelltengesetz oder das BMSVG zu vereinbaren. (TZ 29)

Klagenfurt, den 07. März 2016

Der Direktor:

MMag. Günter Bauer, MBA