

StRH – 32364/2006
Bericht betreffend die Prüfung
Von Dienstverträgen von Führungskräften in den
Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz

Graz, 19. September 2007
BerichterstellerIn:

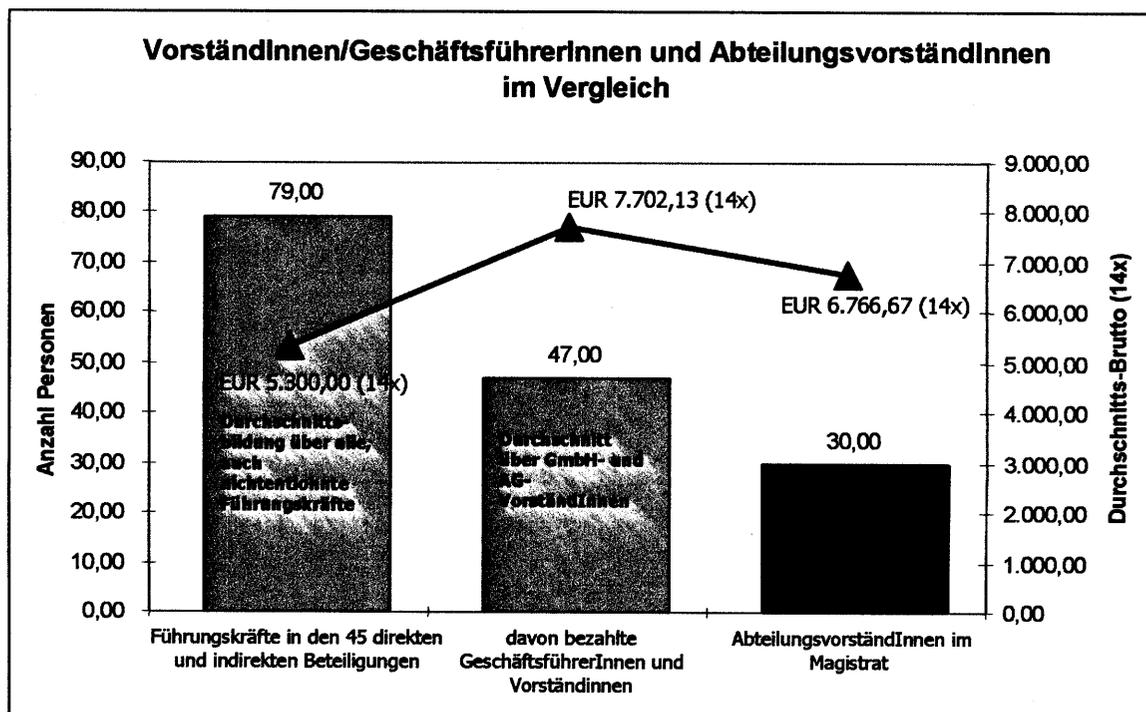
GR *Schmalhardt*
Öffentlich!

Bericht
an den
Gemeinderat

Der Stadtrechnungshof hat gemäß § 98 Abs 6 Statut der Landeshauptstadt Graz die **Dienstverträge von Führungskräften der Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz** auf Grund eines Prüfantrages von sieben Mitgliedern des Gemeinderates vom 2. Oktober 2006 durchgeführt und gelangt zu **folgenden Ergebnissen**:

(1) Erhobene Eckdaten zu den Verträgen und zu Vergleichsbezügen in anderen Städten und Unternehmen

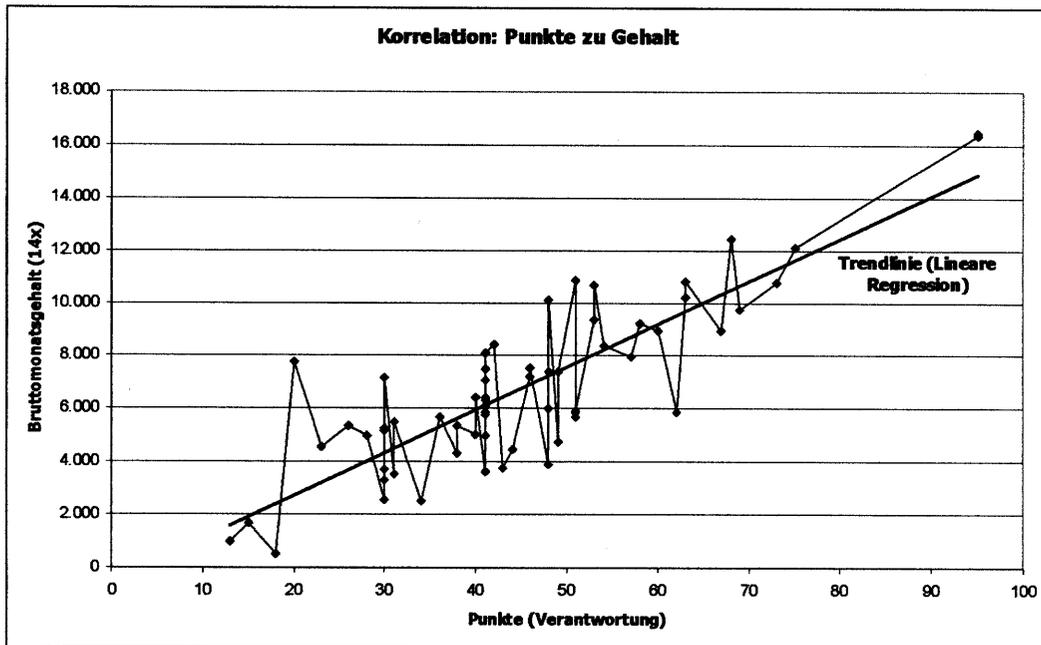
- Untersucht wurden die **Verträge und Bezüge von insgesamt 80 Führungskräften** (VorständInnen, GeschäftsführerInnen, ProkuristInnen sowie von Personen, die als Bedienstete des Magistrates Graz Geschäftsführungsfunktionen in Tochtergesellschaften wahrnehmen).
- **62 Führungskräfte erhalten für deren Tätigkeit eine laufende Entlohnung**; die übrigen Führungsaufgaben werden entweder nicht oder nur im Rahmen eines anderen Anstellungsverhältnisses abgegolten. Die **gesamten Bruttobezüge dieser 62 Führungskräfte** beliefen sich im Jahr 2005 auf **rund EUR 420.000,00 pro Monat (14x)**.
- **Der über alle Führungskräfte ermittelte Durchschnittsbruttogehalt in Beteiligungen und Magistrat** wurde von uns wie folgt ermittelt:



- **Unter den 62 Führungskräften** befinden sich **acht Frauen**; davon **nur eine Person in der Kategorie „Top-Manager“** (siehe zu den Kategorien gleich folgend) sowie **nur drei Frauen in der Kategorie der GmbH-GeschäftsführerInnen**. Eine detaillierte Untersuchung der Ursachen haben wir nicht durchgeführt; die Bestellungen von weiblichen Führungskräften liegen aber durchwegs in der jüngeren Vergangenheit, woraus eine **steigende Tendenz** abzuleiten ist.
- Die **Bruttomonatsbezüge (14x)** einschließlich (im Jahr 2005 ausbezahlter) **Prämien** und einschließlich allfälliger **Arbeitgeber-Beiträge aus Pensionszusagen** bewegen sich in folgenden Größenordnungen:
 - **TopmanagerInnen mit Konzernverantwortung:** Bruttomonatsbezüge in einer Höhe zwischen EUR 5.900,00 und EUR 16.800,00 (jeweils 14x)
 - **GeschäftsführerInnen in GmbH bzw ManagerInnen mit operativer Geschäftsbereichsverantwortung:** Bruttomonatsbezüge zwischen EUR 2.600,00 und EUR 12.400,00 (jeweils 14x), wobei anzumerken ist, dass in diesem Segment Unternehmensgrößen mit Umsätzen von einigen wenigen tausend EUR pa bis hin zu Jahresumsätzen von bis zu 40 Mio EUR zu verzeichnen sind.
 - **ProkuristInnen (leitende Angestellte) bzw Personen ohne operative Geschäftsbereichsverantwortung:** Bruttomonatsgehälter in einer Höhe zwischen EUR 2.500,00 pm bis hin zu EUR 6.300,00 pm (jeweils 14x).
- Der **Vergleich mit Bruttomonatsbezügen stadtexterner Unternehmen** hat folgendes ergeben:
 - Im **Bereich der Spitzengehälter der städtischen Beteiligungen** liegen die **Benchmarks von Unternehmen in öffentlicher Hand** im Bereich zwischen EUR 16.000,00 pm (14x) bis hin zu EUR 28.000,00 (14x).
 - Im Bereich der **GmbH-GeschäftsführerInnen bzw ManagerInnen mit operativer Geschäftsbereichsverantwortung** liegen keine veröffentlichten Vergleichsdaten vor, und ist zudem die **Streuung in der Unternehmensgröße der städtischen Beteiligungen sehr groß**. Dennoch kann der vorsichtige Befund getroffen werden, dass **Bruttobezüge zwischen EUR 5.000,00 und EUR 7.500,00 pm (14x)** jedenfalls angemessen sind. Wir verweisen jedoch auf die gleich nachfolgenden Aussagen.

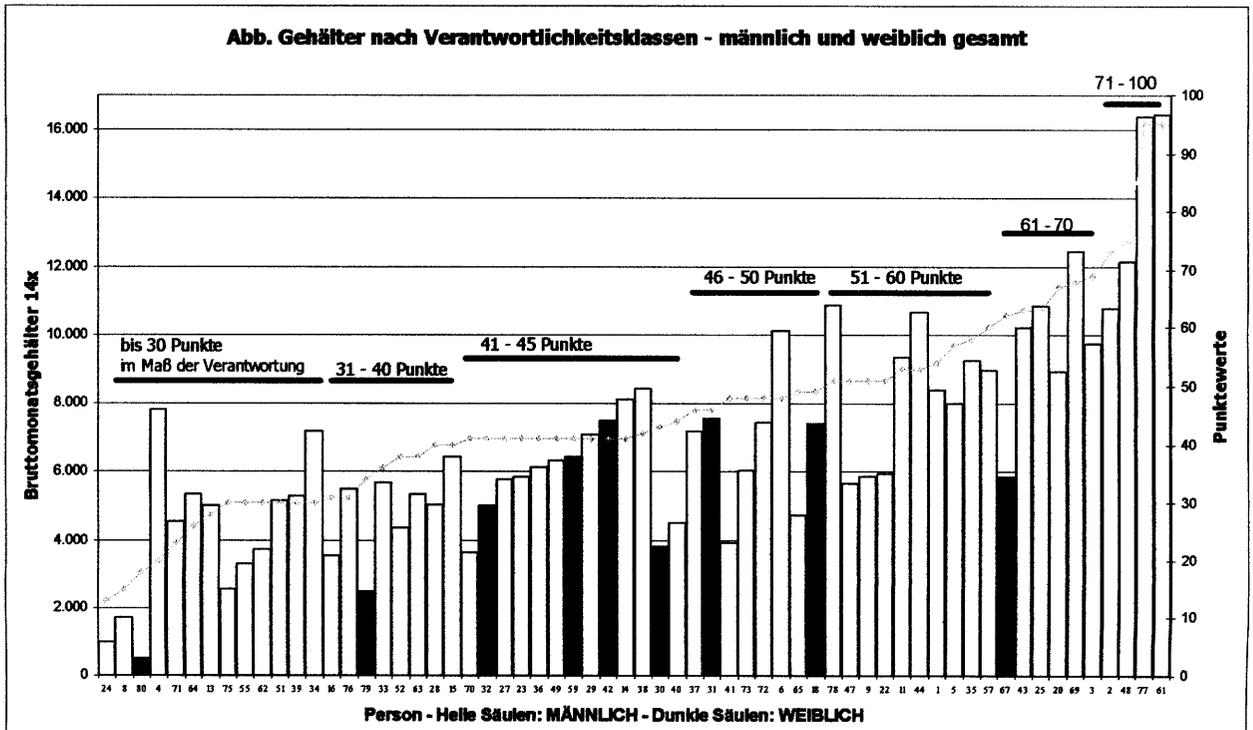
(2) **Bewertung der Führungspositionen nach dem Grad der wahrgenommenen Verantwortung**

- Im Zuge der Prüfung hat der **Stadtrechnungshof** eine umfangreiche **Bewertung der Verantwortungsbereiche und des Verantwortungsumfanges** durchgeführt. Dabei wurden **objektivierbare Parameter** wie Umsatz, Bilanzsumme, Mitarbeiterzahlen, Führungsspanne uä **erhoben** und mittels eines **Punktebewertungsschlüssels** eine Kennzahl pro Person ermittelt. Diese Kennzahlen ermöglichen einen **Direktvergleich zwischen Gehaltshöhe und Schwierigkeit (Umfang) der Aufgaben**.
- Im Rahmen der Untersuchung hat sich gezeigt, dass **tendenziell eine Korrelation zwischen Gehaltshöhe und Verantwortung** besteht, dass also – von Ausnahmefällen abgesehen – ein Zusammenhang zwischen höherer Verantwortung und höherem Gehalt besteht; siehe dazu **umseitige Grafik**:



- Wiewohl also aus der **Grafik** eindeutig eine Korrelation abzulesen ist, sind dennoch **in einer Vielzahl der Fälle große Abweichungen – nach oben wie nach unten – zu verzeichnen**. Diese Abweichungen wurden im Prüfbericht analysiert und einer kritischen Stellungnahme unterzogen – aus **unten folgender Grafik** kann man den **Verlauf und die Abweichungen der einzelnen Führungskräfte-Dotationen** in Abhängigkeit von der **Punktezahl (Linie)** ersehen.

Säulen mit dunkler Farbe repräsentieren **weibliche** Inhaber von Führungspositionen:



- Ein **solcher Zusammenhang** hat sich auch – wieder von Ausnahmefällen abgesehen – bei der **Untersuchung der zeitmäßigen Arbeitsbelastung** erkennen lassen; hier ist auffallend, dass **Frauen grosso modo geringere Gesamtarbeitszeiten angeben**, was ein Zeichen dafür sein könnte, dass Frauen infolge einer Doppelbelastung durch Beruf und Familie geringere Spielräume bei Repräsentations- und Networking-Aktivitäten vorfinden. Diese Hypothese wurde jedoch im Rahmen der Prüfung nicht abschließend geprüft.
- **Ausnahmen von dieser Korrelation** bestehen aber und haben im Wesentlichen folgende **Ursachen**:
 - Höhere Marktgehälter bei **Spezialqualifikationen** führen in Einzelfällen zu überproportionalen Bezügen, gemessen an den klassischen Unternehmensparametern
 - **Schnell wachsende Aufgabengebiete** in einzelnen Unternehmen, denen bis dato **keine sofortige Anpassung** der Bezüge gefolgt ist
 - **Traditionalismen und langjährig bestehende Verträge** sowie **unternehmensinterne Gehaltspyramiden** führen in Einzelfällen ebenfalls zu Abweichungen.

(3) Gender-Aspekt

- **Zunächst ist noch einmal darauf zurück zu kommen, dass sich unter den 62 entlohnten Führungskräften nur acht Frauen; davon nur eine Person in der Kategorie „Top-Manager“ finden; ferner sind nur drei Führungspositionen in der Kategorie der GmbH-GeschäftsführerInnen weiblich besetzt.** Eine detaillierte Untersuchung der Ursachen haben wir nicht durchgeführt; die Bestellungen von weiblichen Führungskräften liegen aber **durchwegs in der jüngeren Vergangenheit**, woraus eine **steigende Tendenz** abzuleiten ist.
- Im Hinblick auf **Entlohnung in Relation zum Maß der Verantwortung** ist zu sagen, dass **keine signifikante Besser- oder Schlechterstellung weiblicher Führungskräfte erkennbar** wird; Frauen mit gleichem Verantwortungsumfang werden in vergleichbarer Höhe wie ihre männlichen Kollegen entlohnt (siehe dazu auch die **Grafik auf der Vorseite**).
- Auf Grund der **geringen Zahl an weiblichen Führungskräften** – insbesondere im Bereich der Vorstands-/Geschäftsführungsebene – ist hier jedoch der Beurteilungsspielraum sehr eingeschränkt. So **erreichen Frauen bis dato nur eine Verantwortungsebene**, die sich in **unserer Bewertung mit maximal rund 60 Punkten** (maximal 95 Punkte vergeben) niederschlägt. Dies könnte als **„gläserner Plafond“** interpretiert werden.
- Wie gleich unten noch erläutert wird sind **Frauen auch im geringeren Maß mit Prämienvereinbarungen in relevanter Höhe angestellt.**

(4) Prämienvereinbarungen

- Was **Prämientlohnungen** betrifft, zeigt sich folgendes Bild:
 - Im **Jahr 2005** haben **25 (der insgesamt 62 bezahlten) Führungskräfte eine Prämie erhalten**, wobei hier wiederum in nur 11 Fällen eine Prämie in Höhe von mehr als 9 % der Gesamtbezüge bezahlt wurde.
 - Die **Tendenz ist steigend**, dh Verträge jüngeren Datums weisen tendenziell häufiger Prämienbestandteile auf.

- Dort, wo größere Prämien volumina vereinbart sind, sind **diese vom EGT oder vom Betriebsergebnis (teilweise in Kombination mit weiteren Voraussetzungen) abhängig** und im Dienstvertrag detailliert geregelt. Eine Elimination von sogenannten „Windfall-Profits“ ist in keinem Fall vereinbart, was aber anzuraten wäre.
- Die **Kriterien für die jeweilige Prämien gewährung** sind in **Einzelfällen** für mehrere Jahre im Voraus **im Dienstvertrag** vereinbart – in der **größeren Zahl der Fälle** werden die **Grenzwerte jährlich mit dem Aufsichtsrat akkordiert**.
- Im **Bereich geringer Prämienhöhen** (gemessen am Gesamtbezug) sowie im Bereich der leitenden Angestellten sind nur in Einzelfällen konkrete Grenzwerte vertraglich fixiert.

(5) Empfehlungen

Die vorliegende **Untersuchung** ist – in ihrem Umfang und ihrer Transparenz – **österreichweit einzigartig**: die **Verträge sämtlicher Führungskräfte der Beteiligungen der Stadt Graz** wurden einer **umfassenden Analyse** unterzogen, wobei nicht nur die **Gehälter und Nebenbezüge dokumentiert** und dargestellt, sondern auch **Bewertungen der Führungsaufgaben** und des Umfangs der **wahrgenommenen Verantwortung** durchgeführt wurden.

Der **Stadtrechnungshof empfiehlt** auf der Grundlage der obigen Ausführungen Folgendes:

- Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse **empfiehlt der Stadtrechnungshof**, eine generelle **Richtlinie (Empfehlung) für die Bemessung von Führungskräftegehältern** auszuformulieren, die nach dem Vorbild der in unserer Prüfung gewählten Vorgangsweise zur Bemessung des Grades der Verantwortung (**Score-Card**) eine Beziehung zwischen messbaren Parametern und einem Intervall für die Bemessung der Bezüge herstellt.
- Dabei sollten **neben den schon dargestellten Beurteilungskriterien** auch verstärkt **erfolgs- bzw leistungsorientierte weitere Kriterien** verankert werden, um etwa eine Gewichtung danach zu ermöglichen, ob eine bestehende Struktur bloß fortgeführt werden, oder aber **fundamentale Umstrukturierungsaufgaben** durchgeführt werden müssen. Hierzu bietet sich eine **verstärkte Erfolgskomponente (Prämientlohnung)** an.
- Die **Formulierung eines entsprechenden Gemeinderatsbeschlusses** über eine solche **Richtlinie zur Entlohnung von Führungskräften ist empfehlenswert**.

Der **Kontrollausschuss stimmt den Feststellungen des Stadtrechnungshofes zu** und stellt gemäß § 67 a in Verbindung mit § 45 Abs 6 des Statutes der Landeshauptstadt Graz 1967, LGBl 130/1967, in der geltenden Fassung den

Antrag,

der **Gemeinderat möge den Prüfbericht des Stadtrechnungshofes** sowie die **Stellungnahme des Kontrollausschusses zur Kenntnis** nehmen.

Die Vorsitzende des Kontrollausschusses:

GRin Elisabeth Rücker

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Dr. Günter Riegler

Vorberaten in den Kontrollausschusssitzungen am 4. Juni 2007, am 19. Juni 2007 und am 5. September 2007.

Die Vorsitzende:

GRin Elisabeth Rücker

StRH – 32364/2006
Führungskräfte Dienstverträge

Graz, 5. September 2007

**Stellungnahme
gemäß § 67a Abs 5 des Statutes der Landeshauptstadt Graz**

zum Prüfbericht gem § 98 Abs 6 Statut der Landeshauptstadt Graz betreffend die

**Dienstverträge von Führungskräften der
Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz**

Der **Kontrollausschuss** hat den Prüfbericht des Stadtrechnungshofes betreffend die **Dienstverträge von Führungskräften der Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz**, in seinen Sitzungen am 4. Juni 2007, am 19. Juni 2007 und am 5. September 2007 **eingehend beraten**. Gemäß § 67a Abs. 5 des Statutes wird zum vorliegenden Prüfbericht folgende

Stellungnahme

abgegeben:

Der **Kontrollausschuss** hat die vom Stadtrechnungshof getroffenen **Feststellungen ausführlich diskutiert**.

Im **Beteiligungsausschuss** der Stadt Graz wurde eine **Richtlinie für GF-Verträge** insbesondere für eine vergleichbare **Prämienregelung** erstellt. Diese gilt für **alle städtischen Gesellschaften**, ausgenommen – wegen der aktienrechtlich normierten Weisungsfreiheit der Organe – für die Grazer Stadtwerke AG. Im Sinne einer **Vergleichbarkeit der Prämienregelungen in allen städtischen Beteiligungen** schlägt der Kontrollausschuss vor: Die Stadt Graz tritt an den **Aufsichtsrat der Grazer Stadtwerke AG** mit der Anregung heran, **die geltende Regelung für die eigenen Dienstverträge zu übernehmen**.

Aufgrund der im Bericht festgestellten **geringen Repräsentanz von Frauen in den Führungsebenen** der städtischen Beteiligungen wird durch den Kontrollausschuss auf die Notwendigkeit von konkreten **Frauenförderungsmaßnahmen in den städtischen Beteiligungen analog zum Frauenförderplan der Stadt Graz** hingewiesen.

Sämtliche **Berichtsteile** betreffend die **Dienstverträge von Führungskräften der Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz** wurden vom Kontrollausschuss **zustimmend zur Kenntnis genommen**.

Die Vorsitzende des Kontrollausschusses:

GRin Elisabeth Rücker