



Prüfbericht 7/2015 zum Thema

Geschäftsführer-Gehaltsbestandteile

(Wirtschaftlichkeitsprüfung)

GZ.: StRH – 045833/2014

Graz, 13. Oktober 2015

Stadtrechnungshof der Landeshauptstadt Graz

A-8011 Graz

Kaiserfeldgasse 19

Fotos (v. links): Stadt Graz/Pichler (1, 2), Foto Fischer (3),
photo 5000 – www.fotolia.com (4)

Diesem Prüfbericht liegt der Stand der vorliegenden Unterlagen und Auskünfte bis
zum 4. September 2015 zugrunde.

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Kurzfassung	5
2. Gegenstand und Umfang der Prüfung	6
2.1. Auftrag und Überblick	6
3. Berichtsteil	7
3.1. Gehaltsberechnungs-Systematik des StRH	7
3.1.1. Kriterium „Konzernverantwortung“	8
3.1.2. Kriterium „Wettbewerb“	9
3.1.3. Kriterium „Schwierigkeit der Aufgabe“	9
3.1.4. Kriterium „Betriebszugehörigkeit“	10
3.1.5. Sonderfall Mehrfachfunktion	10
3.1.6. Berechnungssystematik	11
3.2. Zugrundeliegende Beteiligungen	12
3.3. Geldwerte Leistungen	13
3.4. Vollzeit Geschäftsführer	15
3.5. Teilzeit Geschäftsführer	16
4. Zusammenfassung der Empfehlungen	20
5. Prüfungsmethodik	21
5.1. Zur Prüfung herangezogene Unterlagen	21
5.2. Besprechungen	21

Abkürzungsverzeichnis

DV	Dienstvertrag
GF	GeschäftsführerIn
GO	Geschäftsordnung
StRH	Stadtrechnungshof

FAZIT

Die Richtlinien für GeschäftsführerInnen-Dienstverträge im Haus Graz wurden im Wesentlichen eingehalten.

1. Kurzfassung

Der Stadtrechnungshof legte im Juni 2009 seinen Bericht betreffend „Empfehlungen für die Objektivierung von Bezügen von Führungskräften in städtischen Unternehmen“ vor. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 9. Juni 2011 wurden die „Richtlinien für GeschäftsführerInnen-Dienstverträge im Haus Graz“ dahingehend abgeändert, dass eine Gehaltsobergrenze analog zur im Land Steiermark getroffenen Bezüge-Regelung eingeführt wurde sowie das Einhalten dieser Empfehlungen des Stadtrechnungshofes verbindlich gemacht wurde.

Für das Jahr 2013 wurden 22 Vollzeit Geschäftsführer-Dienstverträge auf Übereinstimmung mit diesem Gehaltsmodell hin überprüft. Es war festzustellen, dass alle Dienstverträge dem im Jahr 2013 geltenden Gehaltsmodell entsprachen.

Die Deckelung der Jahresbruttogehälter analog zur im Land Steiermark getroffenen Bezüge-Regelung wurde in allen Fällen eingehalten.

Es war festzuhalten, dass das Entgelt nebenberuflicher Geschäftsführer der Holding Graz nicht der Gehaltsberechnungs-Systematik des Stadtrechnungshofes entsprach. Kriterien wie beispielsweise „MitarbeiterInnenzahl“ / „Bilanzsumme“ / „Umsatz“ wurden bei der Festsetzung des Entgeltes nebenberuflicher Geschäftsführer nicht berücksichtigt.

2. Gegenstand und Umfang der Prüfung

2.1. Auftrag und Überblick

Gegenstand der Prüfung waren die Geschäftsführer-Gehaltsbestandteile im Haus Graz.

Die vorzunehmende Prüfung wurde als Gebarungskontrolle gem. § 5 GO-StRH angelegt und sollte insbesondere folgende Prüfungsfragen beantworten:

- **Welche Gehaltsbestandteile weisen die Arbeits- und Dienstverträge der Geschäftsführer des Hauses Graz auf?**
- **Wurde bei der Vereinbarung der Höhe der Geschäftsführergehälter auf die vom StRH erstellte Systematik Rücksicht genommen?**

Den Schwerpunkt der Prüfung bildete die Frage, ob durch „verdeckte Entlohnungsbestandteile“ eine Umgehung der StRH-Systematik vorgenommen wurde.

Nicht von der Prüfung umfasst (Nicht-Ziele) wurden die folgenden Themen:

- Eine etwaige Weiterentwicklung der StRH-Systematik zur Ermittlung der Höhe der Gehälter von Führungskräften
- Inhaltliche Bewertung der vereinbarten Entgelthöhen.

Diese Prüfung wurde aufgrund § 13 GO-StRH (Prüfungsantrag) in den Prüfplan des Stadtrechnungshofes aufgenommen.

3. Berichtsteil

3.1. Gehaltsberechnungs-Systematik des StRH

Der Stadtrechnungshof legte im Juni 2009 seinen Bericht betreffend „Empfehlungen für die Objektivierung von Bezügen von Führungskräften in städtischen Unternehmen“ vor¹. Mit Gemeinderatsbeschluss vom 9. Juni 2011 wurden die „Richtlinien für GeschäftsführerInnen-Dienstverträge im Haus Graz“ dahingehend abgeändert, dass eine Gehaltsobergrenze analog zur im Land Steiermark getroffenen Bezüge-Regelung eingeführt wurde sowie das Einhalten dieser Empfehlungen des Stadtrechnungshofes verbindlich gemacht wurde.

Die Systematik des Stadtrechnungshofes, welche den „Empfehlungen für die Objektivierung von Bezügen von Führungskräften in städtischen Unternehmen“ zugrunde lag, wird in Folge zusammengefasst:

Das vom Stadtrechnungshof erarbeitete Modell gab ein Bewertungsschema vor, mit dem die heterogenen Aufgaben, Verantwortungen und Unternehmensgrößen von Führungskräften bestmöglich mit Punkten von 0 bis 100 objektiviert werden konnten.

Kriterien	Punkte	Ausprägungen
Gesamte MitarbeiterInnenzahl	5	unter/über 10/100/1000 MitarbeiterInnen
Direkt berichtspflichtige MitarbeiterInnen	20	unter/über 5/10/20 direkt unterstellte MitarbeiterInnen
Umsatz	20	unter/über TEUR 100/ 1 Mio EUR / 10 Mio EUR
Bilanzsumme	10	unter/über TEUR 100/ 1 Mio EUR / 10 Mio EUR
Seniorität (Betriebszugehörigkeit)	5	kurze / mittlere / langjährige Zugehörigkeit
Max. Punkte für alle Führungskräfte	60	Messbare Hard-Facts
Nur für GF/Vorstände/-Innen		
Konzernverantwortung	10	unter/über 1 / 5 / 10 Tochtergesellschaften
Marktteilnahme	10	gering / mittel / stark ausgeprägt
Schwierigkeit der Aufgaben	20	gering / mittel / stark ausgeprägt
Zusatzpunkte nur für GF/Vorstände/-Innen	40	Soft-Facts - Einzelbeurteilung
Mögliche Maximale Gesamtpunkte	100	

AbteilungsleiterInnen (ProkuristInnen) konnten demnach maximal 60 Punkte erreichen. In der Regel kamen Abteilungsleiterpositionen zwischen 0 bis 40 Punkten zu liegen, weil die Zahl der ihnen direkt unterstellten MitarbeiterInnen gering war und die den Abteilungsleitern zuzumessende Umsatzgröße und Bilanzsumme nach der konkret übertragenen Aufgabe beurteilt werden musste.

1

http://www.graz.at/cms/dokumente/10029027_4900941/28cf06d0/PB_F%C3%BChrungsk r%C3%A4fteentlohnung_Modell_ENDBERICHT_anonymisiert_korr.pdf

Die übrigen 40 Punkte waren nur im Falle einer zu bewertenden GeschäftsführerInnen-Position zu beachten.

Die drei Kriterien „MitarbeiterInnenzahl“ / „Bilanzsumme“ / „Umsatz“ waren grundsätzlich leicht objektivierbar und in der Regel aus den Jahresabschlüssen ablesbar. Beim Kriterium „Umsatz“ empfahl der Stadtrechnungshof, Leistungsentgelte und Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln in die Bemessung der Kennzahl miteinzubeziehen, da in der Praxis in städtischen Beteiligungsunternehmen unterschiedliche Darstellungsformen in Jahresabschlüssen gewählt wurden. Die so interpretierte Größe „Umsatz = Fremdumsatz + Zuschüsse + Leistungsentgelte“ spiegelte in tauglicher Weise das „laufende Gesamtbudgetvolumen“ wider.

Bei der konkreten Bewertung nach dem Kriterium „Berichtspflichtige MitarbeiterInnen“ war im Einzelfall kritisch zu erfragen, wie vielen direkt unterstellten Personen (AbteilungsleiterInnen, AssistentInnen, GeschäftsführerInnen von Tochterunternehmen) die zu bewertende Führungsposition tatsächlich laufende Anweisungen erteilte bzw. Rückmeldungen erhielt. Dieses Kriterium war eine gute Messlatte für die tägliche Arbeitsbelastung einer Führungskraft: je mehr MitarbeiterInnen angeleitet, geführt, informiert und kontrolliert werden mussten, desto höher war die Stressbelastung, desto besser musste das Zeitmanagement sein und desto höher war die Fähigkeit zur gezielten Delegation und Organisationsverbesserung gefordert.

3.1.1. Kriterium „Konzernverantwortung“

Durch das Kriterium „Konzernverantwortung“ (Tochtergesellschaften) war die Zusatzverantwortung, die sich aus der Gesellschafterstellung für Tochterunternehmen heraus ergab, in das Modell eingepreist.

Indikatoren für die Mehrbelastung – gegenüber einer bloß abteilungsmäßigen Organisationsstruktur – konnten sein:

- Verantwortung für Jahresabschlüsse/Kennzahlen von Tochtergesellschaften,
- Konzernsteuerverantwortung (gegenüber Abgabenbehörden),
- Überwachungspflichten nach dem Gesellschaftsrecht,
- verstärkte Informationsflüsse in und im Verhältnis zum Aufsichtsrat,
- zumeist auch: Gesamtverantwortung für zusätzliche Geschäftsfelder.

3.1.2. Kriterium „Wettbewerb“

Für das Kriterium „Wettbewerb“ empfahl der Stadtrechnungshof folgende Interpretationshilfe (Indikationen):

- Stufe 0: kein besonderer Wettbewerbsdruck; die KundInnen hatten in der Realität kaum Ausweichmöglichkeiten zu anderen Anbietern bzw. waren die erbrachten Produkte weder leicht substituierbar, noch war die Nachfrage preiselastisch.

- Stufe 1: die Unternehmung musste sich auf einzelnen Gebieten nationalem oder internationalem Wettbewerb stellen. Die Nachfrage nach den Produkten/Dienstleistungen reagierte mäßig auf Qualitäts- und Preisschwankungen.

Für den Kulturbereich adaptierte Interpretation: die nationale oder internationale Wahrnehmung war gegeben - eine schwache Management-/Intendantenperformance wäre negativ in einschlägigen Fachmedien und Publikationen vermerkt worden.

- Stufe 2: es bestand in mehreren Geschäftsbereichen nachweislich erheblicher Erfolgsdruck vom Markt; die finanziellen Ziele waren in wesentlichem Maß von der Marktpformance abhängig. Die Nachfrage reagierte kurzfristig und sensibel auf Qualitäts- und Preisänderungen. Schlechte Entscheidungen hatten große und schnelle Auswirkungen auf Nachfrage, Reputation, öffentliche Wahrnehmung und finanzielle Ergebnisse.

3.1.3. Kriterium „Schwierigkeit der Aufgabe“

Das Kriterium „Schwierigkeit der Aufgabe“ wertete mit maximal 20 Punkten die konkrete Anforderung und die Schwierigkeit der Aufgabenstellung in das Modell ein. Im Vorfeld der Bewertung hatte sich daher die Eigentümerseite die Frage zu stellen, welche gewünschte strategische Ausrichtung das Unternehmen haben soll.

Der Stadtrechnungshof bot für die konkrete Bewertung folgende Indikationen an:

- Stufe 0: Kurz- bis mittelfristig waren keine besonderen Herausforderungen zu bewältigen; die Unternehmung war gut etabliert und organisiert. Es war in naher Zukunft mit keinen oder nur geringen externen und internen Bedrohungsbildern für den Unternehmenserfolg zu rechnen.

- Stufe 1: es mussten organisatorische und ergebnismäßige neue Weichenstellungen entwickelt und umgesetzt werden. Dabei waren Zielkonflikte und Interessenskonflikte zu bewältigen und waren persönliche Erfahrung und besonderes Geschick der Führungskraft verstärkt einzubringen.

- Stufe 2: es mussten in mehreren Geschäftsbereichen erhebliche und schwierige Reorganisationsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden; die vorgegebenen Ziele waren schwierig zu erreichen; es musste mit erheblichen Zielkonflikten und Interessenskonflikten gerechnet werden und daher in überdurchschnittlichem Ausmaß Verhandlungsgeschick und persönliche Erfahrung eingebracht werden. Es mussten von der Person Expansionsstrategien entwickelt, innovative Ideen eingebracht und neue Märkte oder größere Marktanteile erobert werden.

3.1.4. Kriterium „Betriebszugehörigkeit“

Das Kriterium „Betriebszugehörigkeit“ war mit der sehr geringen Maximalpunktzahl von fünf Punkten bewertet und stellte eine Verbindung zum im öffentlichen Sektor vorherrschenden Senioritätsprinzip dar. Es wurde durch dieses Kriterium in geringfügigem Ausmaß die Möglichkeit geboten, langjährige verdienstvolle Tätigkeit – im Falle mehrfacher Wiederbestellungen – abzugelten.

3.1.5. Sonderfall Mehrfachfunktion

Der Sonderfall einer Mehrfachfunktion nach dem 4-Augen-Prinzip wurde im Bericht des Stadtrechnungshofes vom Juni 2009 in Abschnitt 2.2.7 folgendermaßen angesprochen:

Beispiel: AbteilungsleiterIn (ProkuristIn) A verantwortet das Finanz- und Rechnungswesen der Graz AG und nimmt zugleich die Funktion eines Geschäftsführers in einer Tochtergesellschaft wahr.

Lösungsvorschlag: Bewertung der Unternehmenskennzahlenkriterien (Umsatz, Bilanzsumme usw) anhand der Zahlen der Tochtergesellschaft; Bewertung der Zahl der berichtspflichtigen MitarbeiterInnen additiv (beide Funktionen); Bewertung von Markt- und Schwierigkeitskriterien nach den vorstehend genannten Kriterien gemäß der konkreten Aufgabe.

Das vorgeschlagene Modell ermöglichte die Aufrechterhaltung eines 4-Augen-Prinzips zu moderaten Kosten. Einem hauptverantwortlichen GF/VorstandIn konnte ein/e zweite/r GF/in im Konzern beigestellt werden, der diese Funktion zusätzlich zu seiner/ihrer Hauptaufgabe übernahm.

3.1.6. Berechnungssystematik

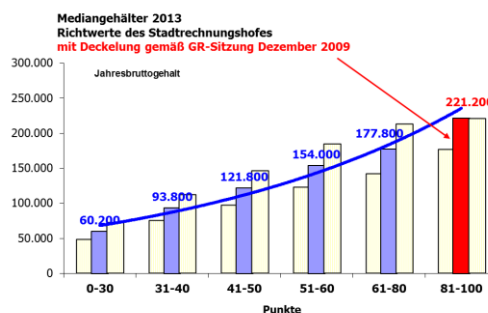
Die Punktebewertung von Führungspositionen erfolgte für die oben beschriebenen Kriterien entsprechend folgender Tabelle:

Gesamt Mitarbeiter		Berichtspflichtige MA		Umsatz		Bilanzsumme		Konzernverantwortung		Marktteilnahme		Schwierigkeit		Seniorität	
ab Anzahl	Pkte	ab Anzahl	Pkte	ab Euro	Pkte	ab Euro	Pkte	ab Anzahl	Pkte	Stufe	Pkte	Stufe	Pkte	Pkte	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	kurz	0
10	1	5	5	100.000	5	100.000	5	1	1	1	5	1	10	mittel	2
100	3	10	10	1.000.000	10	1.000.000	8	5	5	2	10	2	20	lang	5
1.000	5	20	20	10.000.000	20	10.000.000	10	10	10						

Für die Anwendung der „Gehaltspyramide“ hatte der Stadtrechnungshof typisierend Stufen „gleichartiger“ Verantwortung aus den möglichen Punktezahlen gebildet.

Für Jahresbruttogehälter (inkl. Prämien und Sachbezügen) galt im Jahr 2013 folgende Zuordnung von erreichten Punkten zu Gehalt:

Punkte (Intervall)	Gehalts- Median	-20%	+20%
0-30	60.200	48.200	72.200
31-40	93.800	75.000	112.600
41-50	121.800	97.400	146.200
51-60	154.000	123.200	184.800
61-80	177.800	142.200	213.400
81-100	221.200	177.000	221.200
	Deckelung (LH)		Deckelung (LH)



Seitens des Stadtrechnungshofes wurde eine Bandbreite von 20% Abweichung nach oben und unten vom empfohlenen Gehalts-Median eingeräumt.

Abweichungen konnten zu rechtfertigen sein durch folgende Indikationen:

- Die ermittelte Punktezahl für die Führungsposition lag im oberen/unteren Bereich der ermittelten Stufe;
- Die in der Ausschreibung erwünschten Kompetenzen, Fähigkeiten, Erfahrungen der Person waren am Markt über die Medianwerte nicht erhältlich;
- Die Zielvorgaben für die Führungskraft waren in hohem Maße ergebnisabhängig / defizitabhängig und waren sehr schwer zu erreichen; gelang der Führungskraft dennoch die Zielerreichung, konnte eine erhöhte Prämie ausverhandelt werden, die das Gehalt an den oberen Rand der Bandbreite brachte.

Stellungnahme der Finanzdirektion:

Die Objektivierung von Geschäftsführer-Entgelten ist insbesondere im öffentlichen Bereich permanent wichtig, um einerseits die richtigen, für die Bewältigung der fordernden Aufgaben fähigen, Personen gewinnen zu

können und andererseits auch ein möglichst breites Verständnis der Allgemeinheit zu erzielen. Die seit einigen Jahren in Graz angewendete Orientierungstabelle hat – obwohl derartige Instrumente nie perfekt sein können und die Stadt Graz inzwischen daher bereits mit der KGSt hinsichtlich eines erweiternden Benchmarkings im Gespräch ist – einen wichtigen Schritt in diese Richtung beigetragen und es ist sehr erfreulich, dass der Rohbericht deren Einhaltung im Wesentlichen bestätigt.

3.2. Zugrundeliegende Beteiligungen

Die untersuchten GeschäftsführerInnen-Dienstverträge betrafen folgende wesentliche Beteiligungen:

- A. D. BioErde und Kompost GmbH
- achtzigzehn – Agentur für Marketing und Vertrieb GmbH
- Ankünder GmbH
- Bestattung Graz GmbH
- Citycom Telekommunikation GmbH
- Energie Graz Holding GmbH
- FH Standort Graz GmbH
- Flughafen Graz Betriebs GmbH
- Freizeit Graz GmbH
- GBG Gebäude und Baumanagement Graz GmbH
- GGZ
- GPS Eigenbetrieb
- Graz 2003 Kulturhauptstadt Europas Organisations GmbH
- Graz Tourismus und Stadtmarketing GmbH
- Grazer Schlepfbahn GmbH
- GUF – Grazer Unternehmensfinanzierungs GmbH
- Holding Graz – Kommunale Dienstleistungen GmbH
- Kimus Kindermuseum Graz GmbH
- Kunsthaus Graz
- MCG Graz e. gen.
- Next Liberty Jugendtheater GmbH
- Opernhaus Graz GmbH
- SAS – Styrian Aqua Service GmbH
- Schauspielhaus Graz GmbH
- Schöckel Seilbahn GmbH
- Servus Abfall Dienstleistungs GmbH
- Stadtmuseum Graz GmbH
- Theaterholding Graz / Steiermark GmbH
- Theaterservice Graz GmbH
- Waschbetriebe Graz GmbH
- Zentral-Wasserversorgung Hochschwab Süd GmbH

3.3. Geldwerte Leistungen

Nach Durchsicht von 43 GeschäftsführerInnen-Dienstverträgen waren diesen folgende geldwerte Leistungen zugunsten von GeschäftsführerInnen zu entnehmen:

- Jahresbruttobezüge;
- Erfolgsorientierte Prämien (max. 36% des Jahresbruttobezeuges);
- Pauschalvergütung für entsandte GeschäftsführerInnen;
- Private Nutzung eines gesellschaftseigenen PKW;
- Entgelt bei Verzicht auf Inanspruchnahme eines Dienst-PKW;
- Pensionsregelung: Beitrag der Gesellschaft in Höhe von 10% des Jahresbruttobezeuges;
- Einbezug des GF in eine Manager-Haftpflichtversicherung;
- Unfallversicherung auf Unternehmenskosten zugunsten des GF;
- Abfertigung: Einbezug des GF in eine bestehende Mitarbeitervorsorgekasse;
- Ausbezahlung nicht verbrauchter Weiterbildungskosten am Ende der Vertragslaufzeit.

In neun Dienstverträgen war die Nutzung eines Dienstwagens vorgesehen. In sechs Dienstverträgen davon war die Nutzung mit der Verpflichtung zur Leistung eines Beitrages verbunden (Auszug aus Dienstvertrag):

Der Geschäftsführer hat Anspruch auf die uneingeschränkte Nutzung eines gesellschaftseigenen Personenkraftwagens der Mittelklasse. Für die Privatnutzung leistet der Geschäftsführer einen monatlichen Beitrag des Anschaffungspreises des Dienstwagens in sinngemäßer Anwendung des §7 Steiermärkisches Landes-Bezügegesetz- Stmk. LGBl. Nr. 72/1997 i.d.g.F. höchstens aber 7% des Ausgangsbetrages nach §2 dieses Gesetzes.

§ 7 des Steiermärkischen Landes-Bezügegesetzes regelte die Nutzung eines Dienstwagens folgendermaßen:

(1) Dem Ersten Präsidenten des Steiermärkischen Landtages und den Mitgliedern der Steiermärkischen Landesregierung gebührt ein Dienstwagen.

(2) Die Anspruchsberechtigten haben für die Benützung des Dienstwagens einen monatlichen Beitrag von 1,5 % des Anschaffungspreises dieses Dienstwagens, höchstens aber von 7 % des Ausgangsbetrages² nach §2 zu leisten.

² Für das Jahr 2013 betrug dieser Ausgangsbetrag 8.306 Euro

Die Höhe eines Beitrages für die private Nutzung von Dienstfahrzeugen wäre aus Sicht des StRH unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen (mit/ohne Fahrer; Elektroauto; usw...) festzusetzen.

Der Stadtrechnungshof empfahl,

- ein geeignetes Modell zu entwickeln, um grundsätzlich einen Beitrag für die private Nutzung von Dienstfahrzeugen zu verlangen;

Stellungnahme der Finanzdirektion:

Die praktisch derzeit naheliegende Lösung („Modell“) ist, die Privatnutzung von Dienstfahrzeugen (wenn Dienstfahrzeuge aus betrieblichen Gründen überhaupt vorliegen) nur mehr gegen Bezahlung des steuerlichen Sachbezugswertes zuzugestehen. Dies ist relativ transparent (aber wer sagt, dass die Sachbezugswerte die echten Kosten widerspiegeln?), allerdings wenig flexibel/kostenoptimierend (steigen die Sachbezugswerte nach der Steuerreform zu sehr, werden vielleicht viele darauf verzichten, dann entgeht dem Unternehmen cash und die Autos stehen nutzlos am Wochenende herum). Transparenz und Flexibilität/Kostenoptimierung sind in diesem Zusammenhang immer in einer Trade-Off-Beziehung zu sehen, das heißt, jedes diesbezügliche „Modell“ muss regelmäßig hinterfragt und kann nicht für ewig als gültig erklärt werden.

Stellungnahme der Holding Graz:

Zu Seite 14 erster Absatz ist anzumerken, dass das Dienstwagenmodell der Holding Graz bereits einen Beitrag für die Privatnutzung vorsieht und auch umgesetzt wurde.

In einem Geschäftsführer-Dienstvertrag wurde die Ausbezahlung nicht verbrauchter Weiterbildungskosten am Ende der Vertragslaufzeit folgendermaßen geregelt:

Die Gesellschaft übernimmt im Zeitraum 2014 bis 2019 die vertraglich bis 2014 bereits zugestanden und noch nicht verbrauchten Weiterbildungskosten...

wobei vom Geschäftsführer nicht beanspruchte Reste am Ende der Vertragslaufzeit ausbezahlt oder an eine Pensionskasse übertragen werden können.

Abweichend davon kann der Geschäftsführer die volle Auszahlung des jeweils restlichen Betrages verlangen, soweit entsprechende Weiterbildungen während der Vertragslaufzeit nicht untergebracht werden können.

Derartige Vereinbarungen wie in Bezug auf die Ausbildungskosten erhöhten zwar die Flexibilität bei Gehaltsverhandlungen, verringerten allerdings die Transparenz dieser Verträge.

Der Stadtrechnungshof empfahl,

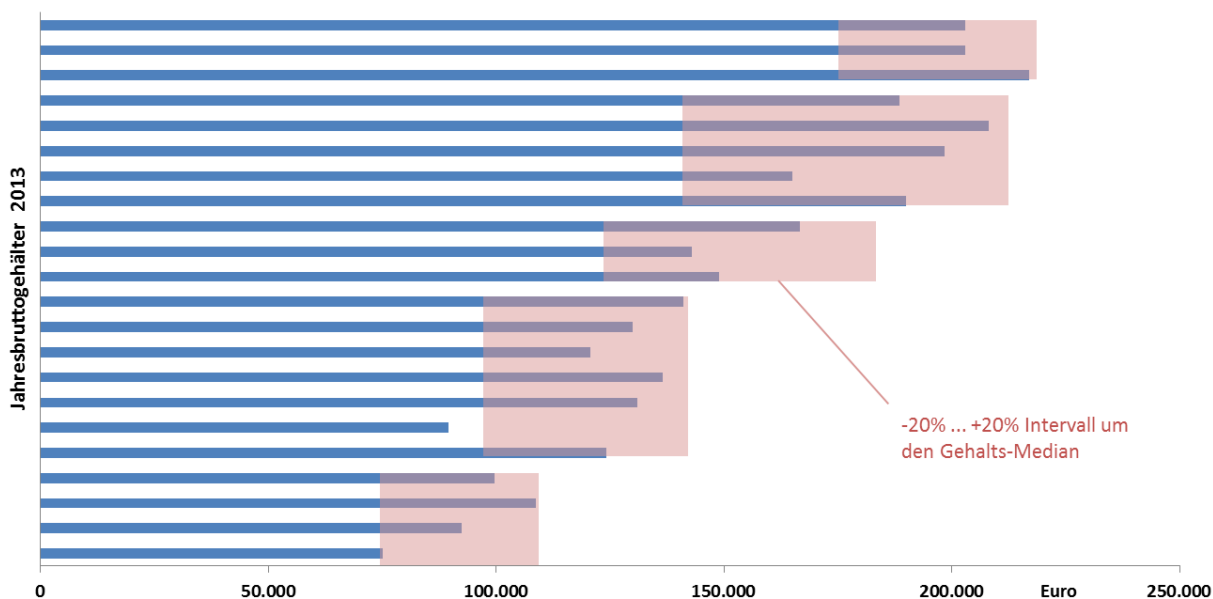
- im Sinne höherer Transparenz, Vereinbarungen, dass nicht verbrauchte zweckgebundene Gelder (wie Weiterbildungskosten) zur Auszahlung gelangen, zukünftig nicht mehr in Geschäftsführer-Dienstverträge aufzunehmen.

Stellungnahme der Finanzdirektion:

Auch hier wird eine reduzierte Flexibilität tendenziell zu Mehrkosten führen, weil ohne solche Zusagen ceteris paribus das verlangte Cash Entgelt höher sein wird und gegebenenfalls dann später erforderliche Weiterbildungen zusätzlich bezahlt werden müssen.

3.4. Vollzeit Geschäftsführer

Für das Jahr 2013 wurden 22 Vollzeit Geschäftsführer-Dienstverträge auf Übereinstimmung mit dem Gehaltsmodell 2013 (Seite 11 dieses Berichtes) hin überprüft. Es war festzustellen, dass alle Dienstverträge dem im Jahr 2013 geltenden Gehaltsmodell entsprachen:



Etwa zwei Drittel der Jahresbruttogehälter dieser Dienstverträge lagen zwischen dem empfohlenen Gehalts-Median und der oberen +20% Grenze des 2013 geltenden Gehaltsmodells, ein Drittel lag unter dem empfohlenen Gehalts-

Median.

Die Deckelung der Jahresbruttogehälter analog zur im Land Steiermark getroffenen Bezüge-Regelung wurde in allen Fällen eingehalten.

Wie unter 3.1 ausgeführt war für Geschäftsführer-Dienstverträge ab Juni 2011 das Gehaltsmodell des StRH verbindlich anzuwenden. Etwa die Hälfte der 22 Vollzeit Geschäftsführer-Dienstverträge wurden nach dem 9. Juni 2011 abgeschlossen. Vorwiegend handelte es sich dabei um Vertragsverlängerungen.

Stellungnahme der Holding Graz:

Der Vorstand der Holding Graz hält in Übereinstimmung zu Seite 5 des Rohberichts fest, dass die Gehaltspyramide in allen Fällen eingehalten wurde.

3.5. Teilzeit Geschäftsführer

Nebenberufliche GeschäftsführerInnen wurden in jenen Beteiligungen eingesetzt, deren Größe keine Vollzeit-Geschäftsführung erforderte bzw. um das vom Stadtrechnungshof empfohlene Vier-Augen-Prinzip umzusetzen.

In drei Dienstverträgen nebenberuflicher Geschäftsführer fanden sich keine Angaben hinsichtlich der zu leistenden Stunden.

Im Bereich der Holding Graz wurde in acht Dienstverträgen nebenberuflicher Geschäftsführer (beispielhaft in ähnlicher Form) folgendermaßen auf den Zeitrahmen Bezug genommen:

Vereinbart wird weiters, dass mit diesem pauschalen Entgelt auch Überstundenleistungen bis zum Ausmaß von 120 Stunden jährlich im zur Holding Graz bestehenden Dienstverhältnis mit abgegolten sind. Damit soll aufgrund der engen inhaltlichen Verknüpfung der Tätigkeiten als Dienstnehmer der Holding Graz einerseits und als Geschäftsführer der Tochtergesellschaft andererseits eine angemessene Vergütung sichergestellt werden. Dies bedeutet, dass maximal 120 Stunden pro Jahr während der Arbeitszeit der Holding Graz für Geschäftsführertätigkeiten verwendet und verbucht werden dürfen.

Klargestellt wird, dass die Berücksichtigung der Mitabgeltung von bis zu 120 Überstunden derart erfolgt, dass im Dienstverhältnis zur Holding Graz im Falle des Vorhandenseins von Gutstunden am Gleitzeitkonto per 31.12. eines jeden Jahres pauschal 120 Stunden als durch das Geschäftsführerentgelt abgegolten gelten und abgezogen werden, dies jedoch begrenzt mit dem Ausmaß der tatsächlich vorhandenen Gutzeit. Das heißt, dass es aufgrund dieser Vereinbarung zu keinem Negativsaldo am Gleitzeitkonto kommen

kann, zumal davon auszugehen ist, dass bei weniger als 120 Gutstunden am Gleitzeitkonto dementsprechend weniger Arbeitszeit bei der Holding Graz auf die durch die Geschäftsführerfunktion veranlassten Tätigkeiten entfällt. Für die nach Abzug der pauschal 120 Stunden verbleibenden Gutstunden kommen die bislang geltenden Regelungen (Übertrag bzw. Überstundenabgeltung) zur Anwendung.

Im Hinblick auf die Stichtagsregelung per 31.12. eines jeden Jahres ist eine unterjährige Verbuchung von Überstunden aufgrund der Geschäftsführertätigkeiten oder als Folge der Geschäftsführertätigkeiten unzulässig.

Für nebenberufliche Geschäftsführer wurde in acht Dienstverträgen (beispielhaft in ähnlicher Form) folgendermaßen auf Sonstige Leistungen der Gesellschaft Bezug genommen:

- 1. Der Geschäftsführer erhält den Ersatz der erforderlichen Aufwendungen im Interesse der Gesellschaft gegen belegmäßigen Nachweis erstattet. Mangels belegmäßiger Einzelnachweise gebühren die Tages- und Nächtigungsgebühren gemäß den für Bundesbedienstete geltenden Höchstsätzen.*
- 2. In Anlehnung an eine bei der Holding Graz bestehende Manager-Haftpflicht-Versicherung verpflichtet sich die Gesellschaft, für die Dauer dieses Dienstvertrages den Geschäftsführer in die bestehende Manager-Haftpflicht-Versicherung einzubeziehen.*
- 3. Weitere Sachzuwendungen bestehen nicht.*

In sechs Dienstverträgen fanden sich vergleichbare Formulierungen in Verbindung mit 180 Jahres-Stunden.

In beiden Gruppen (120/180 Jahres-Stunden) dieser Verträge wurde jeweils ein fixes Entgelt festgesetzt.

In diesen Dienstverträgen wurde auf etwaige Zeiten für diese nebenberufliche Geschäftsführung, welche außerhalb der Dienstzeit der Holding Graz geleistet wurden, nicht Bezug genommen.

Nach Auskunft der Managementbereichsleitung „Personal und interne Services“ der Holding Graz lagen dort keine Aufzeichnungen nebenberuflicher Geschäftsführer über Geschäftsführungstätigkeiten außerhalb der Dienstzeit der Holding Graz.

Es war festzuhalten, dass Geschäftsführer-Dienstverträge grundsätzlich zwischen einer Beteiligung und einem (nebenberuflichen) Geschäftsführer abgeschlossen

wurden. Vereinbarungen zwischen einem nebenberuflichen Geschäftsführer und der Holding Graz hinsichtlich einer Überstundenregelung waren aus Sicht des StRH daher in einem Geschäftsführer-Dienstvertrag unangebracht.

Ab dem Jahr 2014 wurde seitens der Holding Graz dazu übergegangen, mit nebenberuflichen Geschäftsführern „All-inclusive“ Verträge abzuschließen. Gemäß vorliegendem Mustervertrag, wurde in diesen Verträgen das Entgelt festgesetzt ohne auf den Zeitrahmen Bezug zu nehmen. Im Falle von „All-inclusive“ Verträgen waren Überstunden nicht ausbezahlt.

Es war kritisch festzuhalten, dass das Entgelt nebenberuflicher Geschäftsführer der Holding Graz nicht der Gehaltsberechnungs-Systematik des Stadtrechnungshofes entsprach. Kriterien wie „MitarbeiterInnenzahl“ / „Bilanzsumme“ / „Umsatz“ (usw. – siehe 3.1) wurden bei der Festsetzung des Entgeltes nebenberuflicher Geschäftsführer nicht berücksichtigt.

Der Stadtrechnungshof empfahl,

- die Höhe des Entgelts nebenberuflicher Geschäftsführer unter Berücksichtigung der Gehaltsberechnungs-Systematik des Stadtrechnungshofes festzusetzen. Nebenberufliche Geschäftsführungstätigkeiten, welche in der hauptberuflichen Dienstzeit erbracht werden, wären entsprechend geringer abzugelten;
- mit Ausnahme von „All-inclusive“ Verträgen, den Zeitrahmen für die Geschäftsführungstätigkeiten eines nebenberuflichen Geschäftsführers im Geschäftsführer-Dienstvertrag klar zu definieren.

Im Bereich der Holding Graz wurden von zwei Mitarbeitern jeweils zwei nebenberufliche Geschäftsführungen wahrgenommen. Die Summe der Bezüge aus hauptberuflicher Tätigkeit und beiden nebenberuflichen Geschäftsführungstätigkeiten lag in beiden Fällen unter der Gehaltsobergrenze der analog zur im Land Steiermark getroffenen Bezüge-Regelung.

Der Stadtrechnungshof empfahl,

- einem Mitarbeiter zwei nebenberufliche Geschäftsführungen nur dann zuzuordnen, wenn beide Führungspositionen - gemäß Gehaltsmodell des Stadtrechnungshofes - mit maximal 50 Punkten bewertet wurden.

Stellungnahme der Finanzdirektion:

Die unterschiedliche Interpretation von Holding und Stadt zum 4-

Augenprinzip (wo bei Eigenbetrieben und Beteiligungen nach wie vor Einzelgeschäftsführer nicht von vornherein als mit dem 4-Augenprinzip unvereinbar eingestuft werden) sollte als erstes hinterfragt werden. Die aus Sicht der Holding schlagartige Notwendigkeit, in vielen kleineren Gesellschaften zusätzlich sogenannte „kontrollierende Geschäftsführer“ zu ernennen, hat uE die obige Orientierungstabelle überfordert. Es darf nicht übersehen werden, dass die Tabelle ja ursprünglich als systematisierte Abbildung einer bereits bestehenden Realität entstanden ist (die im Haus Graz existierenden GF-Gehälter wurden - ohne weitere Wertung - mit den definierten Kriterien verknüpft und dann gruppiert) und so gesehen den „Praxistest“ für hauptberufliche Geschäftsführer von Anfang an bestanden hat; für die neue Sorte der kontrollierenden Geschäftsführer galt dies jedoch nicht in diesem Ausmaß bzw ist zu befürchten, dass in vielen Fällen beim vorgeschlagenen Zusammenrechnungsmodell überhaupt keine Abgeltung für eine zusätzliche GF-Tätigkeit herauskäme (wenn die Stufen durch die Zusammenrechnungen sich nicht ändern) oder eine viel zu hohe (weil der kontrollierende letztlich gleich eingestuft würde wie der hauptberufliche Geschäftsführer). Insofern erscheint ein Pauschalansatz für kontrollierende Geschäftsführer, der nur dem zusätzlichen Zeitaufwand für diese Kontrolle und der mit der Funktion verbundenen persönlichen Haftung Rechnung trägt, angemessener. Ob ein zusätzlicher Zeitaufwand entstehen oder die kontrollierende Geschäftsführertätigkeit ohnehin im Rahmen der hauptberuflichen Dienstzeit ausgeübt werden soll, müsste im Einzelfall jeweils klargestellt werden.

Stellungnahme der Holding Graz:

Im Rohbericht wird unter Punkt 3.5. festgehalten, dass das auch vom Stadtrechnungshof empfohlene Vier-Augen-Prinzip durch den Einsatz nebenberuflicher Geschäftsführer im Bereich der im Mehrheitseigentum der Holding Graz stehenden Gesellschaften umgesetzt wurde.

Zu Seite 5 letzter Absatz und Seite 18 wird festgehalten, dass wie schon in der Schlussbesprechung erläutert - bei nebenberuflichen Geschäftsführungen eine evaluierte Abstufung zwischen operativen und kontrollierenden Geschäftsführungen verfolgt wird.

Der Vorstand bedankt sich beim Stadtrechnungshof für die professionelle Zusammenarbeit und sieht das Fazit des Rohberichtes über die Wirtschaftlichkeitsprüfung „Geschäftsführer Gehaltsbestandteile“ als Bestätigung der in der Holding Graz gesetzten Maßnahmen.

4. Zusammenfassung der Empfehlungen

Der Stadtrechnungshof empfahl,

- ein geeignetes Modell zu entwickeln, um grundsätzlich einen Beitrag für die private Nutzung von Dienstfahrzeugen zu verlangen;
- im Sinne höherer Transparenz, Vereinbarungen, dass nicht verbrauchte zweckgebundene Gelder (wie Weiterbildungskosten) zur Auszahlung gelangen, zukünftig nicht mehr in Geschäftsführer-Dienstverträge aufzunehmen.
- die Höhe des Entgelts nebenberuflicher Geschäftsführer unter Berücksichtigung der Gehaltsberechnungs-Systematik des Stadtrechnungshofes festzusetzen. Nebenberufliche Geschäftsführungstätigkeiten, welche in der hauptberuflichen Dienstzeit erbracht werden, wären entsprechend geringer abzugelten;
- mit Ausnahme von „All-inclusive“ Verträgen, den Zeitrahmen für die Geschäftsführungstätigkeiten eines nebenberuflichen Geschäftsführers im Geschäftsführer-Dienstvertrag klar zu definieren.
- einem Mitarbeiter zwei nebenberufliche Geschäftsführungen nur dann zuzuordnen, wenn beide Führungspositionen - gemäß Gehaltsmodell des Stadtrechnungshofes - mit maximal 50 Punkten bewertet wurden.

5. Prüfungsmethodik

5.1. Zur Prüfung herangezogene Unterlagen

- Geschäftsführer Dienstverträge
- Jahreslohnzettel 2013 der Geschäftsführer
- Gleitzeitsalden zum 31.12.2013 „entsandter“ Geschäftsführer

5.2. Besprechungen

- Schlussbesprechung mit der Finanzdirektion am 26. August 2015
- Schlussbesprechung mit der Holding Graz - Kommunale Dienstleistungen GmbH am 4. September 2015

Der Rohbericht wurde am 09. September 2015 der Finanzdirektion sowie der Holding Graz - Kommunale Dienstleistungen GmbH übermittelt. Die Stellungnahmen der Finanzdirektion vom 09. September 2015 und der Holding Graz vom 17. September 2015 wurden in den Prüfbericht eingearbeitet.

Prüfen und Beraten für Graz

Seit 1993 prüft und berät der Stadtrechnungshof der Landeshauptstadt Graz unabhängig die finanziellen und wirtschaftlichen Aktivitäten der Stadtverwaltung. Seit 2011 ist er darüber hinaus die einzige Stelle, die in das gesamte Haus Graz, also die Stadtverwaltung und die Beteiligungen der Stadt Einblick nehmen darf.

Der vorliegende Bericht ist ein Prüfungsbericht im Sinne des § 16 der Geschäftsordnung für den Stadtrechnungshof. Er kann personenbezogene Daten im Sinne des § 4 Datenschutzgesetz 2000 enthalten und dient zur Vorlage an den Kontrollausschuss.

Die Beratungen und die Beschlussfassung über diesen Bericht erfolgen gemäß dem Statut der Landeshauptstadt Graz 1967 in nichtöffentlicher und vertraulicher Sitzung.

Die Mitglieder des Kontrollausschusses werden daran erinnert, dass sie die Verschwiegenheitspflicht wahren und die ihnen in den Sitzungen des Kontrollausschusses zur Kenntnis gelangte Inhalte vertraulich zu behandeln haben.

Eine hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Einschränkungen anonymisierte Fassung dieses Berichtes ist ab dem Tag der Vorlage an den Kontrollausschuss im Internet unter <http://stadtrechnungshof.graz.at> abrufbar.

Der Stadtrechnungshofdirektor
Mag. Hans-Georg Windhaber, MBA