

Geschäftsführungsverträge im Konzern Landesholding

Kurzfassung



Wir prüfen.

UNABHÄNGIG. OBJEKTIV. KONSEQUENT.

Geschäftsführungsverträge im Konzern Landesholding

Der BLRH überprüfte im Rahmen einer Stichprobenprüfung Geschäftsführungsverträge im Konzern Landesholding Burgenland GmbH. Geprüfte Stellen waren neben dem Land Burgenland und der Landesholding Burgenland GmbH 51 Konzernunternehmen mit elf Geschäftsführerinnen und 44 Geschäftsführern. Der überprüfte Zeitraum erstreckte sich von 01.01.2021 bis 31.03.2025. Der BLRH sprach in seinem Bericht zahlreiche Empfehlungen aus, die auf die Einhaltung der rechtlichen Grundlagen und konzerninternen Richtlinien abzielten. Dabei betonte er insbesondere die Bedeutung rechtskonformer Ausschreibungsverfahren, sorgfältiger Eignungsprüfungen sowie den rechtlichen Vorgaben entsprechenden Vertragsgestaltungen und Entlohnungen. Außerdem empfahl der BLRH Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote bei Geschäftsführungsfunktionen zu setzen. Diese lag im überprüften Zeitraum durchgehend bei rund 19 Prozent.

Ausschreibungen

Aufgrund der Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes waren Unternehmen, die zu mindestens 50 Prozent im (indirekten) Eigentum des Landes Burgenland standen, verpflichtet Geschäftsführungsfunktionen öffentlich auszuschreiben. (vgl. TZ 1.1)

Das Stellenbesetzungsgesetz sah grundsätzlich keine Ausnahmen vor. Nach Ansicht des BLRH konnte eine Ausschreibung nur in jenen Fällen unterbleiben, in denen ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführung einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm. Voraussetzung war aber, dass die Bestellung in der (Groß-)Muttergesellschaft nach einer öffentlichen Ausschreibung stattfand. (vgl. TZ 5.1)

Die Begründung für diese Vorgehensweise lag unter anderem darin, dass Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften

als Eigentümervertreter:innen bereits über eine strategische und inhaltliche Expertise hinsichtlich der Tochterunternehmen verfügten. (vgl. TZ 5.4)

Auf diese Weise, sprich das Zurückgreifen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-) Muttergesellschaften, könnte auch auf eine durch Krankheit oder Rücktritt verursachte und somit unvorhersehbare Vakanz in der Geschäftsführung bis zum Abschluss eines erneuten Ausschreibungsverfahrens reagiert werden. (vgl. TZ 5.4)

Von den 50 dem Stellenbesetzungsgesetz unterworfenen Unternehmen in der Stichprobe schrieben nur 32 Prozent sämtliche Geschäftsführungsfunktionen öffentlich aus. Während 34 Prozent zumindest teilweise Ausschreibungen durchführten, bestellten 34 Prozent der Unternehmen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. (vgl. TZ 5.2)

KURZFASSUNG

34% der Unternehmen führten keine Ausschreibungen und Eignungsprüfungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz durch



32% der Unternehmen führten Ausschreibungen und Eignungsprüfungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz durch

34% der Unternehmen führten Ausschreibungen und Eignungsprüfungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz teilweise durch

Ausschreibungen unterblieben etwa bei der interimistischen Bestellung einer Geschäftsführung. So bestellten sieben Unternehmen interimistische Geschäftsführer ohne vorherige Ausschreibung. Eine solche führten sie erst zwischen vier Monaten und in einem Fall, nämlich der Soziale Dienste Burgenland GmbH, knapp zwei Jahre nach der Bestellung durch. (vgl. TZ 5.2, 6.2, 130.2)

Eine Dringlichkeit, welche die Durchführung eines gesetzeskonformen Ausschreibungsverfahrens verhindert hätte, konnte der BLRH in den von ihm geprüften Fällen jedoch nicht erkennen. (vgl. TZ 5.430.4)

Dies betraf zum Beispiel Neugründungen wie die Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH. Hier wären Überlegungen zum Unternehmensgegenstand und zum Anforderungs- und Tätigkeitsprofil für die Geschäftsführung bereits im Rahmen der Gründung anzustellen ge-

wesen, was wiederum eine zeitnahe Abwicklung eines Ausschreibungsverfahrens möglich gemacht hätte. (vgl. TZ 148.2, 148.4) Interimistische Bestellungen erfolgten aber beispielsweise auch bei der Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH und der Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. In diesen Fällen bestand aber bereits eine Geschäftsführung, die erweitert wurde. Auch in diesen Fällen war nicht nachvollziehbar, warum die gesetzlichen Ausschreibungspflichten nicht eingehalten wurden. (vgl. TZ 5.2, 5.4, 30.2, 30.4, 157.2, 157.4)

So war etwa die vom Land Burgenland behauptete kurzfristig eingetretene Notwendigkeit der interimistischen Bestellung des medizinischen Geschäftsführers der Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H nicht nachvollziehbar. Wie aus der Presseaussendung der Gesellschaft zur Bestellung des medizinischen Geschäftsführers

hervorging, beschlossen die Eigentümer bereits fünf Monate zuvor die Erweiterung der Geschäftsführung. Innerhalb dieses Zeitraums wäre die Durchführung des gesetzlich vorgesehenen Ausschreibungsverfahrens möglich gewesen. (vgl. TZ 30.4)

Überwiegend wurden Ausschreibungen aber dann unterlassen, wenn die Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern anderer Konzerngesellschaften besetzt wurden. (vgl. TZ 5.2)

Die Landesholding Burgenland GmbH sah dies als gerechtfertigt an, weil diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer die Geschäftsführungen „unentgeltlich“ ausüben würden und sie somit im Sinne der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit handle. (vgl. TZ 5.3, 5.4)

Wenn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Geschäftsführungen aber ohne zusätzliches Entgelt übernahmen, ließ dies den Schluss zu, dass sie die Geschäftsführung im Rahmen ihrer normalen Dienstzeit ausübten. Dies bedeutete in weiterer Folge, dass ein gewisser Anteil der Entlohnung auf die Ausübung der Geschäftsführungsfunktion entfiel. (vgl. TZ 5.4)

Ebenso stellte der BLRH fest, dass die Geschäftsführer von zumindest vier Unternehmen eine Prämie bzw. Zulage für die Übernahme einer Geschäftsführung erhielten. (vgl. TZ 5.4, 51.1, 65.1, 87.1, 133.1)

Darüber hinaus verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an jene Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. (vgl. TZ 5.4)

Nach Auffassung des BLRH konnten die Geschäftsführungsfunktionen daher nicht als „unentgeltlich“ angesehen werden. (vgl. TZ 5.4)

Ungeachtet dessen galt das Stellenbesetzungsgesetz auch in diesen Fällen. Insofern konnten auch Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht dazu führen, dass die gesetzlichen Ausschreibungsverpflichtungen umgangen werden. (vgl. TZ 5.4)

Die Durchführung von öffentlichen Ausschreibungsverfahren stellte nicht nur eine gesetzliche Pflicht dar. Diese dienten dazu, die bestgeeignetste Person zu finden und ermöglichten eine objektivierbare und transparente Bestellung. Somit stand dem mit einem Ausschreibungsverfahren verbundenen Aufwand jedenfalls auch ein entsprechender Nutzen gegenüber. (vgl. TZ 5.4)

Auf die AVITA Resort GmbH und AVITA Resort GmbH & Co KG war das Stellenbesetzungsgesetz aufgrund der Beteiligungsverhältnisse nicht anwendbar. Da die AVITA Resort GmbH dennoch überwiegend im Eigentum der öffentlichen Hand stand, erachtete der BLRH eine freiwillige Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung als zweckmäßig. Dies hätte beispielsweise zur Folge, dass das Geschäftsführungsgehalt über die Vertragslaufzeit nicht indexiert würde. Im Zeitraum von Jänner 2021 bis Dezember 2024 stieg das Monatsgehalt des Geschäftsführers um rund 24 Prozent. (vgl. TZ 15.2, 15.4, 18.2)

Eignungsprüfung

Das Stellenbesetzungsgesetz sah auch vor, dass Geschäftsführer:innen ausschließlich auf Grund ihrer Eignung bestellt werden durften. Hierfür waren klar festgelegte Ausschreibungskriterien sowie eine darauf aufbauende, nachvollziehbare Dokumentation der Eignungsprüfung in Form von Hearingberichten etc. notwendig. Ohne die tatsächliche Eignung der jeweiligen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in Zweifel zu ziehen, traf der BLRH kritische Feststellungen im Bereich der Eignungsprüfung. (vgl. TZ 6.1, 6.2)

Da 34 Prozent der Unternehmen vor Bestellung der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer keine Ausschreibungen vornahmen, fehlten folglich auch Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes. (vgl. TZ 6.2)

Unter den Unternehmen, die Eignungsprüfungen vornahmen, traf der BLRH bei neun Unternehmen kritische Feststellungen in Zusammenhang mit dem Hearingbericht der Bewerber:innen. Zum Beispiel verfügten eine Geschäftsführerin der Betreuung und Pflege Burgenland GmbH und ein Geschäftsführer der Gästehäuser und Küchen Burgenland GmbH laut Lebenslauf nicht über die in der Ausschreibung geforderten Ausbildungen.

Da die jeweiligen Hearingberichte nichts dazu ausführten, war die Erfüllung der Ausschreibungskriterien nicht dokumentiert. (vgl. TZ 6.2, 26.2, 58.2)

Bei der Bestellung eines Geschäftsführers der Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH kritisierte der BLRH die unzureichenden Ausführungen im Hearingbericht zur geforderten mehrjährigen Führungs- als auch Managementenerfahrung. Die zweit- und drittgerihten Kandidaten verfügten, im Gegensatz zum erstgereihten Geschäftsführer, über mehrjährige Erfahrung in einer Geschäftsführungsfunktion. Darüber hinaus verfügte der Zweitgereimte über Erfahrung im Mobilitätsbereich. Daher war für den BLRH die vorgenommene Reihung nicht nachvollziehbar. (vgl. TZ 6.2, 149.2)

Kritisch sah der BLRH auch die Eignungsprüfungen der interimistisch bestellten Geschäftsführungen. Diese wurden zunächst ohne vorhergehende Ausschreibung bestellt. Die entsprechenden sieben Unternehmen führten erst später ein Ausschreibungsverfahren durch, bei dem die bereits interimistisch tätigen Geschäftsführer jeweils als Erstgereimte hervorgingen. Der BLRH sah

dies vor allem deshalb kritisch, weil diese interimistisch bestellten Geschäftsführer, im Vergleich zu externen Bewerber:innen, während der Zeit bis zur Ausschreibung bereits die Möglichkeit hatten, Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln und dieses mitzugestalten. (vgl. TZ 6.2)

Im Fall der Soziale Dienste Burgenland GmbH dauerte der Zeitraum bis zur tatsächlichen Ausschreibung der Geschäftsführung sogar knapp zwei Jahre. (vgl. TZ 130.2)

Im Fall der Gesundheitsservice Burgenland GmbH hatte der Geschäftsführer erst durch die interimistische Bestellung die Möglichkeit, die für die spätere Ausschreibung erforderliche Erfahrung im Gesundheitsbereich zu erwerben. (vgl. TZ 63.2)

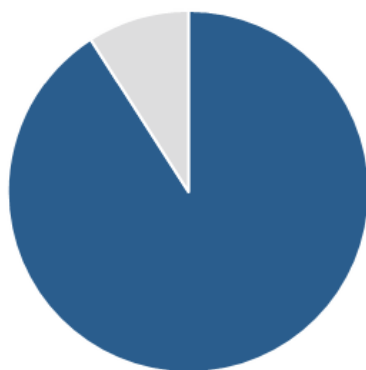
Vertragsgestaltung

Die Vertragsschablonenverordnung legte fest, dass Geschäftsführungsverträge bestimmte Vertragselemente enthalten mussten. Dazu zählten zum Beispiel eine Befristung des Vertrages auf maximal fünf Jahre sowie die Festlegung eines Fixgehalts, das nicht indexiert werden durfte. (vgl. TZ 7.1)

Vor diesem Hintergrund kritisierte der BLRH, dass drei Geschäftsführer der Gästehäuser und Küchen Burgenland GmbH, Soziale Dienste GmbH und Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH nachträglich und während der Vertragslaufzeit eine Gehaltserhöhung erhielten. Dies widersprach den Prinzipien der Vertragsschablonenverordnung. (vgl. TZ 59.2, 132.2, 150.2)

Weiters hinterfragte der BLRH die Neuausschreibung der bestehenden wirtschaftlichen Geschäftsführungsfunktion in der Landesholding Burgenland GmbH im Jahr 2023. Kritisch sah er zudem den Abschluss eines neuen Vertrags. Der Geschäftsführungsvertrag des Alleingeschäftsführers der Landes-

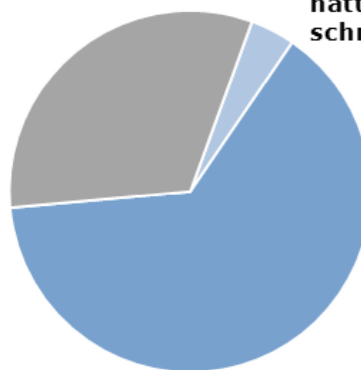
Bei 9% der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer war Vertrags-schablonenverordnung nicht anzuwenden



Bei 91% der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer war Vertrags-schablonenverordnung anzuwenden

32% der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer hatten Dienstverträge

4% der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer hatten keinen schriftlichen Vertrag



64% der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer hatten Geschäftsführungsverträge

holding Burgenland GmbH hatte eine Laufzeit bis Ende 2025. (vgl. TZ 91.2)

Dennoch schrieb das Land Burgenland 2023 zwei Geschäftsführungsfunktionen aus. Der bisherige Alleingeschäftsführer war der Erstgereichte für die „wirtschaftliche“ Geschäftsführung. Die Landesholding Burgenland GmbH löste daraufhin den laufenden Vertrag vorzeitig auf und schloss einen neuen Vertrag mit dem bisherigen Alleingeschäftsführer sowie einen mit dem zweiten „technischen“ Geschäftsführer ab. (vgl. TZ 91.2)

Das Land Burgenland sah die Neuausschreibung als notwendig an, weil bis zu diesem Zeitpunkt die Funktion der wirtschaftlichen Geschäftsführung nicht bestanden habe. Eine solche sei bei der vorherigen Ausschreibung im Jahr 2019 auch nicht ausgeschrieben gewesen. (vgl. TZ 91.1)

Der BLRH wies aber darauf hin, dass der bisherige Alleingeschäftsführer bis dahin für sämtliche und somit auch wirtschaftliche Aufgabenbereiche zuständig war. (vgl. TZ 91.2)

Aufgrund dieser Tatsache und dem Umstand, dass der Geschäftsführer noch über einen

bis Ende 2025 laufenden Vertrag verfügte, war die Notwendigkeit der Neuausschreibung für den BLRH nicht nachvollziehbar. (vgl. TZ 91.2)

Diese Vorgehensweise war aber vor allem auch deshalb zu hinterfragen, da der neue Geschäftsführungsvertrag des bisherigen Alleingeschäftsführers eine Erhöhung seines Fixgehalts sowie eine Verdoppelung der Prämienmöglichkeit vorsah. Der BLRH kritisierte diese Gehaltserhöhung, weil sich der Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereich des bisherigen Alleingeschäftsführers durch die Bestellung eines weiteren Geschäftsführers offenkundig verringerte. (vgl. TZ 91.2)

Zudem legte der Geschäftsführer Mitte 2025 auf eigenen Wunsch seine Geschäftsführungsfunktion zurück und war bis Ende 2025 als Angestellter für die Landesholding Burgenland GmbH tätig. Für diese Zeit erhielt er zwar keine Prämie mehr, jedoch nach wie vor das mit dem neuen Vertrag erhöhte Fixgehalt. Diese Vorgehensweise stand für den BLRH in Widerspruch zu den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit. (vgl. TZ 91.2)

Entlohnung - Grundgehalt

Die Vertragsschablonenverordnung enthielt eine Begrenzung für die Fixgehälter von Geschäftsführer:innen. Diese Fixgehälter durften den für einen Landeshauptmann gesetzlich geregelten Monatshöchstbezug nicht übersteigen. Zum Stichtag 31.12.2024 betrug dieser Monatshöchstbezug 21.660,40 Euro brutto. (vgl. TZ 9.1)

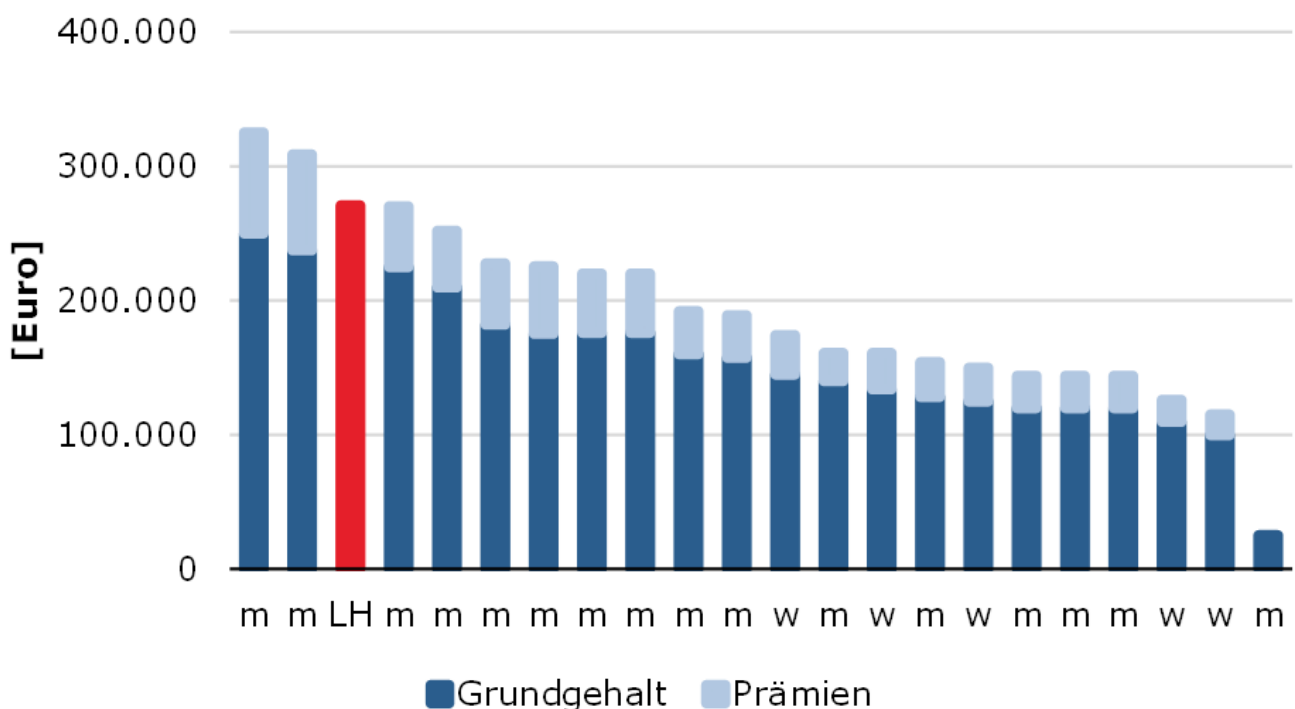
Der BLRH konnte bei seiner Prüfung keine Überschreitungen dieser Begrenzung feststellen. Unter Berücksichtigung der Prämienmöglichkeit hatten zwei Geschäftsführer mit Geschäftsführungsverträgen zum 31.12.2024 eine höhere Entlohnung als der Landeshauptmann. Der BLRH wies darauf hin, dass unter den zehn Personen mit den höchsten vertraglichen Gesamtbezügen keine Frau vertreten war. (vgl. TZ 13.2)

Die kritischen Feststellungen des BLRH in Zusammenhang mit dem Grundgehalt betrafen unter anderem die Überschreitung des vertraglich festgelegten Gehalts oder den Bezug eines Gehalts für die Ausübung einer Organfunktion. (vgl. TZ 9.2)

Ein Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH bezog bis Ende Jänner 2023 ein Gehalt als Bundesbeamter für eine Vollzeitbeschäftigung und war dem Land Burgenland dienstzugewiesen. Danach wurde er als Landesbeamter Vollzeit in den Landesdienst übernommen. (vgl. TZ 151.1, 151.2)

Der BLRH kritisierte, dass dieser Geschäftsführer im Zeitraum 01.05.2021 bis 13.04.2023 über zwei Dienstverhältnisse in Vollzeitausmaß beim Land Burgenland und der Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH verfügte und somit zwei Gehälter bezog. (vgl. TZ 151.1, 151.2)

Da er für seine Tätigkeit in der Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH sowohl von dem Unternehmen als auch der Verwaltung ein Gehalt bezog, sah der BLRH zudem eine Umgehung des vereinbarten Fixgehalts und der Vertragsschablonenverordnung. Das Fixgehalt aus dem Geschäftsführungsvertrag hätte nämlich den Gesamtbezug des Geschäftsführers für die Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH abdecken sollen. (vgl. TZ 151.2)



Ab Mitte April 2023 war der Geschäftsführer nur mehr im Ausmaß von vier Wochenstunden für das Land Burgenland tätig. Sein Geschäftsführungsvertrag sah vor, dass 90 Prozent seines Gehalts als Landesbeamter dem Fixgehalt als Geschäftsführer angerechnet wurden. Hierbei kam es zu einer Überschreitung des Fixgehalts um rund 23.000 Euro. Im Rahmen der Prüfung leitete der Geschäftsführer die Rückzahlung in die Wege. (vgl. TZ 151.2)

Der BLRH kritisierte generell Vertragskonstruktionen aufgrund derer mehrere gehaltsauszahlende Stellen bestanden. Das dadurch geschaffene Schnittstellenrisiko war mitursächlich dafür, dass auch in zwei weiteren Fällen das vertraglich festgelegte Fixgehalt überschritten wurde. Dies betraf beispielsweise auch eine Geschäftsführerin der CERAMiCO Burgenland GmbH. Nach Ansicht des BLRH betrug dort die Überschreitung rund 34.600 Euro. (vgl. TZ 47.2, 151.2)

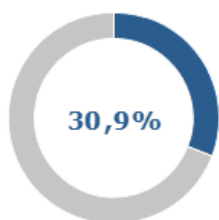
In zwei weiteren Fällen überschritten Geschäftsführer der Fußballakademie Burgenland GmbH und der Sonnentherme Lutzmannsburg-Frankenau GmbH ihre Fixgehälter, weil sie ein Gehalt für die Ausübung einer Organfunktion erhielten. Dies war laut Vertragsschablonenverordnung ausgeschlossen. (vgl. TZ 138.2, 123.2)

Weitere kritische Feststellungen traf der BLRH auch in Zusammenhang mit der Verrechnung von Dienstreisen. So erhielten beispielsweise zwei Geschäftsführer der Neusiedler Seebahn GmbH und ein Geschäftsführer der Sport Burgenland GmbH für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort lohnsteuerfrei Kilometergelder ausbezahlt. Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort waren aber keine Dienstreisen und somit bestand kein Anspruch auf lohnsteuerfreie Kilometergelder. (vgl. TZ 114.2, 138.2)

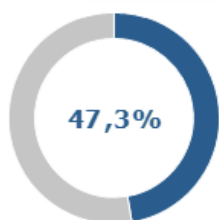
Ebenso kritisierte der BLRH die Verrechnung von Taggeldern bei zwei Vorständen der BRM Burgenländische Risikokapital Management AG und einem Geschäftsführer der Sport Burgenland GmbH. Erstere verrechneten ihrer Gesellschaft unter anderem Taggelder für die Teilnahme an der Weihnachtsfeier oder dem Betriebsausflug. Letzterer verrechnete Taggelder für Tage, an denen er an seinem Dienstort tätig war. Auch in diesen Fällen lagen keine Dienstreisen vor und somit bestand auch kein Anspruch auf Taggelder. (vgl. TZ 23.2, 138.2)

Entlohnung - Prämien

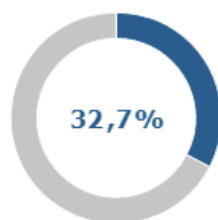
Die Geschäftsführungsverträge sahen vor, dass eine Prämie gewährt werden konnte. Lediglich in einem Fall bestand auch ein vertraglicher Anspruch auf die Prämie bei Erreichung bestimmter Vorgaben. (vgl. TZ 10.1)



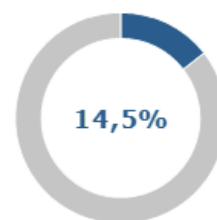
bei 30,9% der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer kritische Feststellungen im Bereich Grundgehalt



bei 47,3% der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer kritische Feststellungen im Bereich Zielvereinbarungen



bei 32,7% der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer kritische Feststellungen im Bereich Zielevaluierung



bei 14,5% der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer kritische Feststellungen im Bereich Prämienauszahlung

Voraussetzung war der Abschluss einer schriftlichen Zielvereinbarung und eine Zielevaluierung. Dafür bestand eine Konzernrichtlinie der Landesholding Burgenland GmbH. Diese sah unter anderem vor, dass die Ziele der „SMART-Formel“ zu entsprechen hatten. Ziele sollten demnach spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert ausgestaltet sein. Der BLRH stellte mehrfach einen Verstoß gegen die Bestimmungen dieser Konzernrichtlinie fest. (vgl. TZ 10.1)

So fehlten etwa bei zwei Geschäftsführerinnen und fünf Geschäftsführern Zielvereinbarungen gänzlich. Weiters entsprachen die Ziele für zwei Geschäftsführerinnen und 16 Geschäftsführer nicht der „SMART-Formel“. Dies betraf zum Beispiel Ziele wie „Gesprächsführung mit Führungskräften“ oder „anforderungsgerechte und fristenkonforme Berichterstattung an die Landesholding“, die der BLRH als nicht ambitioniert ansah. (vgl. TZ 10.2)

Beim Budgetziel der Geschäftsführer der Landesholding Burgenland GmbH kritisierte der BLRH, dass dieses sich auf die Einhaltung des Aufwands- und Kostenbudgets bezog. Der BLRH empfahl stattdessen eine Zielsetzung hinsichtlich der Erreichung eines Ertragsziels. Dies würde auch der Unternehmensstrategie entsprechen.

Eine solche Zielsetzung sah der BLRH, im Gegensatz zur Landesholding Burgenland GmbH, auch als relevant an, da die zentrale Aufgabe einer Holdinggesellschaft gerade darin bestand, die finanzielle Entwicklung ihrer Beteiligungen zu steuern und zu überwachen. Dies war auch als Aufgabe der Landesholding Burgenland GmbH in der Strategie so festgelegt. (vgl. TZ 10.2, 92.2, 92.4)

Außerdem war die Zielevaluierung in neun weiteren Fällen nicht nachvollziehbar dokumentiert und in zehn Fällen wurden Prämien ausbezahlt, obwohl die jeweiligen Perso-

nen den geforderten Zielnachweis nicht erbrachten. (vgl. TZ 11.2)

Zwei Geschäftsführer und eine Geschäftsführerin erhielten eine Jahresprämie ausbezahlt, obwohl die Prämienmöglichkeit nicht für das ganze Jahr bestand. (vgl. TZ 12.2)

Kritisch sah der BLRH auch, dass in vielen Zielvereinbarungen keine konkrete Prämienhöhe festgelegt war. Der BLRH wies darauf hin, dass die Prämie vertraglich nur als Höchstbetrag festgelegt war und daher im Unternehmensinteresse im Rahmen der Zielvereinbarung reduziert werden könnte. (vgl. TZ 10.2)

Insofern empfahl der BLRH unter anderem Ziele ambitioniert auszugestalten, die maximal erreichbare Prämienhöhe in der Zielvereinbarung zu konkretisieren und die Zielerreichung nachvollziehbar zu dokumentieren. (vgl. TZ 10.2, 11.2)

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Geschäftsführungsfunktionen

Nur 32 der in der Stichprobe enthaltenen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer verfügten über einen schriftlichen Geschäftsführungsvertrag gemäß Vertragsschablonenverordnung. Weitere 16 Personen waren Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer in anderen Landesgesellschaften oder beim Land Burgenland. Der BLRH kritisierte, dass sie ihre Geschäftsführungsfunktion auf Basis ihrer Dienstverträge ausübten. (vgl. TZ 5.2, 7.2)

Die Dienstverträge entsprachen nicht der Vertragsschablonenverordnung, weil sie zum Beispiel unbefristet waren und das Gehalt indexiert war. Zudem waren ihre Geschäftsführungsfunktionen zumeist nicht ausgeschrieben worden. (vgl. TZ 7.2)

Vor diesem Hintergrund wies der BLRH auf eine Ungleichbehandlung zwischen Ge-

schäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstvertrag hin. (vgl. TZ 7.2)

Kritisch beurteilte der BLRH die Überschneidungen zwischen Dienstnehmertätigkeit und Geschäftsführung bei einem Geschäftsführer der Businesspark Heiligenkreuz GmbH. (vgl. TZ 42.2)

Dieser übte die Geschäftsführung auf Basis seines Dienstvertrages mit der Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH aus. Der BLRH kritisierte, dass dieser Geschäftsführer zusätzlich Honorarnoten für Prämien an die Businesspark Heiligenkreuz GmbH legte, obwohl er seine Geschäftsführungstätigkeit im Rahmen seines Dienstverhältnisses ausübte. Daher hätte die Wirtschaftsagentur Burgenland auch für die Abfuhr der Lohn- und Sozialabgaben für diese Prämien sorgen müssen. (vgl. TZ 42.2)

Hinzu kam, dass keine vertragliche Grundlage für eine Prämienauszahlung vorlag. Für die Jahre 2021 und 2022 lagen weder eine Zielvereinbarung noch Dokumente zur Zielerreichung vor. (vgl. TZ 42.2)

Der BLRH kritisierte weiters, dass der Geschäftsführer Überstunden im Ausmaß von 950 Stunden ausbezahlt erhielt. Laut seinem Dienstvertrag waren von seiner Überstundenpauschale nicht abgedeckte Mehr- und Überstunden in Zeitausgleich zu konsumieren. Die ausbezahlten Überstunden waren darüber hinaus weder überwiegend angeordnet noch seitens der Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH genehmigt. Es lagen auch keine Leistungsaufzeichnungen vor. Die Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH verrechnete den vollen Betrag an die Businesspark Heiligenkreuz GmbH weiter. (vgl. TZ 42.2)

Zum Zeitpunkt seines Pensionsantritts in der Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH ver-

fugte er noch über einen offenen Urlaubsanspruch von insgesamt 147 Tagen, für die er auch eine Urlaubersatzleistung erhielt. Urlaub diene der Erholung und sollte daher auch konsumiert werden. Dementsprechend sah auch der Dienstvertrag vor, dass der Urlaub grundsätzlich in einem Kalenderjahr zu verbrauchen war. Für den BLRH war nicht nachvollziehbar, weshalb der Geschäftsführer bei einer Vertragslaufzeit von rund sieben Jahren nahezu keinen Urlaub konsumierte. (vgl. TZ 42.2)

Hinzu kam, dass die Auszahlung auch zum finanziellen Nachteil der Businesspark Heiligenkreuz GmbH gelangte. Der Geschäftsführer rechnete die Urlaubersatzleistung nämlich in voller Höhe zur Bemessungsgrundlage seiner mittels Honorarnote verrechneten Prämie hinzu. (vgl. TZ 42.2)

Obwohl der Geschäftsführer seine Funktion bereits im September zurücklegte, erfolgte auch keine Aliquotierung der Prämie und er erhielt diese in voller Höhe ausbezahlt. Ohne Berücksichtigung der Urlaubersatzleistung und mit entsprechender Aliquotierung hätte die Prämie lediglich rund 46 Prozent der tatsächlich ausbezahlten Prämie betragen. (vgl. TZ 42.2)

Bei Abschluss eines Geschäftsführungsvertrags wären Mehr- und Überstunden durch das Geschäftsführungsgehalt abgegolten und die Regelungen für Prämien wären durch Vertragsschablonenverordnung, Konzernrichtlinie und Geschäftsführungsvertrag geregelt gewesen. (vgl. TZ 7.4, 9.4)

Dieser Fall verdeutlichte die Wichtigkeit von transparent durchgeführten Ausschreibungen samt Eignungsprüfungen sowie den Abschluss von vertragsschablonenkonformen Verträgen mit sämtlichen Personen in Geschäftsführungsfunktion.

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

Auf Basis seiner Feststellungen hob der BLRH folgende Empfehlungen hervor:

- Geschäftsführungsfunktionen von Unternehmen, die dem Stellenbesetzungsgesetz unterlagen, wären öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.
- Nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion wären Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.
- Mit allen Geschäftsführer:innen wären schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.
- Das im Geschäftsführungsvertrag vereinbarte Fixgehalt wäre einzuhalten und Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden.
- Die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien wären einzuhalten.

Impressum

Herausgeber: Burgenländischer Landes-Rechnungshof
Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt, Zugang Waschstattgasse
www.blrh.at, post@blrh.at
Bildcredits: ChatGPT
Eisenstadt, September 2026