Land Burgenland
Landes-Rechnungshof

Prüfungsbericht des Burgenländischen Landes-Rechnungshofes

Geschäftsführungsverträge im Konzern Landesholding Burgenland

Wir prüfen.

UNABHÄNGIG. OBJEKTIV. KONSEQUENT.

Auskünfte	**Burgenländischer Landes-Rechnungshof**
	Eisenstadt, Landhaus-Neu, Zugang Waschstattgasse
Post	A-7000 Eisenstadt, Europaplatz 1
Telefon	+43 2682 63066
E-Mail	post@blrh.at
Internet	https://www.blrh.at

Berichtstitel	Prüfung „Geschäftsführungsverträge im Konzern Landesholding Burgenland“
Berichtszahl	LRH-320-43/177-2026
Berichtsveröffentlichung	September 2026
Redaktion, Grafik	Burgenländischer Landes-Rechnungshof
Titelbild	Erstellt mit ChatGPT

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 3

Vorlage an den Landtag 6

Darstellung der Prüfungsergebnisse 6

Kurzfassung 7

Zahlen und Fakten 19

Grundlagen 21

TEIL A: ALLGEMEIN 26

Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablonenverordnung 26

Übersicht 27

Stichprobe 29

Konsolidierte Feststellungen 31

Ausschreibung 33

Eignungsprüfung 47

Vertragsgestaltung 55

Entlohnung 69

TEIL B: STICHPROBE UNTERNEHMEN 101

Allgemeines 101

AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG 102

BRM Burgenländische Risikokapital Management AG, BRB Burgenländische Risikokapital Beteiligungen AG, Athena Burgenland Beteiligungen AG, WAB Beteiligungen und Risikomanagement GmbH, Wirtschaftsagentur Burgenland Management GmbH 109

Betreuung und Pflege Burgenland GmbH 122

Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. 128

Burgenländische Pflegeheim Betriebs-GmbH 141

Businesspark Heiligenkreuz GmbH, Businesspark Mittelburgenland GmbH, Businesspark Müllendorf GmbH, Businesspark Nickelsdorf GmbH, Businesspark S7 Südburgenland GmbH, LVA-Liegenschaftsverwertung und Aufschließung Ges.m.b.H., Wirtschaftspark Burgenland Nord Kittsee-Parndorf Erwerbs- und Erschließungsges.m.b.H. 145

CERAMIcO Burgenland GmbH 163

DFT Dach- und Fassadentechnik GmbH 177

FutureTech Campus GmbH 184

Gästehäuser und Küchen Burgenland GmbH, Küche Burgenland GmbH 190

Gesundheitsservice Burgenland GmbH 204

Golf- und Thermenresort Stegersbach GmbH 213

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Burgenland GmbH 219

Immo-Sport Burgenland GmbH 225

Marienkron GmbH 232

Labor Burgenland GmbH 237

Landesholding Burgenland GmbH 243

Landessportzentrum VIVA GmbH 257

LHB-Immo Management Burgenland GmbH 263

LIB-Landesimmobilien Burgenland GmbH 271

Lovebiirds GmbH 279

Neusiedler Seebahn GmbH 285

Pflegeservice Burgenland GmbH 296

Sonnentherme Lutzmannsburg-Frankenau GmbH, Sonnenresort Neusiedl GmbH, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe Burgenland GmbH, Seewinkeltherme Besitz GmbH 299

SOWO - So Wohnt Burgenland GmbH 315

Soziale Dienste Burgenland GmbH 320

Sport Burgenland GmbH, Fußballakademie Burgenland GmbH 328

Technologiezentren und Immobilienentwicklung Burgenland GmbH 344

Technologiezentren Holding GmbH 349

Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH, Verkehrsbetriebe Burgenland Mobilität GmbH, Verkehrsinfrastruktur Burgenland GmbH 354

Wirtschaftsagentur Burgenland Beteiligungs- und Finanzierungs GmbH, Wirtschaftsagentur Projektentwicklungs GmbH 385

Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH 391

Wohnbau Burgenland GmbH 400

Schlussbemerkungen 405

Abkürzungsverzeichnis 433

Tabellenverzeichnis 434

Abbildungsverzeichnis 436

Anhang 437

Vorlage an den Landtag

Der Burgenländische Landes-Rechnungshof (**BLRH**) hat gemäß § 8 Bgld. LRHG unverzüglich nach Abschluss einer Prüfung das Ergebnis dem Bgld. Landtag, der antragstellenden und geprüften Stelle sowie der Bgld. Landesregierung in einem schriftlichen Bericht mitzuteilen.

Das vorliegende Prüfungsergebnis behandelt alle aus Sicht des BLRH wesentlichen Sachverhalte. Der BLRH berät die geprüften Stellen durch seine Empfehlungen. Als prüfendes und beratendes Organ des Bgld. Landtages ist es dem BLRH ein zentrales Anliegen, über seine Prüfungsberichte auf die Nutzung vorhandener sowie die Schaffung neuer Verbesserungspotenziale hinzuwirken.

Prüfungsberichte des BLRH erwecken vordergründig den Anschein, eher Defizite denn Stärken der geprüften Stellen aufzuzeigen. Daraus soll und kann nicht grundsätzlich auf eine mangelhafte Arbeit der geprüften Stellen geschlossen werden. Dies auch dann nicht, wenn nach Auffassung der geprüften Stellen die Darstellung ihrer Stärken in den Hintergrund getreten erscheint. Die Tätigkeit des BLRH soll über die gegebenen Empfehlungen dazu beitragen, das vielfach bereits anerkannt hohe Niveau der Leistungsfähigkeit nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit noch weiter zu verbessern.

Darstellung der Prüfungsergebnisse

Das Prüfungsergebnis ist in **Überschriftenebenen** und **Textziffern** gegliedert. Die Textziffern sind in sich abgeschlossene Faktenkreise und wie folgt gegliedert (z.B.: Textziffer 1):

1.1 Sachverhaltsdarstellung
1.2 Beurteilung durch den BLRH
1.3 Stellungnahme der geprüften Stelle (optional)
1.4 Gegenäußerung (optional)

In Tabellen, Abbildungen und Anlagen des vorliegenden Prüfungsergebnisses können bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben durch die EDV-gestützte Verarbeitung der Daten rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

Kurzfassung

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 Ausschreibungsverfahren 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)

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 Ausschreibungsverfahren 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 gewesen, 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 Managementerfahrung. Die zweit- und drittgereihten Kandidaten verfügten, im Gegensatz zum erstgereihten Geschäftsführer, über mehrjährige Erfahrung in einer Geschäftsführungsfunktion. Darüber hinaus verfügte der Zweitgereihte 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 Erstgereihte 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 Landesholding 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 Erstgereihte 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)

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 Personen 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 Geschäftsführer: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 verfügte er noch über einen offenen Urlaubsanspruch von insgesamt 147 Tagen, für die er auch eine Urlaubsersatzleistung erhielt. Urlaub diente 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 Urlaubsersatzleistung 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 Urlaubsersatzleistung 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 wären zu vermeiden.

- Die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien wären einzuhalten.

Zahlen und Fakten

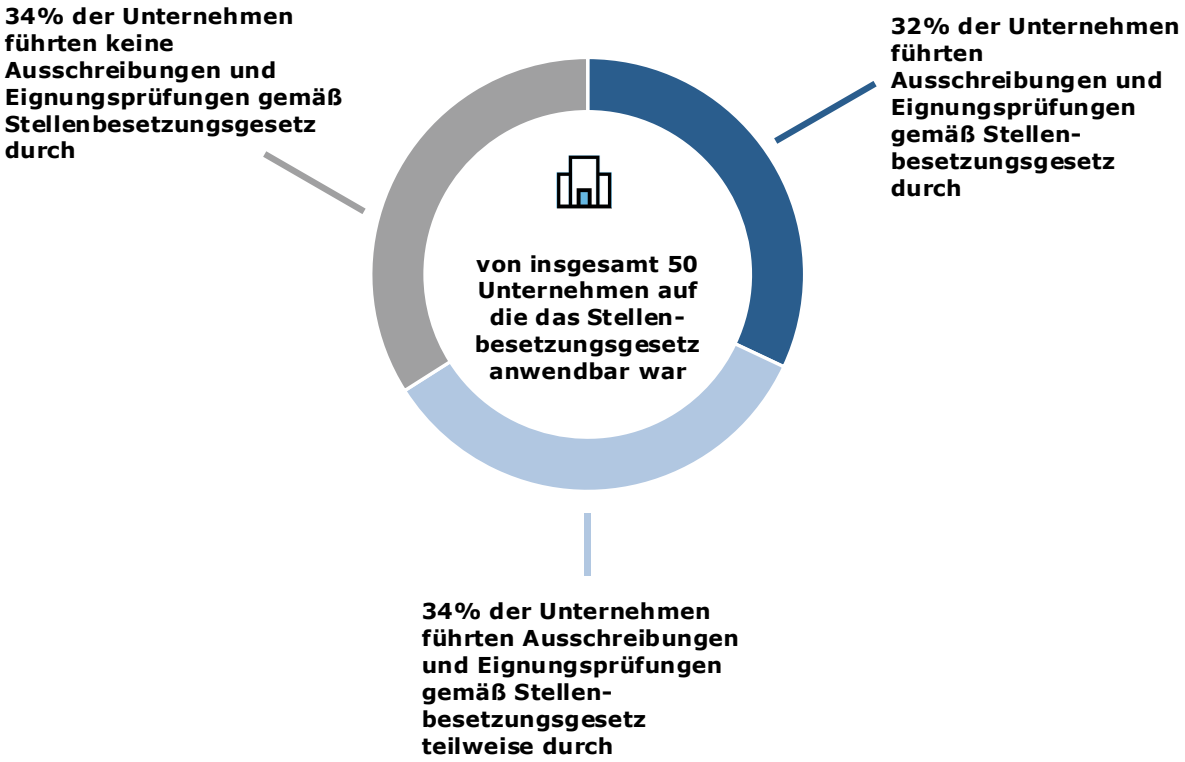
UNTERNEHMEN

INSGESAMT IM ÜBERPRÜFTEN ZEITRAUM: 101

DAVON IN DER STICHPROBE: 52

- **DEM STELLENBESETZUNGSGESETZ UNTERWORFEN:** 50
- **DEM STELLENBESETZUNGSGESETZ NICHT UNTERWORFEN:** 2

AUSSCHREIBUNG BZW. EIGNUNGSPRÜFUNG



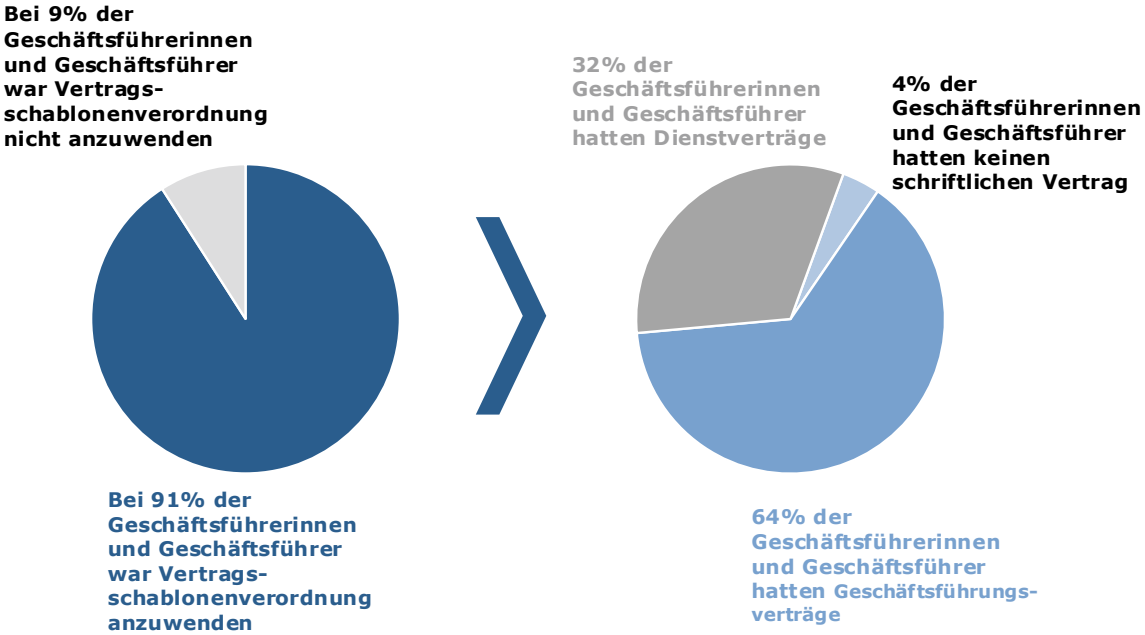
GESCHÄFTSFÜHRERINNEN UND GESCHÄFTSFÜHRER

♀ 19,1% ♂ 80,9%

INSGESAMT IM ÜBERPRÜFTEN ZEITRAUM: **22 GESCHÄFTSFÜHRERINNEN UND 93 GESCHÄFTSFÜHRER**

DAVON IN DER STICHPROBE: **11 GESCHÄFTSFÜHRERINNEN UND 44 GESCHÄFTSFÜHRER**

VERTRAGSGESTALTUNG



ENTLOHNUNG

bei 30,9% der Geschäftsführer-innen und Geschäftsführer kritische Fest-stellungen im Bereich Grund-gehalt

bei 47,3% der Geschäftsführer-innen und Geschäftsführer kritische Fest-stellungen im Bereich Ziel-vereinbarungen

bei 32,7% der Geschäftsführer-innen und Geschäftsführer kritische Fest-stellungen im Bereich Ziel-evaluierung

bei 14,5% der Geschäftsführer-innen und Geschäftsführer kritische Fest-stellungen im Bereich Prämien-auszahlung

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

Grundlagen

Prüfungsgegenstand

Der BLRH überprüfte im Rahmen einer Stichprobenprüfung Geschäftsführungsverträge im Konzern Landesholding Burgenland GmbH.

Rechtliche Grundlagen

Der Prüfung lagen die §§ 2, 4, 5 und 6 Bgld. LRHG zugrunde.

Prüfungsanlass

Es lag eine Initiativprüfung gemäß § 5 Abs. 2 Bgld. LRHG vor.

Geprüfte Stellen

Geprüfte Stellen waren neben dem Land Burgenland und der Landesholding Burgenland GmbH 51 Konzernunternehmen (vgl. Anlage 1).

Prüfungsziele

Die Prüfungsziele waren:

- Darstellung sämtlicher Geschäftsführungsfunktionen im überprüften Zeitraum
- Stichprobenmäßige Beurteilung einzelner Geschäftsführungsverträge hinsichtlich Ausschreibung, Eignungsprüfung, Vertragsgestaltung und Entlohnung

Nichtziele

Zu den Nichtzielen zählten die Tätigkeiten der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer als Aufsichtsratsmitglieder sowie die Beurteilung der operativen Aufgabenerfüllung der Geschäftsführung.

Überprüfter Zeitraum

Der überprüfte Zeitraum erstreckte sich vom 01.01.2021 bis 31.03.2025. Die für spezifische Einzelbetrachtungen erforderlichen Dokumente und Vorgänge außerhalb dieses überprüften Zeitraumes bezog der BLRH nach Erfordernis in die Prüfungshandlungen mit ein.

Prüfungshandlungen

Die Prüfung umfasste folgende Prüfungshandlungen:

- Einsichtnahme in Unterlagen
- Befragungen und Einholung schriftlicher Auskünfte
- Einschau an Ort und Stelle
- Plausibilisieren
- Nachvollziehen
- analytische Prüfungshandlungen

Prüfungsablauf

(1) Der BLRH leitete die Prüfung bei der Landesholding Burgenland GmbH, der WAB Beteiligungen und Risikomanagement GmbH, der Wirtschaftspark Burgenland Nord Kittsee-Parndorf Erwerbs- und Erschließungsges.m.b.H., der LVA-Liegenschaftsverwertung und Aufschließung Ges.m.b.H., der Businesspark Heiligenkreuz GmbH, der Businesspark Müllendorf GmbH, der Businesspark S7 Südburgenland GmbH, der Businesspark Mittelburgenland GmbH und der Businesspark Nickelsdorf GmbH am 19.12.2024 ein.

(2) Weiters leitete der BLRH die Prüfung am 18.03.2025 bei der LIB-Landesimmobilien Burgenland GmbH, der Immo-Sport Burgenland GmbH, der CERAMIcO Burgenland GmbH, der Landessportzentrum VIVA GmbH, der BRM Burgenländische Risikokapital Management AG, der Athena Burgenland Beteiligungen AG, der Betreuung und Pflege Burgenland GmbH, der Burgenländische Pflegeheim Betriebs-GmbH, der Soziale Dienste GmbH, der Pflegeservice Burgenland GmbH, der Wirtschaftsagentur Burgenland Projektentwicklungs GmbH, der Wirtschaftsagentur Burgenland Beteiligungs- und Finanzierungs GmbH, der DFT Dach- und Fassadentechnik GmbH, der FutureTech Campus GmbH, der Lovebiirds GmbH, der Gästehäuser und Küchen Burgenland GmbH, der Gesundheitsservice Burgenland GmbH, der Labor Burgenland GmbH, der Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H., der Sport Burgenland GmbH, der Technologiezentren Holding GmbH, der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe Burgenland GmbH, der Seewinkeltherme Besitz GmbH, der Wohnbau Burgenland GmbH, der Verkehrsinfrastruktur Burgenland GmbH, der Neusiedler Seebahn GmbH, der Technologiezentren und Immobilienentwicklung Burgenland GmbH, der Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH, der Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH, der Sonnentherme Lutzmannsburg-Frankenau GmbH, der Sonnenresort Neusiedl GmbH, der Golf- und Thermenresort Stegersbach GmbH, der Marienkron GmbH, der AVITA Resort GmbH, der AVITA Resort GmbH & Co KG, der LHB-Immo Management Burgenland GmbH, der SOWO – So Wohnt Burgenland GmbH, der Verkehrsbetriebe Burgenland Mobilität GmbH und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Burgenland GmbH ein.

(3) Am 17.04.2025 leitete der BLRH die Prüfung beim Land Burgenland ein.

Datenschutz

Gemäß § 1 Datenschutzgesetz besteht ein Recht auf Geheimhaltung schutzwürdiger personenbezogener Daten. Der BLRH ist zur Wahrung des Datenschutzes und berechtigter Geheimhaltungsinteressen, insbesondere im Hinblick auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, verpflichtet, sofern eine Veröffentlichung nicht zur Erreichung seiner gesetzlichen Aufgaben geboten war. Im Rahmen von Veröffentlichungen hat er geeignete Vorkehrungen zur Wahrung des Datenschutzes und berechtigter Geheimhaltungsinteressen zu treffen.

Sowohl das Land Burgenland als auch die Landesholding führten in ihren Stellungnahmen an, dass die vom BLRH im Bericht vorgenommene Form der Anonymisierung nicht geeignet erscheine, da sie durch allgemein zugängliche Register wie z.B. das Firmenbuch mit geringem Aufwand rückgängig gemacht werden könne.

Der BLRH hat stets eine Abwägung zwischen den Geheimhaltungsinteressen der überprüften Stellen bzw. Drittbetroffener und dem öffentlichen Interesse an der Bekanntgabe der Überprüfungsergebnisse vorzunehmen. Diese Abwägung hat auch zu berücksichtigen, welche Informationen notwendig sind, um eine ordnungsgemäße und effiziente Mittelverwendung sicherzustellen. In Folge dieser Interessenabwägung sah der BLRH die von ihm vorgenommenen Anonymisierungsmaßnahmen als ausreichend an.

Prüfungsbehinderung

Der BLRH stellte keine Prüfungsbehinderungen fest.

Vollständigkeitserklärung

Die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der geprüften Unternehmen sowie der Landesamtsdirektor gaben betreffend die Erteilung der Auskünfte gemäß § 6 Bgld. LRHG jeweils im Mai 2026 eine Vollständigkeitserklärung ab.

Stellungnahmen

(1) Die geprüften Stellen nahmen zum vorläufigen Prüfungsergebnis im Mai 2026 Stellung. Fristgerecht langten beim BLRH eine Stellungnahme des Landes Burgenland sowie eine koordinierte Stellungnahme der Landesholding ein. Der BLRH berücksichtigte die berichtsrelevanten bzw. zuordenbaren Aspekte in den einzelnen Textziffern.

(2) Die Landesholding äußerte sich in ihrer Stellungnahme eingangs zu den Kapiteln **„Kurzfassung“**, **„Zentrale Empfehlungen“** und **„Zahlen und Fakten“** des vorliegenden Berichts. Die Äußerungen zur Kurzfassung nahm der BLRH in „Teil A: Allgemein“ zu den jeweiligen Themengebieten auf. Punkte, die konkrete Unternehmen betrafen, wie zum Beispiel die Landesholding oder die Verkehrsbetriebe, nahm der BLRH bei den jeweiligen Unternehmen in „Teil B: Stichprobe Unternehmen“ auf.

(3) Zu den **zentralen Empfehlungen** hielt die **Landesholding** fest, dass Geschäftsführungsfunktionen bereits jetzt von der Landesholding und ihren Tochtergesellschaften öffentlich ausgeschrieben und die entsprechenden Eignungsprüfungen durchgeführt würden, sofern es sich nicht um „unentgeltliche Geschäftsführungen“ oder interimistische Geschäftsführungen handle. Sofern eine öffentliche Ausschreibung erfolge (Ausnahme: unentgeltliche Geschäftsführungen oder interimistische Geschäftsführungen), würden auch Geschäftsführungsverträge – wie bereits bisher – gemäß der Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen.

Das Fixgehalt werde gemäß fundiert begründbarer wirtschaftlicher Bandbreiten bestimmt und die zulässigen Obergrenzen würden nicht überschritten, sondern jedenfalls strikt eingehalten. In jenen Fällen (bei zwei auszahlenden Stellen), wo eine solche fehlerhafte Überschreitung passiert sei, seien bereits die entsprechenden Bereinigungen vorgenommen worden.

Es werde versucht werden, künftig – nach Möglichkeit – mehrere auszahlende Stellen grundsätzlich zu vermeiden.

Konzernrichtlinien seien jetzt schon verbindlich einzuhalten und die Einhaltung werde auch stichprobenartig von der Internen Revision der Landesholding überprüft. Der BLRH versuche auf Grundlage weniger Einzelfälle auf eine pauschale Missachtung von Konzernrichtlinien hinzuweisen, diese Argumentation sei sachlich nicht begründbar.

(4) Der **BLRH** begrüßte zwar das Bekenntnis der Landesholding zu den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit. Er betonte jedoch, dass diese Grundsätze nicht die Einhaltung von verbindlichen, rechtlichen Regelungen außer Kraft setzen konnten. Dies galt auch für die Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes.

Das Stellenbesetzungsgesetz regelte nicht nur die endgültige, sondern jede Bestellung von Geschäftsführungsfunktionen.

Dieses sah öffentliche Ausschreibungen von Geschäftsführungspositionen vor und diente somit der Transparenz, einer breiten Bewerber:innensuche und dem Vertrauen in die Besetzung der Geschäftsführungsfunktion.

Hinsichtlich der *„unentgeltlichen“* Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen hielt der BLRH fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Zur Überschreitung des Fixgehalts entgegnete der BLRH, dass dies drei Personen in Geschäftsführungsfunktion betraf, nicht wie von der Landesholding angeführt zwei Personen. Der BLRH verwies auf TZ 9.2.

Hinsichtlich der Einhaltung der Konzernrichtlinie betonte der BLRH, dass seine Feststellungen auf einer Stichprobenprüfung beruhten. Gegenstand der Prüfung war unter anderem die Einhaltung der in der Konzernrichtlinie vorgesehenen Regelungen, die der BLRH auch inhaltlich als sachgerecht erachtete.

(5) Zu den **Zahlen und Fakten** merkte die **Landesholding** an, dass es den Anschein erwecke, der BLRH wähle bewusst eine solche Grafik, um ein verzerrtes Bild des tatsächlichen Sachverhaltes darzustellen. Die Darstellung des BLRH verzerre bewusst das Bild, da aus Sicht der Landesholding zu Recht – aus Gründen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit – in ausgewählten Fällen Geschäftsführungspositionen nicht ausgeschrieben werden, sondern mit geeigneten Dienstnehmer:innen oder Geschäftsführer:innen anderer Gesellschaften besetzt werden, die diese Funktion grundsätzlich unentgeltlich übernehmen. Damit sei durch die Landesholding dem Prinzip der Sparsamkeit, der Effizienz und der Wirtschaftlichkeit im unternehmerischen Alltag vollumfänglich entsprochen worden. Auch die Eignungsprüfung erfolge dann eben nicht im Zuge des Ausschreibungsverfahrens, sondern ergebe sich aus der unternehmerischen Praxis.

(6) Der **BLRH** entgegnete, dass die gewählten Darstellungen schlichtweg abbildeten, ob die jeweiligen Unternehmen die gesetzlich verpflichtenden öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchführten oder nicht. Bei fehlenden Ausschreibungen fehlten auch Eignungsprüfungen für eine Geschäftsführungsfunktion im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes.

Der BLRH wiederholte, dass die Besetzung mit Dienstnehmer:innen ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung den Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprach. Die Übernahme einer Geschäftsführungsfunktion durch die/den Geschäftsführer:in der (Groß-)Muttergesellschaft sah der BLRH als einzig vertretbare Ausnahme an. In diesen Fällen übte er auch keine Kritik.

TEIL A: ALLGEMEIN

Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablonenverordnung

1.1 (1) Für die Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen) von Unternehmen, die der Kontrolle des Rechnungshof Österreich unterlagen, galt das **Stellenbesetzungsgesetz**.[1]

Auf Landesebene unterlagen der Kontrolle des Rechnungshof Österreich jene Unternehmen, an denen das Land allein oder gemeinsam mit anderen der Zuständigkeit des Rechnungshofes unterliegenden Rechtsträgern zu mindestens 50 Prozent beteiligt waren.

Die Bestellung solcher Leitungsorgane war ausnahmslos nach dem Stellenbesetzungsgesetz vorzunehmen. Neben dem Stellenbesetzungsgesetz des Bundes bestand auch ein Bgld. Stellenbesetzungsgesetz.[2] Dieses entsprach dem Stellenbesetzungsgesetz des Bundes. Es bildete die Grundlage für die Erlassung der Bgld. Vertragsschablonenverordnung (**Vertragsschablonenverordnung**).[3]

(2) Das Stellenbesetzungsgesetz regelte insbesondere

- die Verpflichtung zu einer öffentlichen Ausschreibung vor der Besetzung einer Geschäftsführungs- bzw. Vorstandsfunktion,
- den Mindestinhalt der Ausschreibung,
- die Verpflichtung zur Besetzung der Funktion ausschließlich aufgrund der Eignung der Bewerber:innen (**Eignungsprüfung**) sowie
- Vorgaben zur Feststellung der Eignung der Bewerber:innen.

(3) Die Vertragsschablonenverordnung regelte die Vertragselemente des schriftlichen Geschäftsführungsvertrags. Dies betraf beispielsweise Bestimmungen über das Gehalt, die Befristung oder die Übernahme von Organfunktionen in Konzerngesellschaften.

(4) Sofern nicht explizit angeführt, bezog sich der BLRH im vorliegenden Prüfungsbericht auf das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes sowie die Bgld. Vertragsschablonenverordnung. Die Unternehmen hatten beim Abschluss von Anstellungsverträgen (**Geschäftsführungsverträge**) im Zusammenhang mit der Bestellung oder Wiederbestellung von Geschäftsführungsfunktionen entsprechend dieser Verordnung vorzugehen.

---

1 BGBl. I Nr. 26/1998 idgF.
2 LGBl. Nr. 1/1999 idgF.
3 LGBl. Nr. 6/2020 idgF.

Übersicht

2.1 Im Prüffokus des BLRH standen Unternehmen, an welchen das Land Burgenland direkt und indirekt zu mehr als 25 Prozent[4] beteiligt war, mit Ausnahme der Burgenland Energie AG und ihrer Tochterunternehmen:

Tabelle 1: Überblick zu Personen in Geschäftsführungsfunktion

Beteiligungen	
Prüfunterworfene Beteiligungen im überprüften Zeitraum 1)	101
Beteiligungen zum Stichtag 31.12.2024 1)	90
Personen in Geschäftsführungsfunktion im überprüften Zeitraum	
Frauen	22
Männer	93
Summe	115
Frauenquote	19,1 %
Personen in Geschäftsführungsfunktion zum Stichtag 31.12.2021	
Frauen	13
Männer	56
Summe	69
Frauenquote	18,8 %
Personen in Geschäftsführungsfunktion zum Stichtag 31.12.2024	
Frauen	15
Männer	65
Summe	80
Frauenquote	18,8 %

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

1) ohne Burgenland Energie AG und Tochterunternehmen

Das Regierungsprogramm der Burgenländischen Landesregierung für die 23. Gesetzgebungsperiode „Zukunftsplan Burgenland 2030“ hielt zum Thema Gleichstellung und Stärkung von Frauen im Burgenland unter anderem fest, dass Frauen im eigenen Wirkungsbereich verstärkt in Führungspositionen gefördert werden sollen. Auch die Burgenländische Frauenstrategie 2022 sah beispielsweise im Bereich „Arbeitsmarkt, Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit“ vor, den Frauenanteil in Führungspositionen in landeseigenen Unternehmen zu fördern.

[4] Im Gegensatz zum Rechnungshof Österreich war der BLRH ab einem Beteiligungsausmaß von mehr als 25 Prozent prüfbefugt.

2.2 Der BLRH wies darauf hin, dass sowohl das Regierungsprogramm der Burgenländischen Landesregierung als auch die Burgenländische Frauenstrategie das Ziel enthielten, Frauen in Führungsfunktionen zu fördern. Vor diesem Hintergrund hielt er kritisch fest, dass die Frauenquote im überprüften Zeitraum stichtagsbezogen vom 31.12.2021 bis zum 31.12.2024 nicht anstieg.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland, Maßnahmen zu setzen, um die Frauenquote im Bereich der Geschäftsführungen zu erhöhen.

2.3 Das Land Burgenland merkte an, dass in den Ausschreibungen die Möglichkeit bestehe, dass sowohl Frauen als auch Männer eine Bewerbung abgeben können. Entscheidend sei in erster Linie die Qualifikation und bei gleicher Qualifikation werde dies entsprechend gewürdigt.

2.4 Der BLRH zeigte sich überrascht, dass die einzige Maßnahme zur Erhöhung der Frauenquote für das Land Burgenland darin bestand, Frauen die Möglichkeit zur Bewerbung zu eröffnen.

Schließlich hatte sich die burgenländische Landesregierung im Regierungsprogramm der Burgenländischen Landesregierung als auch die Burgenländische Frauenstrategie – leider ohne Benennung konkreter Vorgaben – dazu bekannt, im eigenen Wirkungsbereich verstärkt Frauen in Führungspositionen zu fördern.

Beispielsweise könnte das Land Burgenland oder auch die Landesholding Maßnahmen der Mitarbeiterinnenförderung forcieren, um diese zu qualifizieren und zur Bewerbung für eine Geschäftsführungsposition zu ermutigen.

Stichprobe

3.1 (1) Der BLRH übermittelte der Landesholding Burgenland GmbH (**Landesholding**) im Jänner 2025 einen Fragenkatalog zur Erhebung der Mitglieder der Geschäftsführung jener Unternehmen, die dem BLRH prüfungsunterworfen waren.[5] Die Erhebung umfasste sämtliche Personen in Geschäftsführungsfunktion im überprüften Zeitraum.[6] Die von der Landesholding bereitgestellten Informationen betrafen insbesondere die jeweilige Laufzeit der Geschäftsführung, das Vorhandensein eines Geschäftsführungsvertrags sowie die Durchführung einer öffentlichen Stellenausschreibung.

(2) Auf Grundlage dieser Daten wählte der BLRH 52 Unternehmen mit insgesamt 11 Geschäftsführerinnen und 44 Geschäftsführern für die Stichprobenprüfung aus.[7]

(3) Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Übersicht der geprüften Stellen sowie die Anzahl der Personen, die im geprüften Zeitraum die Geschäftsführungsfunktion innehatten:

Tabelle 2: Anzahl der Personen in Geschäftsführungsfunktion Stichprobe

Geprüfte Stelle	Personen in Geschäftsführungsfunktion	Firmenbuchnummer
	[Anzahl]	
Landesholding Burgenland GmbH (**Landesholding**)	2	119581f
Athena Burgenland Beteiligungen AG (**ATHENA**)	2	224925y
AVITA Resort GmbH	1	120123b
AVITA Resort GmbH & Co KG	1	31701w
Betreuung und Pflege Burgenland GmbH (**Betreuung und Pflege**)	3	559782i
BRB Burgenländische Risikokapital Beteiligungen AG (**BRB**)	2	345082z
BRM Burgenländische Risikokapital Management AG (**BRM**)	2	269807a
Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H. (**Gesundheit Burgenland**)	3	110107y
Burgenländische Pflegeheim Betriebs-GmbH (**Pflegeheim Betrieb**)	2	319430a
Businesspark Heiligenkreuz GmbH (**BP Heiligenkreuz**)	3	155215h
Businesspark Mittelburgenland GmbH (**BP Mittelburgenland**)	2	564566w
Businesspark Müllendorf GmbH (**BP Müllendorf**)	2	472800w

[5] Mit Ausnahme der Burgenland Energie AG und ihrer Tochterunternehmen.
[6] Auch wenn die Geschäftsführungsfunktion vor dem 01.01.2021 begann oder vor dem 31.12.2024 endete.
[7] Der BLRH bezog zwei Geschäftsführer ein, deren Bestellung im Jahr 2025 erfolgte, um eine vollständige Beurteilung der betroffenen Unternehmen zu ermöglichen. Dies waren ein Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe und ein Geschäftsführer der Hochschule Burgenland.

Businesspark Nickelsdorf GmbH (**BP Nickelsdorf**)	1	592374p
Businesspark S7 Südburgenland GmbH (**BP S7**)	4	551139z
CERAMIcO Burgenland GmbH (**Ceramico**)	2	570460m
DFT Dach- und Fassadentechnik GmbH (**DFT**)	4	547122t
Fußballakademie Burgenland GmbH (**Fußballakademie**)	1	313653f
FutureTech Campus GmbH (**FutureTech**)	3	440692b
Gästehäuser und Küchen Burgenland GmbH (**Gästehäuser und Küchen**) [1)]	5	475678b
Gesundheitsservice Burgenland GmbH (**Gesundheitsservice**)	2	596615a
Golf- und Thermenresort Stegersbach GmbH (**Golf- und Thermenresort**)	2	633097a
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Burgenland GmbH (**Hochschule**)	2	224782m
Immo-Sport Burgenland GmbH [2)] (**Immo-Sport**)	2	312383m
Küche Burgenland GmbH (**Küche Burgenland**)	2	580210a
Marienkron GmbH (**Marienkron**)	2	355437b
Labor Burgenland GmbH (**Labor**)	5	528295f
Landessportzentrum VIVA GmbH (**Landessportzentrum**)	2	163900f
LHB-Immo Management Burgenland GmbH (**LHB-Immo**)	2	622946y
LIB-Landesimmobilien Burgenland GmbH (**LIB**)	2	134197z
Lovebiirds GmbH (**Lovebiirds**)	3	570539d
LVA-Liegenschaftsverwertung und Aufschließung Ges.m.b.H. (**LVA**)	2	185720v
Neusiedler Seebahn GmbH (**Neusiedler Seebahn**)	4	344860y
Pflegeservice Burgenland GmbH (**Pflegeservice**)	2	516594y
Seewinkeltherme Besitz GmbH (**Seewinkeltherme Besitz**)	2	285975b
Sonnenresort Neusiedl GmbH (**Sonnenresort**)	1	605485w
Sonnentherme Lutzmannsburg-Frankenau GmbH (**Sonnentherme**)	1	109948p
SOWO - So Wohnt Burgenland GmbH (**SOWO**)	2	587547s
Soziale Dienste Burgenland GmbH (**Soziale Dienste**)	1	218113f
Sport Burgenland GmbH (**Sport Burgenland**)	2	559717p
Technologiezentren und Immobilienentwicklung Burgenland GmbH (**Technologiezentren**)	1	146244s
Technologiezentren Holding GmbH (**Technologiezentren Holding**)	1	217541p
Tourismus- und Beherbergungsbetriebe Burgenland GmbH (**Tourismus- und Beherbergungsbetriebe**)	2	232673t
Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH (**Verkehrsbetriebe**)	3	543969f
Verkehrsbetriebe Burgenland Mobilität GmbH (**Verkehrsbetriebe Mobilität**)	1	562484h
Verkehrsinfrastruktur Burgenland GmbH (**Verkehrsinfrastruktur**)	2	448864w
WAB Beteiligungen und Risikomanagement GmbH [3)] (**WAB Beteiligungen und Risikomanagement**)	4	222034x

Wirtschaftsagentur Burgenland Beteiligungs- und Finanzierungs GmbH (**Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung**)	2	210539t
Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH (**Wirtschaftsagentur**)	2	271796a
Wirtschaftsagentur Burgenland Management GmbH (**Wirtschaftsagentur Management**)	2	611954h
Wirtschaftsagentur Projektentwicklungs GmbH (**Wirtschaftsagentur Projektentwicklung**)	1	204699d
Wirtschaftspark Burgenland Nord Kittsee-Parndorf Erwerbs- und Erschließungsges.m.b.H. (**WBN**)	2	121754a
Wohnbau Burgenland GmbH (**Wohnbau**)	1	306912t

1) davor Gästehäuser Burgenland GmbH

2) davor Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH

3) davor Wirtschaftsagentur Burgenland Management GmbH, davor Tourismus und Infrastruktur Holding GmbH

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Konsolidierte Feststellungen

4.1 Folgende Tabelle veranschaulicht die Beurteilung des BLRH je Unternehmen. Die Beurteilung des BLRH umfasste die Bereiche **Ausschreibung**, **Eignungsprüfung**, **Vertragsgestaltung** und **Entlohnung**.

Beurteilungsmaßstäbe waren das Stellenbesetzungsgesetz, die Vertragsschablonenverordnung, die Konzernrichtlinien sowie die Prüfmaßstäbe des BLRH (Rechtmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit). Der Darstellung lag folgende Logik zugrunde:

Feststellungen in allen vier Bereichen:

Feststellungen in einem bis drei Bereichen:

Keine Feststellungen in allen vier Bereichen:

Tabelle 3: Beurteilung je Unternehmen

Geprüfte Stelle	Beurteilung	Geprüfte Stelle	Beurteilung
Landesholding	!	Landessportzentrum	✗
ATHENA	!	LHB – Immo	✗
AVITA Resort GmbH	!	LIB	!
AVITA Resort GmbH & Co KG	!	Lovebiirds	✗
Betreuung und Pflege	!	LVA	✗
BRB	!	Neusiedler Seebahn	✗
BRM	!	Pflegeservice	!
Gesundheit Burgenland	✗	Seewinkeltherme Besitz	✗
Pflegeheim Betrieb	!	Sonnenresort	✓
BP Heiligenkreuz	✗	Sonnentherme	✗
BP Mittelburgenland	✗	SOWO	!
BP Müllendorf	✗	Soziale Dienste	✗
BP Nickelsdorf	✗	Sport Burgenland	✗
BP S7	✗	Technologiezentren	✗
Ceramico	✗	Technologiezentren Holding	✗
DFT	✗	Tourismus- und Beherbergungsbetriebe	✗
Fußballakademie	!	Verkehrsbetriebe	✗
FutureTech	✗	Verkehrsbetriebe Mobilität	✓
Gästehäuser und Küchen[1)]	✗	Verkehrsinfrastruktur	✗
Gesundheitsservice	✗	WAB Beteiligungen und Risikomanagement[3)]	✗
Golf- und Thermenresort	✗	Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung	✗
Hochschule	!	Wirtschaftsagentur	✗
Immo-Sport [2)]	✗	Wirtschaftsagentur Management	✗
Küche Burgenland	!	Wirtschaftsagentur Projektentwicklung	✗
Marienkron	!	WBN	✗
Labor	✗	Wohnbau	✗

1) davor Gästehäuser Burgenland GmbH

2) davor Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH

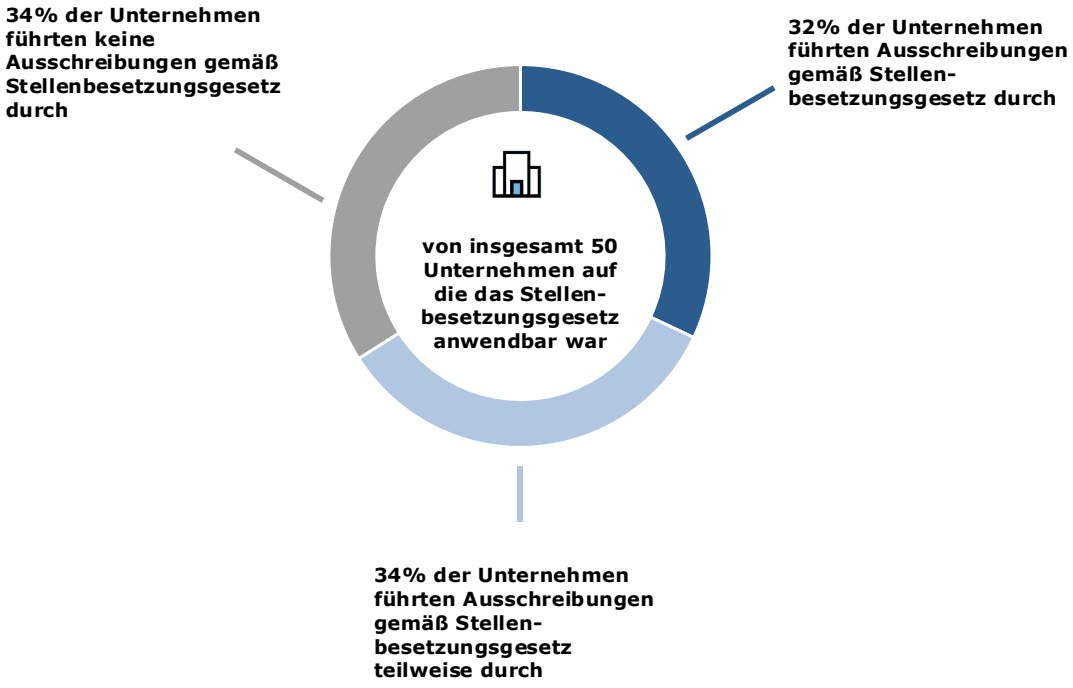
3) davor Wirtschaftsagentur Burgenland Management GmbH, davor Tourismus und Infrastruktur Holding GmbH

Ausschreibung

5.1 (1) Das Stellenbesetzungsgesetz normierte bezüglich der Ausschreibungspflicht, dass Geschäftsführungsfunktionen sechs Monate vor bzw. spätestens ein Monat nach Freiwerden öffentlich auszuschreiben waren. Die Ausschreibung war insbesondere im Amtsblatt zur Wiener Zeitung[8] zu veröffentlichen.

Das Stellenbesetzungsgesetz sah grundsätzlich keine Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vor. Nach Auffassung des Rechnungshof Österreich konnten jedoch jene Fälle, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm, als Ausnahme gesehen werden.[9] Voraussetzung war aber, dass vor der Bestellung in der (Groß-)Muttergesellschaft dort eine öffentliche Ausschreibung und Eignungsprüfung der betreffenden Person stattfanden.

Abbildung 1: Überblick Feststellungen Ausschreibung



Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

[8] Seit Juli 2023 waren alle Verlautbarungen, die bisher im Amtsblatt zur Wiener Zeitung vorzunehmen waren, auf der elektronischen Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes zu veröffentlichen.

[9] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

(2) Die nachfolgende Tabelle gibt die Feststellungen hinsichtlich Ausschreibung zu den Unternehmen wieder:

Tabelle 4: Überblick Ausschreibung

	Stellenbesetzungsgesetz nicht anwendbar	Keine oder nur teilweise öffentliche Ausschreibung vorgenommen	Fehlender Bestellungsbeschluss des Landes Burgenland	Dauer Bewerbungsprozess zu lang	Textziffer
AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG	X				16.1
BRM, BRB, Athena, WAB, Wirtschaftsagentur Management		X			20.2
Betreuung und Pflege					25.1
Gesundheit Burgenland		X			30.2
Pflegeheim Betrieb					35.1
WBN, LVA, BP Müllendorf, BP Heiligenkreuz, BP S7, BP Mittelburgenland, BP Nickelsdorf		X			40.2
Ceramico		X			44.2
DFT		X			49.2
FutureTech		X			53.2
Gästehäuser und Küchen, Küche		X			57.2
Gesundheitsservice		X			62.2
Golf- und Thermenresort		X			67.2
Hochschule					71.1
Immo-Sport		X			76.2
Marienkron					80.1
Labor		X			85.2
Landesholding					89.2
Landessportzentrum		X			94.2
LHB-Immo		X			98.2
LIB					102.1
Lovebiirds		X			107.2
Neusiedler Seebahn		X		X	111.2
Pflegeservice			X		116.2
Sonnentherme, Sonnenresort, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Seewinkeltherme Besitz		X			120.2
SOWO					125.1
Soziale Dienste		X			130.2
Sport Burgenland, Fußballakademie		X			135.2
Technologiezentren		X			140.2
Technologiezentren Holding		X			144.2
Verkehrsbetriebe, Verkehrsbetriebe Mobilität, Verkehrsinfrastruktur		X			148.2
Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung		X			153.2

	Stellenbesetzungsgesetz nicht anwendbar	Keine oder nur teilweise öffentliche Ausschreibung vorgenommen	Fehlender Bestellungsbeschluss des Landes Burgenland	Dauer Bewerbungsprozess zu lang	Textziffer
Wirtschaftsagentur		**X**			157.2
Wohnbau		**X**			162.2

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

Die Stichprobenprüfung der 52 Unternehmen lieferte hinsichtlich der Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion gemäß **Stellenbesetzungsgesetz** folgendes Bild:

- für zwei Unternehmen, nämlich die AVITA Resort GmbH und die AVITA Resort GmbH & Co KG, gelangte das Stellenbesetzungsgesetz im überprüften Zeitraum aufgrund der Beteiligungsverhältnisse nicht zur Anwendung
- für fünf Unternehmen[10] galt das Stellenbesetzungsgesetz erst im Laufe des überprüften Zeitraums
- 45 Unternehmen unterlagen im gesamten überprüften Zeitraum dem Anwendungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes

Die AVITA Resort GmbH stand unter Berücksichtigung der beteiligten Gemeinden überwiegend im Eigentum der öffentlichen Hand.

(3) 16 Unternehmen schrieben sämtliche Geschäftsführungsfunktionen gemäß Stellenbesetzungsgesetz öffentlich aus oder besetzten die Geschäftsführungsfunktion mit der Geschäftsführerin bzw. dem Geschäftsführer der (Groß-)Muttergesellschaft.

Bei 17 Unternehmen fehlten öffentliche Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz gänzlich und bei 17 wurden diese nur teilweise durchgeführt.

(4) Öffentliche Ausschreibungen unterblieben insbesondere dann, wenn die bestellten Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer bereits in anderen Konzernunternehmen eine Geschäftsführungsfunktion innehatten oder Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in einem Konzernunternehmen oder beim Land Burgenland waren. Erstere hatten gemäß Geschäftsführungsvertrag weitere Organfunktionen im Konzern ohne zusätzliches Gehalt zu übernehmen. Zweitere übten die Geschäftsführungsfunktionen auf Basis ihrer Dienstverträge aus. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer vor.

[10] DFT, FutureTech, Marienkron, Lovebiirds und Labor.

Sieben Unternehmen bestellten interimistische Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor. Eine öffentliche Ausschreibung erfolgte dabei erst zwischen vier Monaten und in einem Fall knapp zwei Jahre nach der Erstbestellung.[11]

(5) Bei der Pflegeservice fehlte der Bestellungsbeschluss des Landes Burgenland. Gemäß Gesellschaftsvertrag waren in diesem Fall die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführung dem Land Burgenland vorbehalten.

(6) Die Neusiedler Seebahn führte im Juli 2024 eine öffentliche Ausschreibung durch. Mit Ende der Sachverhaltserhebung des BLRH im Herbst 2025 war der entsprechende Bewerbungsprozess noch nicht abgeschlossen.

5.2 Zu (2) Der BLRH wies darauf hin, dass das Stellenbesetzungsgesetz und somit die Vertragsschablonenverordnung nicht auf die AVITA Resort GmbH und AVITA Resort GmbH & Co KG anwendbar war. Er wies jedoch darauf hin, dass die AVITA Resort GmbH, unter Berücksichtigung der beteiligten Gemeinden, überwiegend im Eigentum der öffentlichen Hand stand. Vor diesem Hintergrund erachtete er eine freiwillige Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung als zweckmäßig an.

Zu (3) und (4) Der BLRH kritisierte, dass bei 17 Unternehmen öffentliche Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz gänzlich fehlten und bei 17 diese nur teilweise durchgeführt wurden.

Er kritisierte, dass fehlende öffentliche Ausschreibungen die Transparenz des Bestellungsprozesses beeinträchtigten. Nur durch öffentliche Ausschreibungen sowie darauf basierenden Eignungsprüfungen konnte sichergestellt werden, dass der/die beste Bewerber:in für die Geschäftsführungsfunktion ermittelt wurde.

Der BLRH wies darauf hin, dass das Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich keine Ausnahmen hinsichtlich der Ausschreibungspflicht vorsah. Vor der Besetzung einer Geschäftsführungsfunktion war daher eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchzuführen. In Anlehnung an die Spruchpraxis des Rechnungshof Österreich sah der BLRH nur in jenen Fällen eine zulässige Ausnahme von der Ausschreibungspflicht, in denen ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm. Voraussetzung war aber, dass vor der Bestellung in der (Groß-)Muttergesellschaft dort eine Eignungsprüfung der betreffenden Person stattfand.

[11] Dies betraf die Soziale Dienste.

Hinsichtlich jener Personen, die ihre Geschäftsführungsfunktionen im Rahmen ihrer Dienstverträge ohne vorhergehende Ausschreibung ausübten, kritisierte der BLRH, dass diese Vorgangsweise klar den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprach. Dadurch konnten Personen ohne transparentes Ausschreibungsverfahren und ohne Eignungsprüfung für Geschäftsführungsfunktionen bestimmt werden. Gerade diese Vorgangsweise sollte durch das Stellenbesetzungsgesetz vermieden werden. Der BLRH sah darin eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes.

Der BLRH kritisierte, dass sieben Unternehmen ohne vorherige öffentliche Ausschreibung interimistische Geschäftsführer bestellten. Auch diese Geschäftsführungsfunktionen hätten gemäß Stellenbesetzungsgesetz ausgeschrieben werden müssen.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass bei der Pflegeservice kein notwendiger Beschluss des Landes Burgenland zur Bestellung des Geschäftsführers vorlag.

Zu (6) Der BLRH kritisierte, dass eine im Juli 2024 durchgeführte öffentliche Ausschreibung der Neusiedler Seebahn bis Herbst 2025 noch nicht abgeschlossen war. Der BLRH hinterfragte die Zweckmäßigkeit eines so langen Bestellungsprozesses. Der BLRH bezweifelte, dass sämtliche Bewerber:innen über diesen langen Zeitraum weiterhin zur Verfügung standen. Er sah in diesem Zusammenhang einen Zeitraum von maximal sechs Monaten als zweckmäßig an.

Zusammenfassend betonte der BLRH in Zusammenhang mit der Ausschreibungspflicht folgende Punkte:

- Geschäftsführungsfunktionen von Unternehmen, die dem Stellenbesetzungsgesetz unterlagen, waren öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben. Dies galt insbesondere auch für jene Geschäftsführungsfunktionen, die mit Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern aus einem anderen Konzernunternehmen oder des Landes Burgenland besetzt waren.

- Bei der Bestellung der Geschäftsführung waren Beschlüsse des Landes Burgenland einzuholen, sofern der Gesellschaftsvertrag dies vorsah.

- Der Bewerbungsprozess war in einem angemessenen Zeitraum abzuschließen. Nach Ansicht des BLRH sollte dabei ein Zeitraum von sechs Monaten nicht überschritten werden.

5.3 Das **Land Burgenland** führte zum Thema Ausschreibungspflicht aus, dass es der vom BLRH vertretenen Rechtsansicht, wonach jegliche Bestellung einer **interimistischen Geschäftsführung** dem Stellenbesetzungsgesetz widerspreche, oder diese Funktionen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vor Bestellung hätten ausgeschrieben werden müssen, widerspreche.

Richtig sei, dass im Stellenbesetzungsgesetz keine ausdrücklichen Ausnahmen hinsichtlich der Ausschreibungspflicht normiert seien. Daraus könne nicht der Schluss gezogen werden, dass eine interimistische Bestellung vor Ausschreibung generell unzulässig sei.

Die Auffassung des BLRH zur interimistischen Bestellung von Geschäftsführungsfunktionen erweise sich bei näherer Betrachtung als rechtlich nicht überzeugend. Aus der Systematik des Stellenbesetzungsgesetzes lasse sich nicht ableiten, dass jede interimistische Bestellung von Geschäftsführer:innen unzulässig wäre. Vielmehr seien Übergangslösungen notwendig und diese stünden mit den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes im Einklang.

Dabei sei festzuhalten, dass das Stellenbesetzungsgesetz lediglich die endgültige Bestellung von Führungsfunktionen regle. Eine Regelung zur interimistischen Bestellung existiere im Stellenbesetzungsgesetz hingegen nicht. Dies bedeute auch, dass sich im Gesetz kein explizites Verbot zur vorübergehenden Betrauung mit derartigen Leitungsfunktionen finde. Dies habe naturgemäß auch einen Hintergrund. Leitungsfunktionen können kurzfristig vakant werden. Rücktritte, Abberufungen, Neugründungen, Ausgliederungen, kurzfristig erforderliche Umstrukturierungen der Geschäftsführung, etc. führen dazu, dass derartige Führungspositionen unmittelbar und kurzfristig besetzt werden müssen.

Gerade in diesen Fällen sei es unbedingt erforderlich, eine Übergangslösung zu schaffen, um die Handlungsfähigkeit des Unternehmens zu gewährleisten. Ausschreibungsverfahren würden für gewöhnlich mehrere Monate dauern (oft auch weitaus länger). Wären die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes derart strikt zu verstehen, wären zahlreiche Unternehmen über längere Dauer – bis zur ausschreibungskonformen Neubesetzung – völlig handlungsunfähig. Vakante Geschäftsführungspositionen könnten aufgrund von Handlungsunfähigkeit oder mangels faktischer Führung bzw. Leitung erhebliche wirtschaftliche Schäden für das Unternehmen und die Eigentümer verursachen. Dieser Zustand wäre unvertretbar. Um die Funktionsfähigkeit öffentlicher Unternehmen sicherzustellen und erheblichen wirtschaftlichen Schaden abzuwenden, sei eine interimistische Bestellung oft unabdingbar.

Nach völlig herrschender Meinung sei durch das Stellenbesetzungsgesetz eine interimistische Bestellung zur Abwendung von Handlungsunfähigkeit oder zur Abwendung erheblicher wirtschaftlicher Nachteile nicht ausgeschlossen. Dies gelte zumindest für die Dauer einer ordnungsgemäßen Ausschreibung, sofern diese nicht vor Notwendigkeit der Bestellung eines/einer Geschäftsführers/Geschäftsführerin möglich gewesen sei.

Auch der Bundesgesetzgeber verstehe das Stellenbesetzungsgesetz offenbar nicht dahingehend, dass eine interimistische Bestellung von Geschäftsführer:innen zur Herstellung der Handlungsfähigkeit oder zur Abwehr von wirtschaftlichen Schäden ausgeschlossen wäre; sehe er doch selbst immer wieder konkrete Regelungen für die interimistische Bestellung, etwa für deren zulässige Dauer, vor (vgl. z. B. BBU-G, JBA-G, …). Erkennbar anerkenne auch der Rechnungshof Österreich die Möglichkeit einer zulässigen interimistischen Bestellung von Leitungsorganen, ohne diese auf die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft durch ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt einzuschränken (vgl. z. B. Reihe Bund 2013/10, Reihe Bund 2017/57).

Oftmals werde vom Bundesgesetzgeber sogar explizit von der Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes abgesehen, und dies im jeweiligen Gründungsakt mit Gesetz festgelegt.

Die Dauer einer interimistischen Bestellung sei immer von den Umständen des Einzelfalls abhängig. Insbesondere bei komplexen Verflechtungen bzw. Strukturen könne die Durchführung von Auswahlverfahren längere Zeit benötigen. Dies stelle keinesfalls eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Eine länger andauernde vorübergehende Bestellung bilde oft die Grundlage für ein ordnungsgemäßes Bestellungsverfahren und diene insbesondere der unmittelbaren Handlungsfähigkeit des Unternehmens.

Oft ergäben sich auch Situationen, in denen die Suche nach geeigneten Bewerber:innen längere Zeit dauere und eine längere Vakanz die Handlungsfähigkeit des Unternehmens gefährde. Weiters komme es vor, dass nach der Gründung einer Gesellschaft noch kein geschäftsführendes Organ bestellt worden sei, jedoch Geschäftsführungshandlungen notwendig seien. Würde man das Stellenbesetzungsgesetz stets im Sinne der Transparenz auslegen, müsste man gleichzeitig die Verletzung von organschaftlichen Verpflichtungen und wirtschaftliche Schäden in Kauf nehmen, was dem Telos des Stellenbesetzungsgesetzes fremd wäre.

Unter anderem werde dies in der an den BLRH im Rahmen der Sachverhaltserhebung übermittelten Beilage „Ausarbeitungen zu Fragen des Stellenbesetzungsrechts“ eines Arbeitsrechtsexperten, welche Teil der „Richtlinie des Landes Burgenland über die Bestellung von Leitungsorganen von Unternehmen, die der Rechnungshofkontrolle unterliegen“ sei, unter Punkt „2. Ausschreibungspflicht“ ausführlich erörtert.

Wenn der BLRH empfehle, ausschließlich Leitungsorgane einer (Groß-)Muttergesellschaft für die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt heranzuziehen, sei dem entgegenzuhalten, dass eine solche Vorgehensweise selbstverständlich grundsätzlich in Betracht komme, regelmäßig aber aus Kapazitätsgründen nicht umsetzbar sei. Könnten Leitungsorgane von Muttergesellschaften die Geschäftsführungsfunktion von Tochterunternehmen regelmäßig ohne Weiteres zusätzlich übernehmen, würde dies womöglich sowohl hinsichtlich des Leitungsorganes der Muttergesellschaft als auch hinsichtlich des neu zu bestellenden Leitungsorgans der Tochtergesellschaft Fragen zur Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Regelbetrieb aufwerfen. Diese Vorgehensweise komme daher vorrangig für sehr kurze Zeiträume oder für Fälle, in denen gerade im Interimszeitraum ein untypisch geringer Leitungsaufwand zu erwarten sei, in Betracht.

Insgesamt sei festzuhalten, dass interimistische Bestellungen mit dem Stellenbesetzungsrecht keinesfalls unvereinbar seien. Dazu finde sich nämlich weder im Zweck noch in der Systematik des Gesetzes ein Anhaltspunkt. Vielmehr seien derartige Konstellationen üblich, um die Handlungsfähigkeit von öffentlichen Gesellschaften zu gewährleisten. Dabei sei auch der Umstand, dass Personen, welche vorübergehend mit diesen Funktionen betraut worden seien, praktische Kenntnisse gewinnen, kein unbedingter Vorteil im späteren Auswahlprozess. Es handle sich dabei lediglich um ein berufliches Qualifikationsmerkmal, über welches auch genügend externe Kandidat:innen verfügen. Die interimistische Bestellung sei demnach jedenfalls mit den Grundsätzen des Stellenbesetzungsrechts vereinbar und diene der Unternehmenskontinuität. Eine andere Auffassung würde zwangsläufig dazu führen, dass Führungspositionen bis zur Beendigung des formalen Ausschreibungsverfahrens unbesetzt bleiben müssten, was mit den Grundsätzen einer funktionierenden Verwaltung keineswegs vereinbar wäre.

Aus dem Bericht des BLRH hätte daher klar hervorgehen sollen, dass Ausnahmen von der Ausschreibungsplicht möglich seien. Dies nicht nur hinsichtlich der auch vom BLRH angeführten Übernahme der Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft durch ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt. Insbesondere sei auch eine interimistische Bestellung von Leitungsorganen zur Abwendung von Handlungsunfähigkeit oder zur Abwendung erheblicher wirtschaftlicher Nachteile zulässig und widerspreche nicht dem Stellenbesetzungsgesetz.

Zum Punkt Ausschreibung hielt die **Landesholding** fest, dass der Vorwurf der Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes nicht nachvollziehbar sei. Die Bestellung von **interimistischen Geschäftsführer:innen** ohne vorherige Ausschreibung sei gesetzlich nicht geregelt und es liege auch keine diesbezügliche Judikatur vor. In der Literatur werde aber einhellig vertreten, dass eine interimistische Bestellung einer Geschäftsführungsfunktion ohne Ausschreibung erfolgen könne, wenn eine Vakanz für das Unternehmen nachteilig wäre (siehe *Mazal*, (K)eine Regel ohne Ausnahmen?, ecolex 2008, 844 f; *Gerhartl*, Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Probleme des Ausschreibungs- und des Stellenbesetzungsgesetzes, ASoK 2014, 54). Diesen praxisnahen und sinnvollen Lehrmeinungen werde auch im Konzern Landesholding Burgenland gefolgt, da nach Ansicht der Landesholding stets das Wohl der Gesellschaft im Vordergrund stehen müsse. Sodann erfolge stets eine öffentliche Ausschreibung innerhalb einer angemessenen Frist und somit werde dem Stellenbesetzungsgesetz jedenfalls entsprochen.

Weiters hielt sie fest, dass das Stellenbesetzungsgesetz vorsehe, dass leitende Funktionen (Vorstand, Geschäftsführung) auszuschreiben seien. Die Landesholding und ihre Tochtergesellschaften halten sich auch an diese, sofern nicht eine unentgeltliche Geschäftsführung oder interimistische Geschäftsführung vorliege.

Die Ansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, könne mangels fundierter rechtlicher Begründung durch den BLRH weder sachlich, wirtschaftlich noch rechtlich geteilt werden. Warum solle nicht auch ein Geschäftsführer z.B. einer Schwesterngesellschaft eine weitere Funktion ohne Ausschreibung übernehmen können. In § 3 Abs 1 Z 9 der Vertragsschablonenverordnung werde ausdrücklich festgelegt, dass in Geschäftsführungsverträgen eine Klausel aufzunehmen sei, wonach von Geschäftsführern Organfunktionen „in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften“ unentgeltlich zu übernehmen seien.

Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es jedenfalls Sinn, wenn geeignete **Dienstnehmer:innen** im Konzern (z.B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen oder auch Geschäftsführer:innen unter anderem von Schwestergesellschaften im Rahmen ihrer Dienstverträge. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit. Die Landesholding handle hier kostensparend im Sinne der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und die gewählte Vorgangsweise sei auch in anderen Konzernen üblich. Zu den Ausführungen der Landesholding bezüglich Avita Resort GmbH verwies der BLRH auf TZ 15.3.

Zur Feststellung, die nötigen **Beschlüsse der Landesregierung** bei der Bestellung von Geschäftsführer:innen einzuholen, wurde ausgeführt, dass dies auch gemacht werde, wie z.B. bei der Bestellung von Geschäftsführungspositionen der Verkehrsbetriebe oder Gesundheit Burgenland. Für die Pflegeservice Burgenland GmbH sei für die Bestellung von Geschäftsführer:innen kein Beschluss der Landesregierung mehr nötig. Die Bestellungskompetenz liege seit 2024 bei der Generalversammlung.

Zur **Dauer von Bewerbungsprozessen** merkte die Landesholding an, dass diese in der Regel innerhalb der vom BLRH empfohlene Frist von sechs Monaten abgeschlossen seien. Nur in äußersten Ausnahmefällen wie bei der Neusiedlerseebahn dauere dieser Prozess länger, sei aber zwischenzeitig abgeschlossen.

5.4 Hinsichtlich der Bestellung **interimistischer Geschäftsführer:innen** entgegnete der BLRH, dass das Stellenbesetzungsgesetz nicht nur die endgültige, sondern grundsätzlich jede Bestellung von Geschäftsführungsfunktionen regelte. Der BLRH erkannte zwar an, dass in bestimmten Fällen wie zum Beispiel Krankheit, Tod oder Rücktritt einer/s Geschäftsführer:in eine Bestellung ohne vorherige Ausschreibung notwendig sein konnte. Die vom Land Burgenland und der Landesholding angeführte Literatur sah dementsprechend bei derartigen „unvorhersehbaren Vakanzen“ eine Ausnahme der Ausschreibungspflicht vor einer Bestellung vor. Aber auch dort wurde ausgeführt, dass es ratsam war, mit der interimistischen Geschäftsführung Personen zu betrauen, die nicht nur fachlich geeignet waren, sondern ihrerseits bereits aus einer öffentlichen Ausschreibung für eine vergleichbare Position hervorgegangen waren.

In den vom BLRH kritisierten Fällen konnte er jedoch keine derartigen Unvorhersehbarkeiten bei den interimistischen Bestellungen erkennen. In den kritisierten Fällen bei der Gesundheit Burgenland, Gästehäuser und Küchen sowie Wirtschaftsagentur bestand bereits eine Geschäftsführung, wodurch keine Vakanz gegeben war, die ein sofortiges Handeln erforderlich gemacht hätte. Nach Ansicht des BLRH wäre die Erfüllung des Stellenbesetzungsgesetzes, das eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden einer Stelle vorsah, somit jedenfalls möglich gewesen.

Für den BLRH war eine derartige Dringlichkeit, die ein gesetzeskonformes Ausschreibungsverfahren verhindert hätte, ebenso wenig erkennbar wie eine Gefährdung des Unternehmenswohls oder eine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit des Unternehmens. (vgl. dazu TZ 30.4, 57.4, 157.4)

Bei der Gesundheitsservice, der Verkehrsinfrastruktur und der Verkehrsbetriebe erfolgte die Ausschreibung bis zu fünf Monate nach der ersten, interimistischen Bestellung. Für diese Zeiträume wäre nach Ansicht des BLRH jedenfalls eine Übernahme der Geschäftsführung durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft möglich gewesen.

Bei Neugründungen sollten nach Ansicht des BLRH Überlegungen zu Anforderungs- und Tätigkeitsprofil einer Geschäftsführung bereits vor bzw. bei Gründung einer Gesellschaft angestellt werden. Schließlich musste auch der Unternehmensgegenstand bereits zu diesem Zeitpunkt definiert werden.

Eine Ausschreibung erst zwei Jahre nach der interimistischen Bestellung wie bei der Soziale Dienste, widersprach nach Auffassung des BLRH eindeutig dem Stellenbesetzungsgesetz. Auch wenn sich die Geschäftsbereiche der Soziale Dienste erweiterten, hätte man dies im Ausschreibungstext bzw. im Ausschreibungsverfahren entsprechend berücksichtigen können. (vgl. TZ 62.4, 148.4, 131.4)

Eine mehrmonatige interimistische Besetzung ohne „unvorhersehbare Vakanz“ widersprach den strengen (zeitlichen) Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes zur Ausschreibung.

Der BLRH betonte erneut, dass auch unvorhersehbare Vakanzen durch die Bestellung von Geschäftsführer:innen der (Groß-)Muttergesellschaften lösbar waren. Die Landesholding führte hierzu aus, dass sie diese Beschränkung auf Geschäftsführungen von (Groß-)Muttergesellschaften mangels rechtlicher Begründung durch den BLRH nicht nachvollziehen könne.

Der BLRH zeigte sich darüber überrascht, zumal die vom Land Burgenland und der Landesholding zitierte Literatur gerade diese Vorgehensweise ausdrücklich vorschlug. Demnach gewährleistete die umfassende Verantwortung als Eigentümervertreter:in die erforderliche Eignung für die Funktionserfüllung und stellte sicher, dass die betraute Person ihrer gesellschaftsrechtlichen Eigenverantwortung gerecht wurde.

Die Beschränkung auf (Groß-)Muttergesellschaften begründete der BLRH damit, dass diese als Eigentümervertreter:innen über eine besondere strategische und inhaltliche Expertise in Bezug auf das Tochterunternehmen verfügten, die Geschäftsführer:innen von Schwestergesellschaften regelmäßig nicht in gleicher Weise zukam.

Wie im Sachverhalt angeführt, sah auch der Rechnungshof Österreich als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Auch nach mehrmaliger Durchsicht der in der Stellungnahme des Landes Burgenland angeführten Berichte des Rechnungshof Österreich[12] konnte der BLRH die ausdrückliche Befürwortung des Rechnungshof Österreich von interimistischen Bestellungen nicht finden.

Zu der angeführten Nichtanwendung des Stellenbesetzungsgesetzes durch den Bundesgesetzgeber[13] erinnerte der BLRH an den juristischen Grundsatz von „lex specialis derogat legi generali“. Danach ging eine speziellere gesetzliche Regelung einer allgemeinen Regelung vor. Dem Gesetzgeber stand es natürlich frei, durch spezielle gesetzliche Regelungen abweichende Bestimmungen zu generellen Regelungen wie etwa dem Stellenbesetzungsgesetz vorzugeben. Im angesprochenen BBU-Errichtungsgesetz[14] war in § 9 Abs. 2 explizit die Nichtanwendbarkeit das Stellenbesetzungsgesetz für eine interimistische Geschäftsführung angeführt. Dies ließ auch den Schluss zu, dass der Gesetzgeber gerade nicht von einer allgemeinen Ausnahme der Anwendbarkeit des Stellenbesetzungsgesetzes bei interimistischen Bestellungen ausging. Derartige gesetzlich definierte Ausnahmefälle lagen jedenfalls für die Unternehmen in der Stichprobe des BLRH nicht vor.

Der BLRH hob hervor, dass der überwiegende Teil der nicht ausgeschriebenen Geschäftsführungsfunktionen auch nicht die interimistische Geschäftsführung betraf, sondern die dauerhafte Bestellung von Dienstnehmer:innen zu Geschäftsführer:innen.

---

12 Reihe Bund 2013/10, Reihe Bund 2017/57.
13 BBU-Errichtungsgesetz, BGBl. I Nr. 53/2019 idgF. bzw. Justizbetreuungsagentur-Gesetz, BGBl. I Nr. 101/2008 idgF.
14 BGBl. I Nr. 53/2019 idgF.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***" Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[15] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***" folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Außerdem zeigte die Stichprobe, dass zumindest je ein Geschäftsführer der Gesundheitsservice, der DFT, der Labor und der Soziale Dienste eine Prämie bzw. Zulage für die Übernahme der Geschäftsführung erhielt. (vgl. TZ 5.4, 51.1, 65.1, 87.1, 133.1)

[15] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge"), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Der von der Landesholding angesprochene Verweis auf die Vorgehensweise in anderen Konzernen zwecks Wirtschaftlichkeit wäre nur dann zulässig, wenn diese auch dem Stellenbesetzungsgesetz unterliegen würde. Die Landesholding befand sich im Alleineigentum des Landes Burgenland und unterlag anders als „private“ Konzerne dem Stellenbesetzungsgesetz.

Zwar waren Entscheidungen an den Maßstäben der Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit auszurichten. Dies galt jedoch immer nur innerhalb des gesetzlichen Rahmens. Wirtschaftliche Erwägungen konnten gesetzliche Vorgaben weder verdrängen noch einschränken. Aus diesem Gesichtspunkt war es für den BLRH nicht verständlich, dass die Landesholding weiter auf eine gesetzwidrige Vorgehensweise beharrte, wenn sie auch in Zukunft Dienstnehmer:innen für Geschäftsführungsfunktionen heranziehen bzw. ihre Vorgangsweise für interimistische Bestellungen beibehalten werde.

Die Stellungnahmen des Landes Burgenland und der Landesholding würden den Eindruck erwecken, es fehle eine langfristige Strategie zur Ausrichtung einzelner Gesellschaften. Dies werde insbesondere dadurch deutlich, dass Erweiterungen der Geschäftsführungen sowie Neu- oder Umgründungen als nicht vorhersehbare Ereignisse beschrieben wurden, die ein rasches Handeln zum Wohle des Unternehmens erforderten. Davon ging der BLRH bei der Prüfung jedoch nicht aus. Durch eine entsprechende organisatorische Ausgestaltung wäre aus seiner Sicht die Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes jedenfalls möglich.

Das Stellenbesetzungsgesetz forderte lediglich eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden der Stelle, nicht den Abschluss des Ausschreibungsverfahrens.

Abschließend verwies der BLRH auch auf den Zweck von öffentlichen Ausschreibungen. Diese dienten der Transparenz und eröffneten die Möglichkeit die Besetzung einer im höchsten Maße geeigneten Person.

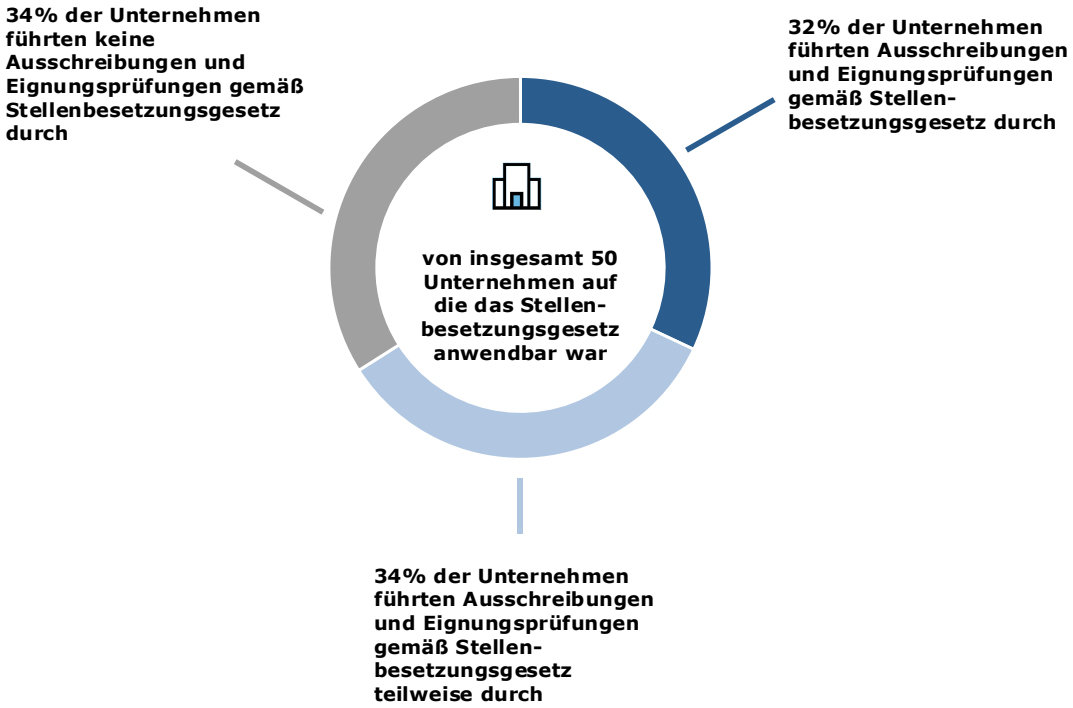
Der BLRH verwies im Zusammenhang mit der Bevorteilung von interimistisch bestellten Geschäftsführer:innen bei späteren Ausschreibungsverfahren auf seine Äußerungen in TZ 6.4.

Eignungsprüfung

6.1 (1) Gemäß Stellenbesetzungsgesetz waren Geschäftsführer:innen ausschließlich wegen ihrer Eignung zu bestellen. Die Eignung war insbesondere aufgrund der fachlichen Vorbildung und bisherigen Berufserfahrung der Bewerber:innen, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und ihrer persönlichen Zuverlässigkeit festzustellen.

Unter Eignungsprüfung verstand der BLRH die Überprüfung, ob die zu bestellenden Geschäftsführer:innen die in der Ausschreibung definierten, fachlichen Ausschreibungskriterien erfüllten.

Abbildung 2: Überblick Feststellungen Eignungsprüfung



Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

(2) Die nachfolgende Tabelle gibt die Feststellungen hinsichtlich Eignungsprüfung zu den Unternehmen wieder:

Tabelle 5: Überblick Eignungsprüfung

	Stellenbesetzungsgesetz nicht anwendbar	keine oder nur teilweise durchgeführte Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz	Feststellungen bei Hearingteam bzw. -bericht	Unklare bzw. fehlende Ausschreibungskriterien	Interimistische Geschäftsführung mit verspäteter Eignungsprüfung	Textziffer
AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG	X					16.1
BRM, BRB, Athena, WAB GmbH, Wirtschaftsagentur Management		X	X			21.2
Betreuung und Pflege			X			26.2
Gesundheit Burgenland		X			X	31.2
Pflegeheim Betrieb						36.1
WBN, LVA, BP Müllendorf, BP Heiligenkreuz, BP S7, BP Mittelburgenland, BP Nickelsdorf		X				40.2
Ceramico		X				45.2
DFT		X				49.2
FutureTech		X				53.2
Gästehäuser und Küchen, Küche		X	X		X	58.2
Gesundheitsservice		X	X		X	63.2
Golf- und Thermenresort		X				67.2
Hochschule						72.1
Immo-Sport		X				76.2
Marienkron						81.1
Labor		X				85.2
Landesholding						90.1
Landessportzentrum		X				94.2
LHB-Immo		X				98.2
LIB						103.1
Lovebiirds		X				107.2
Neusiedler Seebahn		X	X			111.2
Pflegeservice						116.1
Sonnentherme, Sonnenresort, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Seewinkeltherme Besitz		X				121.2
SOWO						126.1
Soziale Dienste		X		X	X	131.2
Sport Burgenland, Fußballakademie		X	X			136.2
Technologiezentren		X				140.2
Technologiezentren Holding		X				144.2
Verkehrsbetriebe, Verkehrsbetriebe Mobilität, Verkehrsinfrastruktur		X	X		X	149.2

	Stellenbesetzungsgesetz nicht anwendbar	keine oder nur teilweise durchgeführte Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz	Feststellungen bei Hearingteam bzw. -bericht	Unklare bzw. fehlende Ausschreibungskriterien	Interimistische Geschäftsführung mit verspäteter Eignungsprüfung	Textziffer
Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung		X				153.2
Wirtschaftsagentur		X			X	158.2
Wohnbau		X				162.2

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

(3) Zwei Unternehmen[16] nahmen mangels Anwendbarkeit des Stellenbesetzungsgesetzes keine öffentlichen Ausschreibungen vor.

(4) 16 Unternehmen schrieben sämtliche Geschäftsführungsfunktionen gemäß Stellenbesetzungsgesetz öffentlich aus oder besetzten die Geschäftsführungsfunktion mit der Geschäftsführerin bzw. dem Geschäftsführer der (Groß-)Muttergesellschaft. Daher fanden auch Eignungsprüfungen nach dem Stellenbesetzungsgesetz statt.

(5) 17 Unternehmen führten keine öffentliche Ausschreibung durch. Deshalb fehlten auch Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes. 17 Unternehmen führten nur teilweise öffentliche Ausschreibungen und folglich Eignungsprüfungen durch.

(6) Bei neun Unternehmen traf der BLRH kritische Feststellungen in Bezug auf das Hearingteam bzw. dessen Berichte.

Beispielsweise war bei einer Geschäftsführerin der Betreuung und Pflege und einem Geschäftsführer der Gästehäuser und Küchen unklar ob sie die Ausbildungserfordernisse gemäß Ausschreibung erfüllten. Laut ihren Lebensläufen verfügten sie nicht über die geforderten Ausbildungen. Bei einem Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe konnte der BLRH die vorgenommene Reihung nicht nachvollziehen, weil in Gegensatz zu ihm die jeweils zweit- und drittgereihten Kandidaten über mehrjährige Erfahrung als Geschäftsführer verfügten. Der Zweitgereihte verfügte auch über Erfahrung im Mobilitätsbereich. In all diesen Fällen kritisierte der BLRH die unzureichende Dokumentation in den Hearingberichten.

[16] AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG.

Zur Besetzung des Hearingteams hielt der BLRH etwa bei der Reihung eines Geschäftsführers in der Sport Burgenland fest, dass keine Personen aus dem sportlichen Bereich durchgehend vertreten waren. Bei der Besetzung der Hearingteams war es nach Ansicht des BLRH wichtig, dass die involvierten Personen die fachliche Eignung in sämtlichen Bereichen bewerten konnten. Daher waren die Anforderungen an das Hearingteam besonders in jenen Fällen relevant, bei denen die Geschäftsbereiche und Aufgabengebiete über klassische „wirtschaftliche“ Bereiche hinausgingen.

(7) Bei der Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion der Sozialen Dienste waren die Ausschreibungskriterien in Bezug auf die erforderliche Ausbildung unklar.

(8) Sieben Unternehmen bestellten interimistische Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor. Bei den zwischen vier Monaten und knapp zwei Jahren später durchgeführten Ausschreibungen stellten sich jeweils die interimistisch bestellten Geschäftsführer als die erstgereihten Bewerber heraus. Bei Notwendigkeit kurzfristiger Geschäftsführungsbestellungen konnte auf Geschäftsführer:innen anderer Konzerngesellschaften zurückgegriffen werden. Diese waren gemäß Vertragsschablonenverordnung verpflichtet, solche Funktionen unentgeltlich zu übernehmen.

6.2 Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass 17 Unternehmen mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes und 17 Unternehmen diese nur teilweise durchführten. Eine Eignungsprüfung war jedoch wichtig um sicherzustellen, dass die jeweiligen Personen die fachlichen Voraussetzungen für die Geschäftsführungsfunktion erfüllten.

Zu (6) Der BLRH kritisierte, die Zusammensetzung der Hearingteams bzw. die Hearingberichte von neun Unternehmen. Der BLRH sah dies als erforderlich für eine transparente Eignungsprüfung an. Beispielsweise kritisierte der BLRH in drei Fällen die mangelhafte Dokumentation in den Hearingberichten. Bei einer Geschäftsführerin der Betreuung und Pflege und einem Geschäftsführer der Gästehäuser und Küchen konnte er daher nicht beurteilen ob diese die fachlichen Ausschreibungskriterien erfüllten. Bei einem Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe konnte der BLRH aufgrund des Hearingberichts die vorgenommene Reihung nicht nachvollziehen. Die jeweils zweit- und drittgereihten Kandidaten verfügten über mehrjährige Erfahrung als Geschäftsführer. Der Zweitgereihte verfügte auch über Erfahrung im Mobilitätsbereich.

Bei der Reihung eines Geschäftsführers in der Sport Burgenland kritisierte der BLRH, dass keine Personen aus dem sportlichen Bereich durchgehend vertreten waren.

Zu (7) Der BLRH kritisierte, dass die Soziale Dienste unklare Ausschreibungskriterien in Bezug auf die erforderliche Ausbildung definierte. Unklare bzw. lückenhafte Ausschreibungskriterien erschwerten die Eignungsprüfung.

Zu (8) Der BLRH kritisierte, dass sieben Unternehmen zunächst interimistische Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung bestellten. Der BLRH sah darin eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes, da dieses keine Ausnahmen für interimistische Geschäftsführungen vorsah. Somit fehlte in diesen Fällen auch die notwendige Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz. Dies führte dazu, dass diesen interimistischen Geschäftsführern im Vergleich zu einer gesetzeskonformen Vorgehensweise ein Vorteil für die spätere Eignungsprüfung verschafft wurde. Das Stellenbesetzungsgesetz sah eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden der Geschäftsführungsfunktion vor.

Im Rahmen der später durchgeführten Ausschreibung stellten sich auch die jeweils interimistisch bestellten Geschäftsführer als Erstgereihte heraus.

Zusammenfassend betonte der BLRH hinsichtlich der Eignungsprüfung folgende Punkte:

- Nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion waren Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

- Im Rahmen der Eignungsprüfung war nachvollziehbar zu dokumentieren, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.

- Die Erfüllung der Ausschreibungskriterien war nachvollziehbar zu dokumentieren.

- Bei der Zusammensetzung der Hearingteams war darauf zu achten, dass auch Expert:innen aus den entsprechenden fachlichen Bereichen vertreten waren.

- Ausschreibungskriterien in öffentlichen Ausschreibungen waren klar festzulegen.

- Bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen sollte auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugegriffen werden.

6.3 Zur Eignungsprüfung merkte das **Land Burgenland** an, dass der Argumentation des BLRH, wonach **interimistisch** bestellte Personen einen Vorteil im späteren Auswahlverfahren hätten, bei genauerer Betrachtung nicht uneingeschränkt zugestimmt werden könne.

Das Stellenbesetzungsgesetz verlange, dass die Bestellung im Rahmen des Auswahlverfahrens anhand von objektiven Kriterien erfolge. Dabei würden unterschiedliche Aspekte berücksichtigt. Festzuhalten sei in diesem Zusammenhang, dass jedenfalls bei objektiver Betrachtung ein/e Kandidat:in trotz vorübergehender Betrauung weniger geeignet sein könne, als ein/e externe/r Kandidat:in mit mehr Erfahrung und umfangreicheren Kenntnissen.

Die **Landesholding** führte in ihrer Stellungnahme aus, dass bei der Besetzung von **unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen** ohne vorherige Ausschreibung, Dienstnehmer:innen – welche in der Regel aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen zusätzlich Geschäftsführungen übernähmen – im Rahmen ihrer Einstellung sehr wohl einem Auswahlverfahren unterlägen und eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Es würden somit nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen und sich im beruflichen Alltag bewährt hätten. Die Landesholding handle hier kostensparend und die Vorgangweise sei auch in anderen, im öffentlichen Eigentum stehenden, Konzernen üblich.

Ferner werde die Eignungsprüfung durch das entsprechende **Hearingteam** im Vorfeld sowie im Rahmen des Hearings durchgeführt und in der Konzernrichtlinie sei auch festgeschrieben, wer die Teilnehmer:innen am Hearing seien. Es werde auch grundsätzlich darauf geachtet, dass das entsprechende fachliche Know How im Hearingteam vorhanden sei. Die Hearingteilnehmer:innen würden im jeweiligen Bericht explizit aufgezählt, sollte das in früheren Jahren gefehlt haben, hielt die Landesholding fest, dass dies bereits jetzt lückenlos passiere und auch künftig eingehalten werden würde.

Weiters könne auch nicht nachvollzogen werden, wie der BLRH bei einer ex-post-Betrachtung der Hearings, an denen er nicht teilgenommen habe, zum Schluss kommen könne, dass nicht die am besten geeignete Person ausgewählt werde. Es sei – auch in der Privatwirtschaft bei Ausschreibungen – üblich, das optimale Anforderungsprofil anzugeben, welches aber in den seltensten Fällen zu 100 Prozent erfüllt werden könne. Im Zuge des Hearings kristallisiere sich zusehends heraus, welche/r Kandidat/in welche Anforderungen in welchem Ausmaß erfülle und man entscheide sich für jene Person, die dem Anforderungsprofil sehr nahekomme sowie beim Hearing überzeuge. Nur aus der Papierform – so wie es der BLRH ex-post bewerte – die bestgeeignetste Person abzulesen, würde jedes Hearing ad absurdum führen.

Der BLRH verwies hinsichtlich der Stellungnahme der Landesholding zur Verkehrsbetriebe auf TZ 149.3.

Gerade im Gespräch könnten aber Fähigkeiten wie Kommunikationskompetenz, Ausdrucksvermögen, Umgang in schwierigen Situationen und die Auseinandersetzung mit der ausgeschriebenen Führungsposition abgefragt werden. Oft zeige sich erst im Hearing, dass das Auftreten, die Kommunikationsfähigkeit etc. nicht den Angaben im Lebenslauf und Motivationsschreiben entsprechen würden. Die Anregung, dies aber genauer zu dokumentieren, damit die Reihung auch bei einer Nachprüfung nachvollzogen werden könne, werde bereits jetzt aufgenommen und es werde vermehrt auf die genaue Dokumentation geachtet werden. Die Landesholding wies aber explizit darauf hin, dass Umfang und Qualität der Dokumentation dieser Hearings auf ein unternehmerisch vertretbares Maß beschränkt werde.

Wie die Landesholding bereits erwähnte, könne nicht nachvollzogen werden, warum interimistische Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen nur mit Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften erfolgen sollten – die diesbezügliche Argumentation des BLRH sei beliebig und entbehre jeder sachlichen und wirtschaftlichen Grundlage. Ebenso warf die Landesholding die Frage auf, warum nicht auch Geschäftsführer:innen einer Schwesterngesellschaft oder ein/e geeigneter Mitarbeiter:in des Konzerns die Geschäftsführungsfunktionen übernehmen könne.

6.4 Der BLRH stimmte dem Land Burgenland zu, dass es denkbar war, besser geeignete externe Bewerber:innen zu finden als eine vorab interimistisch bestellte Person. Dennoch war es für den BLRH evident, dass eine interimistisch bestellte Person eine bessere Ausgangsposition gegenüber externen Bewerber:innen hatte, da sie bereits Einblicke in Unternehmensprozesse gewinnen konnte.

Beispielsweise zeigte die interimistische Bestellung eines Geschäftsführers der Gesundheitsservice, dass dieser die geforderte Erfahrung im Gesundheitsbereich lediglich im Zeitraum der interimistischen Geschäftsführung erwerben konnte. Bei der interimistischen Bestellung des Geschäftsführers der Soziale Dienste hatte dieser beinahe zwei Jahre Zeit Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln und dieses mitzugestalten, bevor eine öffentliche Ausschreibung stattfand. (vgl. dazu TZ 63.4, 131.4)

Der BLRH wies darauf hin, dass grundsätzlich auch bei einer „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 5.4.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Der BLRH entgegnete hinsichtlich **Hearing**, dass aus der Dokumentation im Hearingbericht zumindest hervorgehen sollte, inwieweit der/die Bewerber:in die im Anforderungsprofil geforderten Kenntnisse und Erfahrungen erfüllte. Bei Nichterfüllung sollte zumindest festgehalten werden, warum der/die Bewerber:in dennoch erstgereiht wurde. Ohne ausführliche Dokumentation war eine objektive Nachprüfbarkeit nicht gegebenen. Aus Sicht des BLRH waren sehr wohl die Kenntnisse, Erfahrungen als auch das Hearing gleichermaßen relevant.

Der BLRH verwies auf seine Äußerungen betreffend zur Dokumentation der Hearingberichte in TZ 26.4, 58.4 und 149.4.

Dass die Landesholding die interimistischen Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen nur mit **Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften** als beliebig bezeichnete und keine Grundlage dafür sah, war für den BLRH überraschend. Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere gerade diese Vorgehensweise. Die Beschränkung auf (Groß-)Muttergesellschaften begründete der BLRH, wie auch der Rechnungshof Österreich, aber auch weiters damit, dass diese als Eigentümervertreter:innen über eine besondere strategische und inhaltliche Expertise in Bezug auf das Tochterunternehmen verfügten. Geschäftsführer:innen von Schwestergesellschaften kam eine solche Expertise regelmäßig nicht in gleicher Weise zu.

Der BLRH verwies in diesem Zusammenhang auf seine weiteren Ausführungen in TZ 5.4.

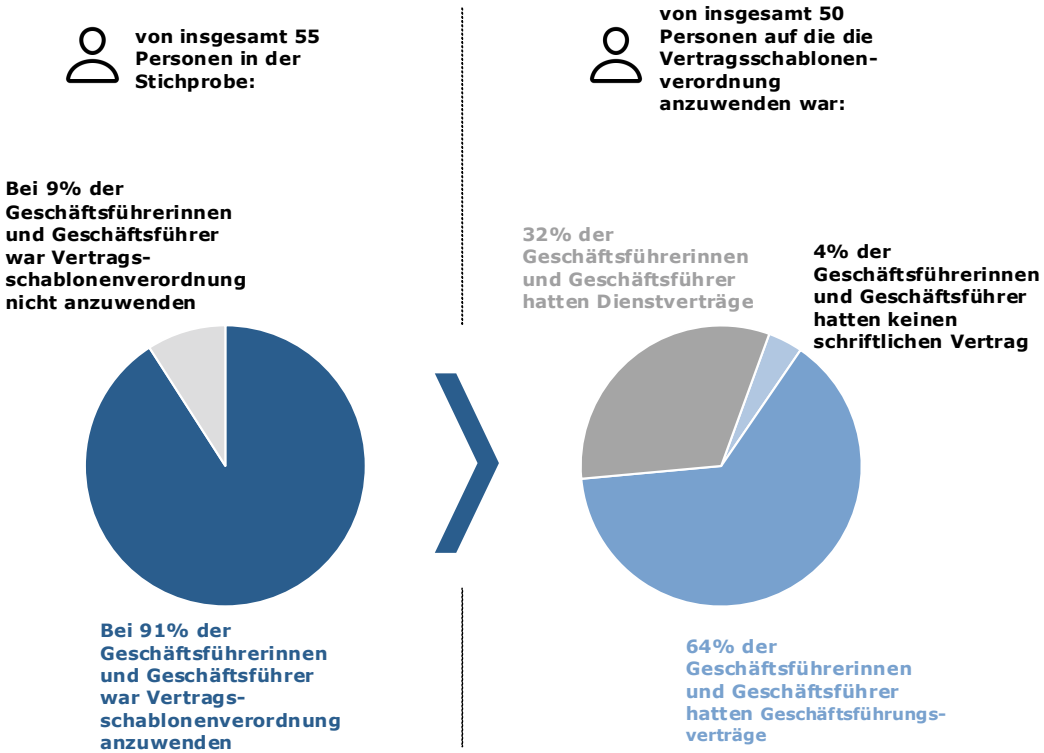
Vertragsgestaltung

Allgemeines

7.1 (1) Die Vertragsschablonenverordnung bestimmte, dass Geschäftsführungsverträge schriftlich abzuschließen waren und die bestellenden Organe darauf zu achten hatten, dass die getroffenen Vereinbarungen der wirtschaftlichen Lage und der Art der Unternehmung entsprachen. Die Vereinbarung der einzelnen Vertragselemente und deren inhaltliche Ausgestaltung hatten sich an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren. Insbesondere waren zu berücksichtigen,

- ob hauptsächlich gemeinwirtschaftliche Aufgaben wahrgenommen wurden,
- welchen wirtschaftlichen Risiken das Unternehmen ausgesetzt war und
- welches Maß an Verantwortung für das Unternehmen der Geschäftsführung oblag.

Abbildung 3: Überblick Feststellungen Vertragsgestaltung



Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

(2) Zudem normierte die Vertragsschablonenverordnung, dass nur die in der Verordnung geregelten Vertragselemente vereinbart werden durften. Demzufolge hatten Geschäftsführungsverträge insbesondere folgende Punkte zu enthalten:

- Befristung des Anstellungsverhältnisses auf maximal fünf Jahre einschließlich einer Kündigungsmöglichkeit
- Verpflichtung, Organfunktionen[17] in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften ohne Erhalt eines zusätzlichen Gehalts auszuüben
- Festlegung eines Fixgehalts und möglicher leistungs- und erfolgsorientierter variabler Bezugsbestandteile (**Prämienmöglichkeit**)
- Festlegung, dass Nebenbeschäftigungen der Zustimmung der Unternehmung bedurften
- Festlegung, dass zur schriftlichen Ausfertigung des Vertrags weder mündliche noch schriftliche Nebenabreden bestanden

(3) Außerdem durften **Dienstwägen** für Geschäftsführer:innen nur nach Betriebsnotwendigkeiten und nach branchenüblichen Vereinbarungen gewährt werden.

(4) Folgende Möglichkeiten zur sofortigen Vertragsauflösung waren zu vereinbaren:

- aus einem verschuldeten wichtigen Grund
- aus einem anderen wichtigen Grund

(5) **Nebenbeschäftigungen** der Geschäftsführung bedurften der Zustimmung des Unternehmens. Seit einer Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes[18] im März 2024 durften Unternehmen Nebenbeschäftigungen nur dann untersagen, wenn diese mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar oder der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich[19] waren.

(6) Die nachfolgende Tabelle gibt die Feststellungen hinsichtlich Vertragsgestaltung zu den Unternehmen wieder:

[17] Darunter verstand man die Ausübung einer weiteren Organfunktion (z.B. Geschäftsführungstätigkeit, Aufsichtsratstätigkeit) neben der bereits bestehenden Geschäftsführungstätigkeit.
[18] BGBl. I Nr. 11/2024 idgF.
[19] Zum Beispiel bei nachteiligen, unzumutbaren Auswirkungen auf den Betrieb.

Tabelle 6: Überblick Vertragsgestaltung

	Vertragsschablonenverordnung nicht anwendbar	Kein schriftlicher Vertrag abgeschlossen	Dienstvertrag entsprach nicht Vertragsschablonenverordnung	Geschäftsführungsvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung	Neuausschreibung bzw. Geschäftsführungsvertragsauflösung nicht nachvollziehbar	Gehaltserhöhung während Laufzeit Geschäftsführungsvertrag	Textziffer
AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG	X						17.1
BRM, BRB, Athena, WAB GmbH, Wirtschaftsagentur Management				X			22.2
Betreuung und Pflege			X				27.2
Gesundheit Burgenland				X			32.2
Pflegeheim Betrieb							37.1
WBN, LVA, BP Müllendorf, BP Heiligenkreuz, BP S7, BP Mittelburgenland, BP Nickelsdorf			X				0
Ceramico			X				46.2
DFT	X		X				50.2
FutureTech	X	X					54.2
Gästehäuser und Küchen, Küche						X	59.2
Gesundheitsservice			X				64.2
Golf- und Thermenresort			X				68.2
Hochschule							73.1
Immo-Sport			X	X			77.2
Marienkron							82.1
Labor	X		X				86.2
Landesholding					X		91.2
Landessportzentrum			X	X			95.2
LHB-Immo			X				99.2
LIB				X			104.2
Lovebiirds	X	X	X				108.2
Neusiedler Seebahn			X	X			113.2
Pflegeservice				X			117.2
Sonnentherme, Sonnenresort, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Seewinkeltherme Besitz			X	X			122.2
SOWO							127.1
Soziale Dienste				X		X	132.2
Sport Burgenland, Fußballakademie			X	X			137.2
Technologiezentren			X				141.2
Technologiezentren Holding			X				145.1
Verkehrsbetriebe, Verkehrsbetriebe Mobilität, Verkehrsinfrastruktur			X	X		X	150.2

	Vertragsschablonenverordnung nicht anwendbar	Kein schriftlicher Vertrag abgeschlossen	Dienstvertrag entsprach nicht Vertragsschablonenverordnung	Geschäftsführungsvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung	Neuausschreibung bzw. Geschäftsführungsvertragsauflösung nicht nachvollziehbar	Gehaltserhöhung während Laufzeit Geschäftsführungsvertrag	Textziffer
Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung			**X**				154.2
Wirtschaftsagentur				**X**			159.2
Wohnbau			**X**				163.2

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

(7) Bei fünf Geschäftsführern waren das Stellenbesetzungsgesetz sowie die Vertragsschablonenverordnung nicht anwendbar.

(8) Bei zwei Geschäftsführern der FutureTech und Lovebiirds lag kein schriftlicher Vertrag hinsichtlich der Geschäftsführungsfunktion vor.

(9) Von 55 Personen mit Geschäftsführungsfunktion hatten 32 Personen einen Geschäftsführungsvertrag.

(10) Bei 13 Geschäftsführern und einer Geschäftsführerin entsprach der Geschäftsführungsvertrag nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung. Dies betraf folgende Bereiche:

- Auszahlungszeitpunkt des monatlichen Gehalts oder der Sonderzahlungen
- Fehlendes Verbot von mündlichen oder schriftlichen Nebenabreden
- Fehlendes Indexierungsverbot
- Aufwandsentschädigungen bei Änderungen des Dienstorts
- Nichtfestlegung eines Gesamtjahresgehalts
- Vorauszahlung der Prämie
- Bezug eines Gehalts für die Ausübung einer Organfunktion

(11) Ein Geschäftsführer der Sonnentherme sowie ein Geschäftsführer der Fußballakademie erhielten für die Übernahme einer weiteren Geschäftsführung im Konzern ein zusätzliches Gehalt von jener Gesellschaft, mit der sie über einen Geschäftsführungsvertrag verfügten. Gemäß Vertragsschablonenverordnung waren Geschäftsführer:innen vertraglich zu verpflichten, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben ohne hierfür ein zusätzliches Gehalt zu beziehen.

(12) Die Landesholding schloss mit einem Geschäftsführer im Dezember 2023 einen neuen Geschäftsführungsvertrag ab, obwohl dieser noch über einen bis Ende 2025 gültigen Geschäftsführungsvertrag verfügte. Dem Neuabschluss ging eine Erweiterung der Geschäftsführung um ein/e weitere Geschäftsführer:in sowie eine Neuausschreibung eines wirtschaftlichen sowie eines technischen Geschäftsführers voraus. Aufgrund dieser Erweiterung sahen sowohl das Land Burgenland als auch die Landesholding eine Neuausschreibung sowie den Abschluss eines neuen Geschäftsführungsvertrags als erforderlich an. Bei der Erweiterung der Geschäftsführung in zwei anderen Unternehmen (Hochschule bzw. Wirtschaftsagentur) wurde hingegen keine neue Ausschreibung vorgenommen bzw. keine neuen Geschäftsführungsverträge abgeschlossen.

Der neue Vertrag als wirtschaftlicher Geschäftsführer war bis Ende 2028 befristet und sah insbesondere eine Erhöhung des Fixgehalts sowie eine Verdopplung der Prämienmöglichkeit vor.

Im Juli 2025 lösten der Geschäftsführer und die Landesholding auf dessen Wunsch dieses Dienstverhältnis mit Wirkung Dezember 2025 auf. Der Geschäftsführer legte im Juli 2025 die Geschäftsführung sowie sämtliche Organfunktionen zurück. Gemäß Auflösungsvereinbarung stand dem Geschäftsführer für das zweite Halbjahr keine Prämie mehr zu. Auf das Grundgehalt hatte die Auflösungsvereinbarung keine Auswirkungen. Bis Ende Dezember 2025 erhielt A sein Geschäftsführungsgehalt in ungekürzter Höhe.

(13) 16 Personen mit Geschäftsführungsfunktion hatten keinen Geschäftsführungsvertrag mit dem betreffenden Unternehmen. Sie waren entweder Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer des Landes Burgenland oder einer Beteiligungsgesellschaft im Konzern Landesholding.[20] Sie übten ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihrer Dienstverträge aus.

Personen, die ihre Geschäftsführung im Rahmen bestehender Dienstverträge mit dem Land Burgenland oder einer Beteiligungsgesellschaft im Konzern Landesholding ausübten, verfügten über keine separaten Geschäftsführungsverträge. Die Dienstverträge entsprachen in wesentlichen Punkten nicht der Vertragsschablonenverordnung. Die Unterschiede zeigten sich vor allem hinsichtlich folgender Regelungen:

- Abschluss der Dienstverträge auf unbestimmte Dauer
- Indexanpassungen der Gehälter
- Auszahlung von Überstunden

[20] Mit Ausnahme eines Geschäftsführers.

Zusätzlich fand bei der überwiegenden Anzahl dieser Fälle keine öffentliche Ausschreibung und somit keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Geschäftsführungsfunktion statt. (vgl. TZ 6.2)

7.2 Zu (8), (9) und (13) Der BLRH kritisierte, dass bei zwei Geschäftsführern der FutureTech und Lovebiirds kein schriftlicher Vertrag vorlag.

Der BLRH kritisierte, dass 16 Personen ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihrer Dienstverträge beim Land Burgenland oder bei einer Beteiligungsgesellschaft im Konzern Landesholding ausübten.

Der BLRH wies darauf hin, dass die Dienstverträge nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprachen, weil sie beispielsweise unbefristet waren und kein Fixgehalt vorsahen. Der BLRH kritisierte, dass die jeweiligen Gesellschaften mit diesen Personen keine eigenen Geschäftsführungsverträge abgeschlossen haben.

Der BLRH wies insgesamt auf eine damit einhergehende vertragliche Ungleichbehandlung der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer hin.

Zu (10) Der BLRH kritisierte, dass die Geschäftsführungsverträge von 13 Geschäftsführern und einer Geschäftsführerin in Teilbereichen von der Vertragsschablonenverordnung abwichen. Dies betraf beispielsweise die Festlegung der Auszahlungszeitpunkte von Gehalt und Sonderzahlungen, das fehlende Verbot von mündlichen oder schriftlichen Nebenabreden, das fehlende Indexierungsverbot oder Vorauszahlungen der Prämie.

Zu (11) Der BLRH kritisierte, dass ein Geschäftsführer der Sonnentherme und ein Geschäftsführer der Fußballakademie für die Übernahme einer Organfunktion ein zusätzliches Gehalt von jener Gesellschaft erhielten, mit der sie über einen Geschäftsführungsvertrag verfügten. Dies widersprach der Vertragsschablonenverordnung.

Zu (12) Der BLRH kritisierte, dass die Landesholding im Dezember 2023 einen neuen Vertrag mit einem Geschäftsführer abschloss, obwohl dieser noch über einen bis Ende 2025 geltenden Geschäftsführungsvertrag verfügte. Das Land Burgenland bzw. die Landesholding sahen dies aufgrund der Erweiterung der Geschäftsführung als erforderlich an.

Für den BLRH war die Notwendigkeit einer erneuten Ausschreibung zu hinterfragen. Zum Zeitpunkt der Neuausschreibung oblagen Alleingeschäftsführer A sämtliche und somit auch wirtschaftliche Aufgabenbereiche in der Landesholding. Daher konnte der BLRH nicht nachvollziehen, aus welchen Gründen das Land Burgenland neben der technischen auch die wirtschaftliche Geschäftsführungsfunktion öffentlich ausschrieb.

Nach seiner Ansicht konnte die Veränderung der Stelle lediglich als Verringerung des Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereichs von Geschäftsführer A gesehen werden.

Der BLRH wies auch kritisch darauf hin, dass bei der Erweiterung der Geschäftsführung bei zwei anderen Konzernunternehmen keine neuen Ausschreibungen bzw. Vertragsabschlüsse erfolgten.[21]

Der BLRH kritisierte diese Vorgangsweise insbesondere deshalb, weil der neue Vertrag ein erhöhtes Fixgehalt sowie eine Verdopplung der Prämienmöglichkeit vorsah, obwohl durch die Aufnahme eines zweiten Geschäftsführers von einer Verringerung des Verantwortungs- bzw. Aufgabenbereichs auszugehen war. Gemäß der Auflösungsvereinbarung vom Juli 2025 legte der Geschäftsführer seine Funktion inklusive der Organfunktionen in anderen Konzernunternehmen zurück. Bis Ende 2025 und somit bis zum Ende des ursprünglichen Geschäftsführungsvertrages bezog er weiterhin das im neuen Geschäftsführungsvertrag vorgesehene Fixgehalt.

Die gesamte Vorgangsweise führte zu einem finanziellen Mehraufwand für die Landesholding bzw. das Land Burgenland ohne erkennbaren Vorteil. Vor diesem Hintergrund kritisierte der BLRH das nicht nachvollziehbare Vorgehen des Landes Burgenland als Gesellschafter der Landesholding.

Zusammenfassend betonte der BLRH in Zusammenhang mit der Vertragsgestaltung folgende Punkte:

- Schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung waren mit allen Geschäftsführer:innen abzuschließen.

- Beim Abschluss von Geschäftsführungsverträgen waren sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

- Geschäftsführer:innen war für die Übernahme von Organfunktionen in anderen Beteiligungs- oder Konzernunternehmen kein zusätzliches Gehalt auszuzahlen.

- Sämtliche Entscheidungen in der Generalversammlung und insbesondere im Zusammenhang mit Geschäftsführungsverträgen waren stets anhand der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu treffen und nachvollziehbar zu dokumentieren.

[21] Dies waren die Hochschule und die Wirtschaftsagentur.

7.3 Zum Thema **Vertragsgestaltung** und dabei insbesondere zur Indexierung von Geschäftsführungsverträgen hielt die **Landesholding** fest, dass Musterverträge entsprechend der Vertragsschablonenverordnung vorliegen würden und diese auch entsprechend mit den Geschäftsführer:innen abgeschlossen werden würden. Künftig sollten daher generell die Bestimmungen der Verordnung eingehalten werden. Die Landesholding betrachtete den Punkt der Nichteinhaltung der Vertragsschablonenverordnung aufgrund anderer Auszahlungstermine für die Sonderzahlung als sehr engstirnig. Es wäre für die Gesellschaft mit zusätzlichem und unnötigem Aufwand verbunden, die Auszahlung nicht zum Zeitpunkt jener der Mitarbeiter:innen zu machen. Die abweichende Auszahlung gegenüber der Vertragsschablonenverordnung habe keine negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft, im Gegenteil, oft werde die Zahlung später durchgeführt und bringe sogar einen Vorteil für die Gesellschaft. Hier wäre angebracht, wenn der BLRH nicht nur die Gesetzmäßigkeit prüfen würde, sondern gerade im Hinblick auf seinen wesentlichen Prüfauftrag die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

Weiters sei bereits bei der letzten Novelle der Vertragsschablonenverordnung seitens der Landesholding hingewiesen worden, dass dieser festgeschriebene Termin für manche Gesellschaften einen enormen Aufwand bedeuten würde und zwar dann, wenn die Abrechnung der Mitarbeiter:innen zu anderen Zeitpunkten erfolge.

Geschäftsführungsverträge würden auch weiterhin nach erfolgter öffentlicher Ausschreibung abgeschlossen werden. Bei Übernahme einer weiteren Geschäftsführung durch eine/n Geschäftsführer:in des Konzerns werde auch weiterhin kein weiterer Vertrag abgeschlossen werden. Hier stehe die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit für die Landesholding eindeutig im Vordergrund. Wie schon ausgeführt wurde, könne nicht nachvollzogen werden, warum diese Vorgangsweise seitens des BLRH nur akzeptiert werde, wenn es sich um eine/n Geschäftsführer:in einer (Groß-)Muttergesellschaft handle. Es gebe dafür keine schlüssige Begründung seitens des BLRH, die Argumentation erscheine in diesem Zusammenhang beliebig gewählt – andernfalls wäre seitens des BLRH eine rechtliche oder wirtschaftliche Begründung anzuführen. Weiters seien keine Geschäftsführungsverträge abgeschlossen worden, wenn geeignete Dienstnehmer:innen eingesetzt würden, die diese Funktion unentgeltlich – zusätzlich zu ihren Aufgaben laut Dienstvertrag – übernähmen. Auch hier stehe für die Landesholding die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Vordergrund, die aus unserer Sicht auch vom BLRH zumindest in seinen Ausführungen abzuwägen und wirtschaftlich zu evaluieren wären.

Zusätzliches Gehalt bei Übernahme von weiteren Organfunktionen sei nur in geringen Ausnahmefällen gewährt worden und dafür gebe es auch eine entsprechende Begründung. Auf die Ausführungen im besonderen Teil dürfe verwiesen werden.

Zum Punkt **„Dienstnehmer:innen in Geschäftsführungsfunktionen“** wurde angemerkt, dass geeignete Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut werden würden, wenn dies aus Sicht der Gesellschaft sinnvoll sei. Ein Dienstvertrag unterliege naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung, jedoch würden der/die Dienstnehmer:in die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringen und sei somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding nicht zielführend und schon gar nicht wirtschaftlich begründbar.

Nur in einem einzigen Fall (Geschäftsführer **Businesspark Heiligenkreuz**) gäbe es Beanstandungen, die nachvollziehbar seien und die so nicht hätten vorkommen dürfen. Es sei aber nicht nachvollziehbar, dass aufgrund dieses einzigen Falles das Modell der Geschäftsführung durch Dienstnehmer:innen vom BLRH systematisch und pauschal als schlecht dargestellt werde. Hier handle es sich explizit um einen Einzelfall, der bereits intern mit allen Konsequenzen aufgearbeitet werde. In diesem konkreten Fall hänge es nicht von der Vertragsgestaltung (Dienst - oder Geschäftsführungsvertrag) ab, sondern von der Sorgfalt der handelnden Personen.

Seitens der Geschäftsführung der Landesholding sei die interne Revision mit der Prüfung des Sachverhaltes betraut worden. Auch eine rechtliche Prüfung bezüglich möglicher Konsequenzen sei seitens der Landesholding bereits in die Wege geleitet worden. Die von der Landesholding gewählte Vorgehensweise der Geschäftsführung durch Dienstnehmer:innen sei aus unternehmerischer Sicht eine wirtschaftliche Herangehensweise, der BLRH solle gerade im Hinblick auf Effizienz und Wirtschaftlichkeit seine pauschale Kritik auf sachlicher Grundlage evaluieren.

Zur Ausschreibung eines zweiten Geschäftsführers in der Landesholding merkte diese dazu an, es sei aufgrund der Entwicklung der Landesholding notwendig geworden. Der BLRH verwies auf die Stellungnahme der Landesholding in TZ 91.3.

7.4 Der BLRH bedauerte, dass die Landesholding den Aufruf zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bei den **Auszahlungsterminen** als *„sehr engstirnig“* sah. Die Prüfmaßstäbe des BLRH umfassten auch die Rechtmäßigkeit. Diese war im konkreten Fall nicht gegeben. Insbesondere war für den BLRH auch nicht nachvollziehbar, warum die Einhaltung der Auszahlungstermine mit einem derart hohen Aufwand verbunden sein sollte.

Geschäftsführer:innen erhielten ein über die gesamte Vertragslaufzeit gleichbleibendes Fixgehalt und somit auch gleichbleibende Sonderzahlungen. Nach Ansicht des BLRH konnten die gängigen Lohnverrechnungsprogramme dies problemlos abbilden.

Weiters wies der BLRH darauf hin, dass die Landesholding im Rahmen der Novelle zur Vertragsschablonenverordnung auf einen administrativen Mehraufwand hingewiesen und eine Änderung vorgeschlagen habe und die Burgenländische Landesregierung diesem Vorschlag nicht folgte. Dies ließ darauf schließen, dass die derzeitige Vorgehensweise für die Burgenländische Landesregierung von Bedeutung war und demnach auch die Landesholding dieser Vorgehensweise zu folgen hatte.

Der BLRH stellte zum Thema Abschluss zusätzlicher Geschäftsführungsverträge klar, dass er für die zulässige Übernahme einer Organfunktion durch eine/n Geschäftsführer:in ohnehin keinen eigenen Geschäftsführungsvertrag forderte.

Bezüglich der Aussagen der Landesholding zu den **interimistischen Besetzungen** von Geschäftsführungsfunktionen nur mit Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften verwies der BLRH auf seine Ausführungen in TZ 5.4.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Abermals verwies der BLRH auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[22] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen.

[22] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Der BLRH wiederholte nochmals die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen, die eine Geschäftsführung ausübten. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 5.4.

Hinsichtlich der Äußerungen der Landesholding zum **Businesspark Heiligenkreuz** hielt der BLRH fest, dass einzelne Verfehlungen sehr wohl mit einem Geschäftsführungsvertrag gemäß Vertragsschablonenverordnung vermeidbar gewesen wären. Bei Abschluss eines solchen wären Mehr- und Überstunden durch das Geschäftsführungsgehalt abgegolten und die Regelungen für Prämien wären durch Vertragsschablonenverordnung, Konzernrichtlinie und Geschäftsführungsvertrag geregelt gewesen.

Gehaltserhöhungen

8.1 Bei drei Unternehmen bzw. drei Geschäftsführern erfolgten während der Vertragslaufzeit nachträgliche Erhöhungen des Fixgehalts bzw. der maximalen Prämienhöhe.

Bei einem Unternehmen erweiterte sich sowohl das Stundenausmaß[23] als auch das Aufgabengebiet. Beim anderen stieg insbesondere die Beschäftigtenzahl während der Geschäftsführungsperiode an. Im Zuge dessen erhöhten die jeweiligen Unternehmen nachträglich deren Gesamtjahresgehalt.

Beim dritten Geschäftsführer erhöhte sich die Beschäftigtenzahl und er übernahm den Vorsitz in einem Aufsichtsrat. In Folge dessen erhöhte das Unternehmen auch in diesem Fall nachträglich das Gehalt des Geschäftsführers.

Prüfungen zur Neuausschreibung dieser Geschäftsführungsfunktionen nahmen die Unternehmen nicht vor. Die Vertragsschablonenverordnung sah weder nachträgliche Gehaltserhöhungen noch Wertanpassungsregelungen vor.

[23] Der Geschäftsführungsvertrag sah zunächst keine Vollzeitbeschäftigung vor.

8.2 Der BLRH kritisierte die nachträglichen Erhöhungen des Fixgehalts bzw. der maximalen Prämienhöhe bei drei Unternehmen.

Er wies darauf hin, dass sowohl das Stellenbesetzungsgesetz als auch die Vertragsschablonenverordnung auf den Grundsätzen der Transparenz und Vergleichbarkeit von Geschäftsführungsverträgen basierten. Die Vertragsschablonenverordnung normierte eine maximale Vertragslaufzeit von fünf Jahren und schloss eine Indexierung des Gehalts ausdrücklich aus. Zudem gab sie vor, dass mit dem vereinbarten Gehalt sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten waren. Allfällige Organfunktionen in Beteiligungsunternehmen hatten die Geschäftsführer:innen unentgeltlich zu übernehmen und waren somit bereits vom Gesamtjahresgehalt umfasst. Das nach der Vertragsschablonenverordnung zu vereinbarende Gehalt war daher als Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen.

Vor diesem Hintergrund widersprachen nachträgliche Gehaltserhöhungen bzw. Prämienerhöhungen den Prinzipien der Vertragsschablonenverordnung. Sollten sich die Aufgabenbereiche der jeweiligen Geschäftsführungen oder die wirtschaftlichen Verhältnisse des betroffenen Unternehmens während der Vertragslaufzeit unvorhersehbar derart ausweiten, dass diesbezügliche Vertragsanpassungen erforderlich würden, wäre vielmehr zunächst eine Neuausschreibung der betroffenen Stelle zu prüfen.

Zusammenfassend betonte der BLRH in Zusammenhang mit Gehaltserhöhungen folgende Punkte:

- Während der Vertragslaufzeit der Geschäftsführer:innen waren keine nachträglichen Erhöhungen des Gehalts bzw. der Prämienmöglichkeit vorzunehmen.

- Bei wesentlicher Ausweitung des Aufgabenbereichs der Geschäftsführung war eine Neuausschreibung zu prüfen.

8.3 Zum Thema Gehaltserhöhungen teilte die **Landesholding** mit, dass im Konzern Landesholding Burgenland grundsätzlich Musterverträge verwendet werden würden, die den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung entsprechen würden. Dieser Umstand sei dem BLRH durch die Übermittlung der Unterlagen jedenfalls bekannt. Es seien keine Valorisierungsbestimmungen in die Geschäftsführungsverträge aufgenommen.

Erhöhungen des Entgelts während der Vertragslaufzeit – bei denen es sich um keine gemäß § 3 Abs. 1 Z 4 Vertragsschablonenverordnung unzulässige Indexierungen handle – würden nur im Ausnahmefall und bei Vorliegen von sachlichen Gründen gewährt werden. Diesbezüglich sei ein Gutachten eines Arbeitsrechtsexperten vom 17.05.2021 eingeholt worden, welches die Zulässigkeit dieser Vorgehensweise ausdrücklich bejahe.

Demnach sei eine Erhöhung unter anderem zulässig, wenn sich der Umfang der Geschäftsführungstätigkeiten z. B. durch Erweiterung des Aufgabenbereiches in der Gesellschaft erhöhe.

Für die Landesholding sei es nachvollziehbar und – wie der Landesholding gutachterlich bestätigt wurde – mit den Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung vereinbar, dass bei einer Erweiterung des Aufgabenbereiches bzw. einer Erhöhung der Verantwortung, das Gehalt angepasst werden könne, da sich dadurch auch die Grundlagen für die Erstberechnung geändert hätten. Aus diesem Grund seien die Geschäftsführungsverträge der vom BLRH angeführten Gesellschaften erhöht worden und es bestehe kein Widerspruch zur Vertragsschablonenverordnung.

So gebe es in der Gästehäuser Burgenland eine enorme Aufgabenausweitung. Der BLRH verwies auf die Ausführungen der Landesholding in TZ 59.3.

Auch in der Verkehrsbetriebe habe sich das Aufgabenfeld stark gesteigert, dass eine Erhöhung gerechtfertigt sei. Der BLRH verwies auf die Ausführungen der Landesholding in TZ 150.3.

Die Erhöhung des Entgeltes der Geschäftsführung der Soziale Dienste Burgenland GmbH sei ebenfalls mehr als gerechtfertigt, weil die Anzahl der Beschäftigten, die Umsätze und Bilanzsumme sowie die Tochterunternehmen gestiegen seien. Damit werde deutlich, dass der Umfang des Aufgabengebietes mit jenem beim Abschluss des Vertrages nicht mehr vergleichbar sei. Der BLRH verwies auf die Ausführungen der Landesholding in TZ 132.3.

Eine Erhöhung sei daher mehr als angemessen und auch laut Gutachten vertragsschablonenkonform. Eine neuerliche Ausschreibung vorzunehmen sei daher nicht notwendig und sei realitätsfremd. Die von der Landesholding gewählte Vorgehensweise beruhe auf einem Rechtsgutachten eines anerkannten Arbeitsrechtsexperten, die Grundlage für die Argumentation des BLRH werde nicht offengelegt.

8.4 Der BLRH wiederholte, dass die Vertragsschablonenverordnung die Festlegung eines **Fixgehalts** über die gesamte Vertragslaufzeit von maximal fünf Jahren forderte. Mit diesem Fixgehalt waren sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten. Ebenso enthielt sie die Bestimmung, dass allfällige Organfunktionen in Beteiligungsunternehmen unentgeltlich zu übernehmen waren. Das von der Landesholding angeführte Rechtsgutachten behandelte die vom BLRH kritisierten Punkte nur oberflächlich und führte keine rechtlichen Argumente aus, die den BLRH von seiner Rechtsmeinung abgehen ließen.

Die Einhaltung der Bestimmungen und Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes bzw. der Vertragsschablonenverordnung waren für den BLRH jedenfalls nicht realitätsfremd. Die Intention des Gesetzgebers war, die bestgeeignetste Person mit der Leitung des Unternehmens zu finden. Änderte sich beispielsweise die Mitarbeiterzahl um ein Vielfaches oder der Tätigkeitsbereich eines Unternehmens um mehrere Geschäftszweige, war es auch naheliegend, dass sich eventuell auch des Anforderungsprofil für die ursprüngliche Geschäftsführungsfunktion änderte.

Der BLRH mahnte auch dahingehend zur Vorsicht, sich nicht für jeden Anlassfall auf ein sehr allgemein argumentiertes Rechtsgutachten zu berufen.

Für den BLRH war auch die Linie der Landesholding bei Änderungen im Aufgabenbereich von Geschäftsführungen nicht konsistent. Während die Landesholding bei der Erweiterung der eigenen Geschäftsführung und einer damit verbundenen Verringerung des Aufgabenbereichs des vormaligen Alleingeschäftsführers eine Notwendigkeit zur Ausschreibung sah, verneinte sie diese in den oben angeführten Fällen bei einer Aufgabenerweiterung.

Hinsichtlich der konkreten Fälle zu Gehaltserhöhungen bei der Gästehäuser und Küchen, der Sozialen Dienste und der Verkehrsbetriebe verwies der BLRH auf seine Äußerungen in TZ 59.4, 132.4 und 150.4.

Entlohnung

Grundgehalt

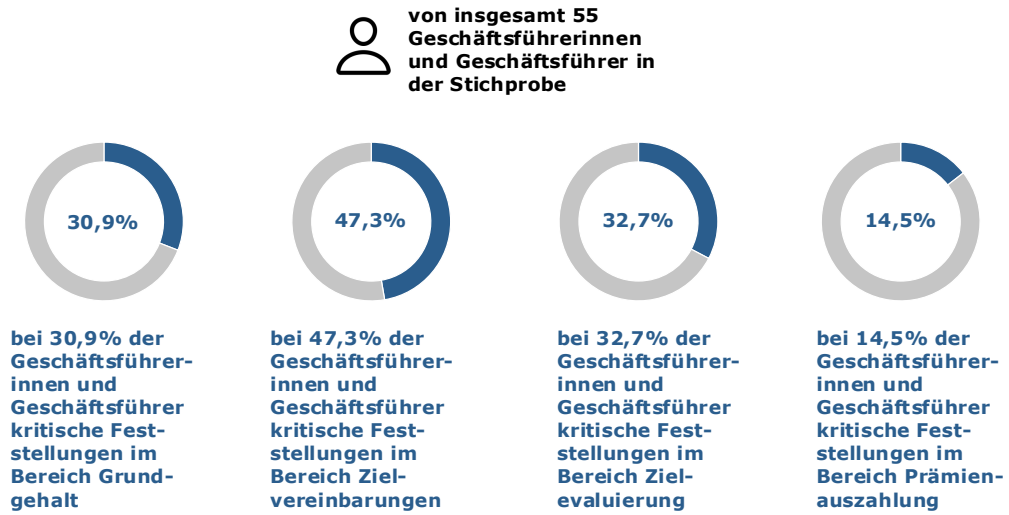
9.1 (1) Das Gesamtjahresgehalt für die Geschäftsführung bestand aus dem Fixgehalt und einem möglichen variablen Gehaltsbestandteil in Form einer Prämie (**Prämienmöglichkeit**).

Bei der Festlegung des Gesamtjahresgehalts war insbesondere auf die

- Größe,
- Ertragslage,
- Marktstellung des Unternehmens,
- maßgebliche Wettbewerbsintensität und
- Branchenentwicklung im maßgeblichen Bereich

Bedacht zu nehmen.

Abbildung 4: Überblick Feststellungen Entlohnung



Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

(2) Das monatliche Fixgehalt für die Geschäftsführung durfte den für einen Landeshauptmann geregelten Monatshöchstbezug[24] nicht übersteigen. Zum Stichtag 31.12.2024 betrug dieser Monatshöchstbezug 21.660,40 Euro brutto. Bis Ende Oktober 2020 galt diese Bezugsbegrenzung für das Gesamtjahresgehalt. Danach galten die Bezugsbegrenzungen nur für das Fixgehalt ohne Prämien.

[24] Gemäß § 1 Absatz 1 Ziffer 1 Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre, BGBl. I Nr. 64/1997, idF BGBl. I. Nr. 166/2017.

Eine Indexierung war unzulässig.[25] Mit dem vereinbarten Fixgehalt waren sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten.

(3) Die Unternehmen hatten das Fixgehalt in 14 gleichen Teilbeträgen jeweils am Ersten eines Kalendermonats zu vergüten. Die Sonderzahlungen hatten sie jeweils am 1. Juni und 1. Dezember auszubezahlen.

(4) Die nachfolgende Tabelle gibt die Feststellungen hinsichtlich Grundgehalt zu den Unternehmen wieder:

Tabelle 7: Überblick Grundgehalt

	Fixgehalt überschritten	mehrere gehaltsauszahlende Stellen für gleiche Tätigkeit	Überstunden und Urlaubsersatzleistung ausbezahlt	Feststellungen Dienstreisen	Gehalt laut Gehaltsbandbreiten überschritten	Indexiertes Gehalt wegen Dienstvertrag	Textziffer
AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG							18.1
BRM, BRB, Athena, WAB GmbH, Wirtschaftsagentur Management				X			23.2
Betreuung und Pflege						X	28.2
Gesundheit Burgenland					X		33.2
Pflegeheim Betrieb							38.1
WBN, LVA, BP Müllendorf, BP Heiligenkreuz, BP S7, BP Mittelburgenland, BP Nickelsdorf		X	X			X	42.2
Ceramico	X	X				X	47.2
DFT						X	51.2
FutureTech						X	55.2
Gästehäuser und Küchen, Küche							60.1
Gesundheitsservice						X	65.2
Golf- und Thermenresort						X	69.1
Hochschule		X					74.2
Immo-Sport	X					X	78.2
Marienkron				X			83.2
Labor						X	87.2
Landesholding							92.1
Landessportzentrum						X	96.2
LHB–Immo						X	100.2
LIB				X			105.1
Lovebiirds						X	109.2
Neusiedler Seebahn	X	X		X			114.2
Pflegeservice							118.1

[25] Dies galt für Geschäftsführungsverträge ab 06.02.2020.

	Fixgehalt überschritten	mehrere gehaltsauszahlende Stellen für gleiche Tätigkeit	Überstunden und Urlaubsersatzleistung ausbezahlt	Feststellungen Dienstreisen	Gehalt laut Gehaltsbandbreiten überschritten	Indexiertes Gehalt wegen Dienstvertrag	Textziffer
Sonnentherme, Sonnenresort, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Seewinkeltherme Besitz	X			X		X	123.2
SOWO							128.1
Soziale Dienste					X		133.2
Sport Burgenland, Fußballakademie	X			X		X	138.2
Technologiezentren	X	X					142.2
Technologiezentren Holding						X	146.2
Verkehrsbetriebe, Verkehrsbetriebe Mobilität, Verkehrsinfrastruktur	X	X					151.2
Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung						X	155.2
Wirtschaftsagentur				X			160.2
Wohnbau						X	164.2

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

(5) Die Geschäftsführungsverträge sahen ein jährliches Fixgehalt vor, das nicht überschritten werden durfte.

Personen, welche ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihres Dienstverhältnisses ausübten, hatten grundsätzlich kein Fixgehalt vereinbart. Ihr Gehalt war indexiert. Eine Ausnahme bildete Geschäftsführer NN. Aufgrund eines Sondervertrags war sein Gehalt für die Dauer von fünf Jahren nicht indexiert.

Bei vier Geschäftsführern und einer Geschäftsführerin kam es aufgrund der gewählten Vertragskonstruktion zu einer Überschreitung des Fixgehalts.

Bei zwei Geschäftsführern und einer Geschäftsführerin kam es dazu, weil sie ihre Bezüge von mehreren Stellen ausbezahlt erhielten. Sämtliche Bezüge hätten dem Fixgehalt angerechnet werden müssen. Dies waren der Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe und die Geschäftsführerin der Ceramico sowie der Geschäftsführer NN.[26]

[26] Er hatte Geschäftsführungsfunktionen in der Verkehrsbetriebe, Verkehrsinfrastruktur, Neusiedler Seebahn und Technologiezentren inne.

Bei Geschäftsführer NN, welcher der Landesholding vom Land Burgenland als Dienstnehmer dienstzugewiesen war, kam es ebenso zu einer Überschreitung des in seinem Sondervertrag vereinbarten Fixgehalts.

Zwei andere Geschäftsführer, nämlich der Geschäftsführer der Sonnentherme[27] sowie jener der Fußballakademie[28], erhielten ein Gehalt für die Ausübung einer Geschäftsführungsfunktion im Konzern Landesholding Burgenland (Organfunktion). Damit war auch ihr Fixgehalt überschritten. (siehe TZ 7.2)

(6) Insgesamt bezogen vier Geschäftsführer und eine Geschäftsführerin ihr Gehalt von mehreren Stellen. Dies betraf Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz, der Hochschule, der Verkehrsbetriebe, Geschäftsführer NN und die Geschäftsführerin der Ceramico.

Ein Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz bzw. BP S7 erhielt ein Gehalt als Dienstnehmer. Seine Tätigkeiten umfassten eine Abteilungsleitung und Geschäftsführungsfunktionen. Zusätzlich verrechnete er der BP Heiligenkreuz Honorarnoten für Prämien.

Ein Geschäftsführer der Hochschule erhielt für seine Geschäftsführungstätigkeit sowohl Zahlungen vom Land Burgenland als auch von der Gesellschaft, wobei das Gehalt vom Land Burgenland auf das vereinbarte Fixgehalt angerechnet wurde. Im überprüften Zeitraum erhielt er eine Jubiläumsgeldzahlung vom Land Burgenland, welche nicht auf das Fixgehalt angerechnet wurde. Der Geschäftsführungsvertrag enthielt keine Aussage, ob oder wie Zahlungen wie Jubiläumsgelder vom Land Burgenland auf das vereinbarte Fixgehalt anzurechnen waren.

Bei einem Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe kam hinzu, dass er trotz Geschäftsführungsvertrags bei einer Gesellschaft ein Gehalt vom Land Burgenland[29] für Tätigkeiten im Zusammenhang mit dieser Gesellschaft erhielt. Mangels konkreter Arbeitsaufzeichnungen war es für den BLRH nicht nachvollziehbar, inwieweit seine Arbeit im Land Burgenland auch Tätigkeiten für die Gesellschaft umfasste.

Im Zeitraum 01.05.2021 bis 13.04.2023 erhielt der Geschäftsführer jeweils ein Gehalt vom Land Burgenland und von der Verkehrsbetriebe für eine Vollzeitbeschäftigung. Eine Prüfung hinsichtlich der Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung sowie zur Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten war nicht dokumentiert. Danach war er im Ausmaß von vier Wochenstunden für das Land Burgenland tätig.

---

[27] Dies betraf die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe.
[28] Dies betraf die Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH, später die Immo-Sport.
[29] Bis Jänner 2023 refundierte das Land Burgenland die Personalkosten an den Bund.

(7) Ein Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz erhielt Überstunden im Ausmaß von rund 950 Stunden ausbezahlt, obwohl in seinem Dienstvertrag vereinbart war, diese in Zeitausgleich zu konsumieren. Weiters erhielt dieser Geschäftsführer am Ende seiner Vertragslaufzeit eine Urlaubsersatzleistung von 147 Tagen. Dies entsprach seinem Jahresurlaub von rund sechs Jahren. Der Geschäftsführer nahm die Urlaubsersatzleistung in seine Bemessungsgrundlage für die Prämie auf. Die Prämie für das Jahr 2023 umfasste daher auch 20 Prozent der Urlaubsersatzleistung. Hinzu kam, dass er trotz unterjährigem Zurücklegen der Geschäftsführungsfunktion eine Ganzjahresprämie erhielt.

(8) Drei Geschäftsführer und eine Geschäftsführerin erhielten Kilometergelder für Dienstreisen über die Buchhaltung ausbezahlt. Diese waren am Lohnkonto nicht ersichtlich. Gemäß § 2 Lohnkontenverordnung 2006 waren Kilometergelder im Lohnkonto aufzunehmen.

(9) Geschäftsführer hatten Anspruch auf Kostenersatz für Dienstreisen wie Kilometer- oder Taggelder. Eine Dienstreise lag vor, wenn man für die Gesellschaft an einem anderen Ort als dem Dienstort tätig wurde und nicht bei Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort.

Zwei Geschäftsführer der Neusiedler Seebahn und ein Geschäftsführer der Sport Burgenland verrechneten Kilometergelder für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort und erhielten diese lohnsteuerfrei ausbezahlt.

Jener Geschäftsführer der Sport Burgenland verrechnete für jene Tage, an denen er an seinem Dienstort tätig war, der Gesellschaft Taggelder.

(10) Zwei Vorstände der BRM verrechneten der Gesellschaft Taggelder für die Teilnahme an der Weihnachtsfeier, am Betriebsausflug, an Preisverleihungen oder an der „Licht ins Dunkel Gala“. Vom Dienstgeber bezahlte Mahlzeiten zogen sie vom Taggeld nicht ab. Weiters verrechneten sie anteilige Taggelder für Dienstreisen von unter drei Stunden.

(11) Drei weitere Geschäftsführer nahmen an der vom Land Burgenland organisierten „Licht ins Dunkel Gala“ teil und verrechneten die Nächtigung am Veranstaltungsort an die Gesellschaft, in welcher sie Geschäftsführer waren, weiter. Die Landesholding verfügte über keine Regelungen über die Verrechnung von Aufwendungen bei derartigen Veranstaltungen.

(12) Ein Geschäftsführer der Sport Burgenland verwendete trotz Dienstwagen regelmäßig das Poolfahrzeug. Ihm standen somit zwei Fahrzeuge zur Verfügung, für welche die Gesellschaft die Kosten trug.

(13) Das Beteiligungscontrolling des Landes Burgenland legte für den Geschäftsführer der Sozialen Dienste Gehaltsbandbreiten fest. Das drei Monate später vertraglich vereinbarte Fixgehalt dieses Geschäftsführers lag rund sieben Prozent, die Prämienmöglichkeit rund 43 Prozent über den Gehaltsbandbreiten.

9.2 Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass es bei vier Geschäftsführern und einer Geschäftsführerin aufgrund der gewählten Vertragskonstruktion zu Überschreitungen des im Geschäftsführungsvertrages vereinbarten Fixgehalts kam. Dies waren die Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe, Sonnentherme, Fußballakademie, eine Geschäftsführerin der Ceramico sowie der Geschäftsführer NN.

Zu (6) Der BLRH kritisierte, dass es Vertragskonstruktionen mit Personen in Geschäftsführungsfunktion gab, bei welchen diese das Gehalt von mehreren auszahlenden Stellen erhielten. Dies betraf Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz, der Hochschule, der Verkehrsbetriebe, Geschäftsführer NN und die Geschäftsführerin der Ceramico.

Der BLRH kritisierte, dass ein Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz für seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstverhältnisses zusätzlich Honorarnoten für Prämien legte. Für den BLRH waren die Honorarnoten seinem Dienstverhältnis zuzuordnen. In diesem Fall hätte die Wirtschaftsagentur für die Abfuhr der Lohnabgaben zu sorgen.

Der BLRH bemängelte die fehlenden Regelungen in Geschäftsführungsverträgen in Bezug auf die Anrechnung von Jubiläumsgeldzahlungen auf das Fixgehalt. Dies betraf einen Geschäftsführer der Hochschule, bei welchem ein Teil des Gehalts vom Land Burgenland ausbezahlt wurde.

Der BLRH kritisierte, dass ein Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe trotz Geschäftsführungsvertrags bei einer Gesellschaft ein Gehalt vom Land Burgenland für Tätigkeiten im Zusammenhang mit dieser Gesellschaft erhielt. Mangels konkreter Arbeitsaufzeichnungen war es für den BLRH nicht nachvollziehbar, inwieweit seine Arbeit im Land Burgenland auch Tätigkeiten für die Gesellschaft umfasste und der Geschäftsführer somit Doppelbezüge für dieselbe Tätigkeit erhielt. Außerdem kritisierte der BLRH, dass keine Prüfungen zur Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung bzw. zur Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten dokumentiert war, obwohl der Geschäftsführer im Zeitraum 01.05.2021 bis 13.04.2023 zwei Dienstverhältnisse in Vollzeitausmaß hatte.

Zu (7) Der BLRH kritisierte, dass ein Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz Überstunden im Ausmaß von 950 Stunden und Urlaubsanspruch für rund sechs Jahre ausbezahlt erhielt. Die Überstunden waren überwiegend weder angeordnet, noch genehmigt. Darüber hinaus wies der BLRH kritisch darauf hin, dass der entsprechende Dienstvertrag vorsah, Überstunden in Zeitausgleich zu konsumieren.

Zu (8) Drei Geschäftsführer und eine Geschäftsführerin erhielten Kilometergelder für Dienstreisen über die Buchhaltung ausbezahlt. Der BLRH kritisierte, dass diese somit nicht am Lohnkonto ersichtlich waren.

Zu (8) und (9) Der BLRH kritisierte, dass zwei Geschäftsführer der Neusiedler Seebahn und ein Geschäftsführer der Sport Burgenland Kilometergelder für Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort verrechneten.

Der BLRH kritisierte, dass jene drei Geschäftsführer diese Kilometergelder für Fahrten zum Dienstort zudem lohnsteuerfrei ausbezahlt erhielten.

Der BLRH kritisierte, dass ein Geschäftsführer der Sport Burgenland für jene Tage, an denen er an seinem Dienstort tätig war, der Gesellschaft Taggelder verrechnete und lohnsteuerfrei ausbezahlt erhielt.

Der BLRH kritisierte, dass zwei Vorstände der BRM der Gesellschaft Taggelder für die Teilnahme an der Weihnachtsfeier, am Betriebsausflug, an Preisverleihungen oder an der „Licht ins Dunkel Gala“ verrechneten.

Aus Sicht des BLRH waren dies Veranstaltungen, deren Charakter und Zweck nicht mit einer Dienstreise gleichzusetzen waren. Es handelte sich um gesellschaftliche Veranstaltungen, bei welchen nicht das dienstliche Interesse im Vordergrund stand.

Der BLRH kritisierte weiters, dass diesen Vorständen auch vom Dienstgeber bezahlte Mahlzeiten nicht vom Taggeld abgezogen wurden. Zudem kritisierte er, dass Taggelder für Dienstreisen von unter drei Stunden ausbezahlt wurden.

Zu (11) Der BLRH kritisierte, dass die Landesholding über keine Regelungen über die Verrechnung von Aufwendungen für gesellschaftliche Veranstaltungen an die Gesellschaft verfügte, bei welchen nicht das dienstliche Interesse im Vordergrund stand.

Vor diesem Hintergrund wies der BLRH darauf hin, dass drei Geschäftsführer die Nächtigungskosten für die Teilnahme an der „Licht ins Dunkel Gala“ an ihre Gesellschaften weiterverrechneten.

Zu (12) Der BLRH kritisierte, dass ein Geschäftsführer der Sport Burgenland trotz Dienstwagens regelmäßig das Poolfahrzeug verwendete. Dem Geschäftsführer standen somit zwei Fahrzeuge zur Verfügung, für welche die Gesellschaft die Kosten trug. Der BLRH hinterfragte daher die Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit der Anschaffung des Dienstwagens. Dies widersprach auch der Vertragsschablonenverordnung, denn diese sah einen Dienstwagen nur bei Betriebsnotwendigkeit vor.

Zu (13) Der BLRH kritisierte, dass das Fixgehalt des Geschäftsführers der Sozialen Dienste rund sieben Prozent und die Prämienmöglichkeit rund 43 Prozent über der vom Beteiligungscontrolling des Landes Burgenland erstellten Gehaltsbandbreiten lag.

Zusammenfassend betonte der BLRH in Zusammenhang mit dem Grundgehalt folgende Punkte:

- Das im Geschäftsführungsvertrag vereinbarte Fixgehalt war einzuhalten.

- Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen waren zu vermeiden.

- Gehaltsbestandteile auf Grundlage eines Dienstverhältnisses waren ausschließlich von jenem Unternehmen auszuzahlen, mit welchem das Dienstverhältnis besteht. Die Ausstellung zusätzlicher Honorarnoten für Tätigkeiten, die im Rahmen des Dienstvertrags zu erbringen sind, sollte ausgeschlossen werden.

- Regelungen zur Anrechnung einer Jubiläumsgeldzahlungen waren in den Geschäftsführungsverträgen aufzunehmen.

- Geschäftsführungstätigkeiten waren ausschließlich auf Basis eines Geschäftsführungsvertrags mit der betreffenden Gesellschaft auszuüben. Dabei sollte die Gesellschaft, mit welcher der Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen wurde, das Gehalt leisten.

- Auf einen Verbrauch der Überstunden war gemäß Vertrag für Geschäftsführer:innen hinzuwirken.

- Auszahlungen von nicht angeordneten und genehmigten Überstunden waren zu vermeiden.

- Auf den Verbrauch der Urlaubstage für Geschäftsführer:innen war hinzuwirken und eine Auszahlung von Urlaubsansprüchen über mehrjährige Zeiträume war nicht zuzulassen. Darüber hinaus sollten auch die Verjährungsbestimmungen des Urlaubsgesetzes angewendet werden.

- Kilometergelder für Dienstreisen waren am Lohnkonto abzubilden.

- Kilometergelder und Taggelder waren nur für Dienstreisen auszuzahlen.

- Bezahlte Mahlzeiten waren vom Taggeld in Abzug zu bringen.

- Taggelder waren erst ab einer Dauer der Dienstreise von mehr als drei Stunden auszubezahlen.

- Regelungen zur Verrechnung von Aufwendungen für die Teilnahme an gesellschaftlichen Veranstaltungen zu erlassen. Dabei sollte insbesondere geregelt werden, inwieweit Aufwendungen für Nächtigung an das Unternehmen verrechnet werden dürfen.

- Geschäftsführer:innen war nur bei tatsächlicher Notwendigkeit ein Dienstwagen zur Verfügung zu stellen.

- Vorgegebene Gehaltsbandbreiten für Geschäftsführer:innen waren einzuhalten.

9.3 Zum Thema **Grundgehalt** merkte die **Landesholding** an, dass das vereinbarte Fixgehalt grundsätzlich eingehalten werde (Anmerkungen zu Ausnahme siehe Ausführungen zur Vertragsgestaltung). Bei jenen Geschäftsführern, die aufgrund zwei auszahlender Stellen, ein erhöhtes Fixentgelt ausbezahlt bekommen haben, wurde mitgeteilt, dass sowohl der Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe als auch NN sämtliche überhöhten Auszahlungen zur Gänze rückbezahlt hätten. Für die Geschäftsführung der Ceramico sei das Entgelt aus dem Dienstverhältnis nicht ins Fixentgelt einzurechnen (siehe Ausführungen in TZ 47.3).

Es werde laufend kontrolliert, ob es durch Vorrückungen oder Valorisierungen im Dienstverhältnis zum Land zu keiner Überschreitung des Fixgehaltes komme. Ob es somit mehrere auszahlende Stellen gebe, sei somit nicht relevant und auch nicht gesetzeswidrig. Ob es mehrere auszuzahlende Stellen gebe, wenn der/die Geschäftsführer:in Landes- oder Bundesbedienstete/r sei, hänge von der Rechtsform der Personalbereitstellung ab, die von der jeweiligen Gebietskörperschaft zu treffen sei.

Zu der Anmerkung zur **Einrechnung der Jubiläumszuwendung** auf das Fixentgelt – die Feststellung betreffe nur einen Geschäftsführer – verwies die Landesholding auf ihre Stellungnahme in TZ 74.3.

Zu den Anmerkungen zu **Dienstreisen** (Auszahlung Taggeld ab der 3. Stunde, nur Verrechnung Taggeld und Kilometergelder nur bei Dienstreisen etc.) wurde angemerkt, dass dies im großen Teil des Konzerns auch so gehandhabt worden sei und es nur ganz wenige Ausnahmen gebe, wo dies anders passiere. Die fehlerhafte Vorgangsweise sei entweder bereits abgestellt worden oder es gebe eine Begründung, warum dies doch legitim sei. So werde sowohl in Marienkron sowie in der Neusiedler Seebahn die Kilometergelder über das Lohnkonto ausbezahlt, Kilometergelder gebe es nur mehr bei Dienstreisen. Auf die Ausführungen zu den einzelnen Gesellschaften in Teil B wurde verwiesen.

Wie der BLRH ausführe, seien **Dienstwägen** nach Betriebsnotwendigkeit zur Verfügung zu stellen. Es liege in der Natur der Sache, dass Geschäftsführer:innen grundsätzlich viele Fahrten zu erledigen haben und daher laut den Konzernrichtlinie ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt werde.

Zum Einzelfall im **Businesspark Heiligenkreuz** wurde angemerkt, dass einerseits die Empfehlung des BLRH seitens der Wirtschaftsagentur schon umgesetzt worden sei, um künftig sicherzustellen, dass sowohl der Verbrauch als auch die Auszahlung von Urlaubsansprüchen in dieser gehandhabten Form nicht mehr möglich seien. Auch die Auszahlung von Honorarnoten werde es nicht mehr geben.

Es sei auch seitens der Geschäftsführung der Landesholding die interne Revision der Landesholding beauftragt worden, diesen Sachverhalt zu prüfen. Weites sei eine rechtliche Prüfung möglicher Konsequenzen in die Wege geleitet worden. Nochmals wurde betont, dass es sich hier um einen Einzelfall gehandelt habe. Durch einen Einzelfall könne auf einer sachlichen Grundlage nicht auf systematische Fehlentwicklungen geschlossen werden.

Zu den Empfehlungen zu den **gesellschaftlichen Empfängen** wurde angemerkt, dass die Geschäftsführungen an der „Licht-ins-Dunkel“-Veranstaltung teilnehmen, um die Unternehmen geschäftlich zu repräsentieren, Networking mit potenziellen Kunden zu betreiben und die Sponsorenpräsenz der Unternehmen wahrzunehmen. Die Teilnahme diene ausschließlich geschäftlichen Zwecken.

Die Landesholding verwies in diesem Zusammenhang auf die geltende Richtlinie Compliance. Diese werde selbstverständlich im Hinblick auf neu gewonnene Erkenntnisse, einschließlich der Empfehlungen des BLRH sowie in Entsprechung rechtlicher Rahmenbedingungen und wirtschaftlicher Gegebenheiten regelmäßig adaptiert.

9.4 Der BLRH hielt fest, dass in der Vergangenheit offenbar nicht laufend kontrolliert wurde, ob es zu Überschreitungen des Fixgehalts durch Indexierung aus Dienstverhältnissen kam. Andernfalls wären die Überschreitungen, die in zwei Fällen jeweils mehrere tausend Euro betrugen, nicht entstanden. Der BLRH bewertete aber positiv, dass die Landesholding zukünftig die Einhaltung des Fixgehaltes kontrollieren werde.

Zur Ceramico entgegnete der BLRH, dass der Geschäftsführungsvertrag von Geschäftsführerin A eindeutig festlegte, dass das Gehalt als Schulleiterin ihr Fixgehalt als Geschäftsführerin verringerte. Der Vertrag regelte dies wie folgt: ***„Auf die Dauer der Schulleitung ist das in Punkt VI. Abs. 1 lit. a dargestellte Grundgehalt um den Bezug aus der Schulleitertätigkeit zu verringern.“*** Nähere Ausführungen dazu in TZ 47.4.

Wie die Landesholding richtig anführte, waren mehrere auszahlende Stellen rechtlich möglich, jedoch – wie die konkreten Sachverhalte zeigten – risikobehaftet. So führten Schnittstellenproblematiken bzw. Versäumnisse in der Kontrolle zu teils beträchtlichen Überzahlungen.

Hinsichtlich der Berücksichtigung des Jubiläumsgeldes verwies der BLRH auf seine Anmerkungen bei der Hochschule in TZ 74.4.

Betreffend die Anmerkungen der Landesholding zu Dienstreisen verwies der BLRH auf seine Äußerungen bei der Sport Burgenland in TZ 138.4.

Hinsichtlich der Äußerungen der Landesholding zum **Businesspark Heiligenkreuz** hielt der BLRH fest, dass bei Abschluss eines Geschäftsführungsvertrages Mehr- und Überstunden durch das Geschäftsführungsgehalt abgegolten wären und die Regelungen für Prämien durch Vertragsschablonenverordnung, Konzernrichtlinie und Geschäftsführungsvertrag geregelt gewesen wären. Er kritisierte das System „Dienstnehmer:innen in Geschäftsführungsfunktion“ nicht aufgrund der Verfehlungen bei der Businesspark Heiligenkreuz, sondern aufgrund der Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben. (vgl. dazu die Ausführungen in TZ 7.4)

Prämien – Zielvereinbarung

10.1 (1) Prämien durften gemäß Vertragsschablonenverordnung nur leistungs- bzw. erfolgsorientiert festgelegt werden. Als Prämie musste ein Prozentsatz des Fixgehalts vereinbart werden. Eine Vorauszahlung der Prämien war unzulässig.

(2) Die Geschäftsführungsverträge sahen vor, dass neben dem Grundgehalt eine Prämie gezahlt werden konnte, deren Höhe maximal einen bestimmten prozentuellen Anteil vom Grundgehalt betragen durfte. Voraussetzung für die Auszahlung der Prämie war der Abschluss einer Zielvereinbarung.[30]

(3) Die Landesholding gab im Jänner 2022 mit einer Konzernrichtlinie einen Rahmen für Prämien für Geschäftsführer:innen und Prokurist:innen vor.

Die Ziele mussten zu Beginn des jeweiligen Jahres bis spätestens 31. März schriftlich in einer Zielvereinbarung für das jeweilige Jahr vereinbart werden. Seit November 2024 musste die Zielvereinbarung bis Ende des Vorjahres abgeschlossen werden.[31]

Die Kriterien waren zwischen dem/der Geschäftsführer:in und dem/der Aufsichtsratsvorsitzende/n festzulegen. Bei Gesellschaften ohne Aufsichtsrat war dies die Aufgabe einer Vertreterin bzw. eines Vertreters der Generalversammlung.

Die Konzernrichtlinie sah folgende Kategorien von Ziele vor:

- 25 Prozent Budgetziele
- 25 Prozent Effizienzziele
- 25 Prozent unternehmensspezifische Ziele
- 25 Prozent Ziele betreffend die Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe

[30] Mit Ausnahme Avita Resort GmbH.
[31] Die Landesholding passte die Konzernrichtlinie an.

Die nachfolgende Tabelle zeigt Beispiele für die jeweilige Zielkategorie:

Tabelle 8: Beispiele für Ziele

Budgetziele	Effizienzziele	Unternehmens-spezifische Ziele	Zusammen-arbeitsziele
Erfüllung der budgetären Ziele/Vorgaben	Optimierung der Administration und Verwaltung durch Umstellung der Prozesse	Einführung einer neuen Förderkulisse, Steigerung der Anzahl von Betriebsansiedelungen, Neuausrichtung eines Geschäftsfeldes oder dessen Schaffung	Vollständige oder teilweise (aufgeteilt in Projektphasen) Umsetzung der durch den Eigentümer festgesetzten Ziele und durchzuführender Projekte
Maßnahmen zur Sicherung der Personalressourcen wie Einhaltung des Stellenplans	Schaffung effizienterer Kommunikationswege	Ausreichend Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	
Effizienzbedingte Übernahme oder Integration von Aufgaben/Leistungen	Umsetzung notwendiger Handlungsmaßnahmen aus den Ergebnissen der jährlichen Mitarbeiterbefragung	Proaktives Aufgreifen von branchenrelevanten Innovationen zur Steigerung des Business- und Employer Brandings	

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

Die Ziele sollten direkt durch die/den Geschäftsführer:in beeinflussbar sein und überwiegend durch ihre/seine Leistung erfüllt werden. Jährliche Zielwiederholungen sollten vermieden werden. Weiters sollten die Ziele der „SMART-Formel“ entsprechen. Dies bedeutete, die Ziele sollten spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert[32] ausgestaltet sein.

Grundsätzlich waren abgeschlossene Zielvereinbarungen unterjährig nicht anzupassen.

[32] Definition eines Zeitpunkts.

Die Konzernrichtlinie sah jedoch vor, dass bei unvorhersehbaren Änderungen der Rahmenbedingungen außerhalb des Einflussbereiches der Geschäftsführung eine Anpassung möglich war, wenn diese transparent und nachvollziehbar dokumentiert wurde. Solche Änderungen der Rahmenbedingungen waren beispielsweise:

- Änderung der Unternehmensausrichtung
- dringende Projekte im Eigentümerinteresse
- Finanz- oder Gesundheitskrisen (wie etwa Pandemien)

(4) Der BLRH überprüfte die Einhaltung der Konzernrichtlinie zu Prämien. Die nachfolgende Tabelle gibt die Feststellungen hinsichtlich Zielvereinbarungen je Unternehmen wieder:

Tabelle 9: Überblick Zielvereinbarung

	keine konkrete vertragliche Grundlage für Prämien	keine schriftliche Zielvereinbarung	Zielvereinbarung enthielt keine konkrete Prämienhöhe	Zielvereinbarung widersprach Konzernrichtlinie zu Prämien	Sonstiges	Textziffer
AVITA Resort GmbH, AVITA Resort KG					X	18.2
BRM, BRB, Athena, WAB GmbH, Wirtschaftsagentur Management			X	X		23.2
Betreuung und Pflege						28.1
Gesundheit Burgenland				X		33.2
Pflegeheim Betrieb						38.1
WBN, LVA, BP Müllendorf, BP Heiligenkreuz, BP S7, BP Mittelburgenland, BP Nickelsdorf	X	X	X	X		42.2
Ceramico		X	X	X		47.2
DFT		X				51.2
FutureTech						55.1
Gästehäuser und Küchen, Küche		X		X		60.2
Gesundheitsservice						65.1
Golf- und Thermenresort						69.1
Hochschule			X			74.2
Immo-Sport						78.1
Marienkron		X				83.2
Labor						87.1
Landesholding			X	X		92.2
Landessportzentrum						96.1
LHB–Immo						100.1
LIB			X	X		105.2
Lovebiirds						109.1
Neusiedler Seebahn			X			114.1
Pflegeservice						118.1

	keine konkrete vertragliche Grundlage für Prämien	keine schriftliche Zielvereinbarung	Zielvereinbarung enthielt keine konkrete Prämienhöhe	Zielvereinbarung widersprach Konzernrichtlinie zu Prämien	Sonstiges	Textziffer
Sonnentherme, Sonnenresort, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Seewinkeltherme Besitz			X	X		123.2
SOWO			X	X		128.2
Soziale Dienste						133.1
Sport Burgenland, Fußballakademie			X	X		138.2
Technologiezentren			X			142.2
Technologiezentren Holding			X	X		146.2
Verkehrsbetriebe, Verkehrsbetriebe Mobilität, Verkehrsinfrastruktur		X	X	X		151.2
Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung						155.1
Wirtschaftsagentur				X	X	160.2
Wohnbau						164.1

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

(5) Ein Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz erhielt Prämien, obwohl hierfür keine konkrete vertragliche Grundlage bestand, insbesondere keine Regelung zu den Voraussetzungen sowie zur maximalen Höhe der möglichen Prämie.

(6) Bei zwei Geschäftsführerinnen und fünf Geschäftsführern wurden Prämien ausbezahlt, obwohl keine schriftlichen Zielvereinbarungen vorlagen.

(7) Bei drei Geschäftsführerinnen und elf Geschäftsführern enthielt die Zielvereinbarung keine konkret vereinbarte Prämienhöhe. Die Vertragsschablonenverordnung und die Geschäftsführungsverträge[33] sahen eine Maximalhöhe der Prämie vor, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Bei der Zielevaluierung bzw. Prämienauszahlung gingen die Gesellschaften von der Maximalhöhe der Prämie aus. Der Abschluss einer Zielvereinbarung und die Höhe der Prämie waren jedoch Vereinbarungssache zwischen dem/der Geschäftsführer/in und dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden.[34]

Bei drei Geschäftsführern wurde die Zielvereinbarung später als im ersten Quartal des betreffenden Jahres abgeschlossen.

[33] Mit Ausnahme Avita Resort GmbH.
[34] Beziehungsweise dem/der Eigentümervertreter:in.

(8) Bei drei Geschäftsführerinnen und sechs Geschäftsführern ging aus den Zielvereinbarungen nicht hervor, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten.

Bei drei Geschäftsführern umfasste die Zielvereinbarung nicht jede der vier Zielkategorien der Konzernrichtlinie.

Bei zwei Geschäftsführern enthielten die Zielvereinbarungen entgegen den Vorgaben der Konzernrichtlinie Zielwiederholungen.

Bei zwei Geschäftsführerinnen und 16 Geschäftsführern waren die Ziele nicht SMART formuliert, weil sie beispielsweise wenig anspruchsvoll oder nicht nachvollziehbar waren. Beispiele für ein wenig anspruchsvolles Ziel waren die anforderungsgerechte und fristenkonforme Berichterstattung an die Landesholding oder die Gesprächsführung mit Führungskräften.

Bei zwei Geschäftsführerinnen und elf Geschäftsführern waren die Ziele entweder nicht oder anders gewichtet als es die Konzernrichtlinie vorgab.

(9) Bei dem Geschäftsführer der AVITA Resort GmbH bzw. AVITA Resort GmbH & Co KG kam die Konzernrichtlinie aufgrund des Beteiligungsverhältnisses nicht zur Anwendung. Seine Ziele waren im Geschäftsführungsvertrag festgelegt. Im Jahr 2023 beschloss die Generalversammlung aufgrund des wirtschaftlich schwierigen Jahres das Aussetzen der Regelung und vereinbarte mit dem Geschäftsführer stattdessen die Zahlung von zwei Monatsgehältern für andere Leistungen.

Zudem ergab die Berechnungsmethodik der Cash-Flow-abhängigen Prämienregelung, dass auch bei einem negativen Jahresergebnis vor Steuern die volle Prämienhöhe von zwei Monatsgehältern erreichbar war.

10.2 Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass gemäß Konzernrichtlinie die Zielvereinbarung erst bis spätestens 31. März des jeweiligen Jahres vereinbart werden mussten. Der BLRH nahm positiv zur Kenntnis, dass seit November 2024 die Zielvereinbarung gemäß Konzernrichtlinie bis Ende des Vorjahres abgeschlossen werden musste.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass bei einem Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz keine konkrete vertragliche Grundlage für Prämien vorlag.

Zu (6) Der BLRH kritisierte, dass bei zwei Geschäftsführerinnen und fünf Geschäftsführern keine schriftliche Zielvereinbarung abgeschlossen wurde und dennoch Prämien ausbezahlt wurden.

Zu (7) Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen von drei Geschäftsführerinnen und elf Geschäftsführern keine konkrete Prämienhöhe enthielten. Der BLRH wies darauf hin, dass die Vertragsschablonenverordnung bzw. die Geschäftsführungsverträge eine Maximalhöhe der Prämienmöglichkeit vorsahen, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Dies war Vereinbarungssache zwischen dem/der Geschäftsführer/in und dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden.[35] Für den BLRH waren daher die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Zu (8) Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen von drei Geschäftsführern zu spät festgelegt wurden. Gemäß Konzernrichtlinie mussten die Ziele zu Beginn des jeweiligen Jahres bis spätestens 31. März schriftlich für das kommende Jahr vereinbart werden.

Der BLRH kritisierte, dass bei drei Geschäftsführerinnen und sechs Geschäftsführern aus den Zielvereinbarungen nicht hervorging, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Der BLRH sah dies für die Erfüllung der SMART-Kriterien als erforderlich an.

Der BLRH kritisierte, dass bei drei Geschäftsführern die Zielvereinbarung nicht jede Zielkategorie der Konzernrichtlinie umfasste.

Der BLRH kritisierte, dass bei zwei Geschäftsführern die Zielvereinbarungen entgegen den Vorgaben der Konzernrichtlinie Zielwiederholungen enthielten.

Der BLRH kritisierte, dass bei zwei Geschäftsführerinnen und 16 Geschäftsführern die Ziele nicht SMART formuliert waren, weil sie beispielsweise wenig anspruchsvoll, nicht konkret oder nicht nachvollziehbar waren.

Der BLRH kritisierte, dass bei zwei Geschäftsführerinnen und elf Geschäftsführern die Ziele entweder nicht oder anders gewichtet waren als es die Konzernrichtlinie vorgab.

Zu (9) Der BLRH kritisierte, dass bei einem Geschäftsführer der AVITA Resort GmbH bzw. AVITA Resort GmbH & Co KG die Eigentümer in einem wirtschaftlich schwierigen Jahr die leistungsorientierte Prämienregelung änderten. Dies widersprach dem Zweck der Leistungsorientierung.

Der BLRH kritisierte auch die Berechnungsmethodik der Cash-Flow-abhängigen Prämienregelung, welche auch bei einem negativen Jahresergebnis vor Steuern die volle Prämienhöhe von zwei Monatsgehältern zuließ. Nach Ansicht des BLRH sollten Prämienanreize anspruchsvoll gestaltet sein.

[35] Bzw. dem/der Eigentümervertreter:in.

Zusammenfassend betonte der BLRH in Zusammenhang mit Zielvereinbarungen folgende Punkte:

- Es waren keine Prämien ohne konkrete vertragliche Grundlage zu vereinbaren.

- Mit den Geschäftsführer:innen waren schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.

- Die erreichbare Prämienhöhe war in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

- Bei Abschluss der Zielvereinbarungen war sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie im Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen war.

- Ziele waren innerhalb der in der Konzernrichtlinie vorgesehen Frist schriftlich zu vereinbaren.

- In den Zielvereinbarungen war festzulegen, mit welchen Nachweisen die Geschäftsführer:innen die Zielerreichung zu belegen hatten.

- Die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien waren einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

- Für Erfolgsprämien waren ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

- Änderungen der Zielvereinbarungen waren schriftlich vorzunehmen und zu begründen.

10.3 Zu den Zielvereinbarungen führte die **Landesholding** aus, dass die Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen für Leitungsorgane im Konzern der Landesholding Burgenland“ von den Gesellschaften einzuhalten sei und dies auch überprüft werde (durch Revision). Die Richtlinie sei immer wieder angepasst und verbessert worden. Mit 01.10.2025 sei diese Richtlinie wieder überarbeitet worden und vor allem im Bereich der Gewichtung der Ziele angepasst worden. So seien Budgetziele und Effizienzziele höher gewichtet als z.B. ESG Ziele. Zuständig zum Abschluss dieser Vereinbarungen sei nun nicht mehr der/die Aufsichtsratsvorsitzende, sondern der/die Eigentümervertreter:in.

So sei nun die Geschäftsführung der Landesholding für die Zielvereinbarungen mit den direkten Tochtergesellschaften zuständig, um so eine weitere Qualitätsverbesserung und Vereinheitlichung zu erreichen. Nach Abschluss des Geschäftsjahres werde überprüft, ob die Ziele erreicht worden seien und nur bei Zielerreichung würden die Prämien ausbezahlt werden.

Weiters sei in dieser Richtlinie die Empfehlung bereits umgesetzt, Zielvereinbarungen im Vorhinein abzuschließen. Laut Richtlinie müssen Zielvereinbarungen für das neue Geschäftsjahr bis 31.12. des laufenden Geschäftsjahres abgeschlossen sein.

Zur Empfehlung, dass die erreichbare **Prämienhöhe in der Zielvereinbarung** zu konkretisieren und zu prüfen sei, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie im Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen sei, wurde angemerkt, dass die Ansicht BLRH nicht geteilt werden könne. Die Prämie sei nicht nur als Höchstbetrag festgelegt und kann daher nicht im Unternehmensinteresse im Rahmen der Zielvereinbarung reduziert werden. In den Geschäftsführungsverträgen seien Prämien bis zu einem Maximalprozentsatz möglich (z.B. 15 Prozent). Würden die vereinbarten Ziele zu 100 Prozent erreicht, würden diese 15 Prozent vertragsgemäß zur Gänze ausbezahlt. Bei nicht gänzlicher Zielerreichung würde entsprechend aliquotiert. Hier verkenne der BLRH, dass es eine vertragliche Vereinbarung mit dem/der Geschäftsführer:in gebe, an die sich die Gesellschaft auch zu halten habe. Es gebe keinen Grund nicht die Maximalprämie auszubezahlen, wenn die Ziele zu 100 Prozent erreicht würden, sondern die Gesellschaft sei entsprechend dem zwischen der Gesellschaft und dem/der Geschäftsführer:in abgeschlossenen Geschäftsführungsvertrag dazu verpflichtet, in der vollen Höhe auszubezahlen. Eine anderweitige – dem Willen der Vertragsparteien widersprechende – Auslegung, würde dazu führen, dass der Maximalprozentsatz willkürlich durch die Gesellschaft herabgesetzt werden könne. Eine solche Vertragsklausel würde wohl kein/e (zukünftige/r) Geschäftsführer:in akzeptieren. Die Argumentation des BLRH sei weder begründbar noch praktisch umsetzbar.

Die Prämien seien somit aufgrund des Geschäftsführungsvertrages bei allen Geschäftsführer:innen, die einen Vertrag hatten, konkretisiert.

Weiters könne nicht nachvollzogen werden, warum es beanstandet werde, dass auf der Zielvereinbarung keine konkrete Prämienhöhe festgeschrieben sei. Wie oben ausgeführt, ergebe sich diese eindeutig aus dem Vertrag.

Seitens der Landesholding wurde festgehalten, dass sie die Vereinbarung von **anspruchsvollen Zielen** im Fokus habe und dies auch in der Vergangenheit gelebte Praxis gewesen sei. Ziele müssten für die Geschäftsführung natürlich herausfordernd, aber auch beeinflussbar sein. Diese Vorgehensweise sei in der Vergangenheit so gewesen und werde auch in Zukunft so gehandhabt werden.

Festgehalten wurde, dass schon jetzt in den meisten Gesellschaften darauf geachtet werde, dass in der Zielvereinbarung festgeschrieben werde, wie das erreichte Ziel nachgewiesen werden könne. Künftig werde noch vermehrt darauf das Augenmerk gelegt werden. Auf die Schriftlichkeit von Zielvereinbarungen sei in der Vergangenheit geachtet worden und werde in Zukunft geachtet werden.

Die Landesholding verwies auch auf die näheren Ausführungen in Teil B.

10.4 Da die Ausführungen in der Stellungnahme auf mögliche Missverständnisse hindeuteten, stellte der BLRH die Regelungen zur **Prämienmöglichkeit** wie folgt klar:

Gemäß Vertragsschablonenverordnung bestand die Entlohnung von Geschäftsführer:innen aus *„dem Grundgehalt und **allfälligen** leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten (variable Bezugsbestandteile)*“. Zudem waren variable Bezugsbestandteile mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs **zu begrenzen**.

Gemäß den Geschäftsführungsverträgen **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz (zum Beispiel 15 Prozent) des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[36] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen. Beispielsweise konnten somit, angelehnt an die Stellungnahme der Landesholding, 10 Prozent anstelle der 15 Prozent festgelegt werden.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in der Zielvereinbarung festzuhalten.

[36] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

Zu den **Zielvereinbarungen** hielt der BLRH fest, dass seine Empfehlungen auf einer Stichprobenprüfung von 52 Konzernunternehmen beruhten. Diese zeigte, dass in der Vergangenheit nicht durchgehend anspruchsvolle Ziele vereinbart oder die Vorgaben der Konzernrichtlinie eingehalten wurden. Der BLRH bewertete positiv, dass die Landesholding zukünftig den Fokus auf die Einhaltung der Konzernrichtlinie legen werde.

Prämien – Zielevaluierung

11.1 (1) Der/die Aufsichtsratsvorsitzende[37] war laut Konzernrichtlinie für die Überprüfung der Zielerreichung verantwortlich. Die Zielerreichung musste von dieser/diesem festgestellt und schriftlich in einer Zielevaluierung begründet werden.

(2) Gemäß Geschäftsführungsverträgen hatten die Geschäftsführer:innen gemeinsam mit dem Jahresabschluss eine schriftliche Darstellung der vereinbarten und erreichten Ziele zur Prüfung dem/der Aufsichtsratsvorsitzende/n[38] vorzulegen.

Die nachfolgende Tabelle gibt die Feststellungen hinsichtlich Zielevaluierung je Unternehmen wieder:

Tabelle 10: Überblick Zielevaluierung

	Zielevaluierungen nicht nachvollziehbar	Zielnachweis nicht erbracht, dennoch Prämie ausbezahlt	Zielevaluierung wich von Zielvereinbarung ab	Zielevaluierung nicht unterzeichnet oder nicht vom zuständigen Organ unterzeichnet	Textziffer
AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG					18.1
BRM, BRB, Athena, WAB GmbH, Wirtschaftsagentur Management	X				23.2
Betreuung und Pflege					28.1
Gesundheit Burgenland	X	X			33.2
Pflegeheim Betrieb	X	X			38.2

[37] Bei Gesellschaften ohne Aufsichtsrat war dies die Aufgabe einer Vertreterin bzw. eines Vertreters der Generalversammlung.

[38] Bei Gesellschaften ohne Aufsichtsrat war dies die Aufgabe einer Vertreterin bzw. eines Vertreters der Generalversammlung.

	Zielevaluierungen nicht nachvollziehbar	Zielnachweis nicht erbracht, dennoch Prämie ausbezahlt	Zielevaluierung wich von Zielvereinbarung ab	Zielevaluierung nicht unterzeichnet oder nicht vom zuständigen Organ unterzeichnet	Textziffer
WBN, LVA, BP Müllendorf, BP Heiligenkreuz, BP S7, BP Mittelburgenland, BP Nickelsdorf	X	X	X	X	42.2
Ceramico	X				47.2
DFT	X				51.2
FutureTech					55.1
Gästehäuser und Küchen, Küche	X	X			60.2
Gesundheitsservice					65.1
Golf- und Thermenresort					69.1
Hochschule					74.1
Immo-Sport					78.1
Marienkron	X	X			83.2
Labor					87.1
Landesholding					92.1
Landessportzentrum					96.1
LHB–Immo					100.1
LIB		X			105.2
Lovebiirds					109.1
Neusiedler Seebahn					114.1
Pflegeservice					118.1
Sonnentherme, Sonnenresort, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Seewinkeltherme Besitz	X	X	X		123.2
SOWO					128.1
Soziale Dienste					133.1
Sport Burgenland, Fußballakademie		X			138.2
Technologiezentren					142.1
Technologiezentren Holding					146.1
Verkehrsbetriebe, Verkehrsbetriebe Mobilität, Verkehrsinfrastruktur	X				151.2
Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung					155.1
Wirtschaftsagentur		X	X		160.2
Wohnbau					164.1

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

(3) Bei einer Geschäftsführerin und acht Geschäftsführern war die Zielerreichung nicht nachvollziehbar dokumentiert. Somit war die Zielerreichung für den BLRH nicht vollständig beurteilbar. Beispielsweise fehlten ausreichende Erläuterungen oder Beilagen zur Zielerreichung.

Bei zwei Geschäftsführerinnen und fünf Geschäftsführern war die Zielerreichung und Prämienauszahlung mangels Vorliegen einer schriftlichen Zielvereinbarung für den BLRH nicht beurteilbar.

Bei zehn Fällen erbrachten die Personen in Geschäftsführungsfunktion den Zielnachweis nicht, dennoch bestätigte der Aufsichtsratsvorsitzende bzw. der Vertreter der Generalversammlung die Zielerreichung und die Prämie wurde ausbezahlt.

(4) Bei drei Geschäftsführern wichen die Ziele in der Zielevaluierung von jenen in der Zielvereinbarung ab.

(5) Bei einem Geschäftsführer wurde die Zielevaluierung weder vom Geschäftsführer noch vom Genehmigenden bestätigt, beispielsweise durch Unterschrift oder Beschlussfassung.

11.2 Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass bei einer Geschäftsführerin und acht Geschäftsführern die Zielerreichung nicht nachvollziehbar dokumentiert war. Zielevaluierungen waren schriftlich festzuhalten. Der BLRH hielt es zudem für erforderlich, die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

Der BLRH kritisierte, dass aufgrund fehlender Zielvereinbarungen bei zwei Geschäftsführerinnen und fünf Geschäftsführern die Evaluierung der Zielerreichung und die damit verbundene Prämienauszahlung nicht beurteilbar war. Trotz Fehlens der Zielvereinbarungen wurden Prämien ausbezahlt.

Der BLRH kritisierte, dass bei zehn Fällen Personen in Geschäftsführungsfunktion den Zielnachweis nicht erbrachten, dennoch bestätigte der Aufsichtsratsvorsitzende bzw. der Vertreter der Generalversammlung die Zielerreichung und die Prämie wurde ausbezahlt.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass bei drei Geschäftsführern die Ziele in der Zielevaluierung von jenen in der Zielvereinbarung abwichen.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass bei einem Geschäftsführer die Zielevaluierung weder vom Geschäftsführer noch vom Genehmigendem bestätigt wurde, beispielsweise durch Unterschrift oder Beschlussfassung.

Zusammenfassend betonte der BLRH in Zusammenhang mit Zielevaluierungen folgende Punkte:

- Zielevaluierungen waren durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

- Prämien waren nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

- Die in der Zielevaluierung herangezogenen Ziele sollten vollständig mit den zuvor in der Zielvereinbarung festgelegten Zielen übereinstimmen.

- Zielevaluierungen waren von den Geschäftsführer:innen und Genehmigenden zu unterzeichnen.

11.3 Zur Zielevaluierung teilte die Landesholding mit, dass bereits jetzt grundsätzlich Ziele mit den Zielvereinbarungen übereinstimmen würden, Prämien nur nach Vorliegen von Zielnachweisen ausbezahlt würden und die Zielevaluierungen auch unterfertigt würden. Darauf werde künftig noch mehr Augenmerk gelegt werden. Weiters werde mitgeteilt, dass die Konzernrichtlinie betreffend Abschluss von Zielvereinbarungen laufend angepasst werde. Zuletzt sei die Zuständigkeit für den Abschluss von Zielvereinbarungen und Zielevaluierungen geändert worden. Für die Säulengesellschaften sei nun die Geschäftsführung der Landesholding zuständig. Die Unterfertigung von Zielvereinbarungen durch den/die Geschäftsführende/n und den/die Genehmigende/n sei selbstredend.

11.4 Zu den Zielevaluierungen hielt der BLRH fest, dass seine Empfehlungen auf einer Stichprobenprüfung von 52 Konzernunternehmen beruhten. Diese zeigte, dass in der Vergangenheit die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Zielevaluierung nicht durchgängig eingehalten wurden. Der BLRH bewertete positiv, dass die Landesholding zukünftig den Fokus auf die Einhaltung der Konzernrichtlinie legen werde.

Prämien – Auszahlung

12.1 (1) Eine Auszahlung der Prämie durfte gemäß Konzernrichtlinie nur erfolgen, wenn die vereinbarten Ziele erreicht wurden. Bei unterjährigen Ein- bzw. Austritten war dies bei der Auszahlung beispielsweise in Form einer Aliquotierung zu berücksichtigen.[39] Ebenso war eine anteilige Auszahlung abhängig vom Zielerreichungsgrad möglich.[40]

(2) Die nachfolgende Tabelle gibt die Feststellungen hinsichtlich Prämienauszahlung je Unternehmen wieder:

Tabelle 11: Überblick Prämienauszahlung

	Ausbezahlte Prämie nicht aliquotiert	Vorauszahlungen auf Prämien	Zuviel Prämie ausbezahlt	Teuerungsprämie erhalten	Textziffer
AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG					18.1
BRM, BRB; Athena, WAB, Wirtschaftsagentur Management					23.1
Betreuung und Pflege					28.1
Gesundheit Burgenland					33.1
Pflegeheim Betrieb					38.1
WBN, LVA, BP Müllendorf, BP Heiligenkreuz, BP S7, BP Mittelburgenland, BP Nickelsdorf	**X**		**X**		42.2
Ceramico	**X**				47.2
DFT					51.1
FutureTech					55.1
Gästehäuser und Küchen, Küche					60.1
Gesundheitsservice					65.1
Golf- und Thermenresort					69.1
Hochschule					74.1
Immo-Sport					78.1
Marienkron					83.1
Labor					87.1
Landesholding					92.1
Landessportzentrum					96.1
LHB–Immo					100.1
LIB					105.1
Lovebiirds					109.1
Neusiedler Seebahn				**X**	114.2
Pflegeservice					118.1
Sonnentherme, Sonnenresort, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Seewinkeltherme Besitz		**X**			123.2
SOWO					128.1

[39] Beispielsweise wenn der Eintritt mit 1. Juli erfolgte, konnte eine halbe Jahresprämie vereinbart werden.
[40] Beispielsweise falls die Ziele zu 90 Prozent erreicht wurden, konnte eine Auszahlung von 90 Prozent der vereinbarten Prämienhöhe erfolgen.

	Ausbezahlte Prämie nicht aliquotiert	Vorauszahlungen auf Prämien	Zuviel Prämie ausbezahlt	Teuerungsprämie erhalten	Textziffer
Soziale Dienste					133.1
Sport Burgenland, Fußballakademie		X			138.2
Technologiezentren					142.1
Technologiezentren Holding		X			146.2
Verkehrsbetriebe, Verkehrsbetriebe Mobilität, Verkehrsinfrastruktur	X				151.2
Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung					155.1
Wirtschaftsagentur		X			160.2
Wohnbau					164.1

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

(3) Zwei Geschäftsführer und eine Geschäftsführerin erhielten eine Jahresprämie ausbezahlt, obwohl die Prämienmöglichkeit nicht für das ganze Jahr bestand:

- Bei einer Geschäftsführerin der Ceramico erfolgte der Eintritt unterjährig.
- Bei einem Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe erfolgte unterjährig eine Vertragsanpassung. Mit dieser erhöhte sich sein Fixgehalt und es wurde eine Prämienmöglichkeit vereinbart.
- Bei einem Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz endete die Geschäftsführungsfunktion unterjährig.

Eine Aliquotierung der Prämie erfolgte nicht.

(4) Drei Geschäftsführer erhielten eine Vorauszahlung auf ihre Prämie.

Von diesen übte ein Geschäftsführer seine Geschäftsführungsfunktion in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe im Rahmen seines Dienstverhältnisses aus.

(5) Ein Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz rechnete in die Bemessungsgrundlage seiner Prämie in einem Jahr den Sachbezug für einen Dienstwagen hinein. Der gleiche Geschäftsführer rechnete im darauffolgenden Jahr eine Urlaubsersatzleistung in die Bemessungsgrundlage hinein. Dadurch erhielt er zu viel Prämie ausbezahlt.

(6) Zwei Geschäftsführer mit Geschäftsführungsvertrag der Neusiedler Seebahn erhielten sogenannte „Teuerungsprämien“ ausbezahlt, welche nicht erfolgs- oder leistungsorientiert waren.

12.2 Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass zwei Geschäftsführer und eine Geschäftsführerin eine Jahresprämie ausbezahlt erhielten, obwohl die Prämienmöglichkeit nicht für das ganze Jahr bestand. Die Konzernrichtlinie sah eine Aliquotierung vor. Ein dritter Geschäftsführer legte die Geschäftsführungsfunktion unterjährig zurück. Eine Aliquotierung der Prämie erfolgte nicht.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass zwei Geschäftsführer Vorauszahlungen auf ihre Prämie erhielten. Eine Vorauszahlung des variablen Bezugsbestandteiles war gemäß Vertragsschablonenverordnung unzulässig.

Ein weiterer Geschäftsführer übte seine Geschäftsführungstätigkeit im Rahmen seines Dienstverhältnisses als Dienstnehmer aus. Der BLRH hielt fest, dass bei korrekter Vorgangsweise, also dem Abschluss eines Geschäftsführungsvertrages gemäß Vertragsschablonenverordnung, eine Vorauszahlung unzulässig wäre. Vor diesem Hintergrund wies der BLRH auf eine Ungleichbehandlung bei der Prämienauszahlung der Personen in Geschäftsführungsfunktion hin.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass ein Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz den Sachbezug für einen Dienstwagen und eine Urlaubsersatzleistung in die Bemessungsgrundlage seiner Prämie aufnahm. Dadurch erhielt er zu viel Prämie ausbezahlt.

Zu (6) Der BLRH kritisierte, dass zwei Geschäftsführer mit Geschäftsführungsvertrag der Neusiedler Seebahn eine Teuerungsprämie erhielten. Dies widersprach der Vertragsschablonenverordnung.

Zusammenfassend betonte der BLRH in Zusammenhang mit der Auszahlung von Prämien folgende Punkte:

- Bei unterjährigen Dienstantritten oder -austritten bzw. bei unterjährigen Vertragsanpassungen war die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.

- Vorauszahlungen auf Prämien bei Geschäftsführer:innen waren zu unterlassen.

- Die Bemessungsgrundlage von Prämien war klar zu regeln. So sollte zum Beispiel festgelegt werden, dass Sachbezüge und Urlaubsersatzleistungen nicht zur Berechnungsbasis der Prämie zählten.

- Geschäftsführer:innen waren ausschließlich leistungs- und erfolgsorientierte Prämien auszuzahlen.

12.3 Zur **Auszahlung der Prämien** merkte die Landesholding an, dass Prämien natürlich aliquotiert ausbezahlt würden, wenn der Geschäftsführungsvertrag unterjährig beginne oder ende. Im Fall des Geschäftsführers Businesspark Heiligenkreuz prüfe die interne Revision der Landesholding bereits mögliche Konsequenzen. Bei der Verkehrsbetriebe seien die Prämien für 2021 – wie auch der Beilage zu entnehmen sei – für ein ganzes Jahr vereinbart (Bestellung begann bereits im Dezember 2020).

Grundsätzlich gebe es keine **Vorauszahlungen von Prämien**. Wie der BLRH auch festgestellt habe, seien nur vier Gesellschaften von 52 betroffen, wovon es sich zweimal um denselben Geschäftsführer OO handle. OO sei außerdem Dienstnehmer der Landesholding und habe keinen Geschäftsführungsvertrag. Die Prämienbezahlung habe auch nichts mit seiner Geschäftsführungstätigkeit zu tun, die Zielvereinbarungen beträfen rein seine Tätigkeit in der Landesholding.

RR erhalte keine Vorauszahlung mehr - siehe auch Ausführungen dazu in Teil B, TZ 123.3.

Es sei klar geregelt, wie Prämien **zu berechnen** seien und zwar mit einem Prozentsatz vom Fixentgelt. Sachbezüge und Urlaubsersatzleistungen würden nicht in die Berechnung der Prämien eingerechnet. Der angeführte Fall sei ein Einzelfall und die interne Revision prüfe bereits den gesamten Sachverhalt; es würden auch mögliche Konsequenzen rechtlich geprüft werden. Teuerungsprämien würden in der Neusiedler Seebahn nicht mehr ausbezahlt, die derzeitigen Geschäftsführer hätten auch keine erhalten.

12.4 Der BLRH entgegnete, dass die Stichprobenprüfung ergab, dass bei unterjährigem Beginn oder Ende eines Geschäftsführungsvertrags eben nicht alle Prämien *„natürlich **aliquotiert** ausbezahlt werden*“.

Im Fall der Ceramico erhielt die Geschäftsführerin für das Jahr 2022 eine volle Jahresprämie ausbezahlt, obwohl der Dienstantritt erst im Mai 2022 war. Die Ceramico ignorierte die in der Konzernrichtlinie vorgesehene Aliquotierung. (vgl. dazu TZ 47.4)

Zum Fall der Verkehrsbetriebe entgegnete der BLRH, dass die Prämienmöglichkeit des Geschäftsführers erst mit seinem neuen Geschäftsführungsvertrag ab 01.05.2021 geschaffen wurde. Für den Zeitraum 01.01.2021 bis 30.04.2021 bestand somit kein Anspruch auf eine mögliche Prämie. Darüber hinaus war die Zielvereinbarung für 2021[41] erst im Juli 2021 unterzeichnet worden.

[41] Gemäß Zielevaluierung für 2021.

Der BLRH kritisierte daher die rückwirkende Gewährung einer Prämie für das gesamte Jahr 2021, weil sowohl die vertragliche Grundlage bis April 2021 fehlte als auch die Ziele erst zur Jahresmitte festgelegt wurden. (vgl. dazu TZ 151.4)

Zu **Prämien-Vorauszahlungen** bei Geschäftsführer OO hielt der BLRH fest, dass bei korrekter Vorgangsweise, also dem Abschluss eines Geschäftsführungsvertrages gemäß Vertragsschablonenverordnung, eine Vorauszahlung unzulässig wäre. Vor diesem Hintergrund wies der BLRH auf eine Ungleichbehandlung bei der Prämienauszahlung der Personen in Geschäftsführungsfunktion hin. Der BLRH hielt fest, dass die Zielvereinbarungen von Geschäftsführer OO Ziele für die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe enthielten. Der BLRH verwies auf TZ 123.4.

Bezügevergleich

13.1 (1) Ab 2023 bestand auch eine Konzernrichtlinie bezüglich Gehaltsbandbreiten für Leitungsorgane im Konzern Landesholding.

Die Konzernrichtlinie sah die Ermittlung von Gehaltsbandbreiten vor. Die Gehaltsbandbreiten hatten sich an Vergleichsgruppen und Kennzahlen von am Markt tätigen Unternehmen zu orientieren.

Bei Geschäftsführungsbestellungen hatten die bestellenden Organe Vergütungsempfehlungen von der Landesholding einzuholen. Diese hatte, basierend auf den Vergleichsgruppen in der jeweiligen Branche, Bandbreiten für das Fixgehalt und die Prämienmöglichkeit festzulegen. Dabei waren folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Größe des Unternehmens
- Ertragslage des Unternehmens
- Marktstellung
- Maßgebliche Wettbewerbsintensität
- Gesellschaftsform
- Branchenentwicklung im maßgeblichen Bereich
- Nachfragesituation im maßgeblichen Managermarkt

Die Gehaltsvereinbarung mit der Geschäftsführung sollte maximal bis zur mitgeteilten oberen Grenze abgeschlossen werden. War dies nicht möglich, hatten sich die bestellenden Organe mit der Landesholding abzustimmen und eine allfällige Überschreitung schriftlich darzulegen.

(2) Die Landesholding holte von 2021 bis 2024 jährlich Gehaltsbandbreiten von einem externen Unternehmen ein. Dieses Unternehmen erstellte bis zu fünf Vergleichsgruppen. Diese waren:

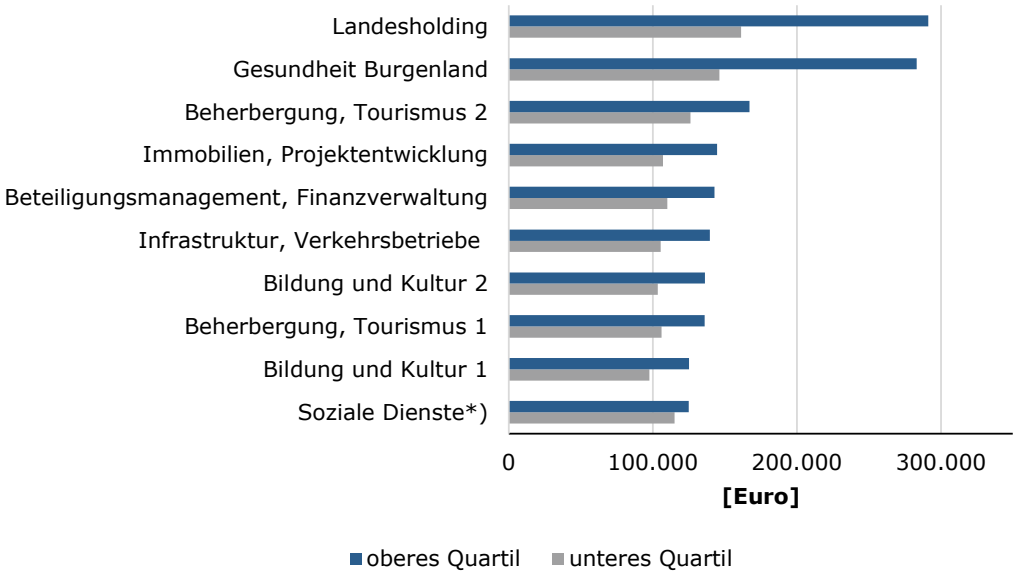
- Immobilien, Projektentwicklung
- Infrastruktur, Verkehrsbetriebe
- Beherbergung, Tourismus
- Beteiligungsmanagement, Finanzverwaltung
- Bildung und Kultur

Die Gehaltsbandbreiten legten jeweils ein unteres sowie oberes Quartil[42] und einen Medianwert fest.

Für die Landesholding selbst sowie für die Gesundheit Burgenland lagen eigene Gehaltsbandbreiten vor.[43] Diese erstellten externe Unternehmen für das Land Burgenland bzw. die Landesholding.

Für das Jahr 2023 waren die unteren bzw. oberen Quartilswerte pro Vergleichsgruppe folgende:

Abbildung 5: Gehaltsbandbreiten Grundgehalt 2023



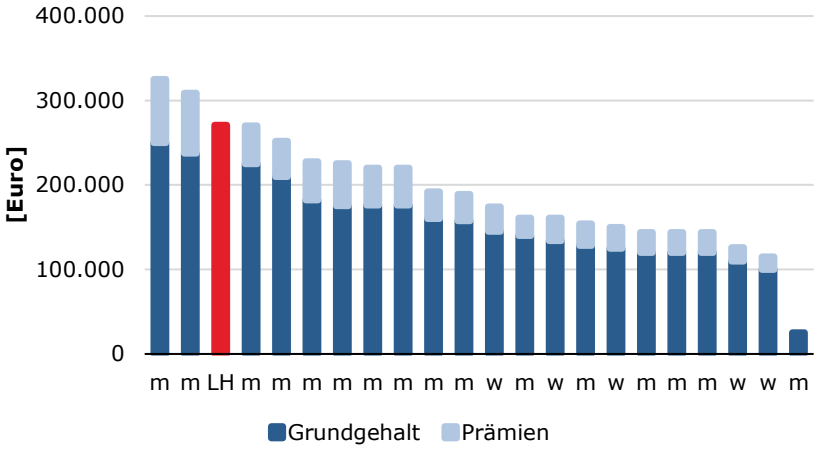
*) Stand 2021

Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

[42] Ein Quartil war ein statistischer Wert, der eine Datenreihe in vier gleich große Teile teilte.
[43] Diese betrafen das Grundgehalt.

(3) Die nachfolgende Grafik zeigt die vertraglich vereinbarten Gehälter inklusive der Prämienmöglichkeit der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, die über einen aufrechten Geschäftsführungsvertrag zum 31.12.2024 verfügten. Die Grafik stellt die Gehälter nach Geschlecht („m“ für männlich bzw. „w“ für weiblich) dar und enthält zum Vergleich das tatsächliche jährliche Gesamtgehalt des Landeshauptmanns zum 31.12.2024 (rot hervorgehoben):

Abbildung 6: Gehaltsvergleich (brutto) zum 31.12.2024



Quelle: Landesholding; Darstellung: BLRH

13.2 Zu (3) Der BLRH stellte fest, dass zwei Geschäftsführer mit Geschäftsführungsverträgen zum 31.12.2024 einen höheren Gehaltsanspruch inklusive Prämienmöglichkeit hatten als der Landeshauptmann. Die Bezugsbegrenzung für das Fixgehalt gemäß Vertragsschablonenverordnung war jedoch nicht überschritten. Der BLRH wies kritisch darauf hin, dass unter den zehn Personen mit den höchsten vertraglichen Gesamtbezügen keine Frau vertreten war.

13.3 Zu den Gehaltsgrenzen allgemein merkte die Landesholding an, dass es in der Vertragsschablonenverordnung nur die Vorgabe gebe, dass das Grundgehalt monatlich nicht den in § 1 Abs. 1 Z 1 Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre geregelten Monatsbezug überschreiten dürfe. Ansonsten sei nur festgeschrieben, dass auf Größe, Ertragslage, Gesellschaftsform Bedacht zu nehmen sei.

Zur Höhe des Gehalts führte die Landesholding aus, dass sie sich Bandbreiten von einem Consultant einhole und sich eher im niedrigeren Bereich bewege. Eine Berechnung mit einem anderen Tool könne sehr wohl auch höhere Benchmarks ergeben und auf sachlicher Grundlage argumentiert werden. Eine Überschreitung der Bandbreiten komme nur in Ausnahmefällen vor. Außerdem werde aus Gründen der Wirtschaftlichkeit laufend versucht, sich innerhalb der Bandbreiten auch im unteren bzw. mittleren Drittel festzulegen.

TEIL B: STICHPROBE UNTERNEHMEN

Allgemeines

14.1 In den folgenden Kapiteln anonymisierte der BLRH die Personen in Geschäftsführungsfunktion. Grundsätzlich weisen die Personen pro Kapitel chronologische Kürzel auf, jeweils beginnend mit dem Buchstaben A (z.B. Geschäftsführerin A, Geschäftsführer B usw.). Jene Personen, die eine Geschäftsführungsfunktion in mehreren Unternehmen ausübten und somit in mehreren Kapiteln vorkamen, versah der BLRH zur besseren Übersicht mit einem fixen Kürzel. Dies betraf folgende 13 Personen in Geschäftsführungsfunktion:

Tabelle 12: Kürzel Personen in Geschäftsführungsfunktion

Kürzel	Geschäftsführung in folgenden Unternehmen
ZZ	Betreuung und Pflege, Pflegeheim Betrieb, Pflegeservice, Soziale Dienste
YY	Gesundheit Burgenland, Gesundheitsservice, Labor
XX	BP Heiligenkreuz, BP S7, Wirtschaftsagentur, Wirtschaftsagentur Management
WW	Ceramico, Immo-Sport, Landessportzentrum
VV	DFT, Futuretech
UU	DFT, Futuretech, Lovebiirds, Wirtschaftsagentur Beteiligung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung
TT	Fußballakademie Errichtung, Fußballakademie, Gästehäuser und Küchen
RR	Golf- und Thermenresort, Küche, Marienkron, Seewinkeltherme Besitz, Sonnenresort, Sonnentherme, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe
QQ	Wirtschaftsagentur, Wirtschaftsagentur Management
PP	Landesholding, LHB Immobilienentwicklung, LIB, Sowo
OO	Seewinkeltherme Besitz; Sport Burgenland, Technologiezentren Holding, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe
NN	Neusiedler Seebahn, Technologiezentren, Verkehrsbetriebe, Verkehrsinfrastruktur
MM	Futuretech, Labor

Quelle und Darstellung: BLRH

AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG

15.1 Die AVITA Resort GmbH stand zu 49 Prozent im indirekten Eigentum des Landes Burgenland. Sie war die Komplementärgesellschaft der AVITA Resort GmbH & Co KG. Bei beiden Gesellschaften waren die Gemeinden Bad Tatzmannsdorf und Oberschützen beteiligt.[44] Diese beiden Gemeinden unterlagen nicht der Prüfzuständigkeit des Rechnungshof Österreich.

Die Gesellschaften unterlagen aufgrund der Beteiligungsverhältnisse weder dem Stellenbesetzungsgesetz noch der Vertragsschablonenverordnung.

Tabelle 13: Geschäftsführungen AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG								
A	nein	12.04.1996	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablonenverordnung nicht anwendbar								
Kritik an Ausgestaltung der Ziele für leistungsorientierte Prämien								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

15.2 Der BLRH stellte fest, dass die AVITA Resort GmbH aufgrund der Beteiligungsverhältnisse nicht dem Stellenbesetzungsgesetz bzw. der Vertragsschablonenverordnung unterlag. Sie war daher weder verpflichtet Geschäftsführungsfunktionen öffentlich auszuschreiben noch Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen. Ebenso hatte auch der Geschäftsführungsvertrag nicht der Vertragsschablonenverordnung zu entsprechen.

Der BLRH wies jedoch darauf hin, dass die Gesellschaft, unter Berücksichtigung der beteiligten Gemeinden, überwiegend im Eigentum der öffentlichen Hand stand. Vor diesem Hintergrund erachtete er eine freiwillige Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung als zweckmäßig an.

Der BLRH empfahl der AVITA Resort GmbH, die Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung freiwillig anzuwenden.

[44] Bei der AVITA Resort GmbH waren die Gemeinden jeweils zu 13 Prozent beteiligt. Bei der AVITA Resort GmbH & Co KG waren sie jeweils mit einer Hafteinlage von 100.000 Euro als Kommanditisten beteiligt.

15.3 Die geprüfte Stelle hielt fest, dass das vorläufige Prüfungsergebnis eingehend analysiert worden sei. Wie der BLRH im Bericht selbst mehrfach betone, sei für die AVITA Resort GmbH und auf die AVITA Resort GmbH & Co KG das Stellenbesetzungsgesetz auf Grund der Beteiligungsverhältnisse der öffentlichen Hand explizit nicht anzuwenden.

Da die AVITA Resort GmbH auf Grund der Beteiligungen der Gemeinden überwiegend im Eigentum der öffentlichen Hand stehe (nicht jedoch die AVITA Resort GmbH & Co KG), sei eine freiwillige Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung als zweckmäßig empfohlen worden. Dem sei entgegenzuhalten, dass die Beteiligungen an der AVITA Resort GmbH & Co KG jedoch nicht überwiegend im Eigentum der öffentlichen Hand liegen würden und die Bestellung und Abberufung von Geschäftsführungsfunktionen in der AVITA Resort GmbH gemäß Gesellschaftsvertrag einer qualifizierten Mehrheit von 75,5 Prozent bedürfe. Da der Vertreter der „Privatkommanditisten“ in der AVITA Resort GmbH einen Anteil von 25 Prozent halte, sei somit jedenfalls für die Geschäftsführungsbestellung die Zustimmung dieses Vertreters erforderlich. Die bisherigen Geschäftsführungsbestellungen erfolgen jeweils einstimmig und in Übereinstimmung mit dem Gesellschaftsvertrag.

Außerdem führte die Landesholding an, dass im Sinne der Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit zu überlegen sei, ob eine Ausschreibung – obwohl gesetzlich ausdrücklich nicht vorgesehen – durchgeführt werden solle. Immerhin seien mit öffentlichen Ausschreibungen auch systemimmanent Kosten verbunden. Dem Grundsatz der Rechtmäßigkeit werde ohnedies entsprochen, weil eine Ausschreibung gesetzlich ausdrücklich nicht vorgesehen sei.

15.4 Der BLRH entgegnete, dass eine öffentliche Ausschreibung im Interesse aller Gesellschafterinnen bzw. Gesellschafter war. Eine öffentliche Ausschreibung ermöglichte es, aus einem breiten Kreis an Bewerber:innen, die bestgeeignetste Person zu wählen. Für den BLRH war es daher nicht nachvollziehbar, warum eine öffentliche Ausschreibung einer Einigung mit den „Privatkommanditisten“ von Vornherein entgegenstand. Auch wenn das Land Burgenland indirekt über „nur“ 49 Prozent der Anteile verfügte, wird es doch in seinem Interesse sein, auf eine öffentliche Ausschreibung hinzuwirken.

Da der bisherige Geschäftsführer A nach Auslaufen seines derzeitigen Geschäftsführungsvertrags in Pension übertreten werde, wäre es aus Sicht des BLRH nützlich und auch geboten, die Funktion öffentlich auszuschreiben.

Der Nutzen einer öffentlichen Ausschreibung überstieg nach Ansicht des BLRH die dadurch entstehenden Kosten.

Der BLRH hob seine Empfehlung hervor, auch die Vertragsschablonenverordnung freiwillig anzuwenden, insbesondere in Bezug auf eine Nicht-Indexierung des Gehalts. Dies würde dem Gebot der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit entsprechen. In diesem Zusammenhang verwies er auf TZ 18.1.

Ausschreibung und Eignungsprüfung

16.1 (1) Die (Wieder-)Bestellungen von Geschäftsführer A in der AVITA Resort GmbH unterlagen nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Es erfolgten keine öffentlichen Ausschreibungen. Mit Gesellschafterbeschlüssen vom September 2018 und April 2023 wurde A als Geschäftsführer wiederbestellt.

Bei Kommanditgesellschaften wie der AVITA Resort GmbH & Co KG wurde die Geschäftsführung durch die Geschäftsführung der Komplementärgesellschaft wahrgenommen.

(2) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes vornehmen.

Vertragsgestaltung

17.1 (1) Geschäftsführer A hatte Geschäftsführungsverträge mit der AVITA Resort GmbH. Diese betrafen die Zeiträume Jänner 2019 bis Dezember 2023 sowie Jänner 2024 bis Dezember 2028. Im April 2023 schlossen die AVITA Resort GmbH und Geschäftsführer A eine Ergänzung zum Vertrag ab. Die Ergänzung betraf die Prämienregelung. (vgl. TZ 18.1)

Die Verträge entsprachen nicht der Vertragsschablonenverordnung. Aufgrund der Beteiligungsverhältnisse war diese nicht anwendbar.

(2) Der Gesellschaftsvertrag der AVITA Resort GmbH & Co KG sah vor, dass der AVITA Resort GmbH ein garantierter Ertragsanteil in Höhe der Geschäftsführungsvergütung zustand.

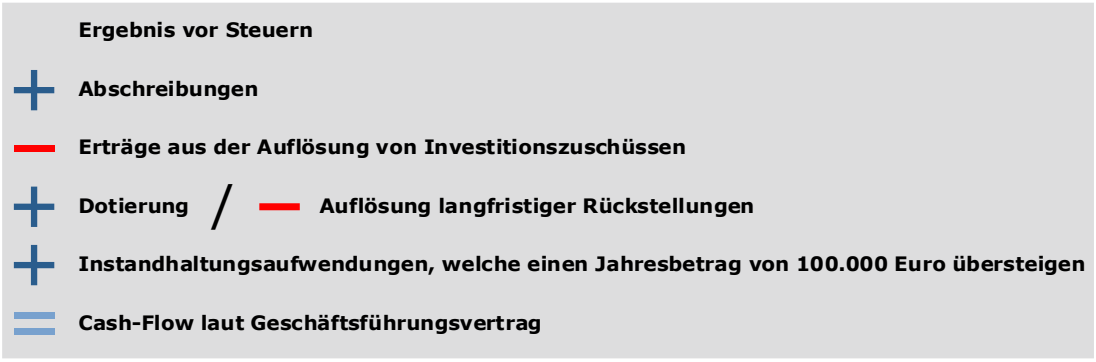
Entlohnung

18.1 (1) Die Konzernrichtlinie für Prämien war nicht anwendbar.[45] Geschäftsführer A bezog ein jährlich indexiertes Gehalt von der AVITA Resort GmbH. Aufgrund der Indexierung stieg sein Monatsgehalt von Jänner 2021 bis Dezember 2024 um rund 24 Prozent.

[45] Aufgrund der Beteiligungsverhältnisse.

Geschäftsführer A hatte gemäß Geschäftsführungsvertrag Anspruch auf Prämien in Höhe von maximal vier Monatsgehältern bei Erreichen bestimmter Kennzahlen. Maximal zwei Monatsgehälter erhielt er bei Erreichen eines bestimmten Cash-Flows in der AVITA GmbH & Co KG. Der Geschäftsführungsvertrag sah folgende Berechnung des Cash-Flows vor:

Abbildung 7: Cash-Flow Berechnung laut Geschäftsführungsvertrag



Quelle: AVITA Resort GmbH; Darstellung: BLRH

Voraussetzung war, dass der Cash-Flow den Betrag von 250.000 Euro[46] überschritt. Ab 2024 wurde der erforderliche Cash-Flow auf 0 Euro[47] herabgesetzt. In beiden Fällen erhielt Geschäftsführer A einen Prozentsatz des den Cash-Flow übersteigenden Betrags, begrenzt auf zwei Monatsgehälter. Das bedeutete, dass der Geschäftsführer ab einem Cash-Flow von rund 1,37 Mio. Euro[48] die vollen zwei Monatsgehälter erhielt.

Rückblickend war das Erreichen aufgrund der Berechnungsmethodik des Cash-Flows im Zusammenhang mit dem Jahresabschluss im überprüften Zeitraum immer gegeben.

[46] Gemäß Geschäftsführungsvertrag von 01.01.2019 bis 31.12.2023.
[47] Gemäß Geschäftsführungsvertrag von 01.01.2024 bis 31.12.2028.
[48] Stichtag 31.12.2021 bzw. 31.12.2024.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jährliche Berechnung des Cash-Flows laut Geschäftsführungsvertrag anhand des Jahresabschlusses der AVITA GmbH & Co KG:

Tabelle 14: Cash-Flow AVITA Resort GmbH & Co KG

	2021	2022	2023	2024
	[Euro]			
Ergebnis vor Steuern	771.350	294.560	-236.040	-789.700
+ Abschreibungen	1.967.740	2.000.940	1.833.460	2.044.830
- Erträge aus der Auflösung von Investitionszuschüssen	-245.900	-231.260	-216.000	-207.660
+ Dotierung / - Auflösung langfristiger Rückstellungen	-7.400	-2.430	77.920	8.950
+ Instandhaltungen minus 100.000 Euro	252.240	308.080	527.460	473.420
Cash-Flow laut Geschäftsführungsvertrag	**2.738.030**	**2.369.890**	**1.986.800**	**1.529.840**

Quelle: AVITA Resort GmbH; Darstellung: BLRH

Aufgrund der Hinzurechnung der Abschreibungen konnte auch bei einem negativen Jahresergebnis vor Steuern die volle Prämienhöhe von zwei Monatsgehältern erreicht werden.

Im Jahr 2023 beschloss die Generalversammlung der AVITA Resort GmbH das Aussetzen der Regelung zur Cash-Flow abhängigen Prämie. Stattdessen vereinbarten Geschäftsführer A und der Vertreter der Generalversammlung die Zahlung von zwei Monatsgehältern im Jahr 2023 *„zur Abgeltung von Mehrleistungen als Sprecher der Thermen im Burgenland für die Initiative Therme Plus*“ und als Mitglied der Österreichische Hotelvereinigung. Welche Mehrleistungen konkret damit verbunden waren, ging aus der Vereinbarung nicht hervor. Der Cash-Flow wurde im Jahr 2023 erreicht.

Durch die Änderung der Vereinbarung erhielt der Geschäftsführer im Jahr 2023 seine Prämie für 2022 sowie zwei Monatsgehälter der Prämie für 2023 ausbezahlt.

(2) Weitere zwei Monatsgehälter erhielt Geschäftsführer A gemäß Geschäftsführungsvertrag für die Erreichung von jährlich vom Verwaltungsrat der AVITA Resort GmbH & Co KG festgelegten Kriterien. Ein Kriterium war hierbei eine bestimmte Fluktuation der Beschäftigten nicht zu überschreiten.

18.2 Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer A ein indexiertes Gehalt erhielt. Die Vertragsschablonenverordnung war nicht anwendbar. Aufgrund der Indexierung stieg sein Monatsgehalt von Jänner 2021 bis Dezember 2024 um rund 24 Prozent.

Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer A aufgrund seines Geschäftsführungsvertrags Anspruch auf Prämien hatte, welche von einer bestimmten Leistung abhängig waren.

Der BLRH kritisierte die Berechnungsmethodik der Cash-Flow-abhängigen Prämienregelung. Diese führte aufgrund der Hinzurechnung der Abschreibung dazu, dass auch bei einem negativen Jahresergebnis vor Steuern die volle Prämienhöhe von zwei Monatsgehältern erreichbar war. Nach Ansicht des BLRH sollten Prämienanreize anspruchsvoll gestaltet sein.

Der BLRH kritisierte, dass die Eigentümer in einem wirtschaftlich schwierigen Jahr die Cash-Flow-abhängige Prämienregelung änderten. Dies widersprach dem Zweck der Leistungsorientierung. In der Folge wurden im Jahr 2023 die Prämie für 2022 sowie zwei Monatsgehälter der Prämie für 2023 ausbezahlt.

Der BLRH empfahl der AVITA Resort GmbH, für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

Der BLRH empfahl der AVITA Resort GmbH, von der im Geschäftsführungsvertrag vereinbarten Prämienvoraussetzung nicht abzuweichen.

18.3 Die geprüfte Stelle hielt fest, dass der Cash Flow bzw. der GOP im Tourismus eine besonders relevante Zielgröße darstelle. Gerade nach Investitionsphasen könne es vorkommen, dass auch ein anspruchsvolles Cash-Flow Ziel dazu führen könne, dass es unter Berücksichtigung der Abschreibung ein negatives Jahresergebnis ergebe (Anlaufphase). Die generalisierte Aussage des BLRH lasse darauf schließen, dass man sich dahingehend nicht mit entsprechender touristischer Expertise mit der spezifischen Situation der AVITA Therme beschäftigt habe und diese Empfehlung daher vom BLRH konsequenterweise abzuändern wäre.

Abschließend wurde noch festgehalten, dass die Konzernrichtlinie der Landesholding nicht anwendbar sei und es auch keinen Durchgriff gebe.

18.4 Der BLRH wiederholte, dass Prämienvereinbarungen jedenfalls leistungsorientiert ausgestaltet werden sollten, unabhängig davon, ob eine Konzernrichtlinie gültig war. Weiters wies er erneut darauf hin, dass aufgrund der Ausgestaltung der Prämienvereinbarung auch bei einem negativen Jahresergebnis vor Steuern von rund -789.700 Euro die volle Prämie erreicht werden konnte.

Aus Sicht des BLRH sollte bei einem gewinnorientierten Unternehmen die Gewährung einer Prämie zumindest ein positives Jahresergebnis vor Steuern voraussetzen.

Der BLRH wiederholte, dass Geschäftsführer A aufgrund seines Geschäftsführungsvertrags Anspruch auf Prämien hatte. Die Cash-Flow-abhängige Prämienregelung war im Geschäftsführungsvertrag fixiert und galt über die gesamte Vertragslaufzeit. Dadurch fehlte eine Flexibilität zur Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen. Der BLRH erkannte an, dass umfangreiche Investitionen zu einem negativen Jahresergebnis vor Steuern führen könnten. Solche Investitionen waren jedoch aus Sicht des BLRH langfristig planbar und traten nicht unerwartet von einem Geschäftsjahr auf das nächste ein.

Als Lösungsansatz regte der BLRH an, Prämienregelungen für künftige Geschäftsführer:innen – analog zu den Konzerngesellschaften der Landesholding – jährlich im Rahmen einer Zielvereinbarung festzulegen. Durch jährlich abzuschließende Zielvereinbarungen bestünde die Möglichkeit, außergewöhnlich hohe Investitionen bei der Festlegung der Zielvorgaben angemessen zu berücksichtigen und gleichzeitig ambitionierte Leistungsziele zu vereinbaren.

BRM Burgenländische Risikokapital Management AG, BRB Burgenländische Risikokapital Beteiligungen AG, Athena Burgenland Beteiligungen AG, WAB Beteiligungen und Risikomanagement GmbH, Wirtschaftsagentur Burgenland Management GmbH

19.1 Im überprüften Zeitraum kam es zu mehreren Umstrukturierungen.

Die **Wirtschaftsagentur Management** wurde im Jahr 2023 gegründet und im selben Jahr auf die Tourismus und Infrastruktur Holding GmbH verschmolzen. Danach wurde die Gesellschaft in Wirtschaftsagentur Burgenland Management GmbH umbenannt. Im Jahr 2024 erfolgte die Umbenennung auf **WAB Beteiligungen und Risikomanagement**.

Die **WAB Beteiligungen und Risikomanagement** stand zunächst indirekt, danach direkt zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Die **BRB** war direkt bzw. indirekt eine Tochtergesellschaft der Wirtschaftsagentur. Im Jahr 2022 wurde sie auf die **ATHENA** verschmolzen.

Die **BRM** war zu 100 Prozent eine Tochtergesellschaft der WAB Beteiligungen und Risikomanagement.

Die **ATHENA** war zunächst eine Tochter der Wirtschaftsagentur. Nach Umstrukturierungen hielt die WAB Beteiligungen und Risikomanagement 98,08 Prozent.

Tabelle 15: Geschäftsführungen bzw. Vorstandsfunktionen BRM, ATHENA, WAB Beteiligungen und Risikomanagement, Wirtschaftsagentur Management

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Wirtschaftsagentur Management								
QQ	nein	15.09.2023	10.10.2023					
XX	nein	15.09.2023	10.10.2023					
WAB Beteiligungen und Risikomanagement (davor Wirtschaftsagentur Burgenland Management GmbH, davor Tourismus und Infrastruktur Holding GmbH)								
QQ	nein	01.01.2017	15.11.2023					
XX	nein	18.08.2023	24.04.2024					
A	nein	14.03.2024	laufend					
B	nein	14.03.2024	laufend					
BRB								
A	ja	04.08.2010	09.08.2022					
B	ja	04.08.2010	09.08.2022					
BRM								
A	ja	01.01.2008	laufend					
B	ja	01.01.2008	laufend					
ATHENA								
A	ja	01.01.2008	laufend					
B	ja	01.01.2008	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen								
Vorstandsverträge entsprachen nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung								
Konzernrichtlinie zu Prämien nicht eingehalten								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

20.1 (1) Die **Wirtschaftsagentur Management** bestellte im Jahr 2023 QQ und XX ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung als Geschäftsführer. QQ und XX waren Geschäftsführer bei der Wirtschaftsagentur. Zum Zeitpunkt der Bestellung war dies nicht die (Groß-)Muttergesellschaft der Wirtschaftsagentur Management.

(2) Geschäftsführer QQ war von 2017 bis Mitte August 2023 Alleingeschäftsführer der **WAB Beteiligungen und Risikomanagement**. Mitte August 2023 bestellte sie XX zum weiteren Geschäftsführer. Beide Bestellungen erfolgten ohne vorherige öffentliche Ausschreibungen. QQ und XX waren Geschäftsführer bei der Wirtschaftsagentur. Zum Zeitpunkt der Bestellung war dies eine Schwestergesellschaft der WAB Beteiligungen und Risikomanagement.

(3) Im März 2024 bestellte die **WAB Beteiligungen und Risikomanagement** ohne vorherige öffentliche Ausschreibungen A und B zu den Geschäftsführern. A und B hatten zu diesem Zeitpunkt die Vorstandsfunktion der BRM inne. Die WAB Beteiligungen und Risikomanagement war nach der Umstrukturierung die Muttergesellschaft der BRM.

(4) Die **BRM** schrieb im August 2018 sowie im Mai 2023 die Funktionen von zwei Vorstandsmitgliedern entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Die Ausschreibung im Jahr 2018 umfasste auch die Vorstandsfunktionen in der **BRB** sowie der **ATHENA**. Die Ausschreibung im Jahr 2023 umfasste neben der BRM auch die ATHENA. Im September 2018 bzw. 2023 bestellten die jeweiligen Aufsichtsräte der BRM, der BRB und der ATHENA A und B jeweils zum Vorstand.

20.2 Zu (1) bis (3) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von QQ und XX in der **Wirtschaftsagentur Management** keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging. QQ und XX hatten zum Zeitpunkt der Bestellung die Geschäftsführung in einem Konzernunternehmen inne, welches nicht die Muttergesellschaft der Wirtschaftsagentur Management war.

Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von A und B sowie von QQ und XX in der **WAB Beteiligungen und Risikomanagement** keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging. A und B sowie QQ und XX hatten zum Zeitpunkt der Bestellung die Geschäftsführung in einem Konzernunternehmen inne, welches nicht die Muttergesellschaft der WAB Beteiligungen und Risikomanagement war.

Der BLRH empfahl der WAB Beteiligungen und Risikomanagement, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

20.3 Die Landesholding teilte mit, dass die Ansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, auf sachlicher, rechtlicher und wirtschaftlicher Grundlage nicht geteilt werden könne. Sie hinterfragte, warum nicht auch ein Geschäftsführer wie hier einer Schwesterngesellschaft eine weitere Funktion ohne Ausschreibung übernehmen könne. In § 3 Abs. 1 Z 9 der Vertragsschablonenverordnung werde ausdrücklich festgelegt, dass in Geschäftsführungsverträgen eine Klausel aufzunehmen sei, wonach von Geschäftsführer:innen Organfunktionen „in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften“ unentgeltlich zu übernehmen seien.

Die Bestellung von QQ und XX in der Wirtschaftsagentur Management sowie von QQ, XX, A und B in der WAB Beteiligungen und Risikomanagement sei daher mehr als vertretbar und auch gesetzeskonform. Die Sichtweise des BLRH sei beliebig und würde nur zu betriebswirtschaftlich nicht vertretbaren Maßnahmen führen und massive Mehrkosten verursachen.

20.4 Der BLRH entgegnete, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere auch diese Vorgehensweise. Demnach gewährleistete die umfassende Verantwortung als Eigentümervertreter:in die erforderliche Eignung für die Funktionserfüllung und stellte sicher, dass die betraute Person ihrer gesellschaftsrechtlichen Eigenverantwortung gerecht wurde.

Die Beschränkung auf (Groß-)Muttergesellschaften begründete der BLRH damit, dass diese als Eigentümervertreter:innen über eine besondere strategische und inhaltliche Expertise in Bezug auf das Tochterunternehmen verfügten, die Geschäftsführer:innen von Schwestergesellschaften regelmäßig nicht in gleicher Weise zukam.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Eignungsprüfung

21.1 (1) Für die Vorstandsfunktionen von A und B in der BRB, BRM und ATHENA fanden Eignungsprüfungen statt. Für ihre Geschäftsführungsfunktion in der WAB Beteiligungen und Risikomanagement erfolgte keine Ausschreibung und somit auch keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes. Dies betraf auch die Geschäftsführungsfunktionen von QQ und XX in der WAB Beteiligungen und Risikomanagement und der Wirtschaftsagentur Management.

(2) Bei der Ausschreibung im Jahr 2018 für die BRM, BRB und ATHENA wurden fünf Bewerber:innen hinsichtlich der fachlichen Kriterien gemäß Ausschreibung bewertet. Dabei erreichten Vorstände A und B die maximale Punktezahl und waren demnach die Erstgereihten. Wer diese Bewertung vornahm, war aus den vorliegenden Unterlagen nicht ersichtlich. Ein Personalberatungsunternehmen war nicht involviert.

(3) Für die Ausschreibung im Jahr 2023 für die BRM und ATHENA gab es zwei Bewerber für die ausgeschriebenen Stellen. Dies waren die bisherigen Vorstände A und B. Die Landesholding unterzog beide Bewerber einem Hearing. Das Hearingteam bestand aus XX als Aufsichtsrat der BRM und einer Mitarbeiterin der Landesholding. Sowohl A als auch B erreichten die maximale Punktzahl.

(4) Der BLRH glich die Anforderungen gemäß Ausschreibungen mit den Lebensläufen der Vorstände A und B ab. Zu den Ausschreibungskriterien zählten zum Beispiel ein abgeschlossenes Universitäts- oder Fachhochschulstudium im Bereich Wirtschaft oder Sozialwissenschaften sowie mehrjährige Erfahrung in der Führung von mit EFRE-Mitteln[49] kofinanzierten Risikokapitalfonds. Der Abgleich zeigte, dass beide Vorstände die Anforderungen erfüllten.

21.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass die WAB Beteiligungen und Risikomanagement mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer A, B, QQ und XX durchführte.

Der BLRH kritisierte, dass die Wirtschaftsagentur Management mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer QQ und XX durchführte.

Für A, B, QQ und XX erfolgten zwar Eignungsprüfungen bei einem anderen Konzernunternehmen, dieses war jedoch nicht die (Groß-)Muttergesellschaft der WAB Beteiligungen und Risikomanagement bzw. der Wirtschaftsagentur Management. Daher hätten bei diesen eine öffentliche Ausschreibung und damit verbunden eine Eignungsprüfung stattfinden müssen.

Der BLRH empfahl der WAB Beteiligungen und Risikomanagement, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

[49] Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.

Zu (2) Der BLRH kritisierte die BRM, die BRB und die ATHENA, weil aus den vorgelegten Unterlagen aus dem Jahr 2018 nicht ersichtlich war, aus welchen Personen das Hearingteam bestand. Somit war unklar, wer die Bewertung der Bewerber:innen vornahm.

Der BLRH empfahl der BRM, im Rahmen der Eignungsprüfung nachvollziehbar zu dokumentieren, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.

Der BLRH empfahl der ATHENA, im Rahmen der Eignungsprüfung nachvollziehbar zu dokumentieren, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

21.3 Zu (1) Zur „Eignungsprüfung“ hielt die Landesholding fest, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen mit Geschäftsführer:innen vom Konzern ohne vorherige Ausschreibung sehr wohl eine Eignungsprüfung stattgefunden habe. Die Eignungsprüfung habe sowohl im Zuge der Bestellung zum Geschäftsführer in der anderen Gesellschaft (Schwestergesellschaft, nach öffentlicher Ausschreibung) stattgefunden, als auch durch die praktische Erfahrung und den bewertbaren Leistungen in der ursprünglichen Gesellschaft. Organfunktionen seien unentgeltlich zu übernehmen und es würden natürlich nur Geschäftsführer:innen mit Organfunktionen betraut, für die sie auch geeignet seien.

Zu (2) Hierzu merkte die Landesholding an, dass bei derzeitigen Ausschreibungen klar dokumentiert werde, wer dem Hearingteam angehöre. Zu der Ausschreibung im Jahr 2018 würden jedoch in der Landesholding keine Unterlagen mehr aufliegen und daher könne dazu keine fundierte Stellungnahme abgegeben werden.

21.4 Zu (1) Die Beschränkung auf (Groß-)Muttergesellschaften begründete der BLRH damit, dass diese als Eigentümervertreter:innen über eine besondere strategische und inhaltliche Expertise in Bezug auf das Tochterunternehmen verfügten, die Geschäftsführer:innen von Schwestergesellschaften regelmäßig nicht in gleicher Weise zukam.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Vertragsgestaltung

22.1 (1) Geschäftsführer QQ und XX übten die Geschäftsführung in der **Wirtschaftsagentur Management** im Rahmen ihrer Geschäftsführungsverträge mit der Wirtschaftsagentur aus.

(2) Vorstände A und B verfügten im überprüften Zeitraum über Vorstandsverträge mit der **BRM**. Die ersten Verträge umfassten die Vorstandsperiode von Jänner 2019 bis Dezember 2023. Die Vorstandsverträge für die zweite Periode begannen mit Jänner 2024 und endeten im Dezember 2028.

Sämtliche Vorstandsverträge wichen im folgenden Punkt von der Vertragsschablonenverordnung ab:

- Gemäß Vertrag waren die Sonderzahlungen jeweils am 30. Juni und 30. November auszubezahlen.

(3) A und B übten ihre Vorstandsfunktionen in der ATHENA, in der BRB und bei der WAB Beteiligungen und Risikomanagement im Rahmen ihrer Vorstandsverträge bei der BRM aus.

22.2 Zu (1) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführungsvertrag von QQ mit der Wirtschaftsagentur verwies der BLRH auf TZ 159.2.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass die Verträge mit den Vorständen A und B nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprachen. Die Vertragsschablonenverordnung sah eine Auszahlung der Sonderzahlungen jeweils am 1. Juni und 1. Dezember vor.

Der BLRH empfahl der BRM, bei Abschluss von Vorstandsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

22.3 Zu (2) Die Landesholding merkte an, dass die Vertragsschablonenverordnung mit Ausnahme des dargestellten Punktes (Auszahlungszeitpunkt), der kein materielles Gewicht habe, eingehalten werde. Zum Auszahlungszeitpunkt der Sonderzahlungen sei in der Vertragsschablonenverordnung der 1. Juni und 1. Dezember festgeschrieben. Bereits bei der letzten Novelle der Vertragsschablonenverordnung sei seitens der Landesholding hingewiesen worden, dass dieser festgeschriebene Termin für manche Gesellschaften einen enormen Aufwand bedeuten würde und zwar dann, wenn die Abrechnung der Mitarbeiter:innen zu anderen Zeitpunkten erfolge. Die Sonderzahlungen seien daher den Vorständen A und B erst mit Ende Juni sowie Ende November ausbezahlt worden. Eine gesonderte Abrechnung der Sonderzahlung für die Vorstände würde für die Gesellschaft zusätzliche Kosten durch die Umstellung darstellen. Der Gesellschaft entstehe dadurch auch kein Schaden, da der Betrag statt am 1. Juni erst mit Ende Juni angewiesen worden sei. Es werde geprüft, ob die Empfehlung - auch wenn diese für die Gesellschaft einen Mehraufwand bedeute – umgesetzt werden solle.

22.4 Der BLRH hielt fest, dass die Vertragsschablonenverordnung einen verbindlichen Auszahlungstermin für Sonderzahlungen festlegte. Für den BLRH war nicht nachvollziehbar, warum die Einhaltung der Auszahlungstermine mit einem derart hohen Aufwand verbunden sein sollte. Die Vorstände erhielten ein über die gesamte Vertragslaufzeit gleichbleibendes Fixgehalt und somit auch gleichbleibende Sonderzahlungen. Nach Ansicht des BLRH konnten die gängigen Lohnverrechnungsprogramme dies problemlos abbilden.

Entlohnung

23.1 (1) Vorstände A und B bezogen ein jährliches Fixgehalt in gleicher Höhe mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts. Ab Jänner 2024 erhöhte sich neben dem Fixgehalt die maximal mögliche Prämie der Vorstände A und B auf 25 Prozent des Fixgehalts.

Geschäftsführer bzw. Vorstände hatten Anspruch auf Kostenersatz für Dienstreisen wie Kilometer- oder Taggelder. Eine Dienstreise lag vor, wenn man für die Gesellschaft an einem anderen Ort als dem Dienstort tätig wurde. Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort waren keine Dienstreisen.

Vorstände A und B verrechneten für die Teilnahme an der WAB Beteiligungen und Risikomanagement Weihnachtsfeier und am Betriebsausflug der BRM Taggelder.[50] Zudem verrechneten sie Taggelder für die Teilnahme an einer „Licht ins Dunkel Gala“. Für die Teilnahme an mehrtätigen Veranstaltungen wie Führungskräfteseminare verrechneten Vorstände A und B Taggelder in voller Höhe, obwohl vom Dienstgeber bezahlte Mahlzeiten vom Taggeld abzuziehen waren.[51] Taggelder standen dann zu, wenn eine Dienstreise mehr als drei Stunden dauerte. Vorstände A und B verrechneten anteilige Taggelder für Dienstreisen, welche bis zu drei Stunden andauerten. Die Taggelder erhielten sie lohnsteuerfrei ausbezahlt.

(2) Für die Vorstände der BRM lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von A und B lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

(3) Vorstände A und B und der Aufsichtsratsvorsitzende unterzeichneten zu Beginn des jeweiligen Jahres bzw. am Ende des Vorjahres Zielvereinbarungen. Die Zielvereinbarungen enthielten keine konkrete Prämienhöhe. Die vereinbarten Ziele der Vorstände waren ident.

[50] Das waren 30 Euro pro Tag zum Stichtag 31.12.2024.
[51] Das waren 15 Euro je Mahlzeit zum Stichtag 31.12.2024.

Zumindest ab der Zielvereinbarung für das Jahr 2023 galt die Konzernrichtlinie. Die Zielvereinbarung 2023 gewichtete das Budgetziel und das Effizienzziel höher als es die Konzernrichtlinie vorsah.

Die Zielvereinbarung für das Jahr 2024 enthielt keine Gewichtung der Ziele.

Die Zielvereinbarungen für 2021 bis 2024 enthielten als ein Ziel die anforderungsgerechte und fristgerechte Berichterstattung an die Landesholding.

Aus den Zielvereinbarungen bis inklusive 2023 ging nicht hervor, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten.

Die Zielerreichung lag für die Jahre 2021 bis 2024 bei jeweils 100 Prozent. Die Zielevaluierungen waren nicht durchwegs mit Erläuterungen und Beilagen nachvollziehbar dokumentiert. Beispielsweise legten die Vorstände für das erreichte Ziel im Jahr 2023 „Integration ATHENA und BRB in Markenarchitektur des Landes Burgenland“ weder Erläuterungen noch Beilagen vor.

(4) Geschäftsführer QQ und XX übten ihre Funktionen im Rahmen ihrer Geschäftsführungsverträge mit der Wirtschaftsagentur aus und bezogen dort ihr Gehalt.

23.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass Vorstände A und B für die Teilnahme an Veranstaltungen wie der Weihnachtsfeier oder dem Betriebsausflug der BRM Taggelder verrechneten. Aus Sicht des BLRH waren dies Veranstaltungen, deren Charakter und Zweck nicht mit einer Dienstreise gleichzusetzen waren.

Der BLRH empfahl der BRM, Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.

Der BLRH kritisierte, dass bezahlte Mahlzeiten bei mehrtätigen Veranstaltungen wie Führungskräfteseminaren nicht von den Taggeldern abgezogen wurden. Der BLRH kritisierte weiters, dass Taggelder für Dienstreisen bis zu drei Stunden ausbezahlt wurden.

Der BLRH empfahl der BRM, bezahlte Mahlzeiten vom Taggeld in Abzug zu bringen.

Der BLRH empfahl der BRM, Taggelder erst ab einer Dauer der Dienstreise von drei Stunden auszubezahlen.

Der BLRH wies darauf hin, dass die Vorstände A und B auch Taggelder für die Teilnahme an einer „Licht ins Dunkel Gala“ an die BRM verrechneten. Aus Sicht des BLRH war auch dies eine Veranstaltung, deren Charakterisierung als Dienstreise zu hinterfragen war. Wie in TZ 9.2 ausgeführt, gab es im Bereich der Landesholding keine Regelungen dazu, wie mit der Verrechnung von Aufwendungen in Zusammenhang mit solchen Veranstaltungen umzugehen war.

Der BLRH empfahl der Landesholding, Regelungen für die Verrechnung an die Gesellschaft von Aufwendungen in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Veranstaltungen wie der „Licht ins Dunkel Gala“ zu erlassen.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen der Vorstände A und B keine konkrete Prämienhöhe enthielten. Der BLRH wies darauf hin, dass die Vertragsschablonenverordnung sowie die Vorstandsverträge eine Maximalhöhe der Prämienmöglichkeit vorsahen, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Dies war Vereinbarungssache zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsratsvorsitzenden. Für den BLRH waren daher die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Der BLRH empfahl der BRM, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH empfahl der BRM, bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie in Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarung für das Jahr 2023 eine andere Gewichtung als die Konzernrichtlinie vorsah. Diese sah eine Gewichtung von jeweils 25 Prozent der vier Zielkategorien vor. Weiters kritisierte er, dass die Zielvereinbarung für 2024 keine Gewichtung der Ziele vornahm.

Der BLRH empfahl der BRM, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH bemängelte, dass ein jährliches Ziel die anforderungsgerechte und fristenkonforme Berichterstattung an die Landesholding war. Ziele sollten anspruchsvoll gestaltet sein. Die Berichterstattung an die Konzernmutter zählte zu den Aufgaben einer Geschäftsführung und stellte für den BLRH kein anspruchsvolles Ziel dar.

Der BLRH empfahl der BRM, für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

Der BLRH kritisierte, dass aus den Zielvereinbarungen bis inklusive 2023 nicht hervorging, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Der BLRH sah dies für die Erfüllung der SMART-Kriterien als erforderlich an.

Der BLRH empfahl der BRM, in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Vorstände die Zielerreichung zu belegen hatten.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielevaluierungen nicht durchgängig nachvollziehbar dokumentiert waren. Der BLRH hielt es für erforderlich, die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

Der BLRH empfahl der BRM, die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

Zu (4) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführungsverträge von QQ und XX mit der Wirtschaftsagentur verwies der BLRH auf TZ 160.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

23.3 Zu (1) Die Landesholding merkte an, dass die Geschäftsführung an der „Licht ins Dunkel“-Veranstaltung teilnehme, um das Unternehmen geschäftlich zu repräsentieren, Networking zu betreiben und die Sponsorenpräsenz des Unternehmens wahrzunehmen. Die Teilnahme diene ausschließlich geschäftlichen Zwecken. Diese Empfehlungen und auch die weiteren seien aufgegriffen und bereits umgesetzt worden. Angemerkt wurde, dass diesbezüglich die Konzernrichtlinie „Compliance“ anzuwenden sei, die selbstverständlich im Hinblick auf neu gewonnene Erkenntnisse, einschließlich der Empfehlungen des BLRH sowie in Entsprechung rechtlicher Rahmenbedingungen und wirtschaftlicher Gegebenheiten regelmäßig von der Landesholding adaptiert werde. Auch dieser Punkt werde noch genauer betrachtet werden.

Zu (3) Hierzu führte die Landesholding an, dass die drei Empfehlungen wie Einhaltung der SMART- Vorgabe, anspruchsvolle Ziele zu definieren sowie Festlegung der Nachweise, die für die Zielerreichung vorgelegt werden müssten, aufgegriffen und umgesetzt seien bzw. künftig würden.

Der BLRH vertrete im Prüfungsbericht die Auffassung, dass die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen seien und bei notwendigen Einsparungen eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden solle.

Sowohl die Vertragsschablonenverordnung als auch der Vorstandsvertrag würden vorsehen, dass dem Vorstand als Abgeltung für seine Tätigkeit ein Gesamtjahresentgelt gebühre, das sich aus dem Grundgehalt und einem variablen Bezugsbestandteil zusammensetze. Variable Bezugsbestandteile dürften nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und seien mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen. Dies sei in den betreffenden Vorstandsverträgen mit maximal 25 Prozent des Grundgehaltes bestimmt worden.

Gemäß der Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen" der Landesholding müssten Ziele spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert („SMART" – Ziele) sein und sollten direkt von der Geschäftsführung beeinflussbar sein und überwiegend durch ihre oder seine Leistung erfüllt werden.

Im Vorstandsvertrag sei weiters geregelt, dass die genaue Zusammensetzung der Erfolgsvergütung jährlich im Vorhinein in einer Zielvereinbarung schriftlich zu vereinbaren sei. In der Zielvereinbarung werde somit konkretisiert, welche leistungs- und erfolgsorientierten Ziele je nach Erfüllungsgrad die maximal 20 Prozent Erfolgsvergütung auslösen könnten. Eine Kürzung bzw. Streichung der Prämie auf Basis von nicht leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten sei vom Wortlaut der angeführten Bestimmungen nicht gedeckt und würde auch nicht der Lebensrealität entsprechen.

Die Prämienhöhe sei eindeutig im Vertrag fixiert und bedürfe daher keiner Festschreibung auf den Zielvereinbarungen. Es sei klar, dass bei voller Erreichung der Ziele, die Prämien im vollen Ausmaß auszubezahlen seien. Ein Vermerk auf der Zielvereinbarung werde künftig aber vorgenommen werden.

Es wurde darauf hingewiesen, dass die Konzernrichtlinie zu den Zielvereinbarungen und Prämien laufend evaluiert und angepasst werde.

23.4 Zu (3) Der BLRH entgegnete, dass die Vorstandsverträge keinen Anspruch auf Prämien enthielten. Gemäß den Vorstandsverträgen **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*") bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[52] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in der Zielvereinbarung festzuhalten.

[52] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

Betreuung und Pflege Burgenland GmbH

24.1 Die **Betreuung und Pflege** war zu 100 Prozent eine Tochtergesellschaft der Soziale Dienste. Letztere war zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Tabelle 16: Geschäftsführungen Betreuung und Pflege

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Betreuung und Pflege								
ZZ	nein*	25.06.2021	27.09.2022					
A	ja	21.09.2022	13.01.2024					
B	ja	01.01.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
mangelnde Dokumentation zur Erfüllung der Ausschreibungskriterien								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

25.1 (1) Die Betreuung und Pflege bestellte im Juni 2021 ZZ zum Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. ZZ war Geschäftsführer bei der Soziale Dienste. Dabei handelte es sich um die Muttergesellschaft.

(2) Im Mai 2022 schrieb die Betreuung und Pflege eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Im September 2022 berief sie Geschäftsführer ZZ ab und bestellte Geschäftsführerin A.

(3) Ende 2023 trat Geschäftsführerin A aus Anlass der Pensionierung von ihrer Geschäftsführungsfunktion zurück. Vor diesem Hintergrund schrieb die Betreuung und Pflege im Oktober 2023 erneut eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Sie bestellte B zum neuen Geschäftsführer.

25.2 Zu (1) Der BLRH hielt fest, dass die Betreuung und Pflege vor Bestellung von Geschäftsführer ZZ keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil ZZ als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Eignungsprüfung

26.1 (1) In den Jahren 2022 und 2023 fanden Eignungsprüfungen durch die Landesholding statt. Die Eignungsprüfung von ZZ erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

(2) Für die Ausschreibung im Jahr 2022 gaben vier Personen eine Bewerbung ab. Davon lud die Landesholding zwei Personen zu einem Hearing ein. Dieses führten Geschäftsführer ZZ, eine Aufsichtsrätin der Soziale Dienste und eine Mitarbeiterin der Landesholding durch. Geschäftsführerin A erlangte dabei die maximale Punktezahl und ging als Erstgereihte aus dem Hearing hervor.

(3) Bei der Ausschreibung im Jahr 2023 bewarben sich zwei Personen. Zum Hearing bei der Landesholding war mit B nur eine dieser Personen eingeladen. Das Hearing führten Geschäftsführer ZZ und eine Mitarbeiterin der Landesholding durch. Sie bewerteten B mit der maximalen Punktezahl.

(4) Der BLRH glich die Anforderungen gemäß Ausschreibungen mit den Lebensläufen von Geschäftsführerin A und Geschäftsführer B ab. Zu den Anforderungen im Jahr 2022 zählten zum Beispiel eine betriebswirtschaftliche und/oder pflegerische Ausbildung (Universität, Fachhochschule oder eine vergleichbare Ausbildung) sowie ein sehr gutes betriebswirtschaftliches Know-how. Im Jahr 2023 war auch eine technische Ausbildung möglich. Beide Ausschreibungen verlangten eine mehrjährige Erfahrung in der Unternehmensleitung.

Geschäftsführer B erfüllte die Anforderungen der Ausschreibung 2023. Die Angaben des Lebenslaufs von Geschäftsführerin A ließen keine Rückschlüsse zum geforderten *„sehr guten betriebswirtschaftlichen Know-how“* zu. Auch der Hearingbericht der Landesholding enthielt keine Angaben zu den betriebswirtschaftlichen Kenntnissen von Geschäftsführerin A.

26.2 Zu (4) Der Lebenslauf von Geschäftsführerin A enthielt keine Angaben, die auf ein, in der Ausschreibung gefordertes, sehr gutes betriebswirtschaftliches Know-How schließen ließen. Vor diesem Hintergrund kritisierte der BLRH, dass der Hearingbericht der Landesholding sich nicht mit den betriebswirtschaftlichen Kenntnissen von Geschäftsführerin A auseinandersetzte. Eine vollständige Erfüllung der fachlichen Ausschreibungskriterien war somit nicht dokumentiert.

Der BLRH empfahl der Betreuung und Pflege, die Einhaltung der zu erfüllenden Ausschreibungskriterien nachvollziehbar zu dokumentieren. Bei bestehenden Zweifeln sollte darauf im Hearingbericht explizit Bezug genommen werden.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

26.3 Die Landesholding führte aus, dass die Anregung, die Ausschreibungskriterien im Hearingbericht nachvollziehbar zu dokumentieren, aufgenommen worden sei bzw. auf die Dokumentation unter Maßgabe des vertretbaren Ausmaßes noch mehr geachtet werde. Es dürfe aber an dieser Stelle ausdrücklich angemerkt werden, dass – auch wenn die Dokumentation aus Sicht des BLRH nicht ausreichend vorgenommen worden sei, es nicht zwangsläufig bedeute, dass der Bewerber nicht die entsprechende Qualifikation aufweise bzw. nicht für die Stelle geeignet sei. Aus Lebensläufen und Motivationsschreiben allein könne nicht abschließend abgeleitet werden, welche/r Bewerber:in als bestgereiht einzustufen sei. Wäre dies der Fall, wäre die Durchführung eines Hearings grundsätzlich nicht erforderlich. Gerade im Zuge eines Hearings könnten zusätzliche, für die Auswahlentscheidung wesentliche Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeit, Ausdrucksvermögen sowie der Umgang mit komplexen oder herausfordernden Situationen, von dem Hearingteam beurteilt werden.

26.4 Der BLRH entgegnete, dass er die tatsächliche Eignung nicht in Frage stellte. Er hielt fest, dass aus der Dokumentation im **Hearingbericht** zumindest hervorgehen sollte, inwieweit der/die Bewerber:in die im Anforderungsprofil geforderten Kenntnisse und Erfahrungen erfüllte. Bei Nichterfüllung sollte zumindest festgehalten werden, warum der/die Bewerber:in dennoch erstgereiht wurde. Ohne ausführliche Dokumentation war eine objektive Nachprüfbarkeit nicht gegebenen. Aus Sicht des BLRH waren sehr wohl die Kenntnisse, Erfahrungen als auch das Hearing gleichermaßen relevant.

Vertragsgestaltung

27.1 (1) Geschäftsführer ZZ übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Soziale Dienste aus.

(2) Geschäftsführerin A verfügte über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Betreuung und Pflege. Der mit August 2022 abgeschlossene und auf drei Jahre befristete Vertrag entsprach der Vertragsschablonenverordnung.[53] Ende 2023 wurde der Vertrag aufgrund des Rücktritts der Geschäftsführerin vorzeitig aufgelöst.

(3) Geschäftsführer B war Dienstnehmer der Soziale Dienste und übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags mit der Muttergesellschaft aus. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

27.2 Zu (1) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführungsvertrag von ZZ mit der Soziale Dienste verwies der BLRH auf TZ 132.2.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag mit Geschäftsführer B nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Betreuung und Pflege mit Geschäftsführer B keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Betreuung und Pflege, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

[53] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

27.3 Zur Kritik, dass B als Dienstnehmer der Sozialen Dienste keinen Vertrag als Geschäftsführer gemäß Vertragsschablonenverordnung habe, merkte die Landesholding an, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, einen geeigneten Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer in diesem Fall die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages aus wirtschaftlicher Sicht als nicht zielführend angesehen werde. Weiters könne neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch den Dienstnehmer im Konzern wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden.

27.4 Der BLRH wiederholte, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Der BLRH wies nochmals die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen, die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Geschäftsführungsverträge waren befristet und nicht indexiert. Dienstverträge waren unbefristet sowie das Gehalt großteils indexiert.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „*Unentgeltlichkeit*“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Entlohnung

28.1 (1) Geschäftsführer ZZ übte seine Funktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Soziale Dienste aus und bezog dort sein Gehalt.

(2) Geschäftsführerin A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 15 Prozent des Fixgehalts. Mit der Geschäftsführerin A wurde keine Zielvereinbarung abgeschlossen. Sie erhielt im überprüften Zeitraum keine Prämien ausbezahlt.

Geschäftsführerin A verpflichtete sich neben der Geschäftsführung der Betreuung und Pflege auch die Leitung der Abteilung Pflegedirektion/Qualitätsmanagement in der Soziale Dienste auszuüben, ohne dort ein zusätzliches Gehalt zu beziehen. Die Betreuung und Pflege verrechnete dafür einen Teil ihres Gehalts an die Soziale Dienste weiter.

Für die Geschäftsführung der Betreuung und Pflege lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von A lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

(3) Geschäftsführer B übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstverhältnisses mit der Soziale Dienste aus.[54] Er bezog ein Gehalt als Dienstnehmer. Geschäftsführer B schloss keine Zielvereinbarung ab. Er erhielt im überprüften Zeitraum keine Prämien. Einen Teil seines Gehalts verrechnete die Soziale Dienste der Betreuung und Pflege weiter. Er erhielt ab 2024 eine gesonderte Vergütung in Form einer Leitungszulage in der Soziale Dienste.

Das Gesamtjahresgehalt von B war nicht an der Vergütungsempfehlung zu beurteilen, weil er dieses als Dienstnehmer der Soziale Dienste erhielt.

28.2 Zu (1) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Entlohnung von ZZ bei der Soziale Dienste verwies der BLRH auf TZ 133.2.

Zu (3) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer B ein indexiertes Gehalt auf Basis seines Dienstvertrags mit der Soziale Dienste erhielt.

[54] Geschäftsführer B war seit August 2023 Prokurist in der Soziale Dienste.

Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H.

29.1 Die **Gesundheit Burgenland** stand zu 90 Prozent im Eigentum der Landesholding und zu zehn Prozent im Eigentum des Landes Burgenland.

Tabelle 17: Geschäftsführungen Gesundheit Burgenland

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Gesundheit Burgenland								
A	ja	17.08.2020	10.05.2023					
B	nein/ja	12.12.2022	laufend					
YY	ja	01.12.2023	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung wegen interimistischer Geschäftsführung								
Konzernrichtlinie zu Prämien nicht eingehalten								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

30.1 (1) Das Land Burgenland schrieb 2020 die Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus und bestellte im August 2020 Geschäftsführer A. Gemäß Gesellschaftsvertrag der Gesundheit Burgenland hatte das Land Burgenland das Recht zur Bestellung der Geschäftsführung.

(2) Das Land Burgenland bestellte Ende 2022 B als interimistischen Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung.[55]

(3) Mit März 2023 endete die Geschäftsführungsfunktion von Geschäftsführer A.[56] Im selben Monat schrieb die Landesholding jeweils die Funktion der medizinischen und der kaufmännischen Geschäftsführung entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Dabei stellte sich der bereits interimistisch bestellte Geschäftsführer B als bester Bewerber hinsichtlich der medizinischen Geschäftsführungsfunktion heraus. Für die Funktion des kaufmännischen Geschäftsführers stellte sich YY als Erstgereihter heraus.

30.2 Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von B im Jahr 2022 keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor.

Der BLRH empfahl der Gesundheit Burgenland, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

[55] Geschäftsführer B hatte zuvor kein arbeitsvertragliches Verhältnis im Konzern der Landesholding.
[56] Seine Abberufung beschloss der Aufsichtsrat der Gesundheit Burgenland im Februar 2023.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

30.3 Die Landesholding merkte zu interimistischen Bestellungen an, dass die Bestellung von interimistischen Geschäftsführer:innen ohne vorherige Ausschreibung gesetzlich nicht geregelt sei und auch keine diesbezügliche Judikatur vorliege. In der Literatur werde einhellig vertreten, dass eine interimistische Bestellung einer Geschäftsführungsfunktion ohne Ausschreibung erfolgen könne, wenn eine Vakanz für das Unternehmen nachteilig wäre (siehe *Mazal*, (K)eine Regel ohne Ausnahmen?, ecolex 2008, 844 f; *Gerhartl*, Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Probleme des Ausschreibungs- und des Stellenbesetzungsgesetzes, ASoK 2014, 54). Diesen praxisnahen und sinnvollen Lehrmeinungen werde auch im Konzern Landesholding Burgenland gefolgt, da aus Sicht der Landesholding stets das Wohl der Gesellschaft im Vordergrund stehen müsse. Sodann erfolge stets eine öffentliche Ausschreibung innerhalb einer angemessenen Frist und somit werde dem Stellenbesetzungsgesetz jedenfalls entsprochen.

30.4 Der BLRH entgegnete, dass die Gesundheit Burgenland bereits über einen Geschäftsführer verfügte. Daher gab es keine Vakanz.

Hinsichtlich der Bestellung interimistischer Geschäftsführer:innen entgegnete der BLRH, dass das Stellenbesetzungsgesetz nicht nur die endgültige, sondern grundsätzlich jede Bestellung von Geschäftsführungsfunktionen regelte. Der BLRH erkannte zwar an, dass in bestimmten Fällen wie zum Beispiel Krankheit, Tod oder Rücktritt einer/s Geschäftsführer:in eine Bestellung ohne vorherige Ausschreibung notwendig sein konnte. Die vom Land Burgenland und der Landesholding angeführte Literatur sah dementsprechend bei derartigen „unvorhersehbaren Vakanzen“ eine Ausnahme der Ausschreibungspflicht vor einer Bestellung vor. Aber auch dort wurde ausgeführt, dass es ratsam war, mit der interimistischen Geschäftsführung Personen zu betrauen, die nicht nur fachlich geeignet waren, sondern ihrerseits bereits aus einer öffentlichen Ausschreibung für eine vergleichbare Position hervorgegangen waren.

Nach Ansicht des BLRH wäre die Erfüllung des Stellenbesetzungsgesetzes, das eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden einer Stelle vorsah, jedenfalls möglich gewesen.

Der BLRH wies das Land Burgenland auf die Presseaussendung der Kommunikation Burgenland GmbH vom November 2022[57] hin. Gemäß dieser sei die Erweiterung der Geschäftsführung bereits Anfang Juni 2022 beschlossen worden. Die interimistische Bestellung von Geschäftsführer B erfolgte im November 2022. Somit hätten das Land Burgenland und die Landesholding rund fünf Monate Zeit gehabt, eine gesetzeskonforme Ausschreibung durchzuführen.

Für den BLRH war daher eine derartige Dringlichkeit, die ein gesetzeskonformes Ausschreibungsverfahren verhindert hätte, ebenso wenig erkennbar wie eine Gefährdung des Unternehmenswohls oder eine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit des Unternehmens.

Eignungsprüfung

31.1 (1) Bei den Ausschreibungen 2020 und 2023 fanden Eignungsprüfungen durch ein Personalberatungsunternehmen statt.

(2) Für die Ausschreibung 2020 gaben neun Personen eine Bewerbung ab. Ein vom Land Burgenland beauftragtes Personalberatungsunternehmen bewertete diese Personen. Das Personalberatungsunternehmen unterbreitete dem Land Burgenland einen Dreiervorschlag. Erstgereihter war Geschäftsführer A.

(3) Geschäftsführer B übte seine Geschäftsführungsfunktion für die Gesundheit Burgenland zunächst interimistisch aus, ohne vorherige Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

(4) Bei der Ausschreibung 2023 unterzog das beauftragte Personalberatungsunternehmen zwei Personen für die medizinische Geschäftsführung und drei Personen für die kaufmännische Geschäftsführung einem Hearing. Das Personalberatungsunternehmen nahm eine Reihung vor, wobei die Geschäftsführer B und YY jeweils die Erstgereihten waren.

(5) Für Geschäftsführer A lag kein Lebenslauf mehr vor, weshalb der BLRH die Erfüllung der fachlichen Kriterien gemäß Ausschreibung nicht prüfen konnte.

[57] https://www.gesundheit-burgenland.at/fileadmin/user_upload/KRAGES/Presse/02112022_PA_Kriwanek_med_GF.pdf (abgefragt am 03.07.2026).

Die Ausschreibungskriterien für die medizinische Geschäftsführung umfassten unter anderem den Abschluss eines Studiums der Humanmedizin (und abgeschlossene Ausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt) sowie mehrjährige Erfahrung als Primarärztin/Primararzt. Die Anforderungen für die kaufmännische Geschäftsführung betrafen zum Beispiel den Abschluss eines akademischen Studiums (vorzugsweise BWL oder Vergleichbares) sowie mehrjährige Erfahrung in einer vergleichbaren Managementposition im Gesundheitsbereich. Der Abgleich der Lebensläufe der Geschäftsführer B und YY mit den Ausschreibungskriterien ergab, dass diese die Anforderungen erfüllten.

31.2 Zu (3) und (4) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer B seine Geschäftsführungsfunktion zunächst interimistisch ohne vorherige öffentliche Ausschreibung ausübte. Der BLRH sah darin eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes, da dieses keine Ausnahmen für interimistische Geschäftsführungen vorsah. Somit fehlte auch die notwendige Eignungsprüfung.

Dies führte dazu, dass B durch diese interimistische Geschäftsführung im Vergleich zu einer gesetzeskonformen Vorgehensweise ein Vorteil für die spätere Eignungsprüfung verschafft wurde. Das Stellenbesetzungsgesetz sah eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden der Geschäftsführungsfunktion vor.

Für die interimistische Geschäftsführung erhielt er ein Gehalt. Somit fielen für diese Geschäftsführungsfunktion bereits Aufwände für die Entlohnung an, ohne dass vorher eine Ausschreibung bzw. eine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes erfolgte. Bei Notwendigkeit kurzfristiger Geschäftsführungsbestellungen könnte auf Geschäftsführer:innen anderer Konzerngesellschaften zurückgegriffen werden. Diese waren verpflichtet, solche Funktionen unentgeltlich zu übernehmen.

Der BLRH empfahl der Gesundheit Burgenland, bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.

Zu (5) Der BLRH wies darauf hin, dass für Geschäftsführer A kein Lebenslauf mehr vorlag. Daher konnte der BLRH die Erfüllung der fachlichen Anforderungen gemäß Ausschreibung nicht prüfen.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

31.3 Zu (3) und (4) Das **Land Burgenland** gab bekannt, dass vor dem Hintergrund steigender regulatorischer Anforderungen, wachsender medizinischer Komplexität und des Anspruchs an höchste Versorgungsqualität die Geschäftsführungsstruktur der Gesundheit Burgenland um eine medizinische Leitung zu erweitern gewesen sei. Die Notwendigkeit der klaren funktionalen Trennung zwischen kaufmännischer Steuerung und medizinischer Verantwortung sowie eine nachhaltige Stärkung von Qualität, Patientensicherheit und strategischer Weiterentwicklung der Gesundheit Burgenland habe sich so zeitnah vor der interimistischen Bestellung von B zum medizinischen Geschäftsführer mit Wirkung zum 01.11.2022 (Regierungsbeschluss vom 18.10.2022) manifestiert, dass eine vorhergehende Ausschreibung nicht durchgeführt werden habe können.

Die Dringlichkeit der Bestellung eines/einer medizinischen Geschäftsführer:in habe sich aus der unmittelbar erforderlich gewordenen medizinischen Expertise im Leitungsorgan ergeben, um entsprechende inhaltliche und strategische Entscheidungen zu ermöglichen, deren Verzögerung zu erheblichen wirtschaftlichen Nachteilen geführt hätte.

In der Folge sei aufgrund der Neustrukturierung der Geschäftsführung nach erforderlicher sorgfältiger Prüfung der Geschäftsführungsstruktur durch die Landesholding gesetzeskonform eine Ausschreibung gemäß Burgenländisches Stellenbesetzungsgesetz inklusive Auswahlverfahren sowohl für die kaufmännische als auch für die medizinische Leitung der Gesundheit Burgenland durchgeführt worden und es seien sohin die jeweils bestgereihten Personen (B und YY) bestellt worden.

Es sei zu betonen, dass der Ansicht des BLRH, der in der interimistischen Bestellung von B eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes sehe, da dieses keine Ausnahmen für interimistische Geschäftsführungen vorgesehen habe, aus vornehmlich zwei Gründen entgegengetreten werde. Zum einen lasse sich aus dem Stellenbesetzungsgesetz kein absolutes Verbot einer interimistischen Geschäftsführungsbestellung ohne vorheriges Ausschreibungsverfahren ableiten. Zum anderen können – wie diesfalls zutreffend – Umstände entstehen, die eine dringende Geschäftsführungsbestellung erfordern, sodass bei einer Kollision zwischen gesellschaftsrechtlichen und stellenbesetzungsrechtlichen Erfordernissen, insbesondere um einen wirtschaftlichen Schaden für das Unternehmen durch die Verzögerung wesentlicher Entscheidungen abzuwenden, den Unternehmensinteressen bzw. der Treuepflicht der Gesellschafter Vorrang gegenüber den Transparenzinteressen zu geben sei.

Dem Verweis des BLRH, dass bei Notwendigkeit kurzfristiger Geschäftsführungsbestellungen auf Geschäftsführer:innen anderer Konzerngesellschaften zurückgegriffen werden könnte und diese verpflichtet gewesen seien, solche Funktionen unentgeltlich zu übernehmen, sei deutlich zu entgegnen, dass solchen falls grundsätzlich ein/e Geschäftsführer:in einer anderen Konzerngesellschaft zu Verfügung stehen müsste, der/die eine zusätzliche Geschäftsführungsposition ohne Beeinträchtigung seiner/ihrer ursprünglichen Funktion übernehmen könnte und der/die im gegenständlichen Fall darüber hinaus auch über die entsprechenden medizinischen Qualifikationen und Voraussetzungen verfügt haben müsste. Diese Voraussetzung sei nicht gegeben gewesen.

Ein Vorteil für B für die spätere Eignungsprüfung durch die interimistische Geschäftsführung könne im Hinblick auf die umfassende, bereits davor gegebene Erfahrung in diesem Bereich nicht erkannt werden.

Aus dem Bericht des BLRH hätte daher hervorgehen sollen, dass die interimistische Bestellung von Geschäftsführungsorganen keine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes darstelle, wenn sich die Notwendigkeit einer Neustrukturierung der Geschäftsführung so kurzfristig ergebe, dass eine vorangehende Ausschreibung eine Verzögerung wichtiger Entscheidungen verursacht hätte, die zu einem erheblichen wirtschaftlichen Nachteil geführt hätte.

Die **Landesholding** merkte an, dass interimistische Bestellungen durchaus wirtschaftlichen und organisatorischen Sinn machen könnten, um einen potenziellen Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Dem Stellenbesetzungsgesetz sei auch entsprochen worden, da danach eine öffentliche Ausschreibung erfolgt sei und B sowie YY bestellt worden seien. Eine/n interimistische/n Geschäftsführer:in von einer (Groß-)Muttergesellschaft zu bestellen, wie in der Empfehlung des BLRH festgehalten, mache jedoch nur Sinn, wenn es auch einen fachlich und persönlich geeigneten Personen gebe. Wie der BLRH selbst anführe, sei für die Funktion ein Studium der Humanmedizin sowie mehrjährige Erfahrung als Primarärzt:in gefordert worden. Zum damaligen Zeitpunkt habe es keine/n Geschäftsführer:in im Konzern gegeben, der/die diese Anforderungen erfüllt habe. Wie bereits festgehalten wurde, sei dem Stellenbesetzungsgesetz vollinhaltlich entsprochen worden, da danach öffentlich ausgeschrieben worden sei.

31.4 Der BLRH entgegnete, dass die Gesundheit Burgenland bereits über einen Geschäftsführer verfügte. Daher gab es keine Vakanz.

Der BLRH zweifelte nicht die grundsätzliche Erweiterung der Geschäftsführung an, er hinterfragte jedoch die plötzliche Notwendigkeit, die einem Ausschreibungsverfahren von vermutlich wenigen Monaten entgegenstand. Der BLRH hinterfragte insbesondere, warum die Gesundheit Burgenland erst nach der Bestellung des interimistischen Geschäftsführers eine Prüfung der Geschäftsführungsstruktur vornahm.

Nochmals wies der BLRH das Land Burgenland auf die Presseaussendung der Kommunikation Burgenland GmbH vom November 2022[58] hin. Gemäß dieser sei die Erweiterung der Geschäftsführung bereits Anfang Juni 2022 beschlossen worden. Nach Ansicht des BLRH war davon auszugehen, dass bereits zu diesem Zeitpunkt Überlegungen zur medizinischen Geschäftsführung und dem notwendigen Anforderungsprofil angestellt wurden. Außerdem war aufgrund der Tatsache, dass Geschäftsführer B vor seiner Bestellung nicht bei der Gesundheit Burgenland beschäftigt war, anzunehmen, dass bereits damals eine Suche nach geeigneten Personen stattfand.

Die interimistische Bestellung von Geschäftsführer B erfolgte im November 2022. Somit hätten das Land Burgenland und die Landesholding rund fünf Monate Zeit gehabt, eine gesetzeskonforme Ausschreibung durchzuführen.

Hinsichtlich der Bestellung interimistischer Geschäftsführer:innen entgegnete der BLRH, dass das Stellenbesetzungsgesetz nicht nur die endgültige, sondern grundsätzlich jede Bestellung von Geschäftsführungsfunktionen regelte. Daher hätte vor der ersten Bestellung von Geschäftsführer B eine öffentliche Ausschreibung erfolgen müssen. Der BLRH verwies auf seine Ausführungen zu interimistischen Geschäftsführungen in TZ 30.4.

Vertragsgestaltung

32.1 (1) Der Geschäftsführungsvertrag von Geschäftsführer A mit der Gesundheit Burgenland wurde im August 2020 auf fünf Jahre befristet abgeschlossen und entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

(2) Ab dem Jahr 2022 lagen Beschwerden von Führungskräften der Gesundheit Burgenland betreffend Geschäftsführer A vor. Daraufhin erstellte die Landesholding eine rechtliche Stellungnahme, die sich mit Möglichkeiten zur Beendigung des Geschäftsführungsvertrags mit A auseinandersetzte. Diese Stellungnahme kam zum Ergebnis, dass keine Entlassungsgründe oder ausreichende sonstige Auflösungsgründe vorlagen, die eine einseitige vorzeitige Beendigung des Geschäftsführungsvertrags gerechtfertigt hätten.

[58] https://www.gesundheit-burgenland.at/fileadmin/user_upload/KRAGES/Presse/02112022_PA_Kriwanek_med_GF.pdf (abgefragt am 03.07.2026).

Vor dem Hintergrund eines somit nicht unwesentlichen Prozesskostenrisikos riet die Landesholding eine einvernehmliche Auflösung inklusive der Gewährung einer Abfertigungszahlung an.

Die Gesundheit Burgenland und Geschäftsführer A lösten folglich den Vertrag mit Wirkung Ende September 2023 einvernehmlich auf. Die Geschäftsführungsfunktion endete jedoch bereits mit März 2023. Im Zeitraum zwischen der Beendigung der Geschäftsführungsfunktion und der Auflösung des Vertrags stellte die Gesellschaft Geschäftsführer A unter Fortzahlung der Bezüge dienstfrei. Zudem erhielt Geschäftsführer A eine freiwillige Abfertigung in der Höhe von rund 61 Prozent seines Jahresfixgehalts.

(3) Mit dem interimistisch bestellten Geschäftsführer B schloss die Gesundheit Burgenland im November 2022 zunächst einen auf maximal zwölf Monate befristeten Geschäftsführungsvertrag ab. Dieser entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

Ab Juli 2023 hatte Geschäftsführer B einen neuen Vertrag über eine Laufzeit von drei Jahren.[59] Dieser Geschäftsführungsvertrag wich in folgenden Punkten von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- gemäß Vertrag die Auszahlung des laufenden Monatsbezugs am Ende eines Kalendermonats erfolgte und
- die Auszahlung der Sonderzahlungen in vier Teilen im März, Juni, September und November erfolgte.

(4) Geschäftsführer YY hatte ab Dezember 2023 einen Geschäftsführungsvertrag, welcher der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

32.2 Zu (2) Der BLRH wies darauf hin, dass die Gesundheit Burgenland und Geschäftsführer A das Dienstverhältnis vorzeitig beendeten. Die dazu abgeschlossene Auflösungsvereinbarung sah eine freiwillige Abfertigung in Höhe von rund 61 Prozent seines Jahresfixgehalts vor. Die Gründe für diese einvernehmliche Auflösung waren nachvollziehbar dokumentiert. Ebenso war die vorliegende rechtliche Stellungnahme der Landesholding nachvollziehbar.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag mit B nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Die Vertragsschablonenverordnung sah eine Auszahlung des monatlichen Bezugs jeweils am Ersten eines Kalendermonats und der Sonderzahlungen jeweils am 1. Juni und 1. Dezember vor.

[59] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

Der BLRH empfahl der Gesundheit Burgenland, bei Abschluss von Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

32.3 Zu (3) Zur Feststellung, dass die Vertragsschablonenverordnung einzuhalten sei, hielt die Landesholding fest, dass es sich hier nur um einen einzigen Punkt handle und zwar den Auszahlungszeitpunkt der Bezüge. Die Vertragsschablonenverordnung sehe eine Auszahlung der Sonderzahlungen am 1. Juni und am 1. Dezember, der laufenden Bezüge am Monatsersten vor. Bereits bei der letzten Novelle der Vertragsschablonenverordnung sei seitens der Landesholding hingewiesen worden, dass dieser festgeschriebene Termin für manche Gesellschaften enormen Aufwand bedeute und zwar dann, wenn die Abrechnung der Mitarbeiter:innen zu anderen Zeitpunkten oder anderen Tranchen erfolge. Eine gesonderte Abrechnung der Sonderzahlung für die Geschäftsführung würde für die Gesellschaft zusätzliche Kosten durch die Umstellung darstellen. Es werde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es durch die Anpassung der Auszahlungsstichtage an die generelle Auszahlungssystematik der Gesundheit Burgenland-Gehaltsverrechnung zu keinerlei Vorteilsnahme von Geschäftsführer B gekommen sei.

32.4 Der BLRH hielt fest, dass die Vertragsschablonenverordnung einen verbindlichen Auszahlungstermin für Sonderzahlungen festlegte. Für den BLRH war nicht nachvollziehbar, warum die Einhaltung der Auszahlungstermine mit einem derart hohen Aufwand verbunden sein sollte. Geschäftsführer:innen erhielten ein über die gesamte Vertragslaufzeit gleichbleibendes Fixgehalt und somit auch gleichbleibende Sonderzahlungen. Nach Ansicht des BLRH konnten die gängigen Lohnverrechnungsprogramme dies problemlos abbilden.

Entlohnung

33.1 (1) Geschäftsführer A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 15 Prozent des Fixgehalts.

Geschäftsführer A, der Aufsichtsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter unterzeichnete zu Beginn des jeweiligen Jahres 2021 und 2022 eine Zielvereinbarung. Für das Jahr 2021 legte Geschäftsführer A eine Zielevaluierung mit 86,25 Prozent Zielerreichung vor. Die Zielevaluierung enthielt kurze Erläuterungen, war aber nicht mit nachvollziehbaren Beilagen hinterlegt.

Gemäß Auflösungsvereinbarung war mit der Bezahlung der freiwilligen Abfertigung auch die Prämie für 2022 abgegolten. Eine schriftliche Zielevaluierung für das Jahr 2022 lag nicht vor.

(2) Geschäftsführer B bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 15 Prozent des Fixgehalts. Ab Juli 2023 erhöhte sich die Prämienmöglichkeit auf 20 Prozent des Fixgehalts. Geschäftsführer B, der Aufsichtsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter unterzeichneten Anfang November 2022 eine Zielvereinbarung mit einem Beurteilungszeitraum November und Dezember 2022. Die maximal mögliche Prämie war aliquotiert für zwei Monate. Die Zielvereinbarung enthielt nachfolgende Ziele:

- Gesprächsführung mit allen Department-Leitungen und den Kollegialen Führungen
- Mitarbeit an Projekten zu „Ärztegehälter neu“

Die Zielevaluierung enthielt zum erstgenannten Ziel den handschriftlichen Vermerk „*umgesetzt*“. Das zweite Ziel sei mit dem Verweis auf die Umsetzung des „Ärztepakets“ erfüllt. Die Zielevaluierung beinhaltete keine Beilagen.

Die Zielevaluierung für das Jahr 2023 enthielt Erläuterungen für eine Zielerreichung von 100 Prozent und Verweise auf Beilagen, welche dem BLRH nicht vorlagen. Es war dem BLRH nicht nachvollziehbar, ob die Beilagen dem Aufsichtsratsvorsitzenden vorgelegt wurden. Zur Auszahlung gelangte der maximal mögliche Betrag laut Geschäftsführungsvertrag.

(3) Geschäftsführer YY bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts. Neben einem Dienstwagen stand ihm auch eine Dienstwohnung in Eisenstadt zu. Diese war als geldwerte Sachzuwendung am Lohnkonto ersichtlich.

(4) Für die medizinische und die kaufmännische Geschäftsführung der Gesundheit Burgenland lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von Geschäftsführer B lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung. Das Fixgehalt von Geschäftsführer YY lag rund 0,5 Prozent über der Gehaltsbandbreite. Die Prämienmöglichkeit lag innerhalb der Gehaltsbandbreite. Die Gewährung einer Dienstwohnung war in der Gehaltsbandbreite nicht umfasst. Für die Funktion von Geschäftsführer A lag keine Vergütungsempfehlung vor.

(5) Geschäftsführer B und YY, der Aufsichtsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter unterzeichneten Anfang 2024 eine Zielvereinbarung für das Jahr 2024 mit identen Zielen. Die Zielvereinbarung 2024 gewichtete die Ziele anders als es die Konzernrichtlinie vorsah.

33.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass die Zielevaluierungen der Geschäftsführer A und B nicht durchgängig nachvollziehbar dokumentiert waren. Der BLRH hielt es für erforderlich, die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

Der BLRH empfahl der Gesundheit Burgenland, die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

Der BLRH kritisierte, dass mit der Auflösungsvereinbarung von Geschäftsführer A eine Prämie ausbezahlt wurde, obwohl dieser keine Nachweise zur Zielerreichung vorlegte.

Der BLRH empfahl der Gesundheit Burgenland, Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

Der BLRH kritisierte, dass ein Ziel der Zielvereinbarung 2021 von Geschäftsführers B nicht anspruchsvoll war. Die Gesprächsführung mit Führungskräften zählte zu den Aufgaben einer Geschäftsführung und stellte für den BLRH kein anspruchsvolles Ziel dar. Der Beurteilungszeitraum für die Prämie umfasste zwei Monate. Nach Ansicht des BLRH war ein zweimonatiger Beurteilungszeitraum nur in Verbindung mit anspruchsvollen sowie konkreten und messbaren Zielen zweckmäßig.

Der BLRH empfahl der Gesundheit Burgenland, für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

Zu (3) und (4) Der BLRH hielt fest, dass das Fixgehalt von Geschäftsführer YY geringfügig über der vorliegenden Gehaltsbandbreite lag. Vor diesem Hintergrund kritisierte er, dass Geschäftsführer YY zusätzlich eine Dienstwohnung erhielt. Diese war in den Gehaltsbandbreiten nicht berücksichtigt.

Der BLRH empfahl der Gesundheit Burgenland, vorgegebene Gehaltsbandbreiten für Geschäftsführer:innen einzuhalten.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarung für das Jahr 2024 von Geschäftsführer B und YY eine andere Gewichtung als die Konzernrichtlinie vorsah. Diese sah eine Gewichtung von jeweils 25 Prozent der vier Zielkategorien vor.

Der BLRH empfahl der Gesundheit Burgenland, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

33.3 Zu (1) und (2) Hierzu gab die Landesholding bekannt, dass die Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen für Leitungsorgane im Konzern der Landesholding Burgenland“ von den Gesellschaften einzuhalten sei und dies auch überprüft werde (durch Revision). Die Richtlinie sei immer wieder angepasst und verbessert worden. Mit 01.10.2025 sei diese Richtlinie wieder überarbeitet worden. Zuständig zum Abschluss der Zielvereinbarungen sei nicht mehr der/die Aufsichtsratsvorsitzende, sondern der/die Eigentümervertreter. So sei nun die Geschäftsführung der Landesholding für die Zielvereinbarungen mit den direkten Tochtergesellschaften zuständig; so solle eine weitere Qualitätsverbesserung und Vereinheitlichung erreicht werden. Nach Abschluss des Geschäftsjahres werde überprüft, ob die Ziele erreicht worden seien und nur bei Zielerreichung Prämien ausbezahlt werden.

Bei der vorzeitigen Vertragsauflösung mit Geschäftsführer A habe man sich auf einen Pauschalbetrag geeinigt. Diese Vorgangsweise stehe im Einklang mit dem bestehenden Public Corporate Governance Codex des Bundes, an den man sich dabei orientiert habe. Seit 2024 würden ausführliche und nachvollziehbare Erläuterungen sowie Beilagen seitens der Gesundheit Burgenland hinsichtlich Zielerreichung vorgelegt. Somit sei diese Empfehlung umgesetzt.

Zur Vereinbarung von anspruchsvollen Zielen wurde festgehalten, dass anspruchsvolle Ziele schon immer ein Anspruch im Konzern der Landesholging seien. Auch das angeführte Ziel (Gespräche mit Führungskräften) sei zu diesem Zeitpunkt sinnvoll und vorrangig gewesen, da die Situation damals in der Gesundheit Burgenland angespannt, das Gesprächsklima sehr schlecht gewesen sei. Der Geschäftsführer sei als Trouble Shooter geholt worden und in diesem Sinn sei ein Engagement bzw. Gespräche in allen Abteilungen dringend und notwendig gewesen. Es sei daher wichtig gewesen, dass der neue Geschäftsführer B rasch Gespräche mit allen Führungskräften führe.

Zu (3) und (4) Hier gab die Landesholding an, dass es künftig keine Dienstwohnungen für Geschäftsführungen mehr geben werde und keine Aufnahme von Dienstwohnungen in Geschäftsführungsverträgen akzeptiert werden würde.

Zu (5) Die Landesholding merkte an, dass dies der spezifischen Situation in der Gesundheit Burgenland geschuldet sei. Künftig werde aber darauf geachtet werden, dass die Gewichtung jener in der Konzernrichtlinie entspreche. Wie bereits oben erwähnt, sei die Konzernrichtlinie seitens der Landesholding sukzessive angepasst worden. Zum Abschluss der Zielvereinbarungen sei jetzt der Eigentümervertreter zuständig.

Das heißt die Geschäftsführung der Landesholding sei für den Abschluss der Zielvereinbarungen mit den direkten Tochtergesellschaften zuständig. So soll eine weitere Qualitätsverbesserung und Vereinheitlichung erreicht werden.

33.4 Zu (1) und (2) Der BLRH wiederholte, dass die Gesprächsführung mit Führungskräften auch bei Problemen zum regulären Aufgabenbereich einer Geschäftsführung zählte, insbesondere dann, wenn der Geschäftsführer, wie von der Landesholding angemerkt, als „*Trouble Shooter*“ angestellt wurde.

Burgenländische Pflegeheim Betriebs-GmbH

34.1 Die **Pflegeheim Betrieb** stand zu 51 Prozent im Eigentum der Gesundheit Burgenland und zu 49 Prozent im Eigentum der Soziale Dienste.

Tabelle 18: Geschäftsführungen Pflegeheim Betrieb

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Pflegeheim Betrieb								
ZZ	nein*	01.01.2022	03.08.2022					
A	ja	01.08.2022	02.08.2025					
Wesentliche Feststellungen								
Konzernrichtlinie zu Prämien nicht eingehalten								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

35.1 (1) Die Pflegeheim Betrieb bestellte im Dezember 2021 Geschäftsführer ZZ ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Dieser war bereits Geschäftsführer bei der Soziale Dienste. Die Soziale Dienste war eine Muttergesellschaft der Pflegeheim Betrieb.

(2) Im Jänner 2022 schrieb die Pflegeheim Betrieb eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend Stellenbesetzungsgesetz aus. Im Juni 2022 berief sie Geschäftsführer ZZ ab und bestellte Geschäftsführerin A.

35.2 Zu (1) Der BLRH hielt fest, dass die Pflegeheim Betrieb vor Bestellung von Geschäftsführer ZZ keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil ZZ als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Eignungsprüfung

36.1 (1) Die Eignungsprüfung im Jahr 2022 erfolgte durch die Landesholding. Die Eignungsprüfung von ZZ erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

(2) Für diese Ausschreibung gaben fünf Personen eine Bewerbung ab. Von diesen lud die Landesholding zwei Personen zu einem Hearing ein. Mitglieder des Hearingteams waren Geschäftsführer ZZ, ein Aufsichtsratsmitglied der Soziale Dienste und eine Mitarbeiterin der Landesholding. Geschäftsführerin A war die Erstgereihte.

(3) Der BLRH glich die Anforderungen gemäß Ausschreibung mit dem Lebenslauf von Geschäftsführerin A ab. Zu diesen Anforderungen zählten zum Beispiel eine betriebswirtschaftliche und/oder pflegerische Ausbildung (Universität, Fachhochschule oder eine vergleichbare Ausbildung) sowie einschlägige, mehrjährige Berufserfahrung in einer Leitungsfunktion in einem vergleichbaren Bereich. Der Abgleich zeigte, dass Geschäftsführerin A die Anforderungen erfüllte.

Vertragsgestaltung

37.1 (1) Geschäftsführer ZZ übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Soziale Dienste aus.

(2) Geschäftsführerin A verfügte über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Pflegeheim Betrieb. Der mit August 2022 abgeschlossene und auf drei Jahre befristete[60] Vertrag entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

37.2 Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführungsvertrag von ZZ mit der Soziale Dienste verwies der BLRH auf TZ 132.2.

Entlohnung

38.1 (1) Geschäftsführer ZZ übte seine Funktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Soziale Dienste aus und bezog dort sein Gehalt.

(2) Geschäftsführerin A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 15 Prozent des Fixgehalts.

Für die Geschäftsführung der Pflegeheim Betrieb lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von A lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

[60] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

(3) Geschäftsführerin A und der Aufsichtsratsvorsitzende unterzeichneten Ende September 2022 eine Zielvereinbarung für das Jahr 2022. Diese Zielvereinbarung legte als Nachweis des Effizienzziels einen Bericht über „Recruiting Prozess, Schnittstellen Definition und Handlungsrichtlinie organisationsübergreifend“ fest. In der Zielevaluierung führte Geschäftsführerin A dieses Ziel nicht mehr an.

Das Zusammenarbeitsziel der Zielvereinbarung für das Jahr 2022 verlangte einen Statusbericht zur Kollektivvertragsumstellung. Die Zielevaluierung führte andere Zusammenarbeitsziele bzw. Nachweise an, nämlich einen Statusbericht zu den Shared Service Verträgen und zur langfristigen Planung für die Küche.

Der Aufsichtsratsvorsitzende bestätigte dennoch eine Zielerreichung von 100 Prozent. Zur Auszahlung gelangte der anteilige Maximalbetrag[61] für fünf Monate Vertragslaufzeit bei einer Zielerreichung von 100 Prozent.

(4) Die Zielvereinbarung 2023 sah als Effizienzziel die Optimierung des Controllingprozesses vor. Als Nachweis waren Prozessdarstellungen aus Personalwesen, IT und Controlling verlangt. In der Zielevaluierung legte Geschäftsführerin A den Prozess zu Abrechnungen vor. Als Nachweis des Zusammenarbeitsziels „Zentraler Einkauf“ hatte Geschäftsführerin A einen Jahresvergleich zu den Verbrauchsgütern vorzulegen. Dieser war der Zielerreichung nicht beigelegt. Der Aufsichtsratsvorsitzende bestätigte dennoch eine Zielerreichung von 100 Prozent.

Im Rahmen der Prüfung des BLRH reichte Geschäftsführerin A die geforderten Unterlagen nach.

38.2 Zu (1) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Entlohnung von ZZ bei der Soziale Dienste verwies der BLRH auf TZ 133.2.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass die Pflegeheim Betrieb Geschäftsführerin A für die Jahre 2022 und 2023 eine Prämie für 100 Prozent Zielerreichung ausbezahlte, obwohl sie nicht sämtliche Zielnachweise erbrachte. Für den BLRH war nicht mehr nachvollziehbar, ob Geschäftsführerin A die Ziele in den betreffenden Jahren tatsächlich vollständig erreichte.

Der BLRH empfahl der Pflegeheim Betrieb, Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

[61] 5 / 12 von 15 Prozent.

38.3 Zu (3) Zur Anmerkung, dass es nicht nachvollzogen werden könne, ob die Ziele von A tatsächlich erreicht worden seien, da die Zielnachweise nicht vorlagen, teilte die Landesholding mit, dass grundsätzlich Prämien nur nach Zielerreichung ausbezahlt würden. Die Einhaltung der Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen für Leitungsorgane im Konzern der Landesholding Burgenland“ von den Gesellschaften werde auch überprüft (durch Revision). Die Richtlinie sei immer wieder angepasst und verbessert worden. Mit 01.10.2025 sei diese Richtlinie wieder überarbeitet und vor allem im Bereich der Gewichtung der Ziele angepasst worden. Nach Abschluss des Geschäftsjahres werde überprüft, ob die Ziele erreicht worden seien und nur bei Zielerreichung und Zielnachweis werde die Prämie ausbezahlt.

38.4 Der BLRH entgegnete, dass Ziele nur bei einer dokumentierten Zielerreichung objektiv nachprüfbar waren. Die Stichprobenprüfung bei der Pflegeheim Betrieb ergab, dass die Zielnachweise nicht erbracht wurden und dennoch eine Prämie ausbezahlt wurde.

Businesspark Heiligenkreuz GmbH, Businesspark Mittelburgenland GmbH, Businesspark Müllendorf GmbH, Businesspark Nickelsdorf GmbH, Businesspark S7 Südburgenland GmbH, LVA-Liegenschaftsverwertung und Aufschließung Ges.m.b.H., Wirtschaftspark Burgenland Nord Kittsee-Parndorf Erwerbs- und Erschließungsges.m.b.H.

39.1 Die **WBN** stand zu 95 Prozent im indirekten Eigentum der Landesholding. Die restlichen Anteile hielten die Gemeinden Kittsee und Parndorf.

Die **LVA** stand zu 100 Prozent im indirekten Eigentum der Landesholding.

Die **BP Heiligenkreuz** stand zu 94 Prozent im indirekten Eigentum der Landesholding, die **BP Müllendorf** zu 100 Prozent.

Die **BP S7** und die **BP Mittelburgenland** wurden im Jahr 2021 gegründet. Sie standen jeweils zu 70 Prozent im indirekten Eigentum der Landesholding.[62]

Die **BP Nickelsdorf** stand seit ihrer Gründung im Jahr 2022 zu 100 Prozent im indirekten Eigentum des Landesholding.

[62] Zum Stichtag 31.12.2024.

Tabelle 19: Geschäftsführungen Businessparkgesellschaften

Geschäfts-führung	Aus-schrei-bung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
WBN								
A	nein	22.06.2006	19.11.2022					
C	nein	15.11.2022	laufend					
LVA								
A	nein	02.06.2006	02.12.2022					
C	nein	16.11.2022	laufend					
BP Heiligenkreuz								
B	nein	13.03.2017	03.10.2023					
XX	nein*	26.09.2023	05.03.2025					
C	nein	02.07.2024	laufend					
BP Müllendorf								
A	nein	09.06.2017	02.12.2022					
C	nein	16.11.2022	laufend					
BP S7								
A	nein	26.02.2021	10.12.2022					
B	nein	26.02.2021	08.12.2023					
C	nein	15.11.2022	laufend					
XX	nein*	22.11.2023	06.03.2025					
BP Mittelburgenland								
A	nein	07.10.2021	18.11.2022					
C	nein	15.11.2022	laufend					
BP Nickelsdorf								
C	nein	16.11.2022	laufend					

Wesentliche Feststellungen
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen
keine Geschäftsführungsverträge abgeschlossen, indexierte Gehälter auf Basis Dienstverträge
Konzernrichtlinie zu Prämien nicht eingehalten
Auszahlung von 950 überwiegend nicht angeordneten Überstunden und Urlaubsersatzleistung für 147 Tage an einen Geschäftsführer

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

40.1 (1) Die **WBN** bestellte im Jahr 2006 ohne vorherige öffentliche Ausschreibung A zum Geschäftsführer. Im November 2022 berief sie A ab und bestellte ohne vorherige öffentliche Ausschreibung C zum Geschäftsführer. Sowohl A als auch C waren Dienstnehmer in der Wirtschaftsagentur.

(2) Die **LVA** bestellte ebenfalls im Jahr 2006 ohne vorherige öffentliche Ausschreibung A zum Geschäftsführer. Ende 2022 berief sie A ab und bestellte C zum Geschäftsführer. Auch dies erfolgte ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. A und C waren Dienstnehmer in der Wirtschaftsagentur.

(3) Die **BP Heiligenkreuz** bestellte im Jahr 2017 ohne vorherige Ausschreibung B zum Geschäftsführer. B war Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur. Im September 2023 berief sie B ab und bestellte XX ohne vorherige Ausschreibung zum neuen Geschäftsführer. XX war bereits Geschäftsführer der Wirtschaftsagentur. Dabei handelte es sich um die Großmuttergesellschaft. Im Jahr 2024 bestellte die BP Heiligenkreuz C zum zweiten Geschäftsführer. Eine öffentliche Ausschreibung erfolgte nicht. Im März 2025 berief sie XX ab.

(4) Die **BP Müllendorf** bestellte im Zuge ihrer Gründung A ohne vorherige Ausschreibung zum Geschäftsführer. Ende 2022 berief sie diesen ab und bestellte C zum neuen Geschäftsführer. Eine öffentliche Ausschreibung erfolgte nicht. A und C waren Dienstnehmer in der Wirtschaftsagentur.

(5) Die **BP S7** bestellte im Zuge ihrer Gründung A und B gleichzeitig als Geschäftsführer ohne vorherige Ausschreibung. Ende 2022 berief sie A ab und bestellte C zum neuen Geschäftsführer. Ende 2023 berief sie B ab und bestellte stattdessen XX zum zweiten Geschäftsführer. Im März 2025 berief sie XX wieder ab. Sämtliche Bestellungen erfolgten ohne vorherige Ausschreibung. XX war bereits Geschäftsführer der Wirtschaftsagentur. Dabei handelte es sich um die Großmuttergesellschaft. A, B und C waren Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur.

(6) Die **BP Mittelburgenland** bestellte im Zuge der Gründung A ohne vorherige Ausschreibung zum Geschäftsführer. Ende 2022 berief sie diesen ab und bestellte C zum neuen Geschäftsführer. Eine vorherige Ausschreibung erfolgte nicht. Beide waren Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur.

(7) Die **BP Nickelsdorf** bestellte im Zuge der Gründung C ohne vorherige Ausschreibung zum Geschäftsführer. Er war Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur.

(8) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibungen konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung vornehmen. Die Eignungsprüfung von XX erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Großmuttergesellschaft.

40.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von A und C in der WBN keine öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung in der WBN keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer A und C durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der WBN, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der WBN, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von A und C in der LVA keine öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung in der LVA keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer A und C durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der LVA, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der LVA, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von B und C in der BP Heiligenkreuz keine öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung in der BP Heiligenkreuz keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer B und C durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der BP Heiligenkreuz, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der BP Heiligenkreuz, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH hielt fest, dass die BP Heiligenkreuz vor Bestellung von Geschäftsführer XX keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Großmuttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil XX als Leitungsorgan der Großmuttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Enkeltochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm. Die Eignungsprüfung von XX erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Großmuttergesellschaft.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von A und C in der BP Müllendorf keine öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung in der BP Müllendorf keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer A und C durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der BP Müllendorf, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der BP Müllendorf, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von A, B und C in der BP S7 keine öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung in der BP S7 keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer A, B und C durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der BP S7, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der BP S7, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH hielt fest, dass die BP S7 vor Bestellung von Geschäftsführer XX keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Großmuttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil XX als Leitungsorgan der Großmuttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Enkeltochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm. Die Eignungsprüfung von XX erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Großmuttergesellschaft.

Zu (6) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von A und C in der BP Mittelburgenland keine öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung in der BP Mittelburgenland keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer A und C durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der BP Mittelburgenland, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der BP Mittelburgenland, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Zu (7) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von C in der BP Nickelsdorf keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung in der BP Nickelsdorf keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes des Geschäftsführers C durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der BP Nickelsdorf, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der BP Nickelsdorf, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

40.3 Zu (1) bis (7) Die Landesholding führte aus, dass A, B und C Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur seien. In verschiedenen Zeiträumen hätten A und C die Geschäftsführungsfunktion im WBN, in der LVA, in der BP Müllendorf, in der BP Mittelburgenland, in der BP S7 und BP Heiligenkreuz ausgeübt. B sei auch Geschäftsführer der BP S7 und BP Heiligenkreuz gewesen, B und auch C Geschäftsführer der BP Heiligenkreuz und C zusätzlich noch der BP Nickelsdorf. Die Ansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, könne nicht geteilt werden. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es wirtschaftlich durchaus Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern (z. B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei aus Sicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Weiters hielt die Landesholding zum Punkt Eignungsprüfung fest, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung, Dienstnehmer:innen – welche in der Regel aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen zusätzlich Geschäftsführungen übernähmen – im Rahmen ihrer Einstellung sehr wohl einem Auswahlverfahren unterlägen und eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Es würden somit nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen.

40.4 Der BLRH entgegnete, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere auch diese Vorgehensweise.

Demnach gewährleistete die umfassende Verantwortung als Eigentümervertreter:in die erforderliche Eignung für die Funktionserfüllung und stellte sicher, dass die betraute Person ihrer gesellschaftsrechtlichen Eigenverantwortung gerecht wurde.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Hinsichtlich der *„unentgeltlichen“* Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[63] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

[63] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***" folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales" Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

41.1 (1) Geschäftsführer XX übte die Geschäftsführung in der BP Heiligenkreuz bzw. der BP S7 im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Wirtschaftsagentur aus.

(2) Die Geschäftsführer A, B und C waren Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur.[64] Sie übten ihre Geschäftsführungsfunktionen im Rahmen ihrer Dienstverträge aus. A und C verfügten über unbefristete Dienstverträge. Die beiden Dienstverträge von B waren auf fünf bzw. rund zwei Jahre befristet. Die Dienstverträge entsprachen nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil sie kein Fixgehalt vorsahen.

[64] Geschäftsführer C war ab 2023 Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur Management. Diese wurde auf die Tourismus und Infrastruktur Holding GmbH übertragen. Diese wurde auf WAB Beteiligungen und Risikomanagement GmbH umbenannt.

41.2 Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass die Dienstverträge von A, B und C nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprachen.

Der BLRH kritisierte, dass die **WBN** keine eigenen Geschäftsführungsverträge mit A und C gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der WBN, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH kritisierte, dass die **LVA** keine eigenen Geschäftsführungsverträge mit A und C gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der LVA, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH kritisierte, dass die **BP Heiligenkreuz** keine eigenen Geschäftsführungsverträge mit B und C gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der BP Heiligenkreuz, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH kritisierte, dass die **BP Müllendorf** keine eigenen Geschäftsführungsverträge mit A und C gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der BP Müllendorf, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH kritisierte, dass die **BP S7** keine eigenen Geschäftsführungsverträge mit A, B und C der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der BP S7, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH kritisierte, dass die **BP Mittelburgenland** keine eigenen Geschäftsführungsverträge mit A und C gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der BP Mittelburgenland, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH kritisierte, dass die **BP Nickelsdorf** keine eigenen Geschäftsführungsverträge mit C gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der BP Nickelsdorf, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

Entlohnung

42.1 (1) Geschäftsführer B bezog ein Gehalt als Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur. Er war Leiter der Abteilung *„Standortmarketing und Betriebsansiedelung Süd, Südburgenlandmanagement“.* Die Wirtschaftsagentur verrechnete mehr als die Hälfte des Gehalts an die BP Heiligenkreuz weiter.

(2) Geschäftsführer B erhielt eine Mehr- und Überstundenpauschale. Mit dieser Pauschale waren im monatlichen Durchschnitt 20 Mehr- und Überstunden abgegolten. Die nicht davon abgedeckten Mehr- und Überstunden waren in Zeitausgleich zu konsumieren. Dennoch erhielt Geschäftsführer B im Jahr 2021 eine Ausgleichszahlung für darüber hinaus geleistete Überstunden im Ausmaß von rund 950 Stunden[65] für den Zeitraum 2017 bis 2021. Diese Überstunden waren weder überwiegend angeordnet noch seitens der Wirtschaftsagentur genehmigt.[66] Geschäftsführer B führte auch keine Leistungsaufzeichnungen, aus welchen hervorging, für welche Tätigkeiten die Überstunden erbracht wurden. Die Auszahlung entsprach rund 27 Prozent des Jahresgrundgehalts in 2021.[67]

(3) Das Dienstverhältnis von Geschäftsführer B zur Wirtschaftsagentur begann am 17.10.2016 und endete mit 31.12.2023. Am Ende des Dienstverhältnisses verfügte Geschäftsführer B über einen offenen Urlaubsanspruch von 147 Tagen. Dies entsprach einem Urlaubsanspruch für rund sechs Jahre und somit für nahezu die gesamte Vertragslaufzeit. Für diesen erhielt B eine Urlaubsersatzleistung ausbezahlt.

Die Dienstverträge von B legten fest, dass der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu verbrauchen war und eine Hortung von Urlaubsansprüchen dem Urlaubsgesetz widerspreche. Gemäß Urlaubsgesetz[68] verjährte ein Urlaubsanspruch nach Ablauf von zwei Jahren ab Ende des Jahres, in dem er entstanden war. Somit verjährte zum Beispiel ein im Jahr 2016 entstandener Urlaubsanspruch am 31.12.2018.

---

[65] Bei einer angenommenen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden entsprach dies rund 119 Tagen.
[66] Beispielsweise durch Unterzeichnung der monatlichen Zeitnachweise.
[67] Ohne Prämie.
[68] BGBl. Nr. 390/1976 idgF.

(4) Die Auszahlung sowohl der Überstunden als auch der Urlaubsersatzleistung in Summe von rund 98.000 Euro inkl. Lohnnebenkosten erfolgte über die Lohnverrechnung in der Wirtschaftsagentur. Der Betrag für die Überstunden wurde an die BP Heiligenkreuz weiterverrechnet. Eine Weiterverrechnung hinsichtlich des Urlaubs erfolgte nicht.

(5) Die Dienstverträge von B führten aus, dass über das fix vereinbarte Monatsbruttogehalt hinaus freiwillige Zuwendungen ausbezahlt werden konnten. Ob, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe solche Zuwendungen geleistet werden konnten, war in den Dienstverträgen nicht geregelt.

Da er Prämien für die Geschäftsführungstätigkeit vereinbarte, zog der BLRH die Konzernrichtlinie heran.

Für die Jahre 2021 und 2022 lagen weder Zielvereinbarungen noch Nachweise zur Zielerreichung vor. In der Generalversammlung der BP Heiligenkreuz berichtete der Geschäftsführer der Wirtschaftsagentur zwar, dass ein *„variables Bonifikationssystem hinsichtlich der Verwertung der Wirtschaftsparkflächen*“ mit Geschäftsführer B vereinbart wurde. Dem BLRH konnte diese Vereinbarung jedoch nicht vorgelegt werden.

Für das Jahr 2023 lag eine Zielvereinbarung vor. Die Zielvereinbarung enthielt keine konkrete Prämienhöhe.

Zur Auszahlung für die Jahre 2021, 2022 und 2023 gelangten zwischen rund 16 und 21 Prozent des jeweiligen Jahresbruttogehalts.[69] Geschäftsführer B legte hierbei der BP Heiligenkreuz Honorarnoten mit Umsatzsteuer vor. Die BP Heiligenkreuz bezahlte die Honorarnoten.

Geschäftsführer B erhielt somit für dieselbe Geschäftsführungstätigkeit

- ein Gehalt als Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur sowie
- Honorare im eigenen Namen für Prämien im Zusammenhang mit der Geschäftsführung der BP Heiligenkreuz.

Die entsprechenden Honorarnoten enthielten den Hinweis, dass die Prämie kein Dienstverhältnis begründete. Daher hätte der Empfänger (Geschäftsführer B) für etwaige Einkommensteuer- oder Sozialversicherungsvorschreibungen zu haften bzw. diese in eigener Verantwortung zu melden und abzuführen.

[69] Exklusive Taggelder, Kilometergelder etc.

Die Generalversammlung der BP Heiligenkreuz beschloss die Auszahlung der Prämien an Geschäftsführer B. Im Jahr 2023 beschloss sie, dass B aufgrund der „*Übererreichung des Finanzzieles im Jahr 2022*“ eine Prämie von 20 Prozent des Jahresbruttogehaltes für das Jahr 2022 gewährt werde. Die dem Geschäftsführer B für das Jahr 2022 ausbezahlte Prämie entsprach jedoch rund 21,2 Prozent des Jahresbruttogehalts. Geschäftsführer B rechnete nämlich in seinen Jahresbruttobezug den Sachbezug für den Dienstwagen hinzu.

Die ausbezahlte Prämie für das Jahr 2023 betrug 20 Prozent des Jahresbruttogehalts exklusive des Sachbezugs, aber inklusive der Urlaubsersatzleistung für 147 Urlaubstage. Die Prämie betrug bemessen am Jahresbruttogehalt ohne Urlaubsersatzleistung rund 32 Prozent von diesem.

B übte die Geschäftsführung in der BP Heiligenkreuz bis Ende September 2023 aus. Eine entsprechende Aliquotierung der Prämie erfolgte nicht. Ohne Berücksichtigung der Urlaubsersatzleistung und mit Aliquotierung hätte die Prämie lediglich rund 46 Prozent der tatsächlich ausbezahlten Prämie betragen.

(6) Geschäftsführer C bezog ein Gehalt als Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur, seit 2023 als Dienstnehmer der WAB Beteiligungen und Risikomanagement.[70] Für den Zeitraum seiner Geschäftsführungsfunktion erhielt er keine Prämien.

(7) Geschäftsführer XX übte seine Funktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags bei der Wirtschaftsagentur aus. Er erhielt dort sein Gehalt.

(8) Geschäftsführer A bezog ein Gehalt als Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur. Gemäß ursprünglichem Dienstvertrag stand ihm ein Dienstwagen zur Verfügung. Dies wurde jedoch abgeändert. Anstelle des Dienstwagens erhielt der Geschäftsführer eine sogenannte „Mobilitätszulage“.[71] Die Zulage war ein finanzieller Ausgleich für die weggefallene private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens. Zusätzlich verrechnete Geschäftsführer A für dienstliche Fahrten Kilometergelder.

Da Geschäftsführer A Prämien für die Geschäftsführungstätigkeit vereinbarte, zog der BLRH die Konzernrichtlinie heran.

[70] Aufgrund von Umgründungen.
[71] Die Zulage war nicht indexiert. Die Höhe entsprach dem Sachbezug bei Abschluss des ursprünglichen Dienstvertrags.

Geschäftsführer A schloss Zielvereinbarungen ab. Als Ziel war der Verkauf von bestimmten Flächen zu einem bestimmten Verkaufspreis in der jeweiligen Gesellschaft vereinbart. Die Ziele der Vereinbarung für das Jahr 2021 unterschieden sich von jenen der Zielevaluierung. Die Zielevaluierung gab jedoch eine höhere Fläche zu einem höheren Verkaufspreis vor. Die Konzernrichtlinie galt ab der Zielvereinbarung für das Jahr 2022. Die Zielvereinbarung entsprach hinsichtlich Zielformulierung nicht der Konzernrichtlinie.

Die Zielevaluierungen waren weder von Geschäftsführer A noch vom Genehmigendem bestätigt. Die Auszahlung der Prämie für das Jahr 2022 beschlossen die Geschäftsführer der Wirtschaftsagentur in einer Geschäftsführersitzung. Für die Auszahlung der Prämie 2021 lag kein entsprechender Beschluss vor.

(9) Für die Geschäftsführungsfunktionen der Businessparkgesellschaften lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

42.2 Zu (1), (5) und (7) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer A, B und C ein indexiertes Gehalt auf Basis ihrer Dienstverträge mit der Wirtschaftsagentur erhielten.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer B Überstunden im Ausmaß von 950 Stunden ausbezahlt erhielt, obwohl von der Überstundenpauschale nicht abgedeckte Mehr- und Überstunden in Zeitausgleich zu konsumieren waren. Die ausbezahlten Überstunden waren weder überwiegend angeordnet noch seitens der Wirtschaftsagentur genehmigt.[72] Es lagen auch keine Leistungsaufzeichnungen vor. Der BLRH kritisierte zudem, dass die Wirtschaftsagentur dennoch den vollen Betrag an die BP Heiligenkreuz weiterverrechnete.

Der BLRH empfahl der Landesholding, die Gewährung der Ausgleichszahlung hinsichtlich der Rechtmäßigkeit zu prüfen.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, den Verbrauch der Überstunden gemäß Vertrag für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur und der BP Heiligenkreuz, keine Auszahlungen von nicht angeordneten und genehmigten Überstunden vorzunehmen.

Zu (3) und (4) Der BLRH wies kritisch darauf hin, dass die Wirtschaftsagentur Geschäftsführer B einen offenen Urlaubsanspruch von rund sechs Jahren ausbezahlte. Urlaub diente der Erholung und war gesetzlich verpflichtend zu konsumieren. Dementsprechend sahen auch die Dienstverträge vor, dass der Urlaub grundsätzlich in einem Kalenderjahr zu verbrauchen war.

[72] Beispielsweise durch Unterzeichnung der monatlichen Zeitnachweise.

Für den BLRH war nicht nachvollziehbar, weshalb bei einer Vertragslaufzeit von rund sieben Jahren der Geschäftsführer nahezu keinen Urlaub konsumierte. Neben rechtlichen Gründen waren Aspekte des Arbeitsschutzes und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu beachten. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht wären Kosten aus Urlaubsersatzleistungen zu vermeiden. Außerdem wies der BLRH darauf hin, dass Urlaub gesetzlich nach Ablauf von zwei Jahren ab Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden war, verjährte. Unter Berücksichtigung dieser Verjährungsregel dürfte der Resturlaubsanspruch zum 31.12.2023 maximal 75 Urlaubstage betragen.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, den Verbrauch der Urlaubstage für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, keine Auszahlung von Urlaubsansprüchen über mehrjährige Zeiträume zuzulassen. Dabei sollten die Verjährungsbestimmungen des Urlaubsgesetzes berücksichtigt werden.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass die in der Generalversammlung angeführte Vereinbarung über ein „*variables Bonifikationssystem*“ mit Geschäftsführer B nicht vorlag. Damit lag für die Prämienauszahlung an Geschäftsführer B keine Vereinbarung darüber vor, unter welchen Voraussetzungen und in welcher maximalen Höhe er Prämien erhalten konnte.

Der BLRH empfahl der BP Heiligenkreuz, keine Prämien ohne konkrete vertragliche Grundlage zu vereinbaren.

Der BLRH kritisierte, dass für die ausbezahlten Prämien an Geschäftsführer B der Jahre 2021 und 2022 weder eine Zielvereinbarung noch Dokumente zur Zielerreichung vorlagen. Somit gab es keinen Nachweis zur Zielerreichung.

Der BLRH empfahl der BP Heiligenkreuz, mit den Geschäftsführer:innen schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.

Der BLRH empfahl der BP Heiligenkreuz, Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarung 2023 von Geschäftsführer B keine konkrete Prämienhöhe enthielt. Mangels vertraglicher Grundlage für eine Prämienauszahlung an Geschäftsführer B war die vereinbarte Höhe für den BLRH nicht beurteilbar.

Der BLRH empfahl der BP Heiligenkreuz, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer B seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstverhältnisses zur Wirtschaftsagentur erbrachte und zusätzlich Honorarnoten an die BP Heiligenkreuz legte. Die Honorarnoten enthielten den Hinweis, dass durch sie kein Dienstverhältnis begründet wurde und Geschäftsführer B selbst für einkommens- und sozialversicherungsrechtliche Leistungen verantwortlich war. Der BLRH hinterfragte diese Herangehensweise. Die an B ausbezahlten Überstunden sowie die teilweise Weiterverrechnung seines Gehalts an die BP Heiligenkreuz deuteten darauf hin, dass B die Geschäftsführungstätigkeit im Rahmen seines Dienstverhältnisses mit der Wirtschaftsagentur erbrachte. Somit waren die Honorarnoten seinem Dienstverhältnis zuzuordnen. In diesem Fall hätte die Wirtschaftsagentur für die Abfuhr der Lohnabgaben zu sorgen.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur und der BP Heiligenkreuz, Gehaltsbestandteile auf Grundlage eines Dienstverhältnisses ausschließlich von jenem Unternehmen auszuzahlen, mit welchem das Dienstverhältnis besteht. Die Ausstellung zusätzlicher Honorarnoten für Tätigkeiten, die im Rahmen des Dienstvertrags zu erbringen sind, sollte ausgeschlossen werden.

Der BLRH kritisierte weiters, dass die an B ausbezahlte Prämie für das Jahr 2022 rund 21,2 Prozent seines Gesamtjahresbezuges betrug. Gemäß Generalversammlungsbeschluss der BP Heiligenkreuz sollte B eine Prämie im Ausmaß von 20 Prozent des Jahresbruttogehalts erhalten.

Der BLRH kritisierte abschließend, dass die an B ausbezahlte Prämie für das Jahr 2023 auch 20 Prozent der Urlaubsersatzleistung im Ausmaß von 147 Tagen umfasste. Somit bemaß sich die Prämie nicht nur am Jahresbezug, sondern auch an einem Urlaubsanspruch für rund sechs Jahre, der gemäß Urlaubsgesetz bereits zur Hälfte verjährt gewesen wäre. Der Anteil der Prämie am Jahresbruttogehalt ohne Urlaubsersatzleistung betrug rund 32 Prozent und lag somit deutlich über der für das Jahr 2022 gewährten Prämie.

Darüber hinaus kritisierte der BLRH, dass keine Aliquotierung der Prämie für das Jahr 2023 vorgenommen wurde, obwohl B die Geschäftsführungsfunktion nur bis Ende September ausübte. Ohne Berücksichtigung der Urlaubsersatzleistung und mit Aliquotierung hätte die Prämie lediglich rund 46 Prozent der tatsächlich ausbezahlten Prämie betragen.

Der BLRH empfahl der BP Heiligenkreuz, die Bemessungsgrundlage von Prämien klar zu regeln. So sollte zum Beispiel festgelegt werden, dass Sachbezüge und Urlaubsersatzleistungen nicht zur Berechnungsbasis der Prämie zählen.

Der BLRH empfahl der BP Heiligenkreuz, bei unterjährigen Austritten die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.

Zu (7) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung zur Entlohnung von XX verwies der BLRH auf TZ 160.2.

Zu (8) Der BLRH kritisierte, dass sich die Zielvereinbarung und Zielerreichung von Geschäftsführer A für das Jahr 2021 unterschied.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, sicherzustellen, dass die in der Zielevaluierung herangezogenen Ziele vollständig mit den zuvor in der Zielvereinbarung festgelegten Zielen übereinstimmen.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarung von Geschäftsführer A für 2022 nicht der Konzernrichtlinie entsprach. Als Ziel war der Verkauf von bestimmten Flächen zu einem bestimmten Verkaufspreis in der jeweiligen Gesellschaft vereinbart. Somit waren die vier in der Richtlinie vorgegebenen Zielkategorien nicht eingehalten.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH kritisierte, dass die Dokumente zur Zielerreichung weder vom Geschäftsführer A noch vom Genehmigendem bestätigt waren, beispielsweise durch Unterschrift.

Der BLRH kritisierte, dass für die Auszahlung der Prämie 2021 auch kein entsprechender Beschluss vorlag.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, Zielevaluierungen von den Geschäftsführer:innen und Genehmigenden zu unterzeichnen.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

42.3 Zu (1), (2), (5), und (7) Die Landesholding teilte mit, dass dieser Sachverhalt überprüft worden sei. Die Mehr- und Überstunden seien seitens der Geschäftsführung der Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH mit der Begründung ausbezahlt worden, dass Geschäftsführer B die Geschäftsführerfunktion in der BP Heiligenkreuz „ohne vertragliche „Gehaltsanpassung“ übernommen habe. Eine Prüfung des Sachverhaltes sei auch durch die Revision der Landesholding erfolgt. Diese stellte fest, dass die Wirtschaftsagentur es versäumt habe, die Überstunden des Geschäftsführers und Mitarbeiters zu kontrollieren, abzuzeichnen und einen kontrollierten Abbau der Überstunden einzufordern. Weiters sei eine rechtliche Prüfung bezüglich möglicher Konsequenzen seitens der Landesholding bereits in die Wege geleitet worden.

Weiters teilte sie mit, dass die Wirtschaftsagentur und die BP Heiligenkreuz die Empfehlung des BLRH bereits umgesetzt hätten, um zukünftig sicherzustellen, dass sowohl der Verbrauch als auch die Auszahlung von nicht angeordneten und genehmigten Überstunden nicht mehr vorgenommen werden können. Es werde ausdrücklich betont, dass es sich hierbei um einen Einzelfall des genannten Geschäftsführers B gehandelt habe, der auch von der Revision der Landesholding nochmals geprüft werde.

Zu (3) und (4) Hier merkte die Landesholding an, dass die Wirtschaftsagentur die Empfehlung des BLRH bereits umgesetzt habe, um zukünftig sicherzustellen, dass sowohl der Verbrauch als auch die Auszahlung von Urlaubsansprüchen in dieser Form nicht mehr zugelassen werden können. Es werde ausdrücklich betont, dass es sich hierbei um einen Einzelfall des genannten Geschäftsführers B gehandelt habe, der ebenfalls durch die Revision der Landesholding überprüft werde. Auch hierbei sei seitens der Wirtschaftsagentur versäumt worden, den Verbrauch des Urlaubsanspruches des Geschäftsführers zu kontrollieren und für einen Abbau von Urlaubsaltbeständen zu sorgen. Eine rechtliche Prüfung bezüglich möglicher Konsequenzen sei seitens der Landesholding in die Wege geleitet worden.

Weiters wurde angemerkt, dass auch seitens der Landesholding jährlich auf den Verbrauch des Urlaubes an die Geschäftsführungen hingewiesen werde.

Zu (5) Eingangs verwies die Landesholding auf die Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen für Leitungsorgane im Konzern der Landesholding Burgenland“, die laufend angepasst worden sei und nun seit März 2024 von der Wirtschaftsagentur und der BP Heiligenkreuz zur Anwendung gebracht werde. Somit würden Zielvereinbarungen abgeschlossen und am Ende des Jahres Ziele evaluiert und erst dann würden die Prämien ausbezahlt werden.

Ferner würden die Wirtschaftsagentur und der BP Heiligenkreuz sicherstellen, dass keine zusätzlichen Honorarnoten für Tätigkeiten gestellt und ausbezahlt würden, die im Rahmen des Dienstvertrages zu erbringen seien. Es werde ausdrücklich auch hier nochmals betont, dass es sich hierbei um einen Einzelfall des genannten Geschäftsführers B gehandelt habe und es dazu auch bereits Untersuchungen seitens der Landesholding (Revision) gebe. Auch diese Thematik sei von der Revision geprüft, die zum Ergebnis gekommen sei, dass die Zielvereinbarungen, Zielmessungen und Prämiengewährung nur unzureichend seitens der Wirtschaftsagentur dokumentiert wurden. Es sei ebenso eine externe Rechtsanwaltskanzlei mit der rechtlichen Prüfung beauftragt worden.

Zu (7) und (8) Die Landesholding verwies auf die bereits vorhin erwähnte gültige Konzernrichtlinie der Landesholding über den Abschluss von Zielvereinbarungen für Leitungsorgane im Konzern der Landesholding Burgenland, die seit März 2024 nur mehr zur Anwendung gebracht werde. Die für den Geschäftsführer A abgeschlossene Zielvereinbarung habe bereits vor Inkrafttreten der Konzernrichtlinie zu Prämien im Jahr 2022 bestanden und sei aufgrund seines geplanten Ausscheidens im Jahr 2022 nicht mehr angepasst worden.

CERAMIcO Burgenland GmbH

43.1 Die Ceramico war zu 100 Prozent eine Tochtergesellschaft der LIB.

Tabelle 20: Geschäftsführungen Ceramico

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Ceramico								
WW	nein	14.12.2021	06.05.2022					
A	ja	02.05.2022	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								
vereinbartes Fixgehalt laut Geschäftsführungsvertrag überschritten								
Konzernrichtlinie zu Prämien nicht eingehalten								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

44.1 (1) Die Ceramico bestellte im Dezember 2021 Geschäftsführerin WW ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. WW war Dienstnehmerin in der LIB.

(2) Kurz darauf schrieb die Ceramico eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Im Mai 2022 berief sie Geschäftsführerin WW ab und bestellte Geschäftsführerin A.

44.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von Geschäftsführerin WW im Dezember 2021 keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH empfahl der Ceramico, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

44.3 Die Landesholding gab bekannt, dass die interimsmäßige Bestellung von Geschäftsführerin WW im Dezember 2021 im Rahmen der Gründung der Gesellschaft durch die Generalversammlung erfolgt sei und die Stelle der Schulleitung durch eine andere Person zu diesem Zeitpunkt besetzt gewesen sei. Zum Zeitpunkt der interimsmäßigen Bestellung von Geschäftsführerin WW sei die Ausschreibung der Geschäftsführungsposition bereits in Vorbereitung (Ausschreibung erfolgte am 17.12.2021) gewesen, Geschäftsführerin WW habe interimsmäßig die Geschäftsführungsposition im Rahmen ihrer Funktion bei der 100 Prozent Gesellschafterin, der LIB, wahrgenommen.

Es sei keine über den Dienstvertrag von Geschäftsführerin WW bei der LIB hinaus gehende monetäre Abgeltung dieser Funktionsübernahme erfolgt.

Ebenso merkte die Landesholding an, dass die Bestellung von interimistischen Geschäftsführer:innen ohne vorherige Ausschreibung gesetzlich zwar nicht geregelt sei und auch keine diesbezügliche Judikatur vorliege. In der Literatur werde aber einhellig vertreten, dass eine interimistische Bestellung einer Geschäftsführungsfunktion ohne Ausschreibung erfolgen könne, wenn eine Vakanz für das Unternehmen nachteilig wäre (siehe *Mazal*, (K)eine Regel ohne Ausnahmen?, ecolex 2008, 844 f; *Gerhartl*, Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Probleme des Ausschreibungs- und des Stellenbesetzungsgesetzes, ASoK 2014, 54). Diesen praxisnahen und sinnvollen Lehrmeinungen werde auch im Konzern Landesholding Burgenland gefolgt, da nach Ansicht der Landesholding stets das Wohl der Gesellschaft im Vordergrund stehen müsse. Sodann erfolge stets eine öffentliche Ausschreibung innerhalb einer angemessenen Frist und somit werde dem Stellenbesetzungsgesetz jedenfalls entsprochen.

44.4 Der BLRH entgegnete, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere auch diese Vorgehensweise.

Nach Ansicht des BLRH sollten das Anforderungs- und Tätigkeitsprofil einer Geschäftsführung bereits bei Gründung der Gesellschaft feststehen. Eine Überbrückung durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft wäre eine mögliche Lösung gewesen.

Die umfassende Verantwortung als Eigentümervertreter:in gewährleistete die erforderliche Eignung für die Funktionserfüllung und stellte sicher, dass die betraute Person ihrer gesellschaftsrechtlichen Eigenverantwortung gerecht wurde.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[73] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

[73] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Eignungsprüfung

45.1 (1) Für die Geschäftsführungsfunktion von A fand im Jahr 2021 eine Eignungsprüfung durch die Landesholding statt.

In Folge der Ausschreibung gaben zwei Personen eine Bewerbung ab. Mit Geschäftsführerin A lud die Landesholding aber nur eine Kandidatin zum Hearing ein. Das Hearingteam bestand aus dem Geschäftsführer der LIB, einem Aufsichtsratsmitglied der LIB sowie einer Mitarbeiterin der Landesholding. Geschäftsführerin A erhielt die maximale Punktezahl.

(2) Der BLRH glich die Anforderungen gemäß Ausschreibung mit dem Lebenslauf von Geschäftsführerin A ab. Die geforderten fachlichen Kriterien waren:

- Ausgeprägte bauwirtschaftliche Fachkenntnisse sowie betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse
- Fundierte Erfahrung im Baunebengewerbe und Know-how in der Leitung einer ähnlichen Einrichtung inklusive Mitarbeiterführung

Der Abgleich zeigte, dass Geschäftsführerin A die Anforderungen erfüllte.

(3) Zu den mit der Stelle verbundenen Aufgaben zählten laut Ausschreibung neben der Geschäftsführung der Ceramico auch die Betriebsführung der Landesfachschule für Keramik und Ofenbau sowie der Betrieb einer zertifizierten Erwachsenenbildungseinrichtung. Die Ausschreibungskriterien verlangten keine Erfahrungen im schulischen Bereich.

(4) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung der Geschäftsführerin WW vornehmen.

45.2 Zu (3) Die ausgeschriebene Stelle umfasste sowohl die Funktionen der Geschäftsführung als auch die der Betriebsführung der Landesfachschule. Der BLRH kritisierte, dass die in der Ausschreibung geforderten Kriterien keinen Bezug auf den schulischen Bereich nahmen.

Der BLRH empfahl der Ceramico, Ausschreibungskriterien in öffentlichen Ausschreibungen klar festzulegen um sicherzustellen, dass die Eignungsprüfung effizient durchgeführt werden kann und ausschließlich qualifizierte Bewerber:innen angesprochen werden.

Der BLRH empfahl der Ceramico, Ausschreibungskriterien festzulegen, die alle Aufgabenbereiche der Geschäftsführung abdecken.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass die Ceramico mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführerin WW durchführte.

Der BLRH empfahl der Ceramico, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

45.3 Zu (3) Dazu gab die Landesholding bekannt, es sei die Intention gewesen, dass durch den praktischen technischen Bezug der Geschäftsführung der Ceramico der Schulbetrieb aufgrund privatwirtschaftlicher Expertise und einer Außensicht profitieren sollte. Die Schule bilde einen Handwerksberuf aus, da stehe praktische Erfahrung im Vordergrund und nicht ausschließlich die pädagogische Ausbildung.

Zu (4) Hierzu merkte die Landesholding an, dass es als sinnvoll erachtet wurde, eine geeignete Dienstnehmerin mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen, bis das Ausschreibungsverfahren abgeschlossen gewesen sei. Sie hielt fest, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen sehr wohl eine Eignungsprüfung vorliege und zwar schon beim Auswahlverfahren bei der Aufnahme als Dienstnehmer:in. Weiters werde bei der Betrauung mit der Funktion geprüft, ob die Eignung für die Funktion auch vorliege. Nur geeignete Dienstnehmer:innen würden mit Geschäftsführungsfunktionen betraut. Daher sei es nicht richtig, dass festgehalten werde, dass keine Eignungsprüfung vorliege.

45.4 Zu (4) Der BLRH wies darauf hin, dass grundsätzlich auch bei einer „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 44.4.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

46.1 (1) Geschäftsführerin WW war Dienstnehmerin der LIB und übte ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihres Dienstvertrags aus. Der Dienstvertrag mit der LIB entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

(2) Geschäftsführerin A verfügte über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Ceramico. Der mit Mai 2022 abgeschlossene und auf drei Jahre befristete[74] Vertrag entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

46.2 Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag von Geschäftsführerin WW nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Ceramico mit Geschäftsführerin WW keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Ceramico, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

46.3 Hierzu gab die Landesholding bekannt, dass es als sinnvoll erachtet wurde, eine geeignete Dienstnehmerin mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag mit der Muttergesellschaft, der LIB, liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass die Dienstnehmerin die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich – ohne monetäre Bewertung der Zusatzfunktion - erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde.

46.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

[74] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 44.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen, die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 44.4.

Entlohnung

47.1 (1) Geschäftsführerin WW übte ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihres Dienstverhältnisses mit der LIB aus. Sie bezog ein Gehalt als Dienstnehmerin. Die Geschäftsführerin schloss mit dem Geschäftsführer bzw. der Geschäftsführerin der LIB Zielvereinbarungen ab. Die Ziele betrafen überwiegend ihre Tätigkeiten in der LIB.

(2) Geschäftsführerin A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 15 Prozent des Fixgehalts. Einen Teil ihres Fixgehalts bezog Geschäftsführerin A vom Bund, weil sie Direktorin der Landesfachschule für Keramik und Ofenbau war. Die Differenz auf das Fixgehalt leistete die Ceramico. Der Geschäftsführungsvertrag enthielt die Vorgabe, dass ihr Fixgehalt für die Dauer der Schulleitung um den Bezug aus der Schulleitertätigkeit zu verringern war.

In den Jahren 2022 bis 2025 kam es zu Überschreitungen des Fixgehalts von insgesamt rund 34.600 Euro. Der Grund lag an der Indexierung des Gehalts als Schulleiterin. Eine entsprechende Reduktion des Gehalts als Geschäftsführerin erfolgte nicht.

Für die Geschäftsführung der Ceramico lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von Geschäftsführerin A lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung. Das Gesamtjahresgehalt von WW war nicht an der Vergütungsempfehlung zu beurteilen, weil sie dieses als Dienstnehmerin erhielt.

(3) Geschäftsführerin A und der Vertreter der Generalversammlung unterzeichneten im September 2022 eine Zielvereinbarung für das Jahr 2022. Dienstantritt von Geschäftsführerin A war Mai 2022.

(4) Die Zielevaluierung für 2022 erfolgte im Jänner 2024. Geschäftsführerin A beschrieb schriftlich in kurzen Kommentaren die Zielerreichung. Der Zielevaluierung waren keine Beilagen angeschlossen. Für den BLRH war es nicht nachvollziehbar, in welchem Jahr die Ziele umgesetzt wurden. Gleiches galt für die Zielevaluierung für das Jahr 2024.

Die Prämie für das Jahr 2022 gelangte im Jahr 2024 in Höhe von 15 Prozent des Jahresfixgehalts zur Auszahlung. Die Ceramico nahm keine Aliquotierung aufgrund des unterjährigen Dienstantritts vor.

(5) Für das Jahr 2023 konnte die Geschäftsführerin A keine schriftliche Zielvereinbarung vorlegen. Die Zielevaluierung erfolgte im Oktober 2024. Geschäftsführerin A beschrieb schriftlich in kurzen Kommentaren die Zielerreichung oder hakte die Ziele ohne Kommentar ab. Der Zielevaluierung waren keine Beilagen angeschlossen. Mangels Zielvereinbarung war die Zielerreichung für den BLRH nicht beurteilbar.

(6) Die vereinbarten Ziele waren teilweise unkonkret, nicht messbar oder mit keinem konkreten Zeitrahmen vereinbart. Die Zielvereinbarungen für 2022 und 2024 enthielten weder eine konkrete Prämienhöhe noch eine Gewichtung der Ziele. Aus den Zielvereinbarungen ging zudem nicht hervor, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten.

Die nachfolgende Tabelle zeigt Beispiele hierfür:

Tabelle 21: Beispiele Ziele Ceramico

Betrifft Jahr	Zielvereinbarung	Nachweis der Umsetzung	Auszahlung
2023	*„Ausbau des Ausbildungsbetriebs“*	*„✓“*	100 Prozent
2023	*„Bedarfsorientierter Ausbau und Optimierung des Kursangebotes“*	*„✓“*	100 Prozent
2023	*„Schaffung einer Meisterschule im Burgenland“*	*„✓ im Aufbau“*	100 Prozent
2024	*„Konstante Auslastung des Kursangebotes“* *„Konstante Auslastung der Keramikproduktion“* *„Konstante Auslastung des Ingenieurbüros“*	*„✓“*	100 Prozent

Quelle: Ceramico, Darstellung: BLRH

Zur Auszahlung gelangten stets 100 Prozent des Höchstbetrags gemäß Geschäftsführungsvertrag.

47.2 Zu (1) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführerin WW ein indexiertes Gehalt auf Basis ihres Dienstvertrags mit der LIB erhielt.

Zu (2) Der BLRH kritisierte die gewählte Vertragskonstruktion mit Geschäftsführerin A, weil sie gleichzeitig Direktorin der Landesfachschule für Keramik und Ofenbau und Geschäftsführerin der Ceramico war. Dadurch erhielt sie ein Gehalt vom Bund und von der Ceramico.

Der BLRH kritisierte, dass es in den Jahren 2022 bis 2025 zu Überschreitungen des im Geschäftsführungsvertrag vereinbarten Fixgehalts von insgesamt rund 34.600 Euro kam.

Der BLRH empfahl der Ceramico, Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden.

In den bestehenden Fällen mit mehreren auszahlenden Stellen empfahl der BLRH der Ceramico, die Einhaltung des Fixgehalts jährlich zu überprüfen.

Der BLRH empfahl der Ceramico, das im Geschäftsführungsvertrag vereinbarte Fixgehalt einzuhalten.

Zu (3) und (4) Der BLRH kritisierte, dass die Ceramico Geschäftsführerin A für das Jahr 2022 eine volle Jahresprämie ausbezahlte, obwohl der Dienstantritt im Mai 2022 war. Die Konzernrichtlinie sah eine Aliquotierung vor.

Der BLRH empfahl der Ceramico, bei unterjährigen Dienstantritten oder bei unterjährigen Vertragsanpassungen die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.

Zu (4) und (5) Der BLRH kritisierte, dass die Zielevaluierungen nicht durchgängig nachvollziehbar dokumentiert waren. Für den BLRH war es nicht nachvollziehbar, ob und wann die Ziele erreicht wurden. Er hielt es daher für erforderlich, die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

Der BLRH empfahl der Ceramico, die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführerin A für das Jahr 2023 keine schriftliche Zielvereinbarung vorlegen konnte. Mangels Zielvereinbarung war die Zielerreichung für den BLRH nicht beurteilbar.

Der BLRH empfahl der Ceramico, mit den Geschäftsführer:innen schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.

Zu (6) Der BLRH kritisierte, dass die vereinbarten Ziele teilweise unkonkret, nicht messbar oder mit keinem konkreten Zeitrahmen vereinbart waren. Die Ziele waren nicht SMART formuliert.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen keine Gewichtung der Ziele enthielten.

Der BLRH empfahl der Ceramico, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen von Geschäftsführerin A keine konkrete Prämienhöhe enthielten. Der BLRH wies darauf hin, dass die Vertragsschablonenverordnung bzw. der Geschäftsführungsvertrag eine Maximalhöhe der Prämienmöglichkeit vorsahen, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Dies war Vereinbarungssache zwischen der Geschäftsführerin und dem/der Eigentümervertreter/in. Für den BLRH waren daher die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Der BLRH empfahl der Ceramico, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH empfahl der Ceramico, bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie in Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.

Der BLRH kritisierte, dass aus den Zielvereinbarungen nicht hervorging, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Der BLRH sah dies für die Erfüllung der SMART-Kriterien als erforderlich an.

Der BLRH empfahl der Ceramico, in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Geschäftsführer:innen die Zielerreichung zu belegen hatten.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

47.3 Zu (2) Die Landesholding gab dazu bekannt, dass im Zuge der Vertragsverhandlungen im Jahr 2022 es aus Synergiegründen als sinnvoll erachtet worden sei, dass Geschäftsführerin A neben der Geschäftsführungstätigkeit auch die Schulleitertätigkeit innehabe. Geschäftsführerin A übe somit zwei Tätigkeiten aus und habe daher auch zwei aufrechte Dienstverhältnisse. Einerseits ein Dienstverhältnis zur Ceramico, dessen Gehalt während der Laufzeit des Vertrages - gemäß § 3 Abs. 1 Z 4 Vertragsschablonenverordnung nicht valorisiert geworden sei und andererseits ein Dienstverhältnis als Schulleiterin zum Bund, welches nicht von der vorhin erwähnten Verordnung erfasst sei und somit Index angepasst werden dürfe. An dieser Stelle werde ausdrücklich festgehalten, dass das Gehalt für die Geschäftsführungstätigkeit, welches von der Ceramico ausbezahlt werde, nicht valorisiert geworden sei und werde. Eine jährliche Evaluierung hinsichtlich des Bezugs aus der Schulleitertätigkeit in Relation mit dem dargestellten Grundgehalt sei im Vertrag aufgenommen worden. Diese Bestimmung solle lediglich dazu dienen, die Entwicklung des Gesamtbezugs im Auge zu behalten. Damit sei jedoch nicht gemeint gewesen, dass das Schulleitergehalt nicht valorisiert werden dürfe.

Geschäftsführerin A übe – im Gegensatz zu anderen Geschäftsführern, die ebenfalls ein Gehalt aus einem anderen (jedoch nicht ausgeübten) Dienstverhältnis erhalten - tatsächlich zwei Tätigkeiten vollumfänglich aus. Somit unterscheide sich ihre Vertragslage wesentlich von anderen Geschäftsführer:innen. Ihr Gehalt aus der Schulleitertätigkeit werde auch nicht an den Bund refundiert. Seitens der Gesellschaft wäre und sei sichergestellt, dass das Gehalt für die Geschäftsführungstätigkeit nicht valorisiert geworden sei bzw. werde. Somit sei diese Empfehlung umgesetzt.

Durch die Wahrnehmung der Schulleitertätigkeit durch Geschäftsführerin A könnten am Standort Synergien gehoben werden und ermögliche es Ceramico somit ein unter der Bandbreite liegendes Geschäftsführungsgehalt auszubezahlen.

Zu (3) und (4) Hier führte die Landesholding aus, dass die Bestellung von Geschäftsführerin A per Mai 2022 erfolgt sei, dementsprechend sei die Festlegung der Ziele für das Geschäftsjahr 2022 für Geschäftsführerin A nach erfolgter Bestellung erfolgt. Grundsätzlich werde nach der Konzernrichtlinie vorgegangen und Prämien auch nur nach Vorliegen der Zielvereinbarungen und Zielevaluierungen ausbezahlt. Dies werde auch künftig eingehalten werden.

Zu (4) und (5) Die Landesholding gab bekannt, dass die Evaluierung der Zielerreichung durch den Eigentümervertreter im Rahmen eines Evaluierungsgespräches mit Geschäftsführerin A vorgenommen worden sei. Künftig werde dies entsprechend der Konzernrichtlinie besser dokumentiert werden.

Zu (5) Dazu merkte die Landesholding an, dass grundsätzlich Zielvereinbarungen schriftlich abgeschlossen werden und Prämien nur anhand von Zielvereinbarungen ausbezahlt werden. Dies sei auch in der Konzernrichtlinie so festgehalten. Auf die Einhaltung werde auch künftig geachtet werden.

Zu (6) Die Landesholding wies darauf hin, dass der BLRH im Prüfungsbericht die Auffassung vertrete, dass die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen seien und bei notwendigen Einsparungen eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden sollte.

Sowohl die Vertragsschablonenverordnung als auch der Geschäftsführungsvertrag würden vorsehen, dass der Geschäftsführung als Abgeltung für die Tätigkeit ein Gesamtjahresentgelt gebühre, das sich aus dem Grundgehalt und einem variablen Bezugsbestandteil zusammensetze. Variable Bezugsbestandteile dürften nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und seien mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen. Dies sei im betreffenden Geschäftsführungsvertrag mit maximal 15 Prozent des Grundgehaltes bestimmt worden.

Gemäß der Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen“ der Landesholding Burgenland müssten Ziele spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert („SMART“ – Ziele) sein und sollten direkt von der Geschäftsführung beeinflussbar sein und überwiegend durch ihre oder seine Leistung erfüllt werden.

Im Geschäftsführungsvertrag sei weiters geregelt, dass die genaue Zusammensetzung der Erfolgsvergütung jährlich im Vorhinein in einer Zielvereinbarung schriftlich zu vereinbaren sei. In der Zielvereinbarung werde somit konkretisiert, welche leistungs- und erfolgsorientierten Ziele je nach Erfüllungsgrad die maximal 15 Prozent Erfolgsvergütung auslösen könnten. Eine Kürzung bzw. Streichung der Prämie auf Basis von nicht leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten sei vom Wortlaut der angeführten Bestimmungen nicht gedeckt und würde auch nicht der Lebensrealität entsprechen.

Die Prämienhöhe sei eindeutig im Vertrag fixiert und bedürfe daher keiner Festschreibung auf den Zielvereinbarungen. Es sei klar, dass bei voller Erreichung der Ziele, die Prämie im vollen Ausmaß auszubezahlen sei.

Wie schon oben festgehalten, werde künftig bei Zielvereinbarungen und auch Zielevaluierungen die Konzernrichtlinie strikt eingehalten werden und die Zielevaluierungen auch mit den entsprechenden Nachweisen belegt werden.

47.4 Zu (2) Der BLRH entgegnete, dass der Geschäftsführungsvertrag von Geschäftsführerin A eindeutig festlegte, dass das Gehalt als Schulleiterin ihr Fixgehalt als Geschäftsführerin verringerte. Somit war das Gehalt im Geschäftsführungsvertrag als fixe Obergrenze für beide Tätigkeiten anzusehen. Der Vertrag regelte dies wie folgt:

„Die Geschäftsführerin übt derzeit auch die Funktion der Schulleitung der Landesfachschule für Keramik und Ofenbau mit einem jährlichen Bruttobezug in Höhe von […] aus. ***Auf die Dauer der Schulleitung ist das in Punkt VI. Abs. 1 lit. a dargestellte Grundgehalt um den Bezug aus der Schulleitertätigkeit zu verringern.*** *Eine jährliche Evaluierung hinsichtlich Bezug aus der Schulleitertätigkeit in Relation mit dem dargestellten Grundgehalt wird auf die Dauer der Schulleitung vorgenommen.“*

Bei dem unter Punkt VI. Abs. 1 lit. a dargestellten Grundgehalt handelte es sich um das Grundgehalt als Geschäftsführerin ohne Prämie. Dieses war als Fixgehalt ohne Indexierung über die Laufzeit vereinbart.

Der BLRH kritisierte nicht die Indexierung des Gehalts als Schulleiterin. Jedoch hätte dieses gemäß Geschäftsführungsvertrag das Grundgehalt als Geschäftsführerin reduzieren müssen („verringern“).

Der Argumentation der Landesholding folgend, wonach beide Dienstverhältnisse komplett unabhängig voneinander zu sehen wären, standen die Ausführungen im Geschäftsführungsvertrag, wonach die beiden Bezüge miteinander verknüpft waren, entgegen.

Zu (3) und (4) Die Landesholding ging in ihrer Stellungnahme nur auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Zielvereinbarung ein. Der BLRH wies aber darauf hin, dass seine Kritik darauf gerichtet war, dass die Ceramico Geschäftsführerin A für das Jahr 2022 eine volle Jahresprämie ausbezahlte, obwohl der Dienstantritt im Mai 2022 erfolgte. Die Konzernrichtlinie sah eine Aliquotierung der auszuzahlenden Prämie vor. Die Ceramico ignorierte diese Vorgabe.

Zu (6) Der BLRH entgegnete, dass der Geschäftsführungsvertrag keinen Anspruch auf Prämien enthielt. Gemäß dem Geschäftsführungsvertrag **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[75] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in der Zielvereinbarung festzuhalten.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

[75] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

DFT Dach- und Fassadentechnik GmbH

48.1 Die **DFT** wurde im Jänner 2021 von der HMCA Immo GmbH gegründet. Im April 2021 beteiligte sich das Land Burgenland über die WiBAG Wirtschaftsdienstleistungs GmbH zu 32 Prozent an der DFT. Ab diesem Zeitpunkt unterlag die DFT der Prüfungsbefugnis des BLRH.

Die DFT war seit Juni 2023 zu 100 Prozent im Eigentum der Wirtschaftsagentur Projektentwicklung. Letztere war wiederum indirekt zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding. Ab diesem Zeitpunkt galten das Stellenbesetzungsgesetz und die Vertragsschablonenverordnung.

Tabelle 22: Geschäftsführungen DFT

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
DFT								
VV	nein	08.01.2021	08.06.2023					
A	nein	14.12.2022	13.06.2023					
UU	nein	05.06.2023	laufend					
B	nein	09.11.2023	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen								
keine Geschäftsführungsverträge abgeschlossen, indexierte Gehälter auf Basis Dienstverträge								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

49.1 (1) Geschäftsführer VV war seit der Gründung der Gesellschaft im Jänner 2021 bis im Dezember 2022 Alleingeschäftsführer. Im Dezember 2022 wurde A als weiterer Geschäftsführer bestellt.

Bei den Bestellungen von Geschäftsführer VV und A in den Jahren 2021 und 2022 unterlag die DFT nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Es lagen keine Unterlagen hinsichtlich der Bestellungsprozesse vor.

(2) Im Juni 2023 berief die DFT Geschäftsführer VV und A ab und bestellte Geschäftsführer UU. Im November 2023 bestellte sie Geschäftsführer B. Die Bestellungen erfolgten ohne öffentliche Ausschreibungen.

(3) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung der Geschäftsführer UU und B vornehmen.

49.2 Zu (2) und (3) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von UU und B im Juni bzw. November 2023 keine öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen, obwohl dieses ab Juni 2023 für die DFT galt.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer B und UU durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der DFT, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der DFT, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

49.3 Eingangs wurde seitens der Landesholding angemerkt, dass die DFT einen Sonderfall darstelle und daher nicht mit den anderen verglichen werden könne. Die Gesellschaft sei im Rahmen einer Unternehmenssanierung in Teilschritten durch die Wirtschaftsagentur treuhändig für das Land Burgenland übernommen worden. Die Geschäftsführungstätigkeit sei immer nur als interimistische Tätigkeit ausgelegt gewesen, weil das Ziel der Übernahme der Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze gewesen sei. Gleichzeitig sei ein Käufer für das Unternehmen gesucht worden, was sich schwieriger als erwartet dargestellt habe. Durch die langfristige Bestellung eines/einer Geschäftsführer:in wäre die Möglichkeit der Veräußerung wohl nicht unterstützt worden. Mittlerweile sei eine Einigung über einen mehrheitlichen Verkauf mit einem externen Dritten erzielt worden.

Daher sei UU als Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung mit der Geschäftsführung der DFT betraut worden und später dann B, der Dienstnehmer der Landesholding gewesen sei. Letztgenannter sei Spezialist für Insolvenzrecht und Unternehmenssanierung mit mehrjähriger Berufserfahrung gewesen und seine Bestellung sei zum Zeitpunkt des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der DFT sinnvoll und nachvollziehbar gewesen. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen, gerade wenn es nur vorübergehend sein solle. Auch hier seien geeignete Dienstnehmer eingesetzt worden.

Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit. Es habe danach eine öffentliche Ausschreibung stattgefunden.

Zum Punkt Eignungsprüfung wurde festgehalten, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung, Dienstnehmer:innen – welche in der Regel aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen zusätzlich Geschäftsführungen übernähmen – im Rahmen ihrer Einstellung sehr wohl einem Auswahlverfahren unterlägen und eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Es würden somit nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen.

49.4 Hinsichtlich der *„unentgeltlichen“* Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[76] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

[76] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Hinzu kam, dass Geschäftsführer B für die Ausübung der Funktion eine Prämie erhielt.

Der BLRH hielt fest, dass Geschäftsführer UU auch Geschäftsführer in der Mutter- und der Großmuttergesellschaft war. Hätte man bei der Bestellung in einem dieser Unternehmen eine Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt, wäre im Fall der DFT eine ausschreibungslose Bestellung der Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft möglich gewesen. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme der Ausschreibungspflicht die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

50.1 (1) Hinsichtlich der Geschäftsführer VV und A in den Jahren 2021 und 2022 unterlag die DFT nicht dem Stellenbesetzungsgesetz und der Vertragsschablonenverordnung. Es lagen keine Geschäftsführungsverträge vor. Geschäftsführer VV war ein Eigentümer der HMCA Immo GmbH. Geschäftsführer A war seit März 2022 Dienstnehmer der DFT.

(2) Geschäftsführer UU war Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung und übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags aus. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

(3) Geschäftsführer B war Dienstnehmer der Landesholding und übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags aus. Für den neuen Aufgabenbereich erhielt er ab November 2023 eine gesonderte Vergütung in Form einer monatlichen Prämie. Im Übrigen blieb der Dienstvertrag unverändert aufrecht. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er unbefristet war.

50.2 Zu (2) und (3) Der BLRH kritisierte, dass die Dienstverträge von UU und B nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprachen.

Der BLRH kritisierte, dass die DFT mit den beiden Geschäftsführern UU und B jeweils keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der DFT, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

50.3 Die Landesholding merkte an, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, geeignete Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen, gerade in diesem Fall, wo von Anfang an klar gewesen sei, dass die Gesellschaft verkauft werden solle. Dienstverträge lägen vor, die naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen seien. Man dürfe aber nicht übersehen, dass die Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich bzw. B mit einer geringen Prämie im Dienstvertrag erbringen und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters könne neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch Dienstnehmer:innen im Konzern wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden.

50.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 49.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen, die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war.

Hinzu kam, dass Geschäftsführer B für die Ausübung der Funktion eine Prämie erhielt.

Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 49.4.

Abschließend hielt der BLRH fest, dass Geschäftsführer UU auch Geschäftsführer in der Mutter- und der Großmuttergesellschaft war. Hätte man bei der Bestellung in einem dieser Unternehmen eine Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt, wäre sodann auch ein Geschäftsführungsvertrag gemäß Vertragsschablonenverordnung mit ihm abzuschließen gewesen.

Entlohnung

51.1 (1) Geschäftsführer VV bezog kein Gehalt. Geschäftsführer A bezog ein Gehalt aus seinem Dienstverhältnis mit der DFT gemäß Dienstvertrag. Ab der Übernahme der Geschäftsführungsfunktion erhielt er eine Zulage. Zusätzlich erhielt er monatlich eine Prämie. Eine Vereinbarung oder Zielevaluierung dazu gab es nicht.

(2) Geschäftsführer UU bezog als Dienstnehmer ein Gehalt von der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung. Er konnte aufgrund seines Vertragsverhältnisses Prämien bei Abschluss einer Zielvereinbarung erhalten. Prämien wurden im überprüften Zeitraum keine ausbezahlt.

(3) Geschäftsführer B bezog als Dienstnehmer ein Gehalt von der Landesholding. Ab der Übernahme der Geschäftsführungsfunktion erhielt er eine monatliche Prämie für die Dauer der Geschäftsführungsfunktion. Zielvereinbarungen wurden im überprüften Zeitraum nicht abgeschlossen.

(4) Für die Geschäftsführungsfunktionen der DFT lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

51.2 Zu (1) Der BLRH stellte fest, dass das Land Burgenland seit April 2021 indirekt zu 32 Prozent an der DFT beteiligt war. Die Konzernrichtlinie für Prämien war zu diesem Zeitpunkt noch nicht anwendbar. Dennoch kritisierte der BLRH, dass für die ausbezahlten Prämien an Geschäftsführer A keine schriftliche Vereinbarung und Zielevaluierung vorlag.

Der BLRH empfahl der Landesholding, auch bei Gesellschaften mit Minderheitsbeteiligungen darauf hinzuwirken, keine Prämien ohne schriftliche Zielvereinbarung und Zielevaluierung auszubezahlen.

Zu (2) und (3) Geschäftsführer UU und B erhielten ein indexiertes Gehalt auf Basis ihrer Dienstverträge.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

FutureTech Campus GmbH

52.1 Das Land Burgenland erwarb im Juni 2023 über die WiBAG Patent- und Markenverwertungs GmbH[77] zunächst 94 Prozent der Anteile an der **FutureTech**. Ab diesem Zeitpunkt galten das Stellenbesetzungsgesetz und die Vertragsschablonenverordnung. Im selben Jahr reduzierte sich der Anteil auf 50 Prozent.

Seit Jänner 2025 war das Land Burgenland indirekt Alleineigentümerin.

Tabelle 23: Geschäftsführungen FutureTech

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
FutureTech								
VV	nein	04.01.2021	13.06.2023					
UU	nein	24.05.2023	laufend					
MM	nein	28.06.2023	17.01.2025					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

53.1 (1) Bei den Bestellungen von Geschäftsführer VV im Jahr 2021 und von UU im Mai 2023 unterlag die FutureTech nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Es lagen keine Unterlagen hinsichtlich VV vor. Geschäftsführer UU war Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung.

(2) Im Juni 2023 wurde Geschäftsführer VV abberufen und Geschäftsführer MM bestellt. Die Bestellung von MM erfolgte ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung. Die FutureTech berief MM im Jänner 2025 von seiner Geschäftsführung ab.

(3) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführer MM vornehmen.

53.2 Zu (2) und (3) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von MM keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging, obwohl dieses ab Juni 2023 für die FutureTech galt.

[77] Später Wirtschaftsagentur Projektentwicklungs GmbH.

Der BLRH kritisierte, dass die FutureTech mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz von Geschäftsführer MM durchführte.

Der BLRH empfahl der FutureTech, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der FutureTech, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

53.3 Die Landesholding merkte an, dass der Geschäftsführer UU Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung gewesen sei. Er sei 2023 gemeinsam mit einem Vertreter der privaten Seite (MM) zum Geschäftsführer bestellt worden. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles habe es Sinn gemacht, einen geeigneten Dienstnehmer im Konzern unentgeltlich mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Eine öffentliche Ausschreibung der Geschäftsführungsposition ohne Entgelt sei ihrer Ansicht nach realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Weiters wurde zum Punkt „Eignungsprüfung“ festgehalten, dass Dienstnehmer:innen auch einem Auswahlverfahren unterlägen und zwar bei der Aufnahme ins Unternehmen. Weiters würden nur Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktion betraut, die auch die entsprechende Qualifikation aufwiesen und sich im beruflichen Alltag bewährt hätten. Daher sei es nicht richtig, dass keine Eignungsprüfung vorliege.

53.4 Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[78] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend.

[78] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH hielt fest, dass Geschäftsführer UU zum Zeitpunkt des Kaufes der FutureTech auch Geschäftsführer in der Mutter- und der Großmuttergesellschaft war. Hätte man bei der Bestellung in einem dieser Unternehmen eine Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt, wäre im Fall der FutureTech eine ausschreibungslose Bestellung der Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft möglich gewesen. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme der Ausschreibungspflicht die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen.

Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

54.1 (1) Hinsichtlich Geschäftsführer VV und UU unterlag die FutureTech nicht dem Stellenbesetzungsgesetz und der Vertragsschablonenverordnung. Für Geschäftsführer VV lag kein Geschäftsführungsvertrag vor.

(2) Geschäftsführer UU war Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung und übte seine Geschäftsführungsfunktionen im Rahmen seines Dienstvertrags aus.

(3) Für den Geschäftsführer MM lag weder ein schriftlicher Vertrag mit der FutureTech vor noch war er Dienstnehmer des Landes Burgenland oder einer Beteiligungsgesellschaft im Konzern Landesholding. Er erhielt auch keine Vergütungen von diesen für seine Geschäftsführungstätigkeit.

54.2 Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass die FutureTech mit Geschäftsführer MM keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der FutureTech, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

54.3 Dazu gab die Landesholding bekannt, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, einen geeigneten Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Dadurch könnten weitreichende Kosteneinsparungen durch die Besetzung mit UU erzielt werden.

MM sei von den privaten Investoren gewünscht gewesen und – wie der BLRH selbst feststelle – habe dieser kein Entgelt erhalten. Somit sei auch kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen worden.

54.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 53.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war.

Hinzu kam, dass Geschäftsführer B für die Ausübung der Funktion eine Prämie erhielt. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 53.4.

Abschließend hielt der BLRH fest, dass Geschäftsführer UU zum Zeitpunkt des Kaufes der FutureTech auch Geschäftsführer in der Mutter- und der Großmuttergesellschaft war. Hätte man bei der Bestellung in einem dieser Unternehmen eine Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt, wäre sodann auch ein Geschäftsführungsvertrag gemäß Vertragsschablonenverordnung mit ihm abzuschließen gewesen.

In Bezug auf Geschäftsführer MM entgegnete der BLRH, dass die FutureTech ab Juni 2023 das Stellenbesetzungsgesetz verpflichtend anzuwenden hatte. Ein privater Miteigentümer konnte die Anwendung des Gesetzes nicht beschränken.

Entlohnung

55.1 (1) Geschäftsführer VV war über eine Gesellschaft an der FutureTech beteiligt. Er erhielt kein Gehalt von der FutureTech.

(2) Geschäftsführer UU bezog als Dienstnehmer ein Gehalt von der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung. Er konnte aufgrund seines Vertragsverhältnisses Prämien bei Abschluss einer Zielvereinbarung erhalten. Prämien wurden im überprüften Zeitraum keine ausbezahlt.

(3) Geschäftsführer MM war Geschäftsführer eines Unternehmens, das an der FutureTech beteiligt war.[79] Er erhielt kein Gehalt von der FutureTech.

(4) Für die Geschäftsführungsfunktionen der FutureTech lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

55.2 Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer UU ein indexiertes Gehalt auf Basis seines Dienstvertrags mit der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung erhielt.

[79] Dabei handelte es sich um kein Konzernunternehmen der Landesholding.

Gästehäuser und Küchen Burgenland GmbH, Küche Burgenland GmbH

56.1 Die Gästehäuser Burgenland GmbH wurde im August 2017 gegründet, die Küche Burgenland im Mai 2022. Im September 2023 wurde die Küche Burgenland auf die Gästehäuser Burgenland GmbH verschmolzen. Dabei erfolgte die Änderung des Firmenwortlautes auf Gästehäuser und Küchen. Die Gesellschaften standen zu 100 Prozent im Eigentum der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe.[80]

Tabelle 24: Geschäftsführungen Gästehäuser und Küchen; Küche Burgenland

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Gästehäuser und Küchen (ehemals Gästehäuser Burgenland GmbH)								
A	ja	15.04.2019	23.04.2024					
B	nein	21.09.2021	22.01.2022					
C	ja	05.07.2022	12.03.2024					
D	ja	20.03.2024	laufend					
TT	nein/ja	07.05.2024	laufend					
Küche Burgenland								
RR	nein*	03.05.2022	08.07.2022					
C	ja	05.07.2022	27.09.2023					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
mangelnde Dokumentation zur Erfüllung der Ausschreibungskriterien								
nachträgliche Erhöhung des Fixgehalts								
Konzernrichtlinie zu Prämien nicht eingehalten								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

57.1 (1) Im Jänner 2019 schrieb das Land Burgenland die Geschäftsführungsfunktion der Gästehäuser Burgenland GmbH entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Geschäftsführer A wurde im April 2019 bestellt. Im September 2021 bestellte die Gästehäuser Burgenland GmbH B ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Im Jänner 2022 berief sie B als Geschäftsführerin ab.

[80] Mittlerweile umbenannt auf WAB Beteiligungen und Risikomanagement GmbH.

(2) Im Februar 2022 wurde die Geschäftsführungsfunktion[81] von C entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz ausgeschrieben. Seine Bestellungen in der Gästehäuser Burgenland GmbH und der Küche Burgenland erfolgten im Juli 2022.

Im Mai 2022 bestellte die Küche Burgenland RR als weiteren Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Geschäftsführer RR war zu diesem Zeitpunkt Geschäftsführer der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe. Diese war die Muttergesellschaft.

(3) Im November 2023 schrieb die Gästehäuser und Küchen die Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus.[82] Die Bestellung von D erfolgte im März 2024 nachdem C seine Geschäftsführungsfunktion beendete.

(4) Aufgrund des Zeitablaufs der Geschäftsführungsfunktion von A bestellte die Gästehäuser und Küchen im Mai 2024 den interimistischen Geschäftsführer TT ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Geschäftsführer TT war zu diesem Zeitpunkt bereits Geschäftsführer der Fußballakademie. Dabei handelte es sich nicht um die (Groß-)Muttergesellschaft. Nach einer öffentlichen Ausschreibung im November 2024, stellte sich der bereits bestellte Geschäftsführer TT als bester Bewerber heraus.

57.2 Zu (1) und (4) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von B in der Gästehäuser Burgenland GmbH im September 2021 keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von TT in der Gästehäuser und Küchen im Mai 2024 keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging. TT hatte zum Zeitpunkt der Bestellung die Geschäftsführung in einem Konzernunternehmen inne, welches nicht die (Groß-)Muttergesellschaft der Gästehäuser und Küchen war. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Zu (2) Der BLRH hielt fest, dass die Küche Burgenland vor Bestellung von Geschäftsführer RR keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil RR als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

---

[81] Betreffend die Gästehäuser Burgenland GmbH sowie die in Gründung befindliche Küche Burgenland GmbH.
[82] Betreffend die Gästehäuser und Küchen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

57.3 Zu (1) und (4) Dazu wurde seitens der Landesholding angemerkt, dass von einer Ausschreibung nur abgegangen werde, wenn es aus Gründen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit geboten sei, z.B. für eine kurze interimistische Bestellung oder durch Übernahme einer Geschäftsführungsfunktion durch eine/n Geschäftsführer:in einer anderen Gesellschaft des Konzerns.

Auf die näheren Ausführungen über die interimistischen Bestellungen sowie Besetzung von Geschäftsführungsfunktionen mit Geschäftsführer:innen anderer Gesellschaften des Konzerns werde auf die Stellungnahme in Teil A „Ausschreibung“ TZ 5.3 verwiesen.

57.4 Der BLRH entgegnete, dass die Gästehäuser und Küchen zum Zeitpunkt der interimistischen Bestellung von TT bereits über einen Geschäftsführer verfügte. Daher gab es keine Vakanz vor der Bestellung von Geschäftsführer TT.

Hinsichtlich der Bestellung interimistischer Geschäftsführer:innen hielt der BLRH fest, dass das Stellenbesetzungsgesetz nicht nur die endgültige, sondern grundsätzlich jede Bestellung von Geschäftsführungsfunktionen regelte. Der BLRH erkannte zwar an, dass in bestimmten Fällen wie zum Beispiel Krankheit, Tod oder Rücktritt einer/s Geschäftsführer:in eine Bestellung ohne vorherige Ausschreibung notwendig sein konnte. Die vom Land Burgenland und der Landesholding angeführte Literatur sah dementsprechend bei derartigen „unvorhersehbaren Vakanzen“ eine Ausnahme der Ausschreibungspflicht vor einer Bestellung vor. Aber auch dort wurde ausgeführt, dass es ratsam war, mit der interimistischen Geschäftsführung Personen zu betrauen, die nicht nur fachlich geeignet waren, sondern ihrerseits bereits aus einer öffentlichen Ausschreibung für eine vergleichbare Position hervorgegangen waren.

Nach Ansicht des BLRH wäre die Erfüllung des Stellenbesetzungsgesetzes, das eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden einer Stelle vorsah, somit jedenfalls möglich gewesen.

Für den BLRH war eine derartige Dringlichkeit, die ein gesetzeskonformes Ausschreibungsverfahren verhindert hätte, ebenso wenig erkennbar wie eine Gefährdung des Unternehmenswohls oder eine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit des Unternehmens. (vgl. TZ 6.4).

Eignungsprüfung

58.1 (1) Für die Geschäftsführungsfunktionen von A, C, D und TT fanden Eignungsprüfungen statt. Die Eignungsprüfung von RR erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

(2) Im Jahr 2019 gaben 14 Personen eine Bewerbung für die Geschäftsführung der Gästehäuser Burgenland GmbH ab. Gemäß einer Vorauswahl erfüllten acht Bewerber:innen die Anforderungen. Gemäß Beschluss der Landesregierung vom April 2019 bewertete eine „interne Kommission“ diese acht Bewerber:innen. Die Mitglieder der Kommission waren im Regierungsbeschluss nicht dokumentiert. Die Kommission schlug der Landesregierung geeignete Kandidaten vor, woraufhin diese beschloss, Geschäftsführer A zu bestellen.

(3) Die Eignungsprüfung im Jahr 2022[83] nahm ein von der Landesholding beauftragtes Personalberatungsunternehmen vor. Für die ausgeschriebene Position gaben drei Personen eine Bewerbung ab. Das Personalberatungsunternehmen empfahl zwei Personen, wobei Geschäftsführer C Erstgereihter war.

(4) Das Hearing für die Eignungsprüfung im Jahr 2023 für die Geschäftsführung der Gästehäuser und Küchen führte die Landesholding durch. Insgesamt gaben 28 Personen eine Bewerbung ab. Von diesen nahmen fünf am Hearing teil. Das erste Hearingteam bestand aus den Geschäftsführern der Tourismus und Beherbergungsbetriebe, Geschäftsführer C und einer Mitarbeiterin der Landesholding. Dieses Hearingteam zog vier Bewerber:innen in die engere Auswahl, wobei ein Bewerber seine Bewerbung zurückzog. Ein zweites Hearingteam unterzog die verbliebenen drei Personen einer Bewertung. Dieses zweite Hearingteam bestand aus dem Landeshauptmann,[84] dem Geschäftsführer der Landesholding und einer Mitarbeiterin der Landesholding. Das zweite Hearingteam reihte Geschäftsführer D an erster Stelle.

(5) Auch für die im November 2024 erfolgte Ausschreibung der Gästehäuser und Küchen erstellte die Landesholding einen Hearingbericht. Von insgesamt zehn Bewerber:innen lud sie zwei Bewerber zum Hearing ein. Nach Absage eines Bewerbers unterzog sie mit TT nur eine Person dem Hearing. Das Hearingteam bestand aus Geschäftsführer RR sowie einer Mitarbeiterin der Landesholding. Das Hearingteam sah TT als geeignet für die Funktion des kaufmännischen Geschäftsführers.

[83] Betreffend die Gästehäuser Burgenland GmbH sowie die in Gründung befindliche Küche Burgenland GmbH.
[84] Als Aufsichtsratsvorsitzender der Landesholding.

(6) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführerin B vornehmen.

(7) Geschäftsführer TT übte seine Geschäftsführungsfunktion für die Gästehäuser und Küchen zunächst interimistisch aus, ohne vorherige Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz. Er war zu diesem Zeitpunkt bereits Geschäftsführer der Fußballakademie.

(8) Der BLRH glich die Lebensläufe der Geschäftsführer C, D und TT mit den Anforderungen gemäß Ausschreibung ab. Für Geschäftsführer A lag kein Lebenslauf vor. Der Abgleich zeigte für die Geschäftsführer C und TT, dass diese die Anforderungen erfüllten. Bei der Ausschreibung 2023 war unter anderem eine *„betriebswirtschaftliche Ausbildung (Universität, Fachhochschule oder eine vergleichbare Ausbildung)*“ gefordert. Laut Lebenslauf verfügte Geschäftsführer D über keinen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss im betriebswirtschaftlichen Bereich. Auch der Hearingbericht der Landesholding enthielt keine Angaben zu den betriebswirtschaftlichen Kenntnissen von Geschäftsführer D.

58.2 Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass aus den vorgelegten Unterlagen der Gästehäuser Burgenland GmbH aus dem Jahr 2019 nicht ersichtlich war, aus welchen Personen das Hearingteam bestand. Somit war unklar, wer die Bewertung der Bewerber:innen vornahm.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, im Rahmen der Eignungsprüfung nachvollziehbar zu dokumentieren, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.

Zu (6) Der BLRH kritisierte, dass die Gästehäuser und Küchen mangels öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführerin B keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchführte.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Zu (7) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer TT seine Geschäftsführungsfunktion zunächst interimistisch ohne vorherige öffentliche Ausschreibung ausübte. Der BLRH sah darin eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes, da dieses keine Ausnahmen für interimistische Geschäftsführungen vorsah. Somit fehlte auch die notwendige Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Dies führte dazu, dass TT durch diese interimistische Geschäftsführung im Vergleich zu einer gesetzeskonformen Vorgehensweise ein Vorteil für die spätere Eignungsprüfung verschafft wurde. Das Stellenbesetzungsgesetz sah eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden der Geschäftsführungsfunktion vor.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.

Zu (8) Gemäß Lebenslauf verfügte Geschäftsführer D über keinen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss im betriebswirtschaftlichen Bereich, obwohl ein solcher laut Ausschreibung gefordert war. Vor diesem Hintergrund kritisierte der BLRH, dass der Hearingbericht der Landesholding sich nicht mit dem fehlenden Universitäts- oder Fachhochschulabschluss im betriebswirtschaftlichen Bereich von Geschäftsführer D auseinandersetzte. Eine vollständige Erfüllung der fachlichen Ausschreibungskriterien war somit nicht dokumentiert.

Der BLRH empfahl Gästehäuser und Küchen, die Einhaltung der zu erfüllenden Ausschreibungskriterien nachvollziehbar zu dokumentieren. Bei bestehenden Zweifeln sollte darauf im Hearingbericht explizit Bezug genommen werden.

Der BLRH wies darauf hin, dass für Geschäftsführer A kein Lebenslauf vorlag. Daher konnte der BLRH die Erfüllung der fachlichen Anforderungen gemäß Ausschreibung nicht prüfen.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

58.3 Zu (2) Die Landesholding gab bekannt grundsätzlich zu dokumentieren, wer im Hearingteam sei. Das genannte Hearing liege doch schon einige Jahre zurück (2019) und sei auch nicht von der Landesholding durchgeführt worden.

Zu (6) Die Landesholding hielt fest, dass bei der Besetzung von interimistischen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetz naturgemäß vorgenommen werde. Jedoch sei auch bei dieser Besetzung großer Wert darauf gelegt worden, dass die entsprechende Eignung und Qualifikation vorliegen. Als frühere Mitarbeiterin der Gesellschaft sei das entsprechende Know-How vorhanden gewesen.

Nach öffentlichen Ausschreibungen würden sehr wohl die entsprechenden Eignungsprüfungen durchgeführt und somit sei diese Empfehlung umgesetzt.

Zu (7) Die Landesholding führte aus, es sei nicht nachvollziehbar, warum nur Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften mit interimistischen Geschäftsführungen in anderen Gesellschaften betraut werden dürften/sollten. Gerade in diesem Fall habe es Sinn gemacht, TT zu bestellen, da er aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit – er habe einen Beherbergungsbetrieb (mit Internat und Küche) geführt – die entsprechende fachliche Eignung und Erfahrung mitgebracht habe.

Zu (8) Die Landesholding merkte an, die Ausschreibung habe als fachliche Voraussetzung eine „betriebswirtschaftliche Ausbildung (Universität, Fachhochschule oder eine vergleichbare Ausbildung)" vorgesehen. Aufgrund der langjährigen unternehmerischen Tätigkeit von D als selbstständiger Unternehmer sei die Hearingkommission zur Einschätzung gelangt, dass diese Anforderung im Sinne der Ausschreibung als erfüllt anzusehen sei. Die Empfehlung des BLRH zur künftig expliziten Dokumentation im Hearingbericht werde aufgegriffen.

Geschäftsführer A habe die fachlichen Anforderungen der Ausschreibung erfüllt. Er verfüge über einen akademischen Abschluss (Mag. (FH) für Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Fachhochschule Burgenland) sowie über langjährige Berufserfahrung als Unternehmensberater in selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeit. Die berufliche Laufbahn sei öffentlich dokumentiert und im Internet für jedermann auffindbar. Es werde ersucht, diese Informationen bei der abschließenden Beurteilung zu berücksichtigen.

58.4 Zu (6) Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Geschäftsführerin nicht beurteilte.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die so vorgenommene Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Zu (7) Der BLRH entgegnete, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere auch diese Vorgehensweise.

Die Beschränkung auf (Groß-)Muttergesellschaften begründete der BLRH damit, dass diese als Eigentümervertreter:innen über eine besondere strategische und inhaltliche Expertise in Bezug auf das Tochterunternehmen verfügten, die Geschäftsführer:innen von Schwestergesellschaften regelmäßig nicht in gleicher Weise zukam.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

(8) Hinsichtlich Geschäftsführer A übte der BLRH keine Kritik, sondern hielt lediglich fest, dass er keine Prüfungshandlungen zu dessen Erfüllung der Ausschreibungskriterien setzte.

Vertragsgestaltung

59.1 (1) Der Geschäftsführungsvertrag mit A wurde im April 2019 auf fünf Jahre befristet abgeschlossen und entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

Im Juni 2021 schlossen die Gästehäuser Burgenland GmbH und A einen Ergänzungsvertrag ab. Die Gesellschaft übernahm zwei Betriebsführungen,[85] welche zu einer wesentlichen Ausweitung des Verantwortungsbereichs von A geführt hätten. Vor diesem Hintergrund fand eine Neuevaluierung seines Geschäftsführungsgehaltes statt. Diese führte zu einer nachträglichen Gehaltserhöhung von A. Eine Prüfung hinsichtlich der Neuausschreibung dieser Geschäftsführungsfunktion fand nicht statt.

(2) Geschäftsführer C hatte einen Geschäftsführungsvertrag mit der Küche Burgenland. Geschäftsführerin B und Geschäftsführer D hatten Geschäftsführungsverträge mit der Gästehäuser und Küchen. Diese Verträge entsprachen der Vertragsschablonenverordnung.

(3) Geschäftsführer RR übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrag bei der Sonnentherme aus.

[85] Der „STEP Gästehäuser Pinkafeld“ (Pinkafeld und Oberwart) sowie des Vereins „Schüler- und Jugendheim Stegersbach“.

(4) Im Oktober 2024 schlossen die Gästehäuser und Küchen und TT einen Geschäftsführungsvertrag über die Dauer von maximal sechs Monaten für seine interimistische Geschäftsführung ab.[86] Der im Februar 2025 abgeschlossene Geschäftsführungsvertrag war auf drei Jahre befristet.[87] Beide Verträge entsprachen der Vertragsschablonenverordnung.

Von Mai 2024 bis zum Abschluss seines interimistischen Geschäftsführungsvertrags im Oktober 2024 übte er die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Fußballakademie aus.

59.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass die Gästehäuser Burgenland GmbH während der Vertragslaufzeit eine nachträgliche Erhöhung des Fixbezugs von Geschäftsführer A vornahm und keine Neuausschreibung dieser Geschäftsführungsfunktion prüfte.

Diese Vorgehensweise widersprach der Vertragsschablonenverordnung. Diese normierte eine maximale Vertragslaufzeit von fünf Jahren und schloss eine Indexierung des Gehalts ausdrücklich aus. Zudem gab sie vor, dass mit dem vereinbarten Gehalt sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten waren. Außerdem waren allfällige Organfunktionen in Beteiligungsunternehmen ohne zusätzliches Gehalt zu übernehmen. Diese waren bereits vom Fixgehalt umfasst. Das nach der Vertragsschablonenverordnung zu vereinbarende Fixgehalt war daher als unveränderbar über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen. Allenfalls wäre bei einer wesentlichen Ausweitung der Geschäftsführungsfunktion eine Neuausschreibung der betroffenen Stelle zu prüfen.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, keine nachträglichen Erhöhungen des Gehalts bzw. der Prämienmöglichkeit während der Vertragslaufzeit der Geschäftsführer:innen vorzunehmen.

Zu (3) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführungsvertrag von RR mit der Sonnentherme verwies der BLRH auf TZ 122.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

59.3 Zu (1) Die Landesholding gab bekannt, dass nachträgliche Vertragsanpassungen nur erfolgt seien, wenn sich der Umfang der Tätigkeit maßgeblich erhöht habe. Dies war auch in diesem Fall gegeben. Es gebe dazu auch ein Gutachten eines Arbeitsrechtsexperten, das dem BLRH vorliege.

[86] Da Ende September 2024 sein Geschäftsführungsvertrag mit der Fußballakademie endete.
[87] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

So habe es in der Gästehäuser Burgenland eine enorme Aufgabenausweitung gegeben, da die Betriebsführung der „Step Gästehäuser“ (Pinkafeld und Oberwart) sowie des Vereines „Schüler und Jugendheim Stegersbach“ übernommen worden sei.

59.4 Der BLRH entgegnete, dass die Vertragsschablonenverordnung die Festlegung eines **Fixgehalts** über die gesamte Vertragslaufzeit von maximal fünf Jahren forderte. Mit diesem Fixgehalt waren sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten. Ebenso enthielt sie die Bestimmung, dass allfällige Organfunktionen in Beteiligungsunternehmen unentgeltlich zu übernehmen waren. Das von der Landesholding angeführte Rechtsgutachten behandelte die vom BLRH kritisierten Punkte nur oberflächlich und führte keine rechtlichen Argumente aus, die den BLRH von seiner Rechtsmeinung abgehen ließen.

Die Einhaltung der Bestimmungen und Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes bzw. der Vertragsschablonenverordnung waren für den BLRH jedenfalls nicht realitätsfremd. Die Intention des Gesetzgebers war die bestgeeignetste Person mit der Leitung des Unternehmens zu finden. Änderte sich beispielsweise die Mitarbeiterzahl um ein Vielfaches oder der Tätigkeitsbereich eines Unternehmens um mehrere Geschäftszweige, war es auch naheliegend, dass sich eventuell auch des Anforderungsprofil für die ursprüngliche Geschäftsführungsfunktion änderte.

Der BLRH mahnte auch dahingehend zur Vorsicht, sich nicht für jeden Anlassfall auf ein sehr allgemein argumentiertes Rechtsgutachten zu berufen.

Entlohnung

60.1 (1) Geschäftsführer A bezog ein jährliches Fixgehalt von der Gästehäuser Burgenland GmbH mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal zehn Prozent des Fixgehalts. Das Fixgehalt bezog sich auf ein Stundenausmaß von 25 Stunden. Ab Jänner 2021 erhöhte sich sein Jahresfixgehalt um rund 61 Prozent und ab dem Jahr 2022 um rund 115 Prozent,[88] während die Prämienmöglichkeit bei zehn Prozent verblieb. Damit wurde auch seine bisherige Normalarbeitszeit von 25 Stunden schrittweise auf eine Vollzeitbasis erhöht.[89]

Geschäftsführer A verfügte über keinen Dienstwagen. Er verrechnete für Dienstreisen Kilometergelder.

[88] Im Vergleich zu seinem 2019 vereinbarten ursprünglichen Jahresfixbezug für 25 Stunden Arbeitszeit.
[89] Ab 2021 30 Stunden „all-in“ und ab 2022 Vollzeit „all-in“.

Für das Jahr 2021 war die Zielvereinbarung von Geschäftsführer A vom Aufsichtsratsvorsitzenden nicht unterzeichnet. Es lag keine Zielevaluierung zum Nachweis der Zielerreichung vor. Zur Auszahlung gelangten 50 Prozent des Maximalbetrags.

Für das Jahr 2022 lag keine Zielvereinbarung vor. Der Zielevaluierung[90] lag ein Formular bei, welches die Ziele laut Vereinbarung zeigen sollte. Die Ziele waren stichwortartig aufgelistet, betrafen zu 30 Prozent das Budget, waren nicht SMART formuliert und entsprachen somit nicht der Konzernrichtlinie. Weiters ging nicht hervor, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Die Zielerreichung dokumentierte der Geschäftsführer mit Erläuterungen. Ausbezahlt wurden rund 79 Prozent der möglichen Prämie. Mangels Zielvereinbarung war die Zielerreichung für den BLRH nicht beurteilbar.

Die Festlegung der Ziele für 2023 und 2024 erfolgte in der Generalversammlung vom 28.11.2023.[91] Auch hier entsprachen die Zielvereinbarungen nicht der Konzernrichtlinie.

Für die Jahre 2023 und 2024 legte die Generalversammlung im Zuge des Ausscheidens des Geschäftsführers eine Zielerreichung von 93 bzw. 24 Prozent der Gesamtjahresprämie fest.

(2) Geschäftsführerin B bezog ein jährliches Fixgehalt von der Gästehäuser Burgenland GmbH mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal zehn Prozent des Fixgehalts. Geschäftsführerin B schloss keine Zielvereinbarungen ab und erhielt keine Prämien.

(3) Geschäftsführer C bezog ein jährliches Fixgehalt von der Küche Burgenland mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts.

Für das Jahr 2022 lag keine Zielvereinbarung vor. Der Zielevaluierung lag ein Formular bei, welches die Ziele laut Vereinbarung zeigen sollte. Die Ziele waren stichwortartig aufgelistet, betrafen zu 50 Prozent das Budget, waren nicht SMART formuliert und entsprachen somit nicht der Konzernrichtlinie. Weiters ging nicht hervor, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Die Zielevaluierung dokumentierte der Geschäftsführer stichwortartig. Die Gästehäuser und Küchen zahlten rund 88 Prozent der möglichen Prämie an Geschäftsführer C aus.[92] Mangels Zielvereinbarung und vollständiger Dokumentation der Zielerreichung war die Zielerreichung für den BLRH nicht beurteilbar.

---

[90] Vom 28.11.2023.

[91] Für die Ziele 2023 wurde auf eine Generalversammlung vom 28.11.2022 verwiesen. In dieser Sitzung wurde vereinbart, dass die Geschäftsführung der Generalversammlung einen Vorschlag für Zielkriterien bis spätestens 31.03.2023 vorlegen werde. Ein solcher Vorschlag war nicht erfolgt.

[92] Aliquotiert für sechs Monate.

Die Festlegung der Ziele für 2023 und 2024 erfolgte in der Generalversammlung vom 28.11.2023. Auch hier entsprach die Zielvereinbarung nicht der Konzernrichtlinie. Im Zuge des Ausscheidens des Geschäftsführers legte die Generalversammlung eine Zusammenfassung der Zielerreichung für 2023 vor. Die Gästehäuser und Küchen zahlte rund 89 Prozent des Maximalbetrags aus.

(4) Geschäftsführer RR übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrag bei der Sonnentherme aus.

(5) Geschäftsführer D bezog ein jährliches Fixgehalt von der Gästehäuser Burgenland GmbH mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts.

Geschäftsführer TT bezog von Mai bis September 2024 sein Gehalt von der Fußballakademie.

Ab Oktober bezog er ein jährliches Fixgehalt von der Gästehäuser Burgenland GmbH mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts.

Für das Jahr 2024 schlossen die Geschäftsführer D und TT jeweils mit den Vertretern der Generalversammlung eine Zielvereinbarung mit einer aliquoten Prämie[93] ab. Der Vertreter der Generalversammlung bestätigte eine Zielerreichung von 100 Prozent. Ein Ziel war beispielsweise die anforderungsgerechte und fristgerechte Berichterstattung an die Landesholding.

(6) Für die Geschäftsführung der Gästehäuser und Küchen lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt aller Geschäftsführer und der Geschäftsführerin lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.[94]

60.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarung 2021 bei Geschäftsführer A nicht vom Aufsichtsratsvorsitzenden unterzeichnet wurde und keine Zielvereinbarung für 2022 vorlag.

Der BLRH kritisierte, dass auch bei Geschäftsführer C keine Zielvereinbarung für 2022 vorlag. Der BLRH kritisierte, dass aufgrund der fehlenden Zielvereinbarung für 2022 die Zielerreichung bei Geschäftsführer A und C für den BLRH nicht nachvollziehbar war.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, mit den Geschäftsführer:innen schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.

[93] Aufgrund des unterjährigen Eintritts.
[94] Auch das nachträglich erhöhte Gehalt von Geschäftsführer A lag innerhalb der Vergütungsempfehlung.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielevaluierung von Geschäftsführer C für das Jahr 2022 nur stichwortartig dokumentiert war.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

Der BLRH kritisierte, dass für das Jahr 2021 keine Zielevaluierung zum Nachweis der Zielerreichung bei Geschäftsführer A vorlag. Somit war die Zielerreichung für den BLRH nicht nachvollziehbar. Zur Auszahlung gelangte 50 Prozent des Maximalbetrags.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

Der BLRH kritisierte zudem, dass Ziele von Geschäftsführer A und C nicht der Konzernrichtlinie entsprachen, weil sie stichwortartig aufgelistet waren, bis zu 30 Prozent das Budget betrafen und nicht SMART formuliert waren. Dies betraf alle geprüften Jahre.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH kritisierte, dass aus den Zielvereinbarungen der Geschäftsführer A und C nicht hervorging, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Der BLRH sah dies für die Erfüllung der SMART-Kriterien als erforderlich an.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Geschäftsführer:innen die Zielerreichung zu belegen hatten.

Der BLRH kritisierte, dass die Festlegung der Ziele von Geschäftsführer A und C für 2023 nicht im ersten Quartal 2023 erfolgte, sondern erst Ende November. Dies widersprach der Konzernrichtlinie.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, die Ziele innerhalb der in der Konzernrichtlinie vorgesehen Frist schriftlich zu vereinbaren.

Zu (4) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Entlohnung von RR bei der Sonnentherme verwies der BLRH auf TZ123.2.

Zu (5) Der BLRH bemängelte, dass ein Ziel der Geschäftsführer D und TT für 2024 die anforderungsgerechte und fristenkonforme Berichterstattung an die Landesholding war. Ziele sollten anspruchsvoll gestaltet sein. Die Berichterstattung an die Konzernmutter zählte zu den Aufgaben einer Geschäftsführung und stellte für den BLRH daher kein anspruchsvolles Ziel dar.

Der BLRH empfahl der Gästehäuser und Küchen, für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

60.3 Zu (1) bis (8) Die Landesholding teilte mit, dass die angeführten Punkte bereits berücksichtigt worden seien bzw. in den laufenden Prozessen verankert seien. So werden schriftlichen Zielvereinbarungen im Vorhinein schriftlich festgelegt und von den zuständigen Organen unterzeichnet. Eine Auszahlung von Prämien ohne vorliegende und unterzeichnete Zielvereinbarung erfolge nicht mehr.

Die Zielevaluierungen würden künftig durch nachvollziehbare Erläuterungen sowie geeignete Nachweisunterlagen ergänzt, sodass die Beurteilung der Zielerreichung für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar sei. Prämien würden ausschließlich nach vollständigem Zielnachweis ausbezahlt.

Die Zielvereinbarungen würden innerhalb der in der Konzernrichtlinie vorgesehenen Frist - das heißt spätestens bis 31.12. des laufenden Geschäftsjahres - schriftlich abgeschlossen.

Weiters merkte sie an, dass die Einhaltung dieser Richtlinien auch strichprobenmäßig von der Revision der Landesholding überprüft werde.

Gesundheitsservice Burgenland GmbH

61.1 Die **Gesundheitsservice** stand zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Tabelle 25: Geschäftsführungen Gesundheitsservice

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Gesundheitsservice								
A	nein/ja	26.01.2023	07.11.2024					
YY	nein	01.11.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen								
mangelnde Dokumentation zur Erfüllung der Ausschreibungskriterien								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

62.1 (1) Die Gesundheitsservice bestellte im Jänner 2023 A zum Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Erst im Mai 2023 schrieb die Gesundheitsservice eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Der bereits bestellte Geschäftsführer A stellte sich als bester Bewerber heraus.

(2) Im November 2024 berief die Gesundheitsservice A ab und bestellte YY ohne vorherige öffentliche Ausschreibung zum Geschäftsführer. YY war Geschäftsführer der Gesundheit Burgenland. Dabei handelte es sich nicht um die (Groß-)Muttergesellschaft der Gesundheitsservice.

62.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von A im Jänner 2023 keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor.

Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von YY keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging. YY hatte zum Zeitpunkt der Bestellung die Geschäftsführung in einem Konzernunternehmen inne, welches nicht die (Groß-)Muttergesellschaft der Gesundheitsservice war.

Der BLRH empfahl der Gesundheitsservice, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

62.3 Die Landesholding merkte an, dass die Gesundheitsservice im Jänner 2023 gegründet worden sei und es notwendig gewesen sei, einen Geschäftsführer zu bestellen. Bis zur Durchführung der öffentlichen Ausschreibung, sei A zum interimistischen Geschäftsführer bestellt worden. A sei Dienstnehmer der Landesholding und für diese Funktion geeignet gewesen. Interimistische Bestellungen ohne vorherige Ausschreibungen seien zwar nicht gesetzlich geregelt, aber in der Literatur werde einhellig die Meinung vertreten, dass eine interimistische Bestellung einer Geschäftsführungsfunktion ohne Ausschreibung erfolgen könne, wenn eine Vakanz für das Unternehmen nachteilig wäre (siehe *Mazal*, (K)eine Regel ohne Ausnahmen?, ecolex 2008, 844 f; *Gerhartl*, Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Probleme des Ausschreibungs- und des Stellenbesetzungsgesetzes, ASoK 2014, 54). Diesen praxisnahen und sinnvollen Lehrmeinungen werde auch im Konzern Landesholding Burgenland gefolgt, da nach Ansicht der Landesholding stets das Wohl der Gesellschaft im Vordergrund stehen müsse. Sodann erfolge stets eine öffentliche Ausschreibung – wie auch hier – und es sei somit dem Stellenbesetzungsgesetz jedenfalls entsprochen worden.

YY sei – wie vom BLRH festgehalten - Geschäftsführer der Gesundheit Burgenland gewesen. Die Rechtsansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, könne nicht nachvollzogen werden. Es gebe dafür keinen erklärbaren Grund, warum innerhalb des Konzerns eine Besetzung mit einem/einer Geschäftsführer:in einer anderen Gesellschaft nur möglich sein solle, wenn es ein/e Geschäftsführer:in der Mutter- oder Großmuttergesellschaft sei. In der Vertragsschablonen sei festgeschrieben, dass Organfunktionen zu übernehmen seien und zwar ohne Einschränkung.

62.4 Der BLRH entgegnete, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere auch diese Vorgehensweise. Demnach gewährleistete die umfassende Verantwortung als Eigentümervertreter:in die erforderliche Eignung für die Funktionserfüllung und stellte sicher, dass die betraute Person ihrer gesellschaftsrechtlichen Eigenverantwortung gerecht wurde.

Die Beschränkung auf (Groß-)Muttergesellschaften begründete der BLRH damit, dass diese als Eigentümervertreter:innen über eine besondere strategische und inhaltliche Expertise in Bezug auf das Tochterunternehmen verfügten, die Geschäftsführer:innen von Schwestergesellschaften regelmäßig nicht in gleicher Weise zukam.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Nach Ansicht des BLRH sollten das Anforderungs- und Tätigkeitsprofil für die Geschäftsführung bereits bei Gründung der Gesellschaft feststehen. Beispielsweise hätte Geschäftsführer A in der Gesundheitsservice als Angestellter am Aufbau der Gesellschaft mitwirken können, während in dieser Zeit die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführung in der Gesundheitsservice übernehmen hätte können.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Eignungsprüfung

63.1 (1) Für die interimistische Geschäftsführungsfunktionen von A erfolgte keine Ausschreibung und somit auch keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes. Eine solche erfolgte im Rahmen der Ausschreibung im Mai 2023. Für die Geschäftsführungsfunktion von YY erfolgte ebenso keine Ausschreibung und somit auch keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes.

(2) Für die ausgeschriebene Stelle gaben sechs Personen eine Bewerbung ab. Diese unterzog ein Hearingteam der Landesholding einer Bewertung. Dem Hearingteam gehörten ein Prokurist und eine Mitarbeiterin der Landesholding an. Geschäftsführer A war dabei der Erstgereihte.

(3) Der BLRH glich die Anforderungen gemäß Ausschreibung mit dem Lebenslauf von Geschäftsführer A ab. Gefordert waren neben Kenntnissen in Recht, Betriebswissenschaften und Projektmanagement auf universitärem Level auch Erfahrung im Gesundheitswesen sowie Führungserfahrung.

Gemäß Lebenslauf verfügte Geschäftsführer A vorab über keine Erfahrung im Gesundheitswesen. Er war zum Zeitpunkt der Ausschreibung seit vier Monaten interimistischer Geschäftsführer der Gesundheitsservice. Der Hearingbericht nahm auf die Erfahrungen von Geschäftsführer A im Gesundheitswesen keinen Bezug.

63.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass die Gesundheitsservice mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführer YY durchführte.

Der BLRH empfahl der Gesundheitsservice, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer A seine Geschäftsführungsfunktion zunächst interimistisch ohne vorherige öffentliche Ausschreibung ausübte. Der BLRH sah darin eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes, da dieses keine Ausnahmen für interimistische Geschäftsführungen vorsah. Somit fehlte auch die notwendige Eignungsprüfung.

Dies führte dazu, dass A durch diese interimistische Geschäftsführung im Vergleich zu einer gesetzeskonformen Vorgehensweise ein Vorteil für die spätere Eignungsprüfung verschafft wurde. Das Stellenbesetzungsgesetz sah eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden der Geschäftsführungsfunktion vor.

Für die interimistische Geschäftsführung erhielt er eine monatliche Prämie. Somit fielen für diese Geschäftsführungsfunktion bereits Aufwände für die Entlohnung an, ohne dass vorher eine Ausschreibung bzw. eine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes erfolgte. Bei Notwendigkeit kurzfristiger Geschäftsführungsbestellungen könnte auf Geschäftsführer:innen anderer Konzerngesellschaften zurückgegriffen werden. Diese waren verpflichtet, solche Funktionen unentgeltlich zu übernehmen.

Hinzu kam, dass Geschäftsführer A gemäß Lebenslauf vorab über keine Erfahrungen im Gesundheitsbereich verfügte, obwohl dies laut Ausschreibung gefordert war. Die einzig ersichtliche Erfahrung im Gesundheitswesen erwarb Geschäftsführer A demnach im Rahmen der interimistischen Geschäftsführung bei der Gesundheitsservice.

Der BLRH empfahl der Gesundheitsservice, bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.

Der BLRH kritisierte weiters, dass im Hearingbericht der Landesholding für die spätere Ausschreibung keine Angaben über Kenntnisse im Gesundheitswesen enthalten waren, die über die interimistische Geschäftsführung hinausgingen. Eine vollständige Erfüllung der fachlichen Ausschreibungskriterien war somit nicht dokumentiert.

Der BLRH empfahl der Gesundheitsservice, die Einhaltung der zu erfüllenden Ausschreibungskriterien nachvollziehbar zu dokumentieren. Bei bestehenden Zweifeln sollte darauf im Hearingbericht explizit Bezug genommen werden.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

63.3 Zu (1) Die Landesholding merkte an, dass es Sinn mache, geeignete Dienstnehmer:innen auch mit interimistischen Geschäftsführungen zu betrauen. Wenn es keine öffentliche Ausschreibung gebe, gebe es naturgemäß auch keine Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz. Bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung mit Dienstnehmer:innen liege aber eine Eignungsprüfung sehr wohl vor. Im Rahmen der Einstellung sei ein Aufnahmeverfahren durchlaufen worden. Es würden grundsätzlich nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen und sich im beruflichen Alltag auch bewährt hätten.

Weiters wurde nochmals festgehalten, dass nach der interimistischen Bestellung eine öffentliche Ausschreibung stattgefunden habe und somit dem Stellenbesetzungsgesetz entsprochen worden sei. A habe im Zuge der interimistischen Leitung der Gesellschaft bewiesen, dass seine Erfahrungen und Kompetenzen durchaus dem Jobprofil entsprochen haben. Man müsse auch immer die Gesamtheit der Kriterien betrachten.

Die Beanstandung, dass YY kein Geschäftsführer einer (Groß-)Muttergesellschaft sei, könne – wie schon öfters angeführt - nicht nachvollzogen werden. Es stehe außer Zweifel, dass er als Geschäftsführer der Gesundheit Burgenland fachlich geeignet sei, diese Gesellschaft zu leiten. Es dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass der Geschäftsführer auch die zeitlichen Ressourcen aufbringen können müsse, was beim Geschäftsführer der Obergesellschaft nicht immer gegeben sei. Die Landesholding verwies auf ihre Ausführungen in TZ 62.3. Die Empfehlung der genaueren Dokumentation werde aufgegriffen.

63.4 Der BLRH hielt fest, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Zur interimistischen Geschäftsführung wiederholte der BLRH, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Der BLRH verwies auf seine Ausführungen in TZ 62.4.

Der BLRH wiederholte weiters, dass A durch diese interimistische Geschäftsführung im Vergleich zu einer gesetzeskonformen Vorgehensweise ein Vorteil für die spätere Eignungsprüfung verschafft wurde. Hinzu kam, dass dieser die geforderte Erfahrung im Gesundheitsbereich lediglich im Zeitraum der interimistischen Geschäftsführung erwerben konnte.

Hinsichtlich der von der Landesholding behaupteten „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen hielt der BLRH ebenfalls fest, dass das Stellenbesetzungsgesetz auch in diesen Fällen galt.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[95] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

[95] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „*Unentgeltlichkeit*“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Abschließend wies der BLRH darauf hin, dass A für die Übernahme der Geschäftsführung eine monatliche Prämie erhielt. Somit lag keine unentgeltliche Ausübung der Geschäftsführungsfunktion vor.

Vertragsgestaltung

64.1 (1) Geschäftsführer A war Dienstnehmer der Landesholding und übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags aus. Für den neuen Aufgabenbereich erhielt er ab Februar 2023 eine gesonderte Vergütung in Form einer monatlichen Prämie. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielweise weil er nicht befristet war.

(2) Geschäftsführer YY übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Gesundheit Burgenland aus.

64.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag mit Geschäftsführer A nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Gesundheitsservice mit Geschäftsführer A keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Gesundheitsservice, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

64.3 Die Landesholding gab bekannt, dass es sinnvoll erachtet worden sei, bis zur Durchführung des Ausschreibungsverfahrens einen geeigneten Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und nach der Ausschreibung, diesen weiter zu bestellen, da die anderen Kandidaten weniger geeignet gewesen seien. Ein Dienstvertrag liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Aber die Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt seien nicht zu vernachlässigen, auch wenn für diese Tätigkeit eine Prämie ausbezahlt geworden sei. Die Landesholding sei der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit verpflichtet, daher sei diese Lösung gewählt worden.

64.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 62.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 62.4.

Entlohnung

65.1 (1) Geschäftsführer A bezog ein Gehalt als Dienstnehmer der Landesholding. Neben einer monatlichen Prämie für die Geschäftsführungstätigkeit schloss er keine Zielvereinbarung ab.

(2) Geschäftsführer YY war Geschäftsführer der Gesundheit Burgenland und bezog dort sein Gehalt.

(3) Für die Geschäftsführungsfunktionen der Gesundheitsservice lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

65.2 Zu (1) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer A ein indexiertes Gehalt auf Basis seines Dienstvertrags mit der Landesholding erhielt.

Zu (2) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Entlohnung von YY bei der Gesundheit Burgenland verwies der BLRH auf TZ 33.2.

Golf- und Thermenresort Stegersbach GmbH

66.1 Die **Golf- und Thermenresort** stand ab 2024 zu 100 Prozent im indirekten Eigentum der Landesholding.

Tabelle 26: Geschäftsführungen Golf- und Thermenresort

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Golf- und Thermenresort								
RR	nein*	29.01.2024	26.04.2025					
A	nein	29.01.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

67.1 (1) Die Golf- und Thermenresort bestellte im Jänner 2024 Geschäftsführerin A und Geschäftsführer RR ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Seit Ende April 2025 vertrat Geschäftsführerin A die Gesellschaft allein.

RR war Geschäftsführer der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe. Diese war die Muttergesellschaft der Golf- und Thermenresort.

(2) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführerin A vornehmen. Die Eignungsprüfung von RR erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

67.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von A keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass die Golf- und Thermenresort mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführerin A durchführte.

Der BLRH empfahl der Golf- und Thermenresort, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Golf- und Thermenresort, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH hielt fest, dass die Golf- und Thermenresort vor Bestellung von Geschäftsführer RR keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil R als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

67.3 Die Landesholding merkte an, dass Geschäftsführerin A Dienstnehmerin der Sonnentherme gewesen sei und mit der Geschäftsführung im Golf- und Thermenresort betraut geworden sei. Die Ansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, könne nicht geteilt werden. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern (z. B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Weiters wurde zum Punkt „Eignungsprüfung“ festgehalten, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung, Dienstnehmer:innen – welche in der Regel aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen zusätzlich Geschäftsführungen übernähmen – im Rahmen ihrer Einstellung sehr wohl einem Auswahlverfahren unterlägen und eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Es würden somit nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen. Daher sei es nicht richtig, dass keine Eignungsprüfung vorliege.

67.4 Hinsichtlich der *„unentgeltlichen“* Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[96] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***" folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales" Dienstverhältnis.

[96] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge"), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

68.1 (1) Geschäftsführerin A war Dienstnehmerin der Sonnentherme und übte ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihres Dienstvertrags aus. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

(2) Geschäftsführer RR übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrag mit der Sonnentherme aus.

68.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag von Geschäftsführerin A nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Der BLRH kritisierte, dass die Golf- und Thermenresort mit Geschäftsführerin A keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Golf- und Thermenresort, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Zu (2) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung zum Geschäftsführungsvertrag von RR mit der Sonnentherme verwies der BLRH auf TZ 122.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

68.3 Die Landesholding führte aus, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, eine geeignete Dienstnehmerin mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass die Dienstnehmerin jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch die Dienstnehmerin im Konzern wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

68.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 67.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 67.4.

Entlohnung

69.1 (1) Geschäftsführerin A bezog ein Gehalt von der Sonnentherme. Sie erhielt eine Zulage für ihre Tätigkeit als Geschäftsführerin. Zudem erhielt sie im Jahr 2024 Prämien für ihre Tätigkeit in der Sonnentherme. Die Konzernrichtlinie war für Zielvereinbarungen mit Mitarbeiter:innen nicht anwendbar.

(2) Geschäftsführer RR übte seine Funktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags bei der Sonnentherme aus und erhielt dort sein Gehalt.

(3) Für die Geschäftsführungsfunktionen der Golf- und Thermenresort lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

69.2 Zu (1) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführerin A ein indexiertes Gehalt auf Basis ihres Dienstvertrags mit der Sonnentherme erhielt.

Zu (2) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Entlohnung von RR bei der Sonnentherme verwies der BLRH auf TZ 123.2.

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Burgenland GmbH

70.1 Die **Hochschule** stand zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Tabelle 27: Geschäftsführungen Hochschule

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Hochschule								
A	ja	31.08.2012	laufend					
B	ja	01.03.2025	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
mehrere gehaltsauszahlende Stellen								
fehlende Regelungen zur Anrechnung von Jubiläumsgeldzahlung auf Fixgehalt								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

71.1 (1) Im Mai 2017 und im Juni 2022 schrieb die Hochschule je eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Dabei stellte sich jeweils der bisherige Geschäftsführer der Hochschule A als bester Bewerber heraus.

(2) Im Dezember 2024 schrieb die Gesellschaft eine weitere Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Die Funktion des bisherigen Alleingeschäftsführers A wurde nicht erneut ausgeschrieben, sondern blieb unverändert aufrecht. Die Hochschule bestellte B mit März 2025 zum zweiten Geschäftsführer.

Eignungsprüfung

72.1 (1) Sowohl 2022 als auch 2024 führte die Landesholding die Eignungsprüfungen durch.

(2) Für die im Jahr 2022 ausgeschriebene Stelle gab es mit Geschäftsführer A nur einen Bewerber. Das Hearingteam der Landesholding bestand aus dem Geschäftsführer der Landesholding, der Aufsichtsratsvorsitzenden der Hochschule sowie einer Mitarbeiterin der Landesholding. Dieses bewertete Geschäftsführer A mit der maximalen Punktezahl.

(3) Für die im Jahr 2024 ausgeschriebene Stelle gab es acht Bewerbungen. Von diesen lud die Landesholding vier zu einem Hearing ein. Das Hearingteam bestand aus einem Geschäftsführer der Landesholding, der Referentin für Gesundheit aus dem Büro des Landeshauptmanns als Aufsichtsratsmitglied sowie zwei Mitarbeiterinnen der Landesholding.

(4) Der BLRH glich die Anforderungen gemäß Ausschreibungen mit den Lebensläufen der Geschäftsführer A und B ab. Im Jahr 2022 waren zum Beispiel eine betriebswirtschaftliche Ausbildung (Universität, Fachhochschule oder eine vergleichbare Ausbildung) sowie erfolgreiche mehrjährige leitende Tätigkeit in einer Hochschuleinrichtung bzw. einem Wirtschaftsunternehmen gefordert. Im Jahr 2024 betrafen die Kriterien unter anderem eine Wirtschafts- oder sozialwissenschaftliche Ausbildung (Universität, Fachhochschule oder eine vergleichbare Ausbildung) sowie eine erfolgreiche mehrjährige leitende Tätigkeit im Bildungsbereich.

Dieser Vergleich zeigte, dass Geschäftsführer A und B die Kriterien erfüllten.

72.2 Zu (4) Der BLRH wies darauf hin, dass die Ausschreibungskriterien für die zweite Geschäftsführung im Jahr 2024 Erfahrung im Bildungsbereich erforderten. Zwei Jahre zuvor war in der Ausschreibung noch Erfahrung im Hochschulbereich gefordert.

Vertragsgestaltung

73.1 (1) Beide Geschäftsführer A und B verfügten im überprüften Zeitraum über Geschäftsführungsverträge mit der Hochschule.

(2) Geschäftsführer A hatte zwei Verträge über zwei Geschäftsführungsperioden. Sein erster Geschäftsführungsvertrag wurde mit September 2017 und der zweite mit September 2022 abgeschlossen. Beide Geschäftsführungsverträge waren auf fünf Jahre befristet und entsprachen der Vertragsschablonenverordnung.

(3) Mit Geschäftsführer B schloss die Hochschule mit März 2025 einen auf drei Jahre befristeten Geschäftsführungsvertrag ab.[97] Dieser entsprach ebenfalls der Vertragsschablonenverordnung.

Entlohnung

74.1 (1) Geschäftsführer A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 15 Prozent des Fixgehalts. Der Geschäftsführer war Landesbeamter und seit Oktober 2012 der Hochschule dienstzugewiesen. Er bezog ein Gehalt als Beamter vom Land Burgenland. Die Hochschule hatte dem Land Burgenland die Personalkosten zu refundieren. Die Differenz zum Fixgehalt bezahlte die Hochschule dem Geschäftsführer.

[97] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

Im Jahr 2023 erhielt Geschäftsführer A vom Land Burgenland eine Jubiläumsgeldzahlung. Das Jubiläumsgeld betraf sowohl den Zeitraum seiner Tätigkeit beim Land als auch seiner Geschäftsführungstätigkeit bei der Hochschule. Das Jubiläumsgeld wurde nicht auf das vereinbarte Fixgehalt angerechnet.

Die Hochschule argumentierte unter anderem, das Jubiläumsgeld stelle keine Gegenleistung für die laufende Arbeitsleistung dar und habe daher keinen Entgeltcharakter. Daher sei es nicht auf das Fixgehalt anzurechnen.

Hinsichtlich Anrechnung des Jubiläumsgeldes gab es keine klare Regelung im Geschäftsführungsvertrag.

(2) Geschäftsführer A und die Aufsichtsratsvorsitzende unterzeichneten zu Beginn des jeweiligen Jahres Zielvereinbarungen. Die Zielvereinbarungen enthielten keine konkrete Prämienhöhe.

(3) Geschäftsführer B bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 15 Prozent des Fixgehalts.

Mit Geschäftsführer B wurde für den überprüften Zeitraum keine Zielvereinbarung abgeschlossen. Er erhielt keine Prämien im überprüften Zeitraum.

(4) Für die Geschäftsführung der Hochschule lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von A und B lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

74.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte die gewählte Vertragskonstruktion für die Tätigkeit von Geschäftsführer A. Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer A für seine Tätigkeit als Geschäftsführer sowohl beim Land Burgenland als auch bei der Hochschule ein Gehalt bezog. Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer A sein vereinbartes Fixgehalt nicht überschritt. Dennoch sah der BLRH Risiken durch die notwendigen Abstimmungen zwischen Land Burgenland und der Hochschule. Die Gesellschaft, mit welcher der Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen wurde, sollte das Gehalt leisten.

Der BLRH empfahl der Hochschule, Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden.

In den bestehenden Fällen mit mehreren auszahlenden Stellen empfahl der BLRH der Hochschule, die Einhaltung des Fixgehalts jährlich zu überprüfen.

Der BLRH bemängelte die fehlenden Regelungen in Bezug auf die Jubiläumsgeldzahlungen. Der Geschäftsführungsvertrag von A enthielt keine Aussage darüber, ob oder wie Zahlungen wie Jubiläumsgelder vom Land Burgenland auf das vereinbarte Fixgehalt anzurechnen waren. Der Ansammlungszeitraum des Jubiläumsgelds betraf sowohl Dienstzeiten beim Land Burgenland als auch bei der Hochschule.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland bzw. der Hochschule, Regelungen zur Anrechnung einer Jubiläumsgeldzahlung in den Geschäftsführungsverträgen aufzunehmen.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen von Geschäftsführer A keine konkrete Prämienhöhe enthielten. Der BLRH wies darauf hin, dass die Vertragsschablonenverordnung bzw. der Geschäftsführungsvertrag eine Maximalhöhe der Prämienmöglichkeit vorsahen, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Dies war Vereinbarungssache zwischen dem Geschäftsführer und dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden. Für den BLRH waren daher die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Der BLRH empfahl der Hochschule, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH empfahl der Hochschule, bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie in Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

74.3 Zu (1) Die Landesholding wies darauf hin, dass künftig versucht werde, Vertragskonstruktionen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden. Die Einhaltung des Fixgehaltes sei bereits in der Vergangenheit jährlich überprüft worden, sodass es – worauf auch der BLRH verwiesen habe – zu keiner Überschreitung des vereinbarten Fixgehaltes gekommen sei.

Auf die bereits vorgebrachte Stellungnahme, wonach die Jubiläumszuwendung eine dienstzeitabhängige Zuwendung als Anerkennung für Betriebstreue darstelle, deren Gewährung vom Ablauf einer gewissen Dienstzeit und nicht von einer konkreten Arbeitsleistung abhänge, dürfe hingewiesen werden. Die Jubiläumszuwendung stelle keine Gegenleistung für die laufende Arbeitsleistung dar und hat daher keinen Entgeltcharakter.

Zu (2) Die Landesholding wies darauf hin, dass der BLRH im Prüfungsbericht die Auffassung vertrete, dass die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen seien und bei notwendigen Einsparungen eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden solle.

Es dürfe auf den Geschäftsführungsvertrag verwiesen werden, der die erreichbare Prämienhöhe je nach Erfüllungsgrad der leistungs- und erfolgsorientierten Ziele mit maximal 15 Prozent klar und eindeutig bestimme und somit die Grundlage für die Zielvereinbarung darstelle.

Sowohl die Vertragsschablonenverordnung als auch der Geschäftsführungsvertrag würden vorsehen, dass der Geschäftsführung als Abgeltung für die Tätigkeit ein Gesamtjahresentgelt gebühre, das sich aus dem Grundgehalt und einem variablen Bezugsbestandteil zusammensetze. Variable Bezugsbestandteile dürften nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und seien mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen. Dies sei im betreffenden Geschäftsführungsvertrag mit maximal 15 Prozent des Grundgehaltes bestimmt worden.

Gemäß der Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen“ der Landesholding Burgenland müssten Ziele spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert („SMART“ – Ziele) sein und sollten direkt von der Geschäftsführung beeinflussbar sein und überwiegend durch ihre oder seine Leistung erfüllt werden.

Im Geschäftsführungsvertrag sei weiters geregelt, dass die genaue Zusammensetzung der Erfolgsvergütung jährlich im Vorhinein in einer Zielvereinbarung schriftlich zu vereinbaren sei. In der Zielvereinbarung werde somit konkretisiert, welche leistungs- und erfolgsorientierten Ziele je nach Erfüllungsgrad die maximal 15 Prozent Erfolgsvergütung auslösen könnten. Eine Kürzung bzw. Streichung der Prämie auf Basis von nicht leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten sei vom Wortlaut der angeführten Bestimmungen nicht gedeckt und würde auch nicht der Lebensrealität entsprechen.

Zu (3) Die Landesholding wies darauf hin, dass der Geschäftsführungsvertrag von B erst mit 01.03.2025 begonnen habe und somit lediglich ein Monat der Vertragsdauer in den überprüften Zeitraum gefallen sei. In weiterer Folge sei wie vorgesehen eine Zielvereinbarung abgeschlossen und mittlerweile auch bereits eine Prämie abgerechnet worden.

74.4 Zu (1) Der BLRH nahm die Ausführungen zum Jubiläumsgeld zur Kenntnis. Er wies nochmals darauf hin, dass Unklarheiten hinsichtlich der Auslegung zur Anrechnung von Jubiläumsgeldern durch ausdrückliche Regelungen bzw. Klarstellungen im Geschäftsführungsvertrag vermieden werden könnten.

Zu (2) Der BLRH entgegnete, dass der Geschäftsführungsvertrag keinen Anspruch auf Prämien enthielt. Gemäß dem Geschäftsführungsvertrag **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[98] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in der Zielvereinbarung festzuhalten.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

[98] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

Immo-Sport Burgenland GmbH

75.1 Seit Jänner 2021 besaß das Land Burgenland indirekt 75 Prozent der Anteile an der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH. Damit war das Stellenbesetzungsgesetz anwendbar.

Die Immo-Sport Burgenland GmbH wurde im Jahr 2023 gegründet und im September 2024 auf die Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH verschmolzen. Diese wurde in **Immo-Sport** Burgenland GmbH umbenannt. Sie stand zu 100 Prozent im indirekten Eigentum der Landesholding.

Tabelle 28: Geschäftsführungen Immo-Sport

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Immo-Sport (davor Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH)								
TT	nein	23.02.2012	15.10.2024					
WW	nein	02.10.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

76.1 (1) Geschäftsführer TT war seit 2012 Geschäftsführer in der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH. Im überprüften Zeitraum fand keine öffentliche Ausschreibung hinsichtlich dieser Geschäftsführungsfunktion statt, obwohl sein Vertrag am 01.07.2021 auslief und er danach weiterhin als Geschäftsführer tätig war.

Ab Oktober 2021 verfügte er über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Fußballakademie. Sie war nicht die (Groß-)Muttergesellschaft der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH.

(2) Im Oktober 2024 berief die Immo-Sport Geschäftsführer TT ab und bestellte WW ohne vorherige öffentliche Ausschreibung zur neuen Geschäftsführerin. WW war Dienstnehmerin in der LIB.

(3) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführerin WW und Geschäftsführer TT vornehmen.

76.2 Zu (1) und (3) Der BLRH kritisierte, dass nach Ablauf des Geschäftsführungsvertrags von TT Anfang Juli 2021 die Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchführte.

TT hatte zwar ab Oktober 2021 einen Geschäftsführungsvertrag mit der Fußballakademie. Diese war jedoch nicht die (Groß-)Muttergesellschaft der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH.

Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von Geschäftsführerin WW keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführerin WW und Geschäftsführer TT durchführte.

Der BLRH empfahl der Immo-Sport, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Immo-Sport, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

76.3 Die Landesholding merkte an, dass Geschäftsführer TT Geschäftsführer der Fußballakademie Burgenland gewesen sei und die Ansicht des BLRH nicht geteilt werden könne, dass eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme. Weiters mache es aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern - wie WW - (z.B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Ausdrücklich wurde festgehalten, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen sehr wohl eine Eignungsprüfung vorliege und zwar schon beim Auswahlverfahren bei der Aufnahme als Dienstnehmer:in. Weiters werde bei der Betrauung mit der Funktion geprüft, ob die Eignung für die Funktion auch vorliege. Nur geeignete Dienstnehmer:innen würden mit Geschäftsführungsfunktionen betraut.

Daher sei es nicht richtig, dass festgehalten werde, dass keine Eignungsprüfung vorliege.

76.4 Der BLRH entgegnete, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere auch diese Vorgehensweise.

Demnach gewährleistete die umfassende Verantwortung als Eigentümervertreter:in die erforderliche Eignung für die Funktionserfüllung und stellte sicher, dass die betraute Person ihrer gesellschaftsrechtlichen Eigenverantwortung gerecht wurde.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[99] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

[99] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „*Unentgeltlichkeit*“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

77.1 (1) Geschäftsführer TT verfügte über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH aus dem Jahr 2016. Zu diesem Zeitpunkt war weder das Stellenbesetzungsgesetz noch die Vertragsschablonenverordnung anwendbar. Der Vertrag war auf fünf Jahre befristet und endete am 01.07.2021. Danach schloss die Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH keinen weiteren Geschäftsführungsvertrag mit TT ab.

Ab diesem Zeitpunkt übte TT seine Geschäftsführungstätigkeit auf Basis eines Aufsichtsratsbeschlusses bis Ende September 2024 aus. Zeitgleich war TT auch Geschäftsführer der Fußballakademie. Dort schloss er im September 2021 einen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung ab.

Ende Juni 2021 schlossen die Fußballakademie und die Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH eine Vereinbarung über die Weiterverrechnung des Gehalts von TT. Aufgrund dieser bezog TT im Zeitraum Juli bis September 2021 von der Fußballakademie ein zusätzliches Gehalt für die Geschäftsführung der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH.

Die Fußballakademie wurde im September 2024 auf die Sport Burgenland verschmolzen.

(2) Geschäftsführerin WW war Dienstnehmerin der LIB und übte ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihres Dienstvertrags aus. Der Dienstvertrag mit der LIB entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

77.2 Zu (1) Der BLRH stellte fest, dass Geschäftsführer TT bis Juni 2021 über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH verfügte. Zum Zeitpunkt des Abschlusses war weder das Stellenbesetzungsgesetz noch die Vertragsschablonenverordnung anwendbar. Für den Zeitraum danach verfügte er über keinen Geschäftsführungsvertrag.

Ab Oktober 2021 übte er diese Funktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Fußballakademie aus. Dort bezog er auch ein Gehalt.

Hinsichtlich Kritik an der entgeltlichen Ausübung einer Organfunktion verwies der BLRH auf seine Ausführungen zur Sport Burgenland (vgl. TZ 137.2).

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag mit Geschäftsführerin WW nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Immo-Sport mit Geschäftsführerin WW keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Immo-Sport, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

77.3 Zu (1) Zu den beiden Geschäftsführergehältern von TT merkte die Landesholding an, dass dies aus der Zeit vor der gesellschaftsrechtlichen Eingliederung in die Landesholding-Gruppe stamme. Nach der Integration sei dieser Sachverhalt erkannt und entsprechend den Landesholding-Vorgaben bereinigt worden – durch die Ausschreibung der Geschäftsführungsposition nach dem burgenländischen Stellenbesetzungsgesetz sowie die Landesholding-interne Leistungsverrechnung.

Zu (2) Hierzu gab die Landesholding bekannt, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, eine geeignete Dienstnehmerin mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag mit der Muttergesellschaft, der LIB, liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass die Dienstnehmerin jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich – ohne monetäre Bewertung der Zusatzfunktion - erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde.

Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch die Dienstnehmerin im Konzern wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

77.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 76.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war.

Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 76.4.

Entlohnung

78.1 (1) Geschäftsführerin WW übte ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihres Dienstverhältnisses mit der LIB aus. Sie bezog ein Gehalt als Dienstnehmerin der LIB. Geschäftsführerin WW schloss mit dem Geschäftsführer bzw. der Geschäftsführerin der LIB Zielvereinbarungen im Rahmen ihres Dienstverhältnisses ab. Die Ziele betrafen überwiegend ihre Tätigkeiten in der LIB.

(2) Geschäftsführer TT bezog ein indexiertes Gehalt ohne Prämienmöglichkeit bei der Fußballakademie. Zeitgleich bezog er ein indexiertes Gehalt ohne Prämienmöglichkeit bei der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH. Im Zeitraum Juni bis September 2021 leistete die Fußballakademie die Zahlungen aus beiden Verträgen.

Er erhielt keine Prämien von der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH. Ab Oktober 2021 verfügte er über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Fußballakademie und übte die Geschäftsführerfunktion im Rahmen dieses Vertrags aus.

(3) Für die Geschäftsführungsfunktionen der Immo-Sport lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

78.2 Zu (1) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführerin WW ein indexiertes Gehalt auf Basis ihres Dienstvertrags mit der LIB erhielt.

Zu (2) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführer TT im Zusammenhang mit der Verpflichtung, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften unentgeltlich auszuüben, verwies der BLRH auf seine Ausführungen in TZ 137.2.

Marienkron GmbH

79.1 Seit April 2021 war das Land Burgenland über die Tourismus und Beherbergungsbetriebe Minderheitsgesellschafter der **Marienkron** mit einem Anteil von 24,9 Prozent.

Seit März 2023 war sie zu 100 Prozent im indirekten Eigentum der Landesholding. Ab diesem Zeitpunkt galten das Stellenbesetzungsgesetz und die Vertragsschablonenverordnung. Die Gesellschaft unterlag auch der Prüfungsbefugnis des BLRH.

Tabelle 29: Geschäftsführungen Marienkron

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Marienkron								
A	nein/ja	21.09.2015	laufend					
RR	nein*	01.10.2022	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
Prämienauszahlung trotz fehlender Zielvereinbarung bzw. -evaluierung								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

80.1 (1) Bis März 2023 unterlag die Marienkron nicht dem Stellenbesetzungsgesetz und war dem BLRH auch nicht prüfunterworfen. Es lagen daher keine Unterlagen hinsichtlich des Bestellungsprozesses vor.[100]

(2) Aufgrund der veränderten Beteiligungsverhältnisse schrieb die Gesellschaft im März 2024 eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Dabei stellte sich die bisherige Geschäftsführerin A als beste Bewerberin heraus.

(3) Im September 2022 bestellte die Marienkron RR als weiteren Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Geschäftsführer RR war zu diesem Zeitpunkt Geschäftsführer der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe. Diese war die Muttergesellschaft der Marienkron.

[100] Geschäftsführerin A vertrat die Gesellschaft bereits seit September 2015. Geschäftsführer RR wurde mit Oktober 2022 bestellt.

80.2 Zu (3) Der BLRH hielt fest, dass die Marienkron vor Bestellung von Geschäftsführer RR keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil RR als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Eignungsprüfung

81.1 (1) Die Landesholding führte im Jahr 2024 eine Eignungsprüfung betreffend Geschäftsführerin A durch. Die Eignungsprüfung von RR erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

(2) Für diese Stelle gaben acht Personen eine Bewerbung ab. Die Landesholding unterzog in weiterer Folge drei Bewerber:innen einem Hearing. Das Hearingteam bestand aus der Geschäftsführung der Tourismus und Beherbergungsbetriebe und einer Mitarbeiterin der Landesholding. Geschäftsführerin A war die Erstgereihte.

(3) Der BLRH glich die Anforderungen gemäß Ausschreibung mit dem Lebenslauf der Geschäftsführerin A ab. Zu diesen Kriterien zählten zum Beispiel eine betriebswirtschaftliche Ausbildung (Universität, Fachhochschule oder eine vergleichbare Ausbildung) sowie mehrjährige Erfahrung in einer Leitungsfunktion in einem Tourismusbetrieb. Der Abgleich zeigte, dass A die Anforderungen erfüllte.

Vertragsgestaltung

82.1 (1) Hinsichtlich der Geschäftsführungstätigkeiten vor März 2023 unterlag die Marienkron nicht dem Stellenbesetzungsgesetz und der Vertragsschablonenverordnung. Der im Oktober 2024 mit Geschäftsführerin A abgeschlossene Geschäftsführungsvertrag war auf drei Jahre befristet[101] und entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

(2) Geschäftsführer RR übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Sonnentherme aus.

82.2 Zu (2) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung zum Geschäftsführungsvertrag von RR mit der Sonnentherme verwies der BLRH auf TZ 122.2.

[101] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

Entlohnung

83.1 (1) Geschäftsführerin A schloss im März 2019 einen Geschäftsführungsvertrag mit der Marienkron ab. Darin war eine Prämie in Höhe von 1,5 Monatsgehältern vereinbart. Voraussetzung war der Abschluss einer Zielvereinbarung und ein Zielnachweis.

Laut Dienstnehmerlohnkonto erhielt Geschäftsführerin A von April 2023 bis September 2024 eine monatlich ausbezahlte Prämie sowie in den Monaten Dezember 2023 und September 2024 jeweils eine Einmalprämie. Insgesamt entsprachen die Prämien dem 2,3fachen eines Monatsgehalts[102]. Es lagen weder eine Zielvereinbarung noch ein Zielnachweis vor. Seit März 2023 war das Land Burgenland indirekt Mehrheitseigentümerin.

(2) Gemäß Geschäftsführungsvertrag ab Oktober 2024 erhielt Geschäftsführerin A ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts. Für das Jahr 2024 schloss sie keine Zielvereinbarung ab.

Für die Geschäftsführung der Marienkron lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von A lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

(3) Geschäftsführerin A verfügte über keinen Dienstwagen. Gemäß Geschäftsführungsvertrag konnte sie der Marienkron Kilometergelder für Dienstreisen mit dem privaten Fahrzeug verrechnen. Ab Februar 2024 erfolgte die Auszahlung nicht über die Lohnverrechnung, sondern über die laufende Buchhaltung. Gemäß § 2 Lohnkontenverordnung 2006 waren diese im Lohnkonto aufzunehmen.

(4) Geschäftsführer RR übte seine Funktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags bei der Sonnentherme aus und erhielt dort sein Gehalt.

83.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass die Marienkron Geschäftsführerin A von April 2023 bis September 2024 Prämien ausbezahlte, obwohl weder eine Zielvereinbarung noch ein Zielnachweis vorlagen. Der BLRH konnte daher auch nicht nachvollziehen, ob die Höhe der ausbezahlten Prämien dem Vertrag entsprach.

Der BLRH empfahl der Marienkron, mit den Geschäftsführer:innen schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.

Der BLRH empfahl der Marienkron, Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

[102] Auf Basis des Monatsgehalts vom Jänner 2024.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass die Kilometergeldabrechnung für Geschäftsführerin A nur über die laufende Buchhaltung und nicht über die Lohnverrechnung erfolgte.

Der BLRH empfahl der Marienkron, Kilometergelder für Dienstreisen am Lohnkonto abzubilden.

Zu (4) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Entlohnung von RR bei der Sonnentherme verwies der BLRH auf TZ 123.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

83.3 Die Landesholding merkte an, dass die Gesellschaft erst im Laufe des Jahres 2023 mehrheitlich von der Landesholding Burgenland Gruppe (konkret durch die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe) integriert worden sei. Somit gebe es ab dem Jahr 2024 Zielvereinbarungen und die Auszahlung der Prämie erfolge nach durchgeführter Prüfung, ob die Ziele auch tatsächlich erreicht worden seien. Davor sei die Gesellschaft im Eigentum von kirchlichen Orden gewesen, die dem Stellenbesetzungsgesetz nicht unterlagen (ab 2021 Minderheitseigentümerin Tourismus- und Beherbergungsbetriebe). Der Modus der Gehaltszahlung inklusive aliquoter Prämienauszahlung sei bis September 2024 aufrecht geblieben. Ab dem Zeitpunkt des mehrheitlichen Eigentümerwechsels sei dies geändert worden.

Die Anmerkung, dass die Prämie höher gelegen wäre, anstatt der vereinbarten 1,5 Monatsgehälter könne nicht nachvollzogen werden. Die Vorgangsweise sei aufgrund der Empfehlung eines Steuerberaters so gehandhabt worden, dass die Prämie nicht auf einmal, sondern aufgeteilt ausbezahlt werde. Da der damalige Vertrag eine Indexierung beinhaltet habe, sei auch die Prämie pro Jahr gestiegen.

2024 sei die Neuausschreibung für die Geschäftsführung erfolgt und ein neuer Vertrag sei mit 01. Oktober 2024 abgeschlossen worden. Eine Zielvereinbarung im letzten Quartal sei nicht mehr möglich gewesen bzw. wäre unredlich gewesen, da die Zahlen des Geschäftsjahres bereits festgestanden seien. Daher habe man sich auf eine aliquote Zahlung der Prämie 2024 erst im Zuge einer Prämienzahlung für 2025 geeinigt– dafür gebe es auch einen Generalversammlungsbeschluss aus Februar 2025.

Für 2025 und 2026 lägen die neuen Zielvereinbarungen laut Holdingvorgaben vor. Damit sei diese Empfehlung bereits seit Oktober 2024 in der Praxis umgesetzt.

Mit dem neuen Geschäftsführungsvertrag gelte eine jährliche Definition der Zielvereinbarung. Die Prämien 2024 und 2025 seien nach neuem Vertrag und Modus noch nicht ausgezahlt. Eine Abklärung der Zielerreichung erfolge in der nächsten Generalversammlung für die Jahre 2024 und 2025 laut JAB 2025. Auch für 2026 sei die Zielvereinbarung abgeschlossen und von der Generalversammlung beschlossen worden.

Damit sei dieser Punkt der Empfehlung bereits seit Oktober 2024 umgesetzt.

Beim telefonischen Erstgespräch zu den festgestellten Inhalten durch den BLRH am 13. Jänner 2026 sei die Buchhaltung zur Einhaltung dieser Vorgehensweise angewiesen worden. Seit diesem Zeitpunkt würden die Reisekosten/Kilometergelder nur noch mit der Gehaltsabrechnung angewiesen. Damit sei dieser Punkt der Empfehlung bereits seit 14. Jänner 2026 umgesetzt.

83.4 Der BLRH entgegnete, dass die Landesholding seit März 2023 Alleineigentümerin war. Nach Ansicht des BLRH hätte die Landesholding ab diesem Zeitpunkt dafür Sorge tragen müssen, dass der Geschäftsführungsvertrag aus März 2019 eingehalten wurde, denn auch dieser forderte den Abschluss einer Zielvereinbarung vor Auszahlung einer Prämie. Weder im Laufe der Prüfung noch in der Stellungnahme legte die geprüfte Stelle eine solche vor. Von März 2023 bis September 2024 gelangten insgesamt Prämien in Höhe vom 2,3fachen eines Monatsgehalts[103] zur Auszahlung. Mangels Zielvereinbarung war es für den BLRH nicht nachvollziehbar, welchen Zeitraum diese Auszahlungen betrafen.

Der BLRH war überrascht, dass zwar laut Landesholding der Abschluss einer Zielvereinbarung für 2024 „*unredlich*“ gewesen sei, man sich aber trotzdem auf eine anteilige Auszahlung für das 4. Quartal 2024 im Rahmen der Zielvereinbarung 2025 geeinigt habe.

Diese Vorgehensweise verstieß eindeutig gegen die Konzernrichtlinie und den Geschäftsführungsvertrag.

[103] Auf Basis des Monatsgehalts vom Jänner 2024.

Labor Burgenland GmbH

84.1 Die **Labor** stand ab Mitte Dezember 2021 zu 55 Prozent im Eigentum der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung. Ab diesem Zeitpunkt galten das Stellenbesetzungsgesetz und die Vertragsschablonenverordnung. Zudem unterlag die Gesellschaft auch der Prüfungsbefugnis des BLRH. Ab Mai 2022 stand sie zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding und ab November 2022 zu 100 Prozent im Eigentum der Gesundheit Burgenland. Die Gesellschaft wurde Ende Oktober 2025 liquidiert.

Tabelle 30: Geschäftsführungen Labor

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Labor								
A	nein	11.02.2020	07.05.2022					
MM	nein	02.12.2021	07.05.2022					
B	nein	29.04.2022	11.01.2023					
C	nein	20.12.2022	13.01.2024					
YY	nein*	21.12.2023	21.10.2025					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen								
keine Geschäftsführungsverträge abgeschlossen, indexierte Gehälter auf Basis Dienstverträge								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

85.1 (1) Bei den Bestellungen der Geschäftsführer A im Februar 2020 bzw. MM Anfang Dezember 2021 unterlag die Labor nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Es lagen keine Unterlagen hinsichtlich der Bestellungsprozesse vor.

(2) Im April 2022 wurde Geschäftsführer B bestellt. Im Dezember 2022 wurde Geschäftsführer B abberufen und C bestellt. Im Dezember 2023 berief die Labor Geschäftsführer C ab und bestellte YY als neuen Geschäftsführer.

Alle drei Bestellungen erfolgten ohne vorherige öffentliche Ausschreibung.

YY war Geschäftsführer der Gesundheit Burgenland. Dabei handelte es sich um die Muttergesellschaft.

(3) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung der Geschäftsführer B und C vornehmen. Die Eignungsprüfung von YY erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

85.2 Zu (2) und (3) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von B und C keine öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen.

Der BLRH kritisierte, dass die Labor mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer B und C durchführte.

Der BLRH empfahl der Labor, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Labor, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH hielt fest, dass die Labor die Bestellung des Geschäftsführers YY nicht öffentlich ausschrieb. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil YY als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

85.3 Die Landesholding führte an, dass Geschäftsführer B Dienstnehmer der Landesholding gewesen sei und Geschäftsführer C Dienstnehmer der Gesundheit Burgenland und mit der Geschäftsführung der Labor Burgenland betraut worden sei. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern (z.B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) – wie B - zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Es sei – wie angeführt - als sinnvoll erachtet worden, geeignete Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Eine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetz sei naturgemäß – da es keine Ausschreibung gab – nicht vorgenommen worden, jedoch seien Dienstnehmer mit dieser Funktion betraut worden, die die entsprechende Qualifikation vorweisen und sich auch im beruflichen Alltag bewährt haben. Im Rahmen ihrer Einstellung unterlagen diese sehr wohl einem Auswahlverfahren und einer Eignungsprüfung.

85.4 Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[104] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

[104] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

86.1 (1) Hinsichtlich Geschäftsführer A im Februar 2020 bzw. MM Anfang Dezember 2021 unterlag die Labor nicht dem Stellenbesetzungsgesetz und der Vertragsschablonenverordnung. Es lagen keine Geschäftsführungsverträge vor.

(2) Geschäftsführer B war Landesbeamter, aber der Landesholding dienstzugewiesen. Sein Dienstverhältnis entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung.

(3) Geschäftsführer C war Dienstnehmer der Gesundheit Burgenland und übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags aus. Es lag kein Geschäftsführungsvertrag mit der Labor vor. Für den neuen Aufgabenbereich erhielt er ab Ende Dezember 2022 eine gesonderte Vergütung in Form einer Leitungszulage.

(4) Geschäftsführer YY übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Gesundheit Burgenland aus.

86.2 Zu (2) und (3) Der BLRH kritisierte, dass das Dienstverhältnis von B nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag von C nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Labor mit den Geschäftsführern B und C keine eigenen Geschäftsführungsverträge abschloss.

Der BLRH empfahl der Labor, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

86.3 Die Landesholding merkte an, dass ein Dienstvertrag vorliege, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass B jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und C (mit einer geringen Zulage, die natürlich nicht einem Geschäftsführungsgehalt entspreche) und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt durch die Dienstnehmer wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

Angemerkt wurde weiters, dass die Gesellschaft bereits liquidiert geworden sei.

86.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 85.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 85.4.

Entlohnung

87.1 (1) Geschäftsführer MM war Geschäftsführer eines Unternehmens, das an der Labor beteiligt war.[105] Er erhielt kein Gehalt von der Labor.

(2) Geschäftsführer A war Geschäftsführer eines anderen Unternehmens, das ebenso an der Labor beteiligt war.[106] Er erhielt kein Gehalt von der Labor.

(3) Geschäftsführer B bezog ein Gehalt als Landesbeamter. Er war der Landesholding dienstzugewiesen. Für die Dauer der Geschäftsführungstätigkeit erhielt er keine Prämien ausbezahlt.

(4) Geschäftsführer C bezog ein Gehalt als Dienstnehmer der Gesundheit Burgenland. Neben einer Zulage für die Geschäftsführungstätigkeit hatte er die Möglichkeit einer Prämie in Höhe eines Monatsgehalts. Geschäftsführer C schloss Anfang März 2023 eine Zielvereinbarung mit drei Zielen für seine Geschäftsführungstätigkeit in der Labor ab. Die Zielvereinbarung entsprach nicht der Konzernrichtlinie, weil nicht jede Zielkategorie abgedeckt war[107] und die Gewichtung der Ziele nicht den Vorgaben entsprach. Die Zielerreichung betrug 100 Prozent.

(5) Geschäftsführer YY übte seine Geschäftsführerfunktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags bei der Gesundheit Burgenland aus und erhielt dort sein Gehalt.

(6) Für die Geschäftsführungsfunktionen der Labor lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

87.2 Zu (3) und (4) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer B und C ein indexiertes Gehalt auf Basis ihrer Dienstverträge erhielten.

Zu (4) Der BLRH stellte fest, dass die Zielvereinbarung mit Geschäftsführer C nicht der Konzernrichtlinie entsprach. Aufgrund der geplanten Liquidation der Labor war dies für den BLRH jedoch nachvollziehbar.

Zu (5) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Entlohnung von YY bei der Gesundheit Burgenland verwies der BLRH auf TZ 33.2.

[105] Dabei handelte es sich um kein Konzernunternehmen der Landesholding.
[106] Dabei handelte es sich um kein Konzernunternehmen der Landesholding.
[107] Zum Beispiel fehlte das Zusammenarbeitsziel.

Landesholding Burgenland GmbH

88.1 Die **Landesholding** stand zu 100 Prozent im Eigentum des Landes Burgenland.

Tabelle 31: Geschäftsführungen Landesholding

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Landesholding								
A	ja	01.01.2016	24.07.2025					
PP	ja	01.01.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
nicht fristgerechte Ausschreibung der wirtschaftlichen Geschäftsführung								
Neuausschreibung und Abschluss von Geschäftsführungsvertrag mit höherem Fixgehalt und Prämienmöglichkeit trotz noch zwei Jahre gültigem Vertrag								
Auflösungsvereinbarung mit Geschäftsführer hatte keine Auswirkungen auf das für ein halbes Jahr weitergezahlte Fixgehalt								
Konzernrichtlinie für Prämien nicht eingehalten								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

89.1 (1) Das Land Burgenland schrieb im Oktober 2019 eine Alleingeschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Daraufhin bestellte es mit Jänner 2021 A zum Geschäftsführer. Sein Vertrag war auf fünf Jahre befristet und lief somit bis Ende 2025.

(2) In einer außerordentlichen Generalversammlung vom März 2023 berichtete Geschäftsführer A, dass in Abstimmung mit dem Land Burgenland ein neues Organisationskonzept für die Landesholding erarbeitet werden soll. Hierfür holte die Landesholding eine Stellungnahme eines Beratungsunternehmens ein. Ausgangslage war

- die Verbreiterung der Management Ebene der Landesholding und
- die Implementierung einer zweiten Geschäftsführung, die auch gleichzeitig die Geschäftsführung der LIB sein sollte.

Das Beratungsunternehmen hielt dementsprechend fest: *„Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Größe und Heterogenität der Landesholding Burgendland GmbH und ihrer Tochtergesellschaften zu einer Komplexität geführt haben, die eine Verbreiterung der Führungsebene auf Geschäftsführungsebene in der Landesholding Burgenland GmbH zwar nicht zwingend gesetzlich erfordern, jedoch sowohl aus organisationalen Gründen, aber auch aus Gründen der Compliance angeraten werden kann.*

Dies kann einerseits dazu führen, dass die bisherige Geschäftsführung zum Teil entlastet werden kann, führt jedoch auch dazu, dass die für die Gruppe wesentliche Immobiliengestionierung gebündelt werden kann, und damit den Immobilienbereich treffende Risiken angemessener adressiert werden können.“

In der Generalversammlung vom Juni 2023 entschied das Land Burgenland als Gesellschafter, dass die Geschäftsführung der Landesholding fortan aus zwei Personen zu bestehen hatte.

Im August 2023 schrieb es daher jeweils die Funktionen der wirtschaftlichen und der technischen Geschäftsführung entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Dabei stellte sich A als bester Bewerber für die wirtschaftliche und PP für die technische Geschäftsführungsfunktion heraus. Im Dezember 2023 bestellte das Land Burgenland die beiden Geschäftsführer.

(3) Geschäftsführer A trat mit Juli 2025 von seiner Funktion als wirtschaftlicher Geschäftsführer zurück. Daraufhin übernahm der technische Geschäftsführer P interimistisch diese Aufgaben. Das Land Burgenland schrieb die Stelle des wirtschaftlichen Geschäftsführers entgegen dem Stellenbesetzungsgesetz nicht innerhalb eines Monats nach Freiwerden der Stelle öffentlich aus. Das Land Burgenland begründete dies damit, dass die Aufgaben bzw. die erforderlichen Kompetenzen der neu zu besetzenden wirtschaftlichen Geschäftsführung aufgrund der wachsenden Beteiligungsstrukturen noch nicht final festgelegt seien.

89.2 Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass das Land Burgenland die Funktion der wirtschaftlichen Geschäftsführung nicht innerhalb eines Monats nach Freiwerden der Stelle im Jahr 2025 ausschrieb.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Eignungsprüfung

90.1 (1) Die Eignungsprüfungen für die Geschäftsführung der Landesholding nahm das Land Burgenland vor. Im Jahr 2019 war auch ein Personalberatungsunternehmen involviert.

(2) Im Jahr 2019 bewarben sich 19 Personen für die Geschäftsführung der Landesholding. Das Land Burgenland richtete eine interne Kommission, bestehend aus drei Führungskräften der Landesverwaltung ein. Diese Kommission bewertete alle Bewerbungen und nahm eine Vorauswahl von vier Personen vor. In einem zweiten Schritt bewertete ein vom Land Burgenland beauftragtes Personalberatungsunternehmen diese vier Personen. Das Personalberatungsunternehmen reihte Geschäftsführer A an erster Stelle.

(3) Auch für die Ausschreibung im Jahr 2023 gründete das Land Burgenland eine Kommission zur Auswahl der Geschäftsführung. Die Kommission bestand aus dem Landeshauptmann, einem Landesrat und einem weiteren Aufsichtsratsmitglied der Landesholding. Insgesamt bewarben sich vier Personen für die Stelle der wirtschaftlichen Geschäftsführung und sechs Personen für die technische Geschäftsführung. Die Kommission nahm zunächst eine Vorbewertung dieser zehn Personen vor. In einem zweiten Schritt nahm sie dann eine Bewertung von je drei Personen für die wirtschaftliche und technische Geschäftsführung vor. Die Kommission reihte jeweils die Geschäftsführer A und PP an erster Stelle.

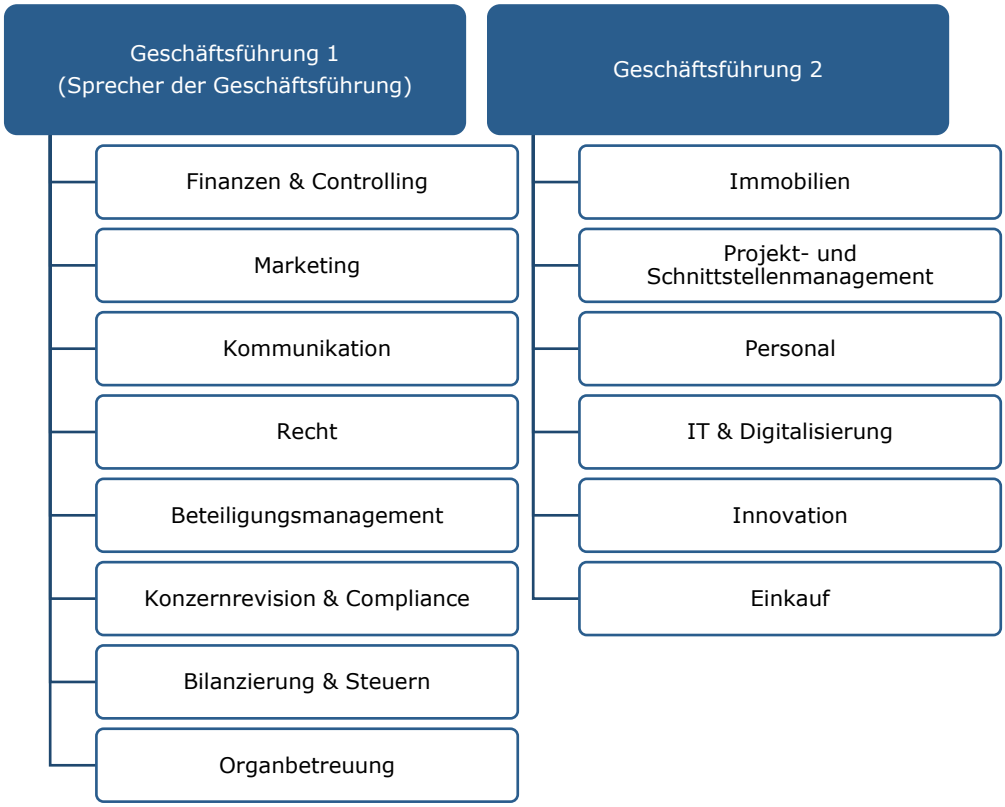
(4) Der BLRH glich die Anforderungen gemäß Ausschreibung mit den Lebensläufen der Geschäftsführer A und PP ab. Zu den Anforderungen für die wirtschaftliche Geschäftsführung zählten sowohl 2019 als auch 2023 ein abgeschlossenes Studium, vorzugweise Wirtschaft sowie- unternehmerische, wirtschaftliche und strategische Kompetenz. Zu den Anforderungen für die technische Geschäftsführung zählten unter anderem ein abgeschlossenes Studium, vorzugsweise im Bauwesen sowie Konzernerfahrung. Der Abgleich zeigte, dass sowohl A als auch PP die Anforderungen erfüllten.

Vertragsgestaltung

91.1 (1) Geschäftsführer A hatte im überprüften Zeitraum zwei Geschäftsführungsverträge mit der Landesholding. Sein erster Vertrag wurde mit Jänner 2021 auf fünf Jahre befristet abgeschlossen und lief somit bis Ende 2025. Er entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

(2) Im Juni 2023 beschloss das Land Burgenland eine neue Geschäftsordnung für die Geschäftsführung der Landesholding. Gemäß dieser hatte die Geschäftsführung aus zwei Personen zu bestehen, welchen die gesamte Geschäftsführung oblag:

Abbildung 8: Aufgabenbereiche der Geschäftsführung Landesholding



Quelle: Land Burgenland; Darstellung: BLRH

(3) Nach Durchführung einer Ausschreibung der Funktionen der wirtschaftlichen und der technischen Geschäftsführung im August 2023 schlossen die Landesholding und Geschäftsführer A im Dezember 2023 einen neuen Geschäftsführungsvertrag ab. In diesem neuen Vertrag war festgehalten, dass der alte Geschäftsführungsvertrag einvernehmlich mit Ende Dezember 2023 aufgelöst wurde. Eine gesonderte Auflösungsvereinbarung lag nicht vor.

Der Abschluss des neuen Geschäftsführungsvertrags mit A war eine Folge der Ausschreibung eines wirtschaftlichen Geschäftsführers. Bis dahin war A Alleingeschäftsführer. Demzufolge oblagen ihm laut dem Land Burgenland *„sämtliche im Landesholding Burgenland Konzern denkmögliche Aufgabenbereiche*“.

Zur Notwendigkeit der erneuten Ausschreibung der Stelle eines wirtschaftlichen Geschäftsführers, obwohl diese Stelle bereits durch A bis Ende 2025 besetzt war, teilte das Land Burgenland unter anderem folgendes mit: *„Die Position eines wirtschaftlichen Geschäftsführers bestand 2019 ebenso wenig wie die Position eines technischen Geschäftsführers […]. Die Stelle eines wirtschaftlichen Geschäftsführers war 2019 nicht ausgeschrieben.*“

Weiters führte es aus, dass *„die Ausschreibung im Jahr 2019 denkunmöglich zum Ergebnis gelangen hätte können, dass* [A] *der bestgeeignete Kandidat für die Stelle eines wirtschaftlichen Geschäftsführers ist. Die konkrete Ausschreibung eines wirtschaftlichen Geschäftsführers verlangt nach wesentlich anderen Voraussetzungen als die Ausschreibung eines Alleingeschäftsführers.*“

Zudem argumentierte es, dass der Alleingeschäftsführungsvertrag *„einer inhaltlich derart veränderten Stelle regelmäßig nicht gerecht werden*“ könne.

(4) Gemäß § 22 GmbH-Gesetz hatte die Geschäftsführung insbesondere ein Rechnungswesen und ein internes Kontrollsystem zu führen, welche den Anforderungen des Unternehmens entsprachen. Diese beiden Pflichten zählten zu den sogenannten Kardinalpflichten der Geschäftsführung, für die jede/r Geschäftsführer:in verantwortlich war.

Außerdem war gesellschaftsvertraglich als Unternehmensgegenstand insbesondere folgendes festgelegt:

- die Gründung, der Erwerb, die Verwaltung und Veräußerung von Beteiligungen an Gesellschaften jeglicher Rechtsform
- jede Art der Verwaltung eigener Vermögenswerte
- die Ausübung von Tätigkeiten einer Holdinggesellschaft
- die Erbringung von Dienstleistungen allgemeiner Art, insbesondere von kaufmännischen Beratungsleistungen, wie die Erstellung von Unternehmenskonzepten, Business- und Finanzierungsplänen und sonstigen Gutachten

Zudem hatte der Geschäftsführer innerhalb der gesetzlichen Fristen den Jahresabschluss mit den dazugehörigen Berichten zu erstellen und einen entsprechenden Vorschlag für die Gewinnverteilung und -verwendung zu erstatten.

(5) Der neue Geschäftsführungsvertrag wies ein um rund 14 Prozent höheres Fixgehalt auf. Zudem verdoppelte sich die Höhe der maximal möglichen Prämie von 15 Prozent auf 30 Prozent des Jahresfixgehalts. Im Übrigen entsprachen die Bestimmungen des neuen Vertrags jenen des alten Vertrags. Der neue Geschäftsführungsvertrag wurde erneut auf fünf Jahre befristet abgeschlossen und entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

Im Ergebnis führte dies im Vergleich zum alten Vertrag zu potenziellen Mehrkosten von bis zu rund 28 Prozent sowie zu einer Verlängerung, weil dieser ursprünglich nur bis Ende 2025 gelaufen wäre.

(6) Im Juli 2025 schlossen A und die Landesholding[108] eine einvernehmliche Auflösung seines Dienstverhältnisses ab. Die Auflösungsvereinbarung sah vor, dass A seine Geschäftsführungsfunktion sowie sämtliche Organfunktionen zurücklegte. Der Rückzug erfolgte auf persönlichen Wunsch von Geschäftsführer A. Er legte seine Geschäftsführungsfunktion Ende Juli 2025 zurück.

Das Ende des Dienstverhältnisses war mit 31.12.2025 festgelegt. Bis dorthin erhielt A sein Geschäftsführungsgehalt in ungekürzter Höhe. A sollte weiterhin die „*kaufmännischen Themen*“ der Landesholding betreuen sowie den neu geschaffenen Bereich der „*Gemeindebetreuung*“ aufbauen.

Mit dem Dezembergehalt sollte auch die Erfolgsprämie für das Jahr 2025 abgerechnet werden. Diese stand A gemäß Auflösungsvereinbarung nur für das erste Halbjahr zu. Sonstige Auswirkungen auf das Gehalt hatte die Auflösungsvereinbarung nicht. Darüber hinaus hielten die Vertragsparteien fest, für die Zeit nach Ende des Dienstverhältnisses von A einen Konsulentenvertrag abschließen zu wollen, um weiterhin auf die Expertise von A auf Basis eines Beratungsverhältnisses zurückgreifen zu können.

(7) Geschäftsführer PP verfügte über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Landesholding. Dieser wurde im Dezember 2023 auf fünf Jahre befristet abgeschlossen und entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

91.2 Zu (1) bis (6) Der BLRH kritisierte, dass der neue Geschäftsführungsvertrag von A im Vergleich zu seinem eigentlich bis 2025 geltenden Vertrag als Alleingeschäftsführer, trotz offenkundiger Verringerung seines Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereichs, eine Erhöhung seines Fixgehalts sowie eine Verdoppelung der Prämienmöglichkeit vorsah. Dies führte für die Landesholding im Vergleich zu potenziellen Mehrkosten von bis zu rund 28 Prozent.

Zum Zeitpunkt der Neuausschreibung verfügte die Gesellschaft bereits über Alleingeschäftsführer A, dem sämtliche und somit auch wirtschaftliche Aufgabenbereiche in der Landesholding oblagen. Sein Vertrag hatte eine Vertragslaufzeit bis Ende 2025. Daher konnte der BLRH nicht nachvollziehen, aus welchen Gründen das Land Burgenland neben der technischen auch die wirtschaftliche Geschäftsführungsfunktion öffentlich ausschrieb.

[108] Vertreten durch den Landeshauptmann als Aufsichtsratsvorsitzender.

Der Aussage des Landes Burgenland, wonach vor der ausdrücklichen Ausschreibung der Funktion eines „wirtschaftlichen Geschäftsführers“ kein solcher wirtschaftlicher Geschäftsführer in der Landesholding bestand, konnte der BLRH daher nicht folgen. Nach Ansicht des BLRH übte der bisherige Alleingeschäftsführer A bereits die wirtschaftliche Geschäftsführung aus. Vor diesem Hintergrund war die Notwendigkeit einer erneuten Ausschreibung für den BLRH zu hinterfragen.

Der BLRH sah dies insbesondere deshalb kritisch, weil das Land Burgenland den noch bis Ende 2025 laufenden Vertrag mit A auflöste und einen neuen Geschäftsführungsvertrag abschloss. Als Alleingeschäftsführer hatte A unausweichlich sämtliche Aufgabenbereiche in der Landesholding auszuüben. Der alte Geschäftsführungsvertrag deckte somit zwangsläufig auch die Aufgabenbereiche eines wirtschaftlichen Geschäftsführers ab. Diese Ansicht deckte sich auch mit den Aussagen des Landes Burgenland, wonach Alleingeschäftsführer A *„sämtliche im Landesholding Burgenland Konzern denkmögliche Aufgabenbereiche*“ oblagen. Der Argumentation des Landes Burgenland, wonach der bestehende Alleingeschäftsführungsvertrag *„einer inhaltlich derart veränderten Stelle regelmäßig nicht gerecht werden*“ könne, konnte der BLRH daher nicht folgen. Im Ergebnis führte der neue Vertrag im Vergleich zum alten neben einer Gehaltserhöhung zu einer Verlängerung, weil der alte Vertrag bis Ende 2025 gelaufen wäre.

In Ermangelung sonstiger Erklärungen seitens des Landes Burgenland oder der Landesholding konnte aus Sicht des BLRH die Veränderung der Stelle lediglich als Verringerung des Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereichs von Geschäftsführer A gesehen werden. Für den BLRH ergab sich somit das Bild, dass die Implementierung einer zweiten Geschäftsführungsfunktion vor allem eine Entlastung des bisherigen Alleingeschäftsführers bewirkte. Dies entsprach auch der Stellungnahme des Beratungsunternehmens, das explizit von einer zumindest teilweisen Entlastung der bisherigen Geschäftsführung ausging.

Im Juli 2025 schlossen die Landesholding und A eine Auflösungsvereinbarung ab. In Folge dieser Auflösungsvereinbarung legte A sowohl seine Geschäftsführungs- als auch seine Organfunktionen zurück und war noch bis Ende 2025 Dienstnehmer der Landesholding. Die Auflösungsvereinbarung sah weiters vor, dass A nur mehr eine Prämie für das erste Halbjahr zustand. Der BLRH kritisierte jedoch, dass die Auflösungsvereinbarung keine Auswirkungen auf das Fixgehalt von A hatte. Dieses bemaß sich an der Verantwortung bzw. dem Aufgabenbereich eines Geschäftsführers und entsprach daher nicht der nunmehrigen Dienstnehmerfunktion.

Da der Rückzug auf persönlichen Wunsch von Geschäftsführer A erfolgte, sah der BLRH einen sechsmonatigen Fortbezug des vollen Geschäftsführungsgehalts als nicht gerechtfertigt an.

Die gesamte Vorgangsweise führte zu einem finanziellen Mehraufwand für die Landesholding bzw. das Land Burgenland ohne erkennbaren Vorteil. Vor diesem Hintergrund kritisierte der BLRH das nicht nachvollziehbare Vorgehen des Landes Burgenland als Gesellschafterin der Landesholding.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland als Alleingesellschafterin der Landesholding, Entscheidungen im Zusammenhang mit Geschäftsführungsverträgen stets anhand der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu treffen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Er begründete dies damit, dass im Umgang mit öffentlichen Geldern stets ein höherer Sorgfaltsmaßstab angesetzt werden sollte.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

91.3 Das **Land Burgenland** merkte an, dass die Notwendigkeit einer zweiten Person in der Geschäftsführung sich aus der Entwicklung des Unternehmens (die Ziffern seien bekannt – nahezu Verdoppelung der Bilanzsumme und der Mitarbeiter:innenanzahl über die Jahre, zudem verstärkte Bündelung von operativen Aufgaben in der Holding) ergeben habe.

Die Sinnhaftigkeit habe sowohl die externe Stellungnahme eines Beratungsunternehmens wie auch die Diskussion im Aufsichtsrat ergeben. Auf Basis dieser Fakten sei vom Eigentümer Land Burgenland die Entscheidung und Ausschreibung erfolgt.

Da der bisherige Geschäftsführer einen expliziten Vertrag einer Alleingeschäftsführung innegehabt habe, sei aus Sicht des Landes Burgenland jedenfalls die Notwendigkeit der neuerlichen Ausschreibung geboten gewesen.

Um folglich einen möglichen Vertragsbruch hintanzuhalten, sei aus Sicht des Landes Burgenland die Neuausschreibung der Stelle sowie in weiterer Folge die Neubesetzung erforderlich gewesen. Zudem sei es üblich, dass kollektive Leitungsorgane mit der identen Vertragslaufzeit besetzt werden. Der alte Vertrag sei im Rahmen des Abschlusses des neuen Vertrages aufgelöst worden (Pkt. I Geschäftsführerbestellung). Wie der BLRH richtig feststelle, habe der neue Vertrag, wie auch der Alte, der Vertragsschablonenverordnung entsprochen.

Zum vertraglichen Gehalt sei auszuführen, dass die Verträge keine jährliche Valorisierung beinhalten würden. Bei Zufriedenheit mit der Geschäftsführung sei es üblich Verhandlungen zu führen, sodass es im Zuge dieser Verhandlungen zu einer Erhöhung – auch in Höhe einer Valorisierung – kommen könne. Zwischen 2021 und 2025 sei aufgrund bekannter Faktoren die kumulierte Inflation nahezu 30 Prozent gewesen.

Die **Landesholding** führte zur Ausschreibung einer zweiten Geschäftsführungsfunktion aus, dass dies aufgrund der Entwicklung der Landesholding notwendig geworden sei. Es haben sich neue Geschäftsfelder ergeben, die Bilanzsumme habe sich fast verdoppelt, die Beschäftigtenanzahl sei laufend angestiegen und weiters seien verstärkt Aufgaben in der Landesholding gebündelt worden.

Zur Erhöhung des Entgeltes im neuen Vertrag wurde mitgeteilt, dass Geschäftsführungsverträge während der Laufzeit (grundsätzlich fünf Jahre) gemäß Vertragsschablonenverordnung nicht valorisiert werden dürften. Bei Abschluss eines neuen Vertrages würden aktuelle Benchmarks eingeholt und die Vertragshöhe entsprechend angepasst. In diesem Fall sei das Fixentgelt innerhalb der Bandbreite erhöht worden, es sei dabei nicht die gesamte Inflation abgegolten worden.

Nach der Rücklegung der Geschäftsführungsfunktion im Juli 2025 sei vereinbart worden, dass der Geschäftsführer noch bis Ende des Jahres im Unternehmen bleibe, um einen geregelten Übergang zu gewährleisten. Es seien vor allem die kaufmännischen Themen zu betreuen und der neu geschaffene Bereich der Gemeindebetreuung aufzubauen gewesen. Daher habe der Anspruch auf das Entgelt aus dem Vertrag zu Recht bestanden (Prämien seien für diesen Zeitraum nicht mehr ausgezahlt worden). Diese Vorgangsweise sei im Interesse des Unternehmens getroffen worden, um einen geregelten Übergang zu gewährleisten. Weiters sei in diesem Zeitraum auch ein Teil des Resturlaubes verbraucht worden, der ansonsten bei Vertragsende ausbezahlt hätte werden müssen, was die identen Kosten verursacht hätte. Dazu merkte die Landesholding noch an, dass bei einer sofortigen Auflösung mit Juli 2026 die Urlaubstage ebenso abgegolten hätten werden müssen. Die Feststellung des BLRH, dass diese Vorgangsweise, Auflösung des Vertrages erst mit Ende 2025, nur einen Mehraufwand für Landesholding verursacht habe ohne erkennbaren Vorteil, könne aufgrund der vorhin erwähnten Ausführungen nicht geteilt werden und werde entschieden zurückgewiesen.

91.4 Der BLRH entgegnete dem Land Burgenland und der Landesholding, dass durch die Erweiterung der Geschäftsführung eine Reduktion des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs des bisherigen Alleingeschäftsführers einherging. So ging auch das erwähnte Beratungsunternehmen in seiner Stellungnahme davon aus, dass mit der Erweiterung der Geschäftsführung eine Entlastung der bisherigen Alleingeschäftsführung verbunden war. Vor diesem Hintergrund war für den BLRH die vorgenommene Erhöhung des Gehalts und insbesondere die Verdopplung der Prämienmöglichkeit kritisch zu hinterfragen.

Der BLRH kritisierte die Notwendigkeit der Erweiterung der Geschäftsführung nicht. Er merkte jedoch an, dass die wirtschaftliche Geschäftsführung seit Mitte 2025 unbesetzt war. Erst im März 2026 wurde sie ausgeschrieben und war mit Stand Juni 2026 nicht besetzt. Somit war der technische Geschäftsführer seit rund einem Jahr als Alleingeschäftsführer tätig, wodurch die angeführten Ziele gemäß Beratungsunternehmen nicht realisiert waren.

Der BLRH entgegnete der Landesholding, dass durch die Zurücklegung der Geschäftsführungsfunktion auf Wunsch des Geschäftsführers ein weiterer Rückgang des Aufgaben- und Verantwortungsbereich verbunden war. Auch wenn dem Geschäftsführer für diesen Zeitraum keine Prämie mehr zustand, bestand ein Missverhältnis zwischen Gehalt und Verantwortungsbereich, da dieses an der umfassenden Verantwortung eines Geschäftsführers bemessen war.

In diesem Zusammenhang war für den BLRH auch zu hinterfragen, warum die Landesholding den ausgeschiedenen Geschäftsführer wegen kaufmännischer Themen weiterhin benötigte, die neue Ausschreibung für die kaufmännische Geschäftsführung aber erst verspätet vorgenommen und über ein Jahr hinweg nicht besetzt wurde.

Entlohnung

92.1 (1) Geschäftsführer A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 15 Prozent des Fixgehalts. Ab Jänner 2024 erhöhte sich das Fixgehalt von Geschäftsführer A sowie die maximal mögliche Prämie auf 30 Prozent des Fixgehalts.

(2) Geschäftsführer PP bezog ab Jänner 2024 ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 30 Prozent des Fixgehalts.

(3) Für die wirtschaftliche und die technische Geschäftsführung der Landesholding lagen Gehaltsbandbreiten seitens des Landes Burgenland vor. Sowohl das Gesamtjahresgehalt von A als auch jenes von PP lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung. Für die im Jahr 2019 ausgeschriebene Funktion von Geschäftsführer A lag keine Vergütungsempfehlung vor.

(4) Geschäftsführer A und der Aufsichtsratsvorsitzende unterzeichneten zu Beginn des jeweiligen Jahres 2021, 2022 und 2023 eine Zielvereinbarung. Die Zielvereinbarung 2024 betraf beide Geschäftsführer A und PP. Die Zielvereinbarungen enthielten keine konkrete Prämienhöhe.

Als Budgetziel vereinbarte der Geschäftsführer A bzw. die Geschäftsführer A und PP die Einhaltung des Aufwands- und Kostenbudgets. Die Ziele sollten gemäß Konzernrichtlinie aus der Unternehmensstrategie ableitbar sein. Ein Ziel der Unternehmensstrategie war die Fremdkapitalzinsen der Kredite durch Dividenden aus den gewinnorientierten Unternehmen zu finanzieren und so einen Eigenkapitalverzehr zu verhindern bzw. einen langfristigen Eigenkapitalaufbau zu ermöglichen.

(5) Geschäftsführer A legte seine Geschäftsführungsfunktion Ende Juli 2025 zurück. Das Dienstverhältnis endete mit 31.12.2025. Bis dorthin erhielt A sein Geschäftsführungsgehalt in ungekürzter Höhe. Vereinbart wurde auch eine 50prozentige Abgeltung der Erfolgsprämie für das Jahr 2025.

92.2 Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen von Geschäftsführer A und PP keine konkrete Prämienhöhe enthielten.

Der BLRH wies darauf hin, dass die Vertragsschablonenverordnung bzw. die Geschäftsführungsverträge eine Maximalhöhe der Prämienmöglichkeit vorsahen, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Dies war Vereinbarungssache zwischen dem Geschäftsführer und dem Aufsichtsratsvorsitzenden. Für den BLRH waren daher die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Der BLRH empfahl der Landesholding, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH empfahl der Landesholding, bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie im Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.

Der BLRH bemängelte, dass sich das Budgetziel der Geschäftsführer auf die Einhaltung des Aufwands- und Kostenbudgets bezog. Ziele sollten anspruchsvoll gestaltet sein und sich mit der Unternehmensstrategie decken, um die Eigentümerinteressen zu berücksichtigen. Daher sah der BLRH die Zielsetzung hinsichtlich Erreichung eines Ertragsziels als relevanter an.

Der BLRH empfahl der Landesholding, für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

92.3 Die Landesholding wies darauf hin, dass der BLRH im Prüfungsbericht die Auffassung vertrete, dass die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen seien und bei notwendigen Einsparungen eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden solle. Weiters sei der BLRH der Meinung, dass die Prämienhöhe nicht klar hervorgehe und dass die erreichbaren Prämienhöhen in der Zielvereinbarung daher zu konkretisieren wären.

Sowohl die Vertragsschablonenverordnung als auch der Geschäftsführungsvertrag würden vorsehen, dass der Geschäftsführung als Abgeltung für die Tätigkeit ein Gesamtjahresentgelt gebühre, das sich aus dem Grundgehalt und einem variablen Bezugsbestandteil zusammensetze. Variable Bezugsbestandteile dürften nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und seien mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen. Dies sei in den betreffenden Geschäftsführungsverträgen mit maximal 15 Prozent bzw. 30 Prozent des Grundgehaltes bestimmt worden.

Die Ansicht des BLRH, dass die Prämie nur als Höchstbetrag festgelegt gewesen sei und daher im Unternehmensinteresse im Rahmen der Zielvereinbarung habe reduziert werden können, könne nicht geteilt werden. In den Geschäftsführungsverträgen seien Prämien bis zu einem Maximalprozentsatz möglich (hier: 15 bzw. 30 Prozent). Würden die vereinbarten Ziele zu 100 Prozent erreicht, würden diese 15 bzw. 30 Prozent vertragsgemäß zur Gänze ausbezahlt. Bei nicht gänzlicher Zielerreichung würde entsprechend aliquotiert werden. Hier verkenne der BLRH, dass es eine vertragliche Vereinbarung mit dem Geschäftsführer gebe, an die sich die Gesellschaft auch zu halten habe. Es gebe keinen sachlichen und rechtlichen Grund nicht die Maximalprämie auszubezahlen, wenn die Ziele zu 100 Prozent erreicht würden, sondern die Gesellschaft sei entsprechend dem zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer abgeschlossenen Geschäftsführungsvertrag dazu verpflichtet, in der vollen Höhe auszubezahlen.

Eine anderweitige – dem Willen der Vertragsparteien widersprechende – Auslegung, würde dazu führen, dass der Maximalprozentsatz willkürlich durch die Gesellschaft habe herabgesetzt werden können. Eine solche Vertragsklausel würde wohl kein/e (zukünftige/r) Geschäftsführer:in akzeptieren. Somit sei auch kein Unternehmensinteresse abzuwägen, da es eine eindeutige, vertragliche Verpflichtung seitens der Gesellschaft gebe.

Zum Punkt, die Prämienhöhe solle auf der Zielvereinbarung festgeschrieben werden, wurde angemerkt, dass die mögliche maximale Prämienhöhe aus dem Geschäftsführungsvertrag eindeutig hervorgehe. Ein Festhalten an der Zielvereinbarung sei daher nicht nötig.

Die Landesholding schließe sich der Sichtweise des BLRH an, dass ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren seien, weise aber darauf hin, dass das auch in der Vergangenheit gelebte Praxis gewesen sei. Ziele müssen für die Geschäftsführung natürlich herausfordernd, aber auch beeinflussbar sein.

Der Anregung, dass ein Ertragsziel relevanter wäre als das Ziel der Einhaltung der Aufwands- und Kostenbudgets, könne daher aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht nachvollzogen werden. Die Landesholding sei bekanntermaßen eine Holding und die Erträge des Unternehmens ergeben sich aus weiterverrechneten Dienstleistungen, vor allem aber aus dem Finanzergebnis, das sich wiederum aus den Ergebnissen aus den Beteiligungen sowie den Finanzierungsaufwendungen zusammensetze. Daraus können sich positive Effekte (z.B. aus der Reduktion des Zinsniveaus) ergeben, die zu einem Ergebnis führen, das von der Geschäftsführung aber nicht maßgeblich beeinflusst worden sei, aber dann zu einer entsprechenden Zielerreichung führe. Die Einhaltung der Kosten- und Aufwandsbudgets liege unmittelbar in der Verantwortung der Geschäftsführung.

92.4 Der BLRH entgegnete, dass die Geschäftsführungsverträge keinen Anspruch auf Prämien enthielten. Gemäß den Geschäftsführungsverträgen **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[109] zu vereinbaren.

[109] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen festzuhalten.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

Zum **Ertragsziel** entgegnete der BLRH, dass er nicht nachvollziehen konnte, warum ein solches für eine Holdinggesellschaft betriebswirtschaftlich nicht relevant sein sollte. Die zentrale Aufgabe einer Holdinggesellschaft bestand gerade darin, die finanzielle Entwicklung ihrer Beteiligungen zu steuern und zu überwachen. Dies war auch als Aufgabe der Landesholding in der Strategie so festgelegt.

Der BLRH wiederholte, dass ein strategisches Ziel die Finanzierung der Fremdkapitalzinsen durch Dividenden aus den gewinnorientierten Unternehmen war. Solche Zielsetzungen fanden sich aber nicht in den Zielvereinbarungen mit der Geschäftsführung der Landesholding wieder.

Der BLRH stimmte zu, dass das Erreichen von Zielen durch die Geschäftsführung grundsätzlich beeinflussbar sein musste. Geschäftsführer:innen einer Holdinggesellschaft waren jedoch als Eigentümervertreter:innen in der Generalversammlung und im Aufsichtsrat vertreten. Dadurch konnten sie an den Entscheidungen in den Tochterunternehmen mitwirken. Dies betraf beispielsweise die Bereiche Strategie, Investition, Finanzierung oder Controlling. Weiters waren sie für den Abschluss der Zielvereinbarungen mit den Geschäftsführer:innen der Tochterunternehmen zuständig, wodurch sie eine weitere Steuerungsmöglichkeit hatten.

Wenn man der Argumentation der Landesholding folgte, läge die einzige finanzielle Verantwortung in der Einhaltung des Kostenbudgets der Landesholding. Dem konnte der BLRH nicht zustimmen und verwies etwa auf die Athena, bei welcher es sich ebenso um eine Holdinggesellschaft handelte. Hier enthielten die Ziele der Zielvereinbarung[110] unter anderem die Beibehaltung oder Steigerung des Unternehmenswerts ihrer Tochterunternehmen.[111]

[110] Die Vorstände schlossen die Zielvereinbarungen in der BRM ab.
[111] Net Asset Value.

Landessportzentrum VIVA GmbH

93.1 Die **Landessportzentrum** stand ab Mai 2006 zu 99 Prozent im Eigentum der LIB und zu einem Prozent einer Privatperson. Ab diesem Zeitpunkt galten das Stellenbesetzungsgesetz und die Vertragsschablonenverordnung. Ab diesem Zeitpunkt unterlag die Gesellschaft der Prüfungsbefugnis des BLRH. Ab August 2025 war sie zu 100 Prozent im indirekten Eigentum der Landesholding.

Tabelle 32: Geschäftsführungen Landessportzentrum

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Landessportzentrum								
A	nein	16.10.2002	16.07.2021					
WW	nein	30.06.2021	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen								
kein Geschäftsführungsverträge abgeschlossen, indexierte Gehälter								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

94.1 (1) A war seit 2002 Geschäftsführer der Landessportzentrum. Bis Mai 2006 unterlag diese nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Die Gesellschaft war bis dahin dem BLRH nicht prüfunterworfen. Es lagen keine Unterlagen hinsichtlich des Bestellungsprozesses von Geschäftsführer A vor.

(2) Im Juni 2021 berief die Landessportzentrum Geschäftsführer A ab und bestellte Geschäftsführerin WW ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. WW war Dienstnehmerin in der LIB.

(3) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführerin WW und Geschäftsführer A vornehmen.

94.2 Zu (1), (2) und (3) Der BLRH kritisierte, dass die Landessportzentrum nach Übernahme der Gesellschaft durch die LIB im Mai 2006 keine öffentliche Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion von A entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz durchführte. Bei der Bestellung vor Mai 2006 kam das Stellenbesetzungsgesetz aufgrund der Beteiligungsverhältnisse nicht zur Anwendung. Nach der Änderung der Beteiligungsverhältnisse hätte die Gesellschaft jedoch die Geschäftsführungsfunktion öffentlich ausschreiben müssen.

Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von Geschäftsführerin WW keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass die Landessportzentrum mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführerin WW und Geschäftsführer A durchführte.

Der BLRH empfahl der Landessportzentrum, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Landessportzentrum, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

94.3 Die Landesholding merkte an, dass Geschäftsführerin WW Dienstnehmerin der LIB sei. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern - wie WW - (z.B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Ausdrücklich hielt die Landesholding fest, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen sehr wohl eine Eignungsprüfung vorliege und zwar schon beim Auswahlverfahren bei der Aufnahme als Dienstnehmer:in. Weiters werde bei der Betrauung mit der Funktion geprüft, ob die Eignung für die Funktion auch vorliege. Nur geeignete Dienstnehmer:innen würden mit Geschäftsführungsfunktionen betraut. Daher sei es nicht richtig, dass festgehalten werde, dass keine Eignungsprüfung vorliege. WW sei für diese Funktion ausgezeichnet geeignet.

94.4 Hinsichtlich der *„unentgeltlichen“* Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[112] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***" folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales" Dienstverhältnis.

[112] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge"), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

95.1 (1) Geschäftsführer A verfügte über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Landessportzentrum[113] aus dem Jahr 2003. Ab Mai 2006 unterlag die Landessportzentrum dem Stellenbesetzungsgesetz und der Vertragsschablonenverordnung. Es fanden keine Anpassungen des bestehenden Vertrags statt. Der Geschäftsführungsvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er ein indexiertes Gehalt vorsah.

(2) Geschäftsführerin WW war Dienstnehmerin der LIB und übte ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihres Dienstvertrags aus. Der Dienstvertrag mit der LIB entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

95.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag mit A nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH hielt fest, dass im Jahr 2003 das Stellenbesetzungsgesetz und die Vertragsschablonenverordnung aufgrund der Beteiligungsverhältnisse der Landessportzentrum noch nicht zur Anwendung gelangte.

Nach der Änderung der Beteiligungsverhältnisse im Mai 2006 hätte die Gesellschaft jedoch eine öffentliche Ausschreibung vornehmen und einen Geschäftsführungsvertrag mit A entsprechend der Vertragsschablonenverordnung abschließen müssen.

Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag von Geschäftsführerin WW nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Landessportzentrum mit Geschäftsführerin WW keinen Geschäftsführungsvertrag abschloss.

Der BLRH empfahl der Landessportzentrum, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

[113] Über eine Vorgängergesellschaft.

95.3 Die Landesholding führte aus, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, eine geeignete Dienstnehmerin mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag mit der Muttergesellschaft, der LIB, liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass die Dienstnehmerin die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich – ohne monetäre Bewertung der Zusatzfunktion - erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde.

Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch die Dienstnehmerin im Konzern wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

95.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 94.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 94.4.

Entlohnung

96.1 (1) Geschäftsführer A erhielt ein indexiertes Gehalt mit der Möglichkeit einer Prämie, abhängig von Kennzahlen des Jahresabschlusses. Im überprüften Zeitraum erhielt er keine Prämien.

(2) Geschäftsführerin WW übte ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihres Dienstverhältnisses mit der LIB aus. Sie bezog ein Gehalt als Dienstnehmerin der LIB. Geschäftsführerin WW schloss mit dem Geschäftsführer bzw. der Geschäftsführerin der LIB Zielvereinbarungen im Rahmen ihres Dienstverhältnisses ab. Die Ziele betrafen überwiegend ihre Tätigkeiten in der LIB.

(3) Für die Geschäftsführungsfunktionen der Landessportzentrum lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

96.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag von A eine Indexierung des Fixgehalts vorsah. Der BLRH verwies auf seine Empfehlung in TZ 95.2.

Zu (2) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführerin WW ein indexiertes Gehalt auf Basis ihres Dienstvertrags mit der LIB erhielt.

LHB-Immo Management Burgenland GmbH

97.1 Die **LHB-Immo** stand zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Tabelle 33: Geschäftsführungen LHB-Immo

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
LHB – Immobilienentwicklung								
PP	nein*	01.03.2024	04.06.2024					
A	nein	01.06.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
kein Geschäftsführungsverträge abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

98.1 (1) Im Februar 2024 bestellte die LHB-Immo Geschäftsführer PP. Er war Geschäftsführer der Landesholding. Dabei handelte es sich um die Muttergesellschaft.

Im Mai 2024 wurde Geschäftsführer PP abberufen und A zum neuen Geschäftsführer bestellt.

Die LHB-Immo bestellte beide Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung.

(2) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführer A vornehmen. Die Eignungsprüfung von PP erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

98.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von Geschäftsführer A keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass die LHB-Immo mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführer A durchführte.

Der BLRH empfahl der LHB-Immo, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der LHB-Immo, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH hielt fest, dass die LHB-Immo vor Bestellung von Geschäftsführer PP keine öffentliche Ausschreibung durchführte. PP hatte zum Zeitpunkt seiner Bestellung bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil PP als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

98.3 Die Landesholding führte aus, dass Geschäftsführer A Dienstnehmer der Landesholding gewesen sei bzw. sei und mit der Geschäftsführung der LHB-Immo betraut worden sei. Die Ansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, könne nicht geteilt werden. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Weiters wurde ausdrücklich festgehalten, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen ohne vorherige Ausschreibung diese sehr wohl einem Auswahlverfahren – und zwar im Rahmen ihrer Einstellung - unterlägen und somit eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Es würden auch nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen. Daher sei es nicht richtig, dass keine Eignungsprüfung vorliege.

98.4 Der BLRH entgegnete, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere auch diese Vorgehensweise.

Demnach gewährleistete die umfassende Verantwortung als Eigentümervertreter:in die erforderliche Eignung für die Funktionserfüllung und stellte sicher, dass die betraute Person ihrer gesellschaftsrechtlichen Eigenverantwortung gerecht wurde.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[114] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen die Geschäftsführung im Rahmen ihrer normalen Dienstzeit ausübten.

[114] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Dies bedeutete in weiterer Folge, dass ein gewisser Anteil der Entlohnung auf die Ausübung der Geschäftsführungsfunktion entfiel.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

99.1 (1) Geschäftsführer PP übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrag mit der Landesholding aus.

(2) Geschäftsführer A war Dienstnehmer der Landesholding und übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags aus. Im April 2024 schlossen A und die Landesholding eine Ergänzung zu seinem bestehenden Dienstvertrag ab. In diesem wurde seine Geschäftsführungsfunktion in der LHB-Immo ausdrücklich vereinbart. Zudem vereinbarten sie ein im Vergleich zum bisherigen Vertrag ein höheres Gehalt.

Der Dienstvertrag mit der Landesholding entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

99.2 Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag von Geschäftsführer A nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die LHB-Immo mit Geschäftsführer A keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der LHB-Immo, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

99.3 Die Landesholding merkte an, dass Geschäftsführer A mit der Ergänzung zum Dienstvertrag vom April 2024 eine neue Funktion übertragen worden sei, die mit einer hierarchischen Beförderung verbunden sei. Gleichzeitig sei vereinbart worden, dass er für allfällige Organfunktionen im Landesholding Konzern ohne gesondertes Entgelt zur Verfügung stehe. Diese Vereinbarungen beträfen ausschließlich sein Dienstverhältnis zur Landesholding.

Die Gehaltserhöhung sei im Rahmen der wahrgenommen Organfunktion angemessen. Darüber hinaus werde vom BLRH ein unzutreffender Kausalzusammenhang hergestellt, indem die Gehaltserhöhung der Geschäftsführungstätigkeit zugerechnet werde. Tatsächlich sei diese ausschließlich aufgrund der Übernahme einer neuen Funktion inklusive hierarchischer Beförderung als Dienstnehmer in der Landesholding erfolgt.

Die Feststellungen beträfen somit ausschließlich das Dienstverhältnis des Geschäftsführers A mit der Landesholding und stünden in keinem Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Geschäftsführer der LHB-Immo. Sie lägen daher außerhalb des Prüfungsauftrags und wären daher ersatzlos zu streichen.

Die Landesholding führte aus, dass es als sinnvoll erachtet geworden sei, einen geeigneten Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch den Dienstnehmer wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

99.4 Der BLRH entgegnete, dass sehr wohl ein Zusammenhang zwischen dem Dienstverhältnis von Geschäftsführer A zur Landesholding und der Geschäftsführung in der LHB-Immo bestand. So sah die Ergänzung zum Dienstvertrag vom April 2024 explizit vor, dass dieser die Geschäftsführung in der LHB-Immo zu übernehmen hatte. Zur Gehaltserhöhung merkte die Landesholding in ihrer Stellungnahme selbst an, dass diese im Rahmen der „ausgeübten Organfunktion“ angemessen sei.

Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 98.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 98.4.

Entlohnung

100.1 (1) Geschäftsführer PP war bei seiner Bestellung Geschäftsführer der Landesholding. Er übte seine Funktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Landesholding aus und bezog dort sein Gehalt.

(2) Geschäftsführer A bezog ein Gehalt als Dienstnehmer der Landesholding. Er schloss für seine Tätigkeit in der Landesholding eine Zielvereinbarung ab und erhielt eine Prämie.[115] Die Ziele betrafen seine Tätigkeiten in der Landesholding.

(3) Für die Geschäftsführungsfunktionen der LHB-Immo lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

[115] Im Zeitraum seiner Geschäftsführungstätigkeit.

100.2 Zu (2) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer A ein indexiertes Gehalt auf Basis seines Dienstvertrags mit der Landesholding erhielt.

100.3 Zu (2) Die Landesholding merkte an, die Feststellungen des BLRH seien sowohl inhaltlich unzutreffend als auch vom Prüfungsgegenstand nicht gedeckt.

Der Dienstvertrag sehe ausdrücklich vor, dass Geschäftsführer A für seine Geschäftsführungstätigkeit kein gesondertes Entgelt erhalte. Ebenso enthalte die Zielvereinbarung keinerlei Zielsetzungen im Zusammenhang mit der Geschäftsführungstätigkeit, sondern ausschließlich solche im Rahmen seiner Dienstnehmerfunktion in der Landesholding.

Die vom BLRH gezogenen Schlussfolgerungen seien geeignet, ein sachlich unzutreffendes Bild zu vermitteln. Sie lägen außerhalb des Prüfungsumfangs und wären daher zu streichen.

Zu (3) Die Landesholding merkte an, dass die Feststellung des BLRH, wonach keine Vergütungsempfehlung vorliege, sachlich falsch sei.

Tatsächlich bestehe zwischen der LHB-Immo und der Landesholding eine Verrechnungsvereinbarung betreffend die Geschäftsführung der LHB-Immo. Diese basiere auf dem einheitlichen Geschäftsführungs-Benchmarking „Peergroup 1 Immobilien/Projektentwicklung“ und stelle sehr wohl eine entsprechende Vergütungsgrundlage dar.

Die gegenteilige Darstellung im Bericht wäre daher vom BLRH jedenfalls richtigzustellen.

Weiters führte die Landesholding aus, dass Geschäftsführer A für seine Tätigkeit als Geschäftsführer der LHB-Immo zu keinem Zeitpunkt ein Gehalt erhalten habe und auch derzeitig keines erhalte. Eine entsprechende Klarstellung durch den BLRH wäre vorzunehmen.

100.4 Zu (1) Der BLRH wies die Behauptung der Landesholding, seine Feststellungen seien inhaltlich unzutreffend und nicht vom Prüfungsgegenstand gedeckt, ausdrücklich zurück. Die vertraglichen Verhältnisse der Geschäftsführer:innen waren eben der Prüfungsgegenstand der gegenständlichen Prüfung.

Der BLRH wiederholte, dass sehr wohl ein Zusammenhang zwischen dem Dienstverhältnis von Geschäftsführer A zur Landesholding und der Geschäftsführung in der LHB-Immo bestand. So sah die Ergänzung zum Dienstvertrag vom April 2024 explizit vor, dass dieser die Geschäftsführung in der LHB-Immo zu übernehmen hatte.

Weshalb die Landesholding in diesem Fall das Gegenteil behauptete, war für den BLRH nicht nachvollziehbar.

Der BLRH hielt weiters fest, dass er bezüglich Geschäftsführer A in TZ 100.1 lediglich festhielt, dass dieser im Rahmen seines Dienstverhältnisses eine Prämie erhielt, deren Ziele seine Tätigkeit in der Landesholding und nicht in der LHB-Immo betrafen. Somit waren die Anmerkungen der Stellungnahme der Landesholding bereits berücksichtigt. Daher konnte er auch hier den Vorwurf der inhaltlichen Unrichtigkeit nicht nachvollziehen.

Generell gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechnete die Landesholding der LHB-Immo, Teile der Gehaltskosten weiter. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass Geschäftsführer A die Geschäftsführung im Rahmen seiner normalen Dienstzeit ausübte. Dies bedeutete in weiterer Folge, dass ein gewisser Anteil der Entlohnung auf die Ausübung der Geschäftsführungsfunktion entfiel.

Zudem merkte die Landesholding in ihrer Stellungnahme selbst an, dass diese im Rahmen der „ausgeübten Organfunktion“ angemessen sei. Der BLRH verwies auf seine Äußerungen in TZ 98.4.

Zu (2) Zur fehlenden Vergütungsempfehlung stellte der BLRH klar, dass er sich hierbei am „Wording“ der Landesholding orientierte. Wie in TZ 13.1 ausgeführt, hatte die Landesholding Vergütungsempfehlungen zu erstellen. Das nun in der Stellungnahme angeführte Benchmarking stammte von den jährlich von einem externen Beratungsunternehmen eingeholten Gehaltsbandbreiten. Während die Gehaltsbandbreiten für die verschiedensten Unternehmensgruppen erhoben wurden, betrafen die Vergütungsempfehlungen der Landesholding jeweils konkrete Unternehmen. Eine solche, konkret für die LHB-Immo erstellte Vergütungsempfehlung, lag nicht vor.

LIB-Landesimmobilien Burgenland GmbH

101.1 Die **LIB** stand zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Tabelle 34: Geschäftsführungen LIB

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
LIB								
PP	ja	04.11.2019	04.06.2024					
A	ja	01.06.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
Geschäftsführungsvertrag entsprach nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung								
Konzernrichtlinie zu Prämien nicht eingehalten								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

102.1 (1) Im Juli 2019 schrieb die LIB eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus und bestellte PP im Oktober 2019 zum Geschäftsführer.

(2) Im Mai 2024 berief die LIB Geschäftsführer PP ab und bestellte nach erfolgter öffentlicher Ausschreibung A zur Geschäftsführerin.

Eignungsprüfung

103.1 (1) Die Eignungsprüfung im Jahr 2019 nahm ein Personalberatungsunternehmen vor. Die Eignungsprüfung im Jahr 2024 erfolgte durch die Landesholding.

(2) Im Jahr 2019 bewarben sich 45 Personen für die ausgeschriebene Stelle. Das Personalberatungsunternehmen empfahl zwei Personen für die Position der Geschäftsführung, wobei Geschäftsführer PP Erstgereihter war.

(3) Im Jahr 2024 bewarben sich 39 Personen für die ausgeschriebene Stelle der Geschäftsführung. Von diesen lud die Landesholding fünf Personen zu einem Hearing ein. Das Hearingteam bestand aus dem Geschäftsführer der Landesholding, Geschäftsführer PP und einer Mitarbeiterin der Landesholding. Geschäftsführerin A war dabei die Erstgereihte.

(4) Der BLRH glich die Anforderungen gemäß Ausschreibung mit den Lebensläufen des Geschäftsführers PP und der Geschäftsführerin A ab. Zu den Anforderungen im Jahr 2019 zählten unter anderem Erfahrung in Projektentwicklung und Realisierung von öffentlichen wie auch privatwirtschaftlichen Bauvorhaben sowie Know-How im technischen Gebäudemanagement. Zu den Anforderungen 2024 zählten etwa ausgeprägte bautechnische und bauwirtschaftliche Fachkenntnisse sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Der Abgleich zeigte, dass sowohl PP als auch A die Anforderungen erfüllten.

Vertragsgestaltung

104.1 (1) Der Geschäftsführungsvertrag von PP wurde mit November 2019 auf fünf Jahre befristet abgeschlossen. Sein Vertrag wich im folgenden Punkt von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- Der Vertrag sah vor, dass die Entgeltauszahlung am Ende eines jeden Kalendermonats zu erfolgen hatte.
- Die Sonderzahlungen am 1. Juni und 1. November zu leisten waren.

(2) Mit Geschäftsführerin A schloss die LIB mit Juni 2024 einen auf drei Jahre befristeten[116] Geschäftsführungsvertrag ab. Dieser entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

104.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag mit PP nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Die Vertragsschablonenverordnung sah eine Auszahlung des monatlichen Bezugs jeweils am Ersten eines Kalendermonats und der Sonderzahlungen jeweils am 1. Juni und 1. Dezember vor.

Der BLRH empfahl der LIB, bei Abschluss von Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

104.3 Die Landesholding hielt fest, dass laut Vertragsschablonenverordnung die Sonderzahlungen am 1. Juni und am 1. Dezember, die laufenden Bezüge am Monatsersten auszuzahlen seien. Bereits bei der letzten Novelle der Vertragsschablonenverordnung sei seitens der Landesholding darauf hingewiesen worden, dass dieser festgeschriebene Termin für manche Gesellschaften enormen Aufwand bedeute und zwar dann, wenn die Abrechnung der Mitarbeiter:innen zu anderen Zeitpunkten erfolge. Eine gesonderte Abrechnung der Sonderzahlung und Bezüge für die Geschäftsführung würde für die Gesellschaft zusätzliche Kosten durch die Umstellung darstellen.

[116] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

Es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es durch die Anpassung der Auszahlungsstichtage an die generelle Auszahlungssystematik der Gehaltsverrechnung zu keinerlei Vorteilsnahme von Geschäftsführer PP gekommen sei.

104.4 Der BLRH hielt fest, dass die Vertragsschablonenverordnung einen verbindlichen Auszahlungstermin für Sonderzahlungen festlegte. Für den BLRH war nicht nachvollziehbar, warum die Einhaltung der Auszahlungstermine mit einem derart hohen Aufwand verbunden sein sollte. Geschäftsführer:innen erhielten ein über die gesamte Vertragslaufzeit gleichbleibendes Fixgehalt und somit auch gleichbleibende Sonderzahlungen. Nach Ansicht des BLRH konnten die gängigen Lohnverrechnungsprogramme dies problemlos abbilden.

Entlohnung

105.1 (1) Geschäftsführer PP bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts. Geschäftsführer PP und der Aufsichtsratsvorsitzende unterzeichneten zu Beginn des jeweiligen Jahres Zielvereinbarungen. Die Zielvereinbarungen enthielten keine konkrete Prämienhöhe.

Die Zielvereinbarungen enthielten keine Vorgaben, wie die jeweiligen Ziele nachzuweisen waren. Dies erschwerte die Nachvollziehbarkeit beispielsweise bei jenen Zielen, die eine *„aktive Mitwirkung“* von Geschäftsführer PP bei bestimmten Projekten erforderten.

Die Zielvereinbarungen enthielten kein explizites Zusammenarbeitsziel, jedoch umfasste das unternehmensspezifische Ziel mehrere Unterziele, welche auch die Zusammenarbeit mit Konzernunternehmen betrafen.

Das unternehmensspezifische Ziel für das Jahr 2021 beinhaltete unter anderem eine Reduktion der externen Dienstleister. Aufgrund von langfristigen Verträgen erreichte Geschäftsführer PP dieses Ziel nicht. Weiters sah die Vereinbarung die Umsetzung von rund 20 Gemeindeprojekten vor. Welcher Status mit „Umsetzung“ gemeint war, ging aus der Vereinbarung nicht hervor. Der Zielnachweis enthielt 72 Projekte, von denen vier Projekte fertiggestellt waren.

Es gelangten 100 Prozent der möglichen Prämie zur Auszahlung.

Die Formulierung „Umsetzung von Projekten“ war auch Bestandteil der Zielvereinbarungen für die Jahre 2022 und 2023.

Ein unternehmensspezifisches Ziel für 2022 beinhaltete die Entwicklung von strategischen Vorgaben für das Tochterunternehmen SOWO sowie wiederum eine Reduktion der externen Dienstleister.

Bei der Zielerreichung für 2022 legte Geschäftsführer PP keinen Zielnachweis für die Strategie der SOWO vor und erläuterte auch nicht das Fehlen. Aufgrund von langfristigen Verträgen erreichte Geschäftsführer PP das Ziel der Reduktion der externen Dienstleister wieder nicht. Es gelangten 95 Prozent der möglichen Prämie zur Auszahlung.

Auch die Zielvereinbarung für das Jahr 2023 umfasste das Ziel der Reduktion der externen Dienstleister, welches mit gleicher Begründung wie zuvor nicht erreicht wurde. Es gelangten 95 Prozent der möglichen Prämie zur Auszahlung.

(2) Geschäftsführerin A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts.

Geschäftsführerin A und der Aufsichtsratsvorsitzende unterzeichneten unterjährig Ende Juli 2024 eine Zielvereinbarung für das Jahr 2024. Die Zielvereinbarung enthielt keine konkrete Prämienhöhe.

Die Zielvereinbarung enthielt keine Vorgaben, wie die jeweiligen Ziele nachzuweisen waren. Dies erschwerte die Nachvollziehbarkeit beispielsweise bei jenen Zielen, die eine „*aktive Mitwirkung*“ von Geschäftsführerin A bei bestimmten Projekten erforderten.

Die Zielvereinbarung enthielt als Budgetziel die Erreichung eines Dividendenplans. Das unternehmensspezifische Ziel enthielt unter anderem die Vorgabe, jeweils sieben Projekte im Bereich leistbares Wohnen und zehn weitere Gemeindeprojekte umzusetzen. Weiters sah es die Projektumsetzung von Pilotprojekten gemäß Pflegeplan Burgenland vor. Welcher Status mit „Umsetzung“ gemeint war, ging aus der Vereinbarung nicht hervor.

Geschäftsführerin A erreichte das Budgetziel nicht. Als Grund führte sie eine außerplanmäßige Abschreibung sowie eine Steuernachzahlung an.

Zur Auszahlung gelangte der anteilige Maximalbetrag für sieben Monate Vertragslaufzeit bei einer Zielerreichung von 100 Prozent.

(3) Für die Geschäftsführung der LIB lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von PP und A lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

(4) Geschäftsführer PP nahm an der „Licht ins Dunkel Gala“, organisiert vom Land Burgenland teil. Geschäftsführer PP verrechnete die Nächtigung am Veranstaltungsort an die LIB weiter.

105.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen von PP und A keine konkrete Prämienhöhe enthielten. Der BLRH wies darauf hin, dass die Vertragsschablonenverordnung bzw. die Geschäftsführungsverträge eine Maximalhöhe der Prämienmöglichkeit vorsahen, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Dies war Vereinbarungssache zwischen dem/der Geschäftsführer/in und dem Aufsichtsratsvorsitzenden. Für den BLRH waren daher die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Der BLRH empfahl der LIB, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH empfahl der LIB, bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie im Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.

Der BLRH kritisierte, dass aus den Zielvereinbarungen von Geschäftsführerin A und Geschäftsführer PP nicht hervorging, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Der BLRH sah dies für die Erfüllung der SMART-Kriterien als erforderlich an, insbesondere im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit.

Der BLRH empfahl der LIB, in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Geschäftsführer:innen die Zielerreichung zu belegen hatten.

Der BLRH kritisierte, dass das unternehmensspezifische Ziel von Geschäftsführerin A und Geschäftsführer PP teilweise unkonkret war. Die Vorgabe enthielt unter anderem das Ziel, jeweils eine bestimmte Zahl an Projekten umzusetzen. Für den BLRH war „Umsetzung“ mehrdeutig und konnte auch als Fertigstellung interpretiert werden.

Die Ziele sollten gemäß Konzernrichtlinie so konkret formuliert sein, dass jegliche Ermessensspielräume bei der Feststellung der Zielerreichung ausgeschlossen waren und Dritte die Ziele ohne größeren Aufwand nachvollziehen konnte.

Der BLRH kritisierte, dass das Ziel der Reduktion externer Dienstleister von Geschäftsführer PP jährlich in seine Zielvereinbarung aufgenommen wurde, obwohl die Erreichbarkeit nicht gegeben war.

Der BLRH empfahl der LIB, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH kritisierte, dass der Aufsichtsratsvorsitzende eine Zielerreichung von Geschäftsführer PP für das Teilziel der Strategie für die SOWO bestätigte, obwohl Geschäftsführer PP den Zielnachweis nicht erbrachte.

Der BLRH empfahl der LIB, Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

Zu (4) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer PP Nächtigungskosten für die Teilnahme an einer „Licht ins Dunkel Gala“ an die LIB verrechnete. Aus Sicht des BLRH war dies eine Veranstaltung, deren Charakterisierung als Dienstreise zu hinterfragen war. Wie in TZ 9.2 ausgeführt, gab es im Bereich der Landesholding keine Regelungen dazu, wie mit der Verrechnung von Aufwendungen in Zusammenhang mit solchen Veranstaltungen umzugehen war.

Hinsichtlich Empfehlung verwies der BLRH auf TZ 23.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

105.3 Zu (1) und (2) Die Landesholding führte aus, dass der BLRH im Prüfungsbericht die Auffassung vertrete, dass die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen seien und bei notwendigen Einsparungen eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden sollte.

Sowohl die Vertragsschablonenverordnung als auch der Geschäftsführungsvertrag würden vorsehen, dass der Geschäftsführung als Abgeltung für die Tätigkeit ein Gesamtjahresentgelt gebührt habe, das sich aus dem Grundgehalt und einem variablen Bezugsbestandteil zusammensetze. Variable Bezugsbestandteile dürften nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und seien mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen. Dies sei im betreffenden Geschäftsführungsvertrag mit maximal 20 Prozent des Grundgehaltes bestimmt worden.

Gemäß der Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen“ der Landesholding Burgenland müssten Ziele spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert („SMART“ – Ziele) sein und sollten direkt von Geschäftsführer beeinflussbar sein und überwiegend durch ihre oder seine Leistung erfüllt werden.

Im Geschäftsführungsvertrag sei weiters geregelt, dass die genaue Zusammensetzung der Erfolgsvergütung jährlich im Vorhinein in einer Zielvereinbarung schriftlich zu vereinbaren sei. In der Zielvereinbarung werde somit konkretisiert, welche leistungs- und erfolgsorientierten Ziele je nach Erfüllungsgrad die maximal 20 Prozent Erfolgsvergütung auslösen könnten.

Eine Kürzung bzw. Streichung der Prämie auf Basis von nicht leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten sei vom Wortlaut der angeführten Bestimmungen nicht gedeckt und würde auch nicht der Lebensrealität entsprechen. Die Maximalhöhe der Prämie sei im Geschäftsführungsvertrag festgelegt und sei bei 100 Prozent Zielerreichung auch auszuzahlen.

Die Aufnahme der Prämienhöhe in der Zielvereinbarung werde nicht als erforderlich erachtet, da die Maximalhöhe sich eindeutig aus dem Geschäftsführungsvertrag ergebe.

Darüber hinaus wurde festgehalten, dass der Abschluss von Zielvereinbarungen ebenso wie die Zielevaluierung sowie entsprechende Prüfungshandlungen im Rahmen der Prämienfreigaben gemäß Geschäftsführungsvertrag jeweils dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden oder der Generalversammlung obliegen würden.

Weiters hielt die Landesholding fest, dass Geschäftsführer PP die interne Umstrukturierung der LIB und den gleichzeitigen Aufbau unter anderem der Tochtergesellschaften Projektentwicklung Burgenland, SOWO und der Real Estate Burgenland wahrgenommen und verantwortet habe. Der Aufbau dieser Tochtergesellschaften sei von Geschäftsführer PP ohne zusätzliches Entgelt wahrgenommen worden, obwohl die budgetäre, projektbezogene und personelle Verantwortung im Zuge dieser Unternehmensgründungen deutlich gestiegen sei. Darüber hinaus seien in den Zielvereinbarungen eine Vielzahl an Zielkriterien vereinbart worden, deren Definition und Erreichung durchaus den SMART-Vorgaben des BLRH entsprochen haben. Nunmehr – obwohl (wie der BLRH selbst schreibe) nicht jedes Jahr 100prozentige Zielerreichungen zuerkannt worden seien – singuläre Zielkriterien als nicht erbracht oder nicht messbar zu qualifizieren, erscheine auf sachlicher Grundlage nicht nachvollziehbar.

Zu (4) Zu den Nächtigungskosten für die Teilnahme an der „Licht ins Dunkel Gala“ führte die Landesholding aus, diese seien von Geschäftsführer PP an die LIB verrechnet worden, weil es sich aus Sicht von Geschäftsführer PP um eine überwiegend dienstliche Veranstaltung gehandelt habe. Die Kosten für Unterkunft (Übernachtung) seien vom Unternehmen übernommen worden. Die Übernachtung sei angemessen und auf den geschäftlich veranlassten Zeitraum der Veranstaltung beschränkt gewesen.

Der Zweck der Teilnahme habe daran bestanden, das Unternehmen geschäftlich zu repräsentieren, einen karitativen Zweck mit der Teilnahme zu erfüllen und Networking sowie Mitarbeiterbindung wahrzunehmen. Künftig würden auch bei solchen Veranstaltungen keine Nächtigungskosten verrechnet werden und entsprechend der Konzernrichtlinie Abschnitt „Compliance“ gehandelt werden.

Angemerkt wurde, dass zwischenzeitig bei den Zielvereinbarungen festgelegt werde, wie die Ziele nachzuweisen seien. Somit sei diese Empfehlung umgesetzt. Auch auf die Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielkategorien etc. sowie Auszahlung der Prämie nach Vorliegen der Zielnachweise sei geachtet worden und werde geachtet.

105.4 Zu (1) und (2) Der BLRH entgegnete, dass die Geschäftsführungsverträge keinen Anspruch auf Prämien enthielten. Gemäß den Geschäftsführungsverträgen **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[117] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen festzuhalten.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

Der BLRH hielt weiters fest, dass er die Ziele anhand der Konzernrichtlinie prüfte. Diese forderte eine objektive Nachvollziehbarkeit der Zielvereinbarung und Zielerreichung, sodass Dritte die Ziele ohne größeren Aufwand nachvollziehen konnten. Diesen Prüfmaßstab legte er bei allen Geschäftsführer:innen der Stichprobe gleichermaßen an. Die Zielvereinbarungen enthielten beispielsweise als ein Ziel die „*aktive Mitwirkung*“ bei bestimmten Projekten. Ohne nähere Konkretisierungen war eine Nachvollziehbarkeit durch Dritte nicht möglich.

[117] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

Lovebiirds GmbH

106.1 Die **Lovebiirds** wurde im Dezember 2021 gegründet. Die Eigentümer waren:

- Geschäftsführer A zu 60 Prozent
- Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung zu 30 Prozent
- Acceleration-2 GmbH[118] zu 10 Prozent

Im Jänner 2023 übernahm die Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung den Großteil der Anteile von Privatperson A und hielt damit rund 81 Prozent der Anteile an der Lovebiirds. Ab diesem Zeitpunkt galten das Stellenbesetzungsgesetz und die Vertragsschablonenverordnung.

Tabelle 35: Geschäftsführungen Lovebiirds

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Lovebiirds								
A	nein	22.12.2021	12.01.2023					
B	nein	01.01.2023	21.01.2023					
UU	nein	16.01.2023	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

107.1 (1) Geschäftsführer A war von Dezember 2021 bis Dezember 2022 Alleingeschäftsführer. Bei seiner Bestellung unterlag die Lovebiirds nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Er war Haupteigentümer der Gesellschaft.

(2) Ende Dezember 2022 berief die Lovebiirds A ab und bestellte ohne vorherige öffentliche Ausschreibung B zum Geschäftsführer.

(3) Im Jänner 2023 wurde Geschäftsführer B abberufen und UU ohne vorherige öffentliche Ausschreibung als neuer Geschäftsführer bestellt.

(4) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung der Geschäftsführer B und UU vornehmen.

[118] Nicht im Eigentum des Landes Burgenland.

107.2 Zu (2), (3) und (4) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen der Geschäftsführer B und UU keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen, obwohl dieses seit Anfang Jänner 2023 anwendbar war.

Der BLRH kritisierte, dass die Lovebiirds mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer B und UU durchführte.

Der BLRH empfahl der Lovebiirds, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Lovebiirds, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

107.3 Die Landesholding teilte mit, dass die Übernahme der Geschäftsführung durch UU als Mitarbeiter der Wirtschaftsagentur mangels Alternativen notwendig gewesen sei, da der von den Mitgesellschaftern vorgesehene Geschäftsführer nach kurzer Zeit die Geschäftsführung wieder zurückgelegt habe. Aufgrund des nachfolgenden Ausfalles des Gründers sei sicherzustellen gewesen, dass eine geordnete und wirtschaftliche, sinnvolle Liquidation der Assets ermöglicht werde. Daher sei UU als Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung mit der Geschäftsführung der Lovebiirds betraut worden. Es sei nie auf eine langfristige Funktion ausgerichtet, sondern immer nur als interimistisch geplant gewesen. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles habe es daher Sinn gemacht, einen geeigneten Dienstnehmer im Konzern zu betrauen. Eine Ausschreibung und Bestellung einer externen Person wäre aufgrund der Kosten für eine Geschäftsführung wirtschaftlich zum Nachteil für die Gesellschaft gewesen. UU habe die Gesellschaft im Zuge seines Dienstverhältnisses unentgeltlich mitbetreut. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Weiters wurde zum Punkt Eignungsprüfung festgehalten, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung, Dienstnehmer:innen – welche in der Regel aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen zusätzlich Geschäftsführungen übernähmen – im Rahmen ihrer Einstellung sehr wohl einem Auswahlverfahren unterlägen und eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Es würden somit nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen.

107.4 Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*" Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[119] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***" folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde.

[119] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge"), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH hielt fest, dass Geschäftsführer UU auch Geschäftsführer in der Muttergesellschaft, der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung war. Hätte man bei der Bestellung in diesem Unternehmen eine Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt, wäre im Fall der Lovebiirds eine ausschreibungslose Bestellung der Geschäftsführung der Muttergesellschaft möglich gewesen. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme der Ausschreibungspflicht die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

108.1 (1) Hinsichtlich Geschäftsführer A unterlag die Lovebiirds bis Jänner 2023 nicht dem Stellenbesetzungsgesetz und der Vertragsschablonenverordnung. Es lag kein schriftlicher Geschäftsführungsvertrag vor.

(2) Mit Geschäftsführer B lag weder ein Vertragsverhältnis mit der Lovebiirds vor noch war er Dienstnehmer des Landes Burgenland oder einer Beteiligungsgesellschaft im Konzern Landesholding.

(3) Geschäftsführer UU war Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung und übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags aus.

Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

108.2 Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass die Lovebiirds mit B keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag von Geschäftsführer UU nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Lovebiirds mit Geschäftsführer UU keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Lovebiirds, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

108.3 Die Landesholding merkte an, dass ein Dienstvertrag vorliege, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch den Dienstnehmer wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

Angemerkt wurde auch, dass sich das Unternehmen derzeit in Liquidation befinde.

108.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 107.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 107.4.

Abschließend hielt der BLRH fest, dass Geschäftsführer UU auch Geschäftsführer in der Muttergesellschaft war. Hätte man bei der Bestellung in diesem Unternehmen eine Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt, wäre sodann auch ein Geschäftsführungsvertrag gemäß Vertragsschablonenverordnung mit ihm abzuschließen gewesen.

Entlohnung

109.1 (1) Die Geschäftsführungstätigkeit von A endete mit Ablauf des Jahres 2022. Geschäftsführer A war auch Gesellschafter der Lovebiirds. Er erhielt für seine Tätigkeit eine Abgeltung im Jahr 2022.

Mit Geschäftsführer B wurde kein Vertrag abgeschlossen. Er erhielt kein Gehalt.

(2) Geschäftsführer UU bezog als Dienstnehmer ein Gehalt von der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung. Geschäftsführer UU konnte aufgrund seines Vertragsverhältnisses Prämien bei Abschluss einer Zielvereinbarung erhalten. Prämien wurden im überprüften Zeitraum keine ausbezahlt.

(3) Für die Geschäftsführungsfunktionen der Lovebiirds lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

109.2 Zu (2) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer UU ein indexiertes Gehalt auf Basis seines Dienstvertrags mit der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung erhielt.

Neusiedler Seebahn GmbH

110.1 Die **Neusiedler Seebahn** stand zu 50,19 Prozent im Eigentum der Verkehrsinfrastruktur und zu 49,81 Prozent der Republik Österreich.[120] Daher unterlag die Neusiedler Seebahn dem Geltungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung.

Tabelle 36: Geschäftsführungen Neusiedler Seebahn

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Neusiedler Seebahn								
A	ja	01.06.2014	13.06.2024					
B	nein/ja	01.02.2018	04.08.2023					
C	ja	01.07.2023	laufend					
NN	nein	01.06.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
Hearingteam aus vorgelegten Unterlagen nicht ersichtlich								
Geschäftsführungsverträge entsprachen nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung								
Kilometergeldabrechnungen für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

111.1 (1) Im März 2019 schrieb die Neusiedler Seebahn eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Im Mai 2019 bestellte sie Geschäftsführer A wieder.

(2) Die Neusiedler Seebahn bestellte im Februar 2018 B zum Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Erst im April 2018 schrieb die Neusiedler Seebahn eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Der bereits bestellte Geschäftsführer B stellte sich als bester Bewerber heraus.

(3) Aufgrund des Zeitablaufs der Geschäftsführungsfunktion von B wurde im Mai 2023 eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz ausgeschrieben. Die Bestellung von Geschäftsführer C erfolgte im Juni 2023.

[120] Über das damalige Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie.

(4) Im Mai 2024 berief die Neusiedler Seebahn A ab und bestellte den interimistischen Geschäftsführer NN ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Im Juli 2024 erfolgte eine öffentliche Ausschreibung. Bis zum Ende der Sachverhaltserhebung war diese nicht abgeschlossen. Geschäftsführer NN war Landesbediensteter, aber der Landesholding dienstzugewiesen.

111.2 Zu (2) und (4) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von Geschäftsführer B im Februar 2018 keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorranging. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor.

Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von Geschäftsführer NN keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor.

Der BLRH empfahl der Neusiedler Seebahn, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH kritisierte, dass eine im Juli 2024 durchgeführte öffentliche Ausschreibung im Herbst 2025 noch nicht abgeschlossen war. Der BLRH hinterfragte die Zweckmäßigkeit eines so langen Bestellungsprozesses. Er sah dabei das Risiko, dass sämtliche Bewerber:innen über diesen langen Zeitraum weiterhin zur Verfügung standen. Der BLRH sah in diesem Zusammenhang eine Frist von einem halben Jahr als zweckmäßig an.

Der BLRH empfahl der Neusiedler Seebahn, den Bewerbungsprozess innerhalb eines Zeitraums von maximal sechs Monaten abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

111.3 Die Landesholding hielt zur interimistischen Bestellung fest, dass die Bestellung von interimistischen Geschäftsführer:innen ohne vorherige Ausschreibung gesetzlich nicht geregelt sei und auch keine diesbezügliche Judikatur vorliege. In der Literatur werde einhellig vertreten, dass eine interimistische Bestellung einer Geschäftsführungsfunktion ohne Ausschreibung erfolgen könne, wenn eine Vakanz für das Unternehmen nachteilig wäre (siehe *Mazal*, (K)eine Regel ohne Ausnahmen?, ecolex 2008, 844 f; *Gerhartl*, Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Probleme des Ausschreibungs- und des Stellenbesetzungsgesetzes, ASoK 2014, 54). Diesen praxisnahen und sinnvollen Lehrmeinungen werde auch im Konzern Landesholding Burgenland gefolgt, da nach Ansicht der Landesholding stets das Wohl der Gesellschaft im Vordergrund stehen müsse. Eine öffentliche Ausschreibung erfolge in angemessener Frist und somit werde dem Stellenbesetzungsgesetz jedenfalls entsprochen.

NN sei Dienstnehmer des Landes und der Landesholding dienstzugwiesen gewesen. Es sei als sinnvoll erachtet worden, einen geeigneten Dienstnehmer zusätzlich mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. So könne entsprechendes Know How in die Gesellschaft eingebracht werden. Weiters wurde angemerkt, dass NN diese Organfunktion im Zuge seines Dienstvertrages mitmache und dafür kein gesondertes Entgelt erhalte.

Angemerkt wurde, dass der Empfehlung die Geschäftsführungsfunktionen öffentlich auszuschreiben, bereits nachgekommen worden sei und somit die Empfehlung umgesetzt sei.

Zum Kritikpunkt, dass das Auswahlverfahren im Jahr 2024 zu lange gedauert habe, wurde mitgeteilt, dass dieses zwischenzeitig abgeschlossen sei und künftig darauf geachtet werde, Aufnahmeverfahren innerhalb von sechs Monaten abzuschließen.

111.4 Der BLRH entgegnete, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war. Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere auch diese Vorgehensweise. Demnach gewährleistete die umfassende Verantwortung als Eigentümervertreter:in die erforderliche Eignung für die Funktionserfüllung und stellte sicher, dass die betraute Person ihrer gesellschaftsrechtlichen Eigenverantwortung gerecht wurde.

Die Beschränkung auf (Groß-)Muttergesellschaften begründete der BLRH damit, dass diese als Eigentümervertreter:innen über eine besondere strategische und inhaltliche Expertise in Bezug auf das Tochterunternehmen verfügten, die Geschäftsführer:innen von Schwestergesellschaften regelmäßig nicht in gleicher Weise zukam.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[121] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***" folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

[121] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge"), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Eignungsprüfung

112.1 (1) Unterlagen zur Eignungsprüfung bei der Neusiedler Seebahn lagen nur betreffend Geschäftsführer C vor.

(2) Für die Ausschreibung im Jahr 2023 bewarben sich vier Personen. Die Neusiedler Seebahn legte ein Dokument zur Reihung der Bewerber:innen vor. Gemäß diesem war Geschäftsführer C Erstgereihter. Sonstige Angaben oder Begründungen zur Reihung waren dem Dokument nicht zu entnehmen. Ebenso war nicht ersichtlich, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.

(3) Für die Geschäftsführer A und B lagen keine Lebensläufe vor. Der BLRH glich den Lebenslauf von Geschäftsführer C mit den Anforderungen gemäß Ausschreibung ab. Zu diesen zählten etwa die Staatsbürgerschaft eines Mitgliedsstaates der Europäischen Gemeinschaft sowie betriebswirtschaftliches und gesellschaftsrechtliches Know-How.

Der Abgleich zeigte, dass Geschäftsführer C diese Anforderungen erfüllte.

(4) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführer NN vornehmen.

112.2 Zu (1) und (3) Der BLRH wies darauf hin, dass für die Geschäftsführer A und B keine Unterlagen zur Eignungsprüfung wie zum Beispiel Lebensläufe oder Hearingberichte vorlagen. Daher konnte der BLRH die Erfüllung der fachlichen Anforderungen gemäß Ausschreibung nicht prüfen.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass aus den vorgelegten Unterlagen aus dem Jahr 2023 nicht ersichtlich war, aus welchen Personen das Hearingteam bestand. Somit war unklar, wer die Bewertung der Bewerber:innen vornahm.

Der BLRH empfahl der Neusiedler Seebahn, im Rahmen der Eignungsprüfung nachvollziehbar zu dokumentieren, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführer NN durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der Neusiedler Seebahn, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

112.3 Zu (2) Die Landesholding merkte an, dass grundsätzlich, wenn es ein Hearing gebe, auch dokumentiert werde, wer dem Hearingteam angehöre. Die Empfehlung des BLRH werde aufgegriffen. Lebensläufe der Kandidat:innen lägen in der Landesholding auf, die das Auswahlverfahren für die Neusiedler Seebahn durchgeführt habe.

Zu (4) Bezüglich Nichtvorliegen der Eignungsprüfung bei NN hielt die Landesholding fest, dass auch Dienstnehmer:innen einer Eignungsprüfung unterlägen und zwar bei der Aufnahme. Außerdem würden nur Dienstnehmer:innen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen als geeignet angesehen würden, zusätzlich mit Geschäftsführungen betraut. Auch eine Bewährung im beruflichen Alltag sei dafür ausschlaggebend. Dies alles sei bei NN gegeben gewesen.

112.4 Zu (4) Der BLRH wies darauf hin, dass grundsätzlich auch bei einer „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 111.4.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

113.1 (1) Die Geschäftsführungsverträge von A und B wurden mit Juli 2018 bzw. Juni 2019 jeweils auf fünf Jahre befristet abgeschlossen und wichen in folgenden Punkten von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- gemäß Vertrag die Entgeltauszahlung am Ende eines jeden Kalendermonats zu erfolgen hatte,
- die Sonderzahlungen jeweils Ende Mai und Ende November auszubezahlen waren und
- die Vereinbarung, dass zur schriftlichen Ausfertigung des Vertrags weder mündliche noch schriftliche Nebenabreden bestanden, im Vertrag fehlte.

(2) Der Geschäftsführungsvertrag von C wurde mit Juli 2023 auf fünf Jahre befristet abgeschlossen und wich in folgenden Punkten von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- die Festlegung, dass eine Indexierung des Gesamtjahresentgelts unzulässig war, fehlte und
- der Vertrag für etwaige Änderungen des Dienstorts Mehraufwandsvergütungen vorsah.

(3) Geschäftsführer NN war Landesbediensteter, aber der Landesholding dienstzugewiesen. Er übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Sondervertrags mit der Landesholding aus. Der Sondervertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, weil dieser beispielsweise die Auszahlung des laufenden Monatsbezuges am 15. eines Kalendermonats vorsah.

113.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass die Geschäftsführungsverträge mit A und B nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprachen. Die Vertragsschablonenverordnung sah eine Auszahlung des monatlichen Bezugs jeweils am Ersten eines Kalendermonats und der Sonderzahlungen jeweils am 1. Juni und 1. Dezember vor. Weiters sah die Vertragsschablonenverordnung eine Vereinbarung im Vertrag vor, wonach weder mündliche noch schriftliche Nebenabreden bestehen durften.

Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag mit C nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Die Vertragsschablonenverordnung sah ein Fixgehalt ohne Indexierung vor. Weiters durfte bei einer Änderung des Dienstortes keine Vergütung geleistet werden.

Der BLRH empfahl der Neusiedler Seebahn, bei Abschluss von Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass der Sondervertrag von Geschäftsführer NN nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Neusiedler Seebahn mit Geschäftsführer NN keinen Geschäftsführungsvertrag entsprechend der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Neusiedler Seebahn, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

113.3 Zu (1) und (2) Zur Feststellung, dass die Vertragsschablonenverordnung einzuhalten sei, hielt die Landesholding fest, dass diese eine Vielzahl an Punkten anführe, wovon fast alle eingehalten würden. Hier werde unter anderem der Punkt „Auszahlungszeitpunkt der Bezüge und Sonderzahlungen“ kritisiert. Die Auszahlung der Sonderzahlungen habe laut Vertragsschablonenverordnung am 1. Juni und am 1. Dezember zu erfolgen, die Bezüge seien am Monatsersten zu überweisen. Eine Abweichung davon könne wohl nicht als gravierender Fehler gesehen werden. Durch die anderen Auszahlungsstichtage sei es zu keinerlei Vorteilsnahme der Geschäftsführer gekommen.

Der Verweis, dass es keine Nebenabreden gebe, sei schlicht und einfach vergessen worden und werde künftig aufgenommen werden. Auch die Nichtvalorisierungsbestimmung werde aufgenommen werden – angemerkt werden dürfe, dass der Bezug bis dato nicht indexiert worden sei.

Zu (3) Hierzu merkte die Landesholding an, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, einen geeigneten Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag zur Landesholding liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde.

113.4 Zu (1) und (2) Der BLRH hielt fest, dass die Vertragsschablonenverordnung einen verbindlichen Auszahlungstermin für Sonderzahlungen festlegte. Für den BLRH war nicht nachvollziehbar, warum die Einhaltung der Auszahlungstermine mit einem derart hohen Aufwand verbunden sein sollte. Geschäftsführer:innen erhielten ein über die gesamte Vertragslaufzeit gleichbleibendes Fixgehalt und somit auch gleichbleibende Sonderzahlungen. Nach Ansicht des BLRH konnten die gängigen Lohnverrechnungsprogramme dies problemlos abbilden.

Zu (3) Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 111.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 111.4.

Entlohnung

114.1 (1) Geschäftsführer A erhielt für seine Tätigkeit ein Fixgehalt für elf Wochenstunden ohne Prämienmöglichkeit. Im Jahr 2022 erhielt er eine sogenannte Teuerungsprämie. Gemäß Vertragsschablonenverordnung war eine solche nicht zulässig.

(2) Geschäftsführer B erhielt für seine Tätigkeit ein Fixgehalt für acht Wochenstunden ohne Prämienmöglichkeit. Im Jahr 2022 erhielt er eine sogenannte Teuerungsprämie. Gemäß Vertragsschablonenverordnung war eine solche nicht zulässig.

(3) Geschäftsführer C erhielt für seine Tätigkeit ein Fixgehalt für acht Wochenstunden ohne Prämienmöglichkeit.

(4) Geschäftsführer NN war Landesbediensteter, aber der Landesholding zugewiesen. Hinsichtlich Sachverhalt und Kritik zur Überschreitung seines Fixgehalts siehe TZ 151.2.

(5) Die Geschäftsführer der Neusiedler Seebahn hatten keinen Anspruch auf einen Dienstwagen. Sie hatten Anspruch auf Kostenersatz für Dienstreisen. Dienstort war Wulkaprodersdorf. Eine Dienstreise lag vor, wenn man für die Gesellschaft an einem anderen Ort als dem Dienstort tätig wurde.

Für die Fahrten zum Dienstort verrechneten Geschäftsführer A und B Kilometergelder. Die Neusiedler Seebahn zahlte den Geschäftsführern die Kilometergelder lohnsteuerfrei über die Buchhaltung aus.

Die von den Geschäftsführern A, B und C[122] verrechneten Kilometergelder waren am Lohnkonto nicht ersichtlich. Gemäß § 2 Lohnkontenverordnung 2006 waren Kilometergelder im Lohnkonto aufzunehmen. Der Anspruch auf Lohnsteuerfreiheit bestand für Dienstreisen, jedoch nicht für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort.

(6) Für die Geschäftsführungsfunktionen der Neusiedler Seebahn lagen keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

114.2 Zu (1), (2) und (3) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer A und B eine Teuerungsprämie erhielten. Dies widersprach der Vertragsschablonenverordnung, weil Prämien leistungs- und erfolgsorientiert sein mussten.

Der BLRH empfahl der Neusiedler Seebahn, Geschäftsführer:innen ausschließlich leistungs- und erfolgsorientiere Prämien auszuzahlen.

Zu (4) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführer NN im Zusammenhang mit der Überschreitung seines Fixgehalts und seinen Zielvereinbarungen verwies der BLRH auf seine Ausführungen in TZ 151.2.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass die Kilometergeldabrechnung der Geschäftsführer nur über die laufende Buchhaltung und nicht über die Lohnverrechnung erfolgte.

Der BLRH empfahl der Neusiedler Seebahn, Kilometergelder für Dienstreisen am Lohnkonto abzubilden.

Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer A und B Kilometergelder für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort erhielten. Diese wurden lohnsteuerfrei ausbezahlt. Der Anspruch auf Auszahlung und Lohnsteuerfreiheit bestand nur für Dienstreisen, jedoch nicht für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort.

[122] C verrechnete Kilometergelder für Dienstreisen.

Der BLRH empfahl der Neusiedler Seebahn, Kilometergelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

114.3 Zu (1), (2) und (3) Die NSB nehme die Empfehlung des BLRH zur Kenntnis und teilte mit, dass die aktuelle Geschäftsführung keine Prämienzahlung erhalten habe.

Zu (5) Die NSB hielt fest, dass die Abrechnung der Kilometergelder für Dienstreisen aufgrund der Empfehlung des BLRH nunmehr über das Lohnkonto erfolge. Die Empfehlung sei somit umgesetzt.

Darüber hinaus werde festgehalten, dass die aktuelle Geschäftsführung Kilometergeld nur für Dienstreisen ausbezahlt erhalte. Es erfolge keine Auszahlung für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort.

Pflegeservice Burgenland GmbH

115.1 Die **Pflegeservice** stand zu 100 Prozent im Eigentum der Soziale Dienste.

Tabelle 37: Geschäftsführungen Pflegeservice

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Pflegeservice								
A	ja	01.11.2019	04.11.2022					
ZZ	nein*	02.11.2022	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlender Beschluss der Landesregierung zur Geschäftsführerbestellung								
Geschäftsführungsvertrag entsprach nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

116.1 (1) Im Juli 2019 schrieb das Land Burgenland eine Geschäftsführungsfunktion der Pflegeservice entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Geschäftsführerin A wurde im Oktober 2019 bestellt. Gemäß Gesellschaftsvertrag waren die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführung dem Land Burgenland vorbehalten.

Im Jahr 2019 erfolgte eine Eignungsprüfung unter Einbeziehung eines Personalberatungsunternehmens. Der BLRH prüfte diese bereits in seinem Bericht „Überprüfung der Aufwendungen für die Sozialhilfe im Burgenland seit 2015 unter Berücksichtigung des Beitrags der Gemeinden“ aus dem Jahr 2022.[123] Die Eignungsprüfung von ZZ erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

(2) Aufgrund des Zeitablaufs der Geschäftsführungsfunktion von A bestellte die Generalversammlung der Pflegeservice im Oktober 2022 Geschäftsführer ZZ ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. ZZ war bereits Geschäftsführer der Soziale Dienste. Dabei handelte es sich um die Muttergesellschaft. Gemäß Gesellschaftsvertrag waren auch hier die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführung dem Land Burgenland vorbehalten. Ein Beschluss des Landes Burgenland zur Bestellung von ZZ als Geschäftsführer in der Pflegeservice lag nicht vor.

[123] Siehe BLRH, 2022, Prüfungsbericht: Überprüfung der Aufwendungen für die Sozialhilfe im Burgenland seit 2015 unter Berücksichtigung des Beitrags der Gemeinden, S 93 ff.

116.2 Zu (2) Der BLRH hielt fest, dass die Pflegeservice vor Bestellung von Geschäftsführer ZZ keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil ZZ als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH kritisierte, dass kein Beschluss des Landes Burgenland zur Bestellung von ZZ als Geschäftsführer der Pflegeservice vorlag. Gemäß Gesellschaftsvertrag war die Bestellung des Geschäftsführers Aufgabe des Landes Burgenland.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland bzw. der Pflegeservice, bei der Bestellung der Geschäftsführung Beschlüsse des Landes Burgenland einzuholen.

116.3 Die Landesholding teilte mit, dass künftig für die Bestellung der Geschäftsführung kein Beschluss des Landes Burgenland mehr notwendig sei.

Vertragsgestaltung

117.1 (1) Geschäftsführerin A verfügte über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Pflegeservice. Dieser wurde im November 2019 auf drei Jahre befristet abgeschlossen.

Ihr Geschäftsführungsvertrag wich in folgenden Punkten von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- gemäß Vertrag die Auszahlung des laufenden Monatsbezugs am Ende eines Kalendermonats erfolgte und
- die Auszahlung der Sonderzahlungen in vier Teilen im März, Juni, September und November erfolgte.

(2) Geschäftsführer ZZ übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrag mit der Soziale Dienste aus.

117.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag mit A nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Die Vertragsschablonenverordnung sah eine Auszahlung des monatlichen Bezugs jeweils am Ersten eines Kalendermonats und der Sonderzahlungen jeweils am 1. Juni und 1. Dezember vor.

Der BLRH empfahl der Pflegeservice, bei Abschluss von Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

Zu (2) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführungsvertrag von ZZ mit der Soziale Dienste verwies der BLRH auf TZ 132.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

117.3 Zu (1) Zur Feststellung, dass die Vertragsschablonenverordnung einzuhalten sei, merkte die Landesholding an, dass es sich hier nur um einen einzigen Punkt handle und zwar um den Auszahlungszeitpunkt der Bezüge. Die Vertragsschablonenverordnung sehe eine Auszahlung der Sonderzahlungen am 1. Juni und am 1. Dezember, die laufenden Bezüge am Monatsersten vor. Bereits bei der letzten Novelle der Vertragsschablonenverordnung sei seitens der Landesholding hingewiesen worden, dass dieser festgeschriebene Termin für manche Gesellschaften enormen Aufwand bedeute und zwar dann, wenn die Abrechnung der Mitarbeiter:innen zu anderen Zeitpunkten oder anderen Tranchen erfolge. Eine gesonderte Abrechnung der Sonderzahlung für die Geschäftsführung würde für die Gesellschaft zusätzliche Kosten durch die Umstellung darstellen. Es werde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es durch die Anpassung der Auszahlungsstichtage an die generelle Auszahlungssystematik der Gehaltsverrechnung zu keinerlei Vorteilsnahme von Geschäftsführer ZZ gekommen sei.

117.4 Der BLRH hielt fest, dass die Vertragsschablonenverordnung einen verbindlichen Auszahlungstermin für Sonderzahlungen festlegte. Für den BLRH war nicht nachvollziehbar, warum die Einhaltung der Auszahlungstermine mit einem derart hohen Aufwand verbunden sein sollte. Geschäftsführer:innen erhielten ein über die gesamte Vertragslaufzeit gleichbleibendes Fixgehalt und somit auch gleichbleibende Sonderzahlungen. Nach Ansicht des BLRH konnten die gängigen Lohnverrechnungsprogramme dies problemlos abbilden.

Entlohnung

118.1 (1) Geschäftsführerin A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 15 Prozent des Fixgehalts. Sie schloss keine Zielvereinbarungen im überprüften Zeitraum ab. Sie erhielt keine Prämien ausbezahlt.

(2) Geschäftsführer ZZ übte seine Funktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der Soziale Dienste aus und bezog dort sein Gehalt.

Zu (2) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Entlohnung von ZZ bei der Soziale Dienste verwies der BLRH auf TZ 133.2.

Sonnentherme Lutzmannsburg-Frankenau GmbH, Sonnenresort Neusiedl GmbH, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe Burgenland GmbH, Seewinkeltherme Besitz GmbH

119.1 Sowohl die **Sonnentherme** als auch die **Sonnenresort** standen zu 100 Prozent im Eigentum der **Tourismus- und Beherbergungsbetriebe**.

Die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe stand zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding. Die **Seewinkeltherme Besitz** stand zu 77 Prozent im Eigentum der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe und zu 23 Prozent der Seewinkel Thermeninfrastruktur GmbH[124].

Tabelle 38: Geschäftsführungen Sonnentherme, Sonnenresort, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Seewinkeltherme Besitz

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Sonnentherme								
RR	nein/ja	23.05.2018	laufend					
Sonnenresort								
RR	nein*	01.06.2023	laufend					
Tourismus- und Beherbergungsbetriebe								
OO	nein	08.10.2019	05.07.2025					
RR	ja	28.07.2022	laufend					
Seewinkeltherme Besitz								
OO	nein	30.11.2006	20.09.2025					
RR	nein*	28.11.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen								
zusätzliches Gehalt für die Übernahme einer Organfunktion in einem Konzernunternehmen								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								
Konzernrichtlinie für Prämien nicht eingehalten								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

120.1 (1) Die beiden Unternehmen **Sonnentherme** und **Sonnenresort** hatten im überprüften Zeitraum denselben Geschäftsführer RR. Hinsichtlich der Geschäftsführung in der Sonnentherme umfasste der überprüfte Zeitraum zwei Geschäftsführungsperioden.

[124] Diese war kein Konzernunternehmen der Landesholding, sondern war im Eigentum der umliegenden Gemeinden.

(2) Sowohl die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe als auch die Seewinkeltherme Besitz hatten im überprüften Zeitraum die beiden gleichen Geschäftsführer RR und OO.

(3) Die Landesholding schrieb im Mai 2022 eine Geschäftsführungsfunktion für die **Sonnentherme** gemeinsam mit der Geschäftsführung der **Tourismus- und Beherbergungsbetriebe** entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Die Sonnentherme und die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe bestellten RR im Juli 2022 zum Geschäftsführer.

(4) OO war seit November 2006 Geschäftsführer der Seewinkeltherme Besitz bzw. seit Oktober 2019 Geschäftsführer der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe. Die jeweiligen Unternehmen bestellten Geschäftsführer OO jeweils ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. OO war Dienstnehmer der Landesholding.

(5) Die **Sonnenresort** bestellte im Mai 2023 ohne öffentliche Ausschreibung RR zum Geschäftsführer. Geschäftsführer RR war zu diesem Zeitpunkt Geschäftsführer der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe. Diese war die Muttergesellschaft.

(6) Die **Seewinkeltherme Besitz** bestellte im November 2024 ohne öffentliche Ausschreibung RR zum Geschäftsführer. Geschäftsführer RR war zu diesem Zeitpunkt Geschäftsführer der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe. Diese war die Muttergesellschaft.

120.2 Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von OO in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH empfahl der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von OO in der Seewinkeltherme Besitz keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH empfahl der Seewinkeltherme Besitz, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Zu (5) und (6) Der BLRH hielt fest, dass die Sonnenresort und die Seewinkeltherme Besitz vor Bestellung von Geschäftsführer RR keine öffentliche Ausschreibung durchführten. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil RR als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

120.3 Zu (4) Die Landesholding merkte an, dass OO diese Funktionen unentgeltlich im Zuge seines Dienstvertrages mit der Landesholding wahrgenommen habe. Es mache aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern (z.B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

120.4 Zu (4) Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[125] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

[125] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Eignungsprüfung

121.1 (1) Die Eignungsprüfung für die im Jahr 2022 ausgeschriebene Geschäftsführungsfunktion in der Sonnentherme und Tourismus- und Beherbergungsbetriebe erfolgte durch die Landesholding. Es bewarben sich drei Personen. Die Landesholding unterzog zwei dieser Personen einem Hearing. Das Hearingteam bestand aus dem Geschäftsführer der Landesholding, dem Geschäftsführer der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe sowie einer Mitarbeiterin der Landesholding. Geschäftsführer RR war Erstgereihter.

(2) Der BLRH glich die Kriterien gemäß Ausschreibung mit dem Lebenslauf von Geschäftsführer RR ab. Zu diesen Kriterien zählten zum Beispiel ein betriebswirtschaftliches Studium oder höhere touristische und/oder kaufmännische Ausbildung sowie mehrjährige Erfahrung in der Resort-Hotellerie. Der Abgleich zeigte, dass Geschäftsführer RR diese Kriterien erfüllte.

(3) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe und Seewinkeltherme Besitz konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführer OO vornehmen.

(4) Die Eignungsprüfung von RR in der Sonnenresort und Seewinkeltherme Besitz erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

121.2 Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes des Geschäftsführer OO in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes des Geschäftsführers OO in der Seewinkeltherme Besitz durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der Seewinkeltherme Besitz, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

121.3 Die Landesholding merkte an, es sei nicht richtig, dass OO keiner Eignungsprüfung unterzogen worden sei; zwar nicht im Zuge eines Ausschreibungsverfahrens nach dem Stellenbesetzungsgesetz, sehr wohl aber einerseits bei der Aufnahme als Dienstnehmer ins Unternehmen, andererseits würden nur geeignete Mitarbeiter:innen mit der Geschäftsführungsfunktion betraut.

121.4 Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

122.1 (1) Ein Geschäftsführungsvertrag zwischen RR und der Sonnentherme lag erst ab Juli 2022 vor.[126] Dieser war auf drei Jahre befristet abgeschlossen.[127] Der Geschäftsführungsvertrag wich im folgenden Punkt von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- Der Vertrag beinhaltete ein Gehalt in der Muttergesellschaft für die Ausübung einer Organfunktion in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe

[126] Davor lag ein Geschäftsführungsvertrag zwischen RR und einer Gesellschaft vor, welche auf die Sonnentherme verschmolzen wurde.
[127] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

An anderer Stelle enthielt der Geschäftsführungsvertrag die Verpflichtung, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften ohne zusätzliche Entlohnung auszuüben.

(2) Geschäftsführer OO war Dienstnehmer der Landesholding und übte seine Geschäftsführungsfunktion in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe und Seewinkeltherme Besitz im Rahmen seines Dienstvertrags aus. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

122.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag mit RR ein Gehalt in der Muttergesellschaft für die Ausübung einer Organfunktion in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe vorsah. Dies widersprach der Vertragsschablonenverordnung, nämlich der Verpflichtung zur unentgeltlichen Ausübung von Organfunktionen.

Der BLRH empfahl der Sonnentherme, Geschäftsführer:innen für die Übernahme von Organfunktionen in anderen Beteiligungs- oder Konzernunternehmen kein zusätzliches Gehalt auszuzahlen.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag von Geschäftsführer OO nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe mit Geschäftsführer OO keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH kritisierte, dass die Seewinkeltherme Besitz mit Geschäftsführer OO keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Seewinkeltherme Besitz, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

122.3 Zu (1) Die Landesholding führte aus, dass es zwar richtig sei, dass grundsätzlich weitere Organfunktionen unentgeltlich von der Geschäftsführung zu übernehmen seien. In diesem Fall habe jedoch eine umfassende Ausweitung der Tätigkeit von RR vorgelegen, die nicht im Rahmen seines bisherigen Vertragsverhältnisses abgedeckt gewesen sei, und daher sei es als gerechtfertigt erachtet worden, ein relativ geringes Entgelt für die Übernahme der Geschäftsführung der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe zu gewähren.

Somit seien Kosten gespart worden. Künftig werde man einen eigenen Geschäftsführer nach öffentlicher Ausschreibung für die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe bestellen und komme somit den Anregungen des BLRH nach.

Es wurde aber auch angemerkt, dass RR seine gewerblichen Berechtigungen für Unternehmensberatung und -reorganisation in die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe eingebracht und damit erst die Grundlage für die Geschäftstätigkeit geschaffen habe. Diese Nutzung könne nicht unentgeltlich erfolgen.

Seine Tätigkeit gehe deutlich über eine bloße Organfunktion hinaus: Neben Leitungsaufgaben erbringe RR hochspezialisierte Beratungsleistungen auf Basis dieser Berechtigungen. Diese stellen einen eigenständigen, wirtschaftlich bedeutenden Leistungsteil dar und seien gesondert zu vergüten – entsprechend auch im Vertrag 2021–2022, der diese Consultingleistungen (nicht die Organfunktion) erfasse.

Zu (2) Wie bereits ausgeführt wurde, sei OO als geeigneter Mitarbeiter der Landesholding mit Geschäftsführungen im Zuge seines Dienstverhältnisses betraut worden. Er habe diese Funktionen unentgeltlich ausgeübt und daher habe es auch keine Ausschreibungen gegeben. Ein Dienstvertrag liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch OO als Dienstnehmer im Konzern wichtiges Know-How in die Gesellschaften eingebracht werden können.

122.4 Zu (1) Der BLRH entgegnete, dass RR nicht Berater, sondern Geschäftsführer der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe war, inklusive aller Aufgaben, Verantwortung und Haftung. Der Auslegung der Landesholding folgend, könnten Unternehmen mit Geschäftsführer:innen jederzeit gesonderte Entgeltbestandteile vereinbaren und somit die Regelungen zum Fixgehalt und zur unentgeltlichen Übernahme von Organfunktionen umgehen. Weiters konnte der BLRH die Ausführungen der Landesholding nicht nachvollziehen, wonach die Tätigkeit von RR über die Organfunktion hinausgehe. Auch eine auf Basis der Organfunktion ausgeübte Geschäftsführung entsprach einer vollwertigen Geschäftsführung.

Zu (2) Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag von OO nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 120.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 120.4.

Entlohnung

123.1 (1) Bis zu seinem Geschäftsführungsvertrag mit der Sonnentherme ab Juli 2022 erhielt Geschäftsführer RR sein Gehalt auf Basis eines Geschäftsführungsvertrags mit einer Gesellschaft, welche auf die Sonnentherme verschmolzen wurde.

Bis Juni 2022 erhielt er ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts von der Sonnentherme. Ab März 2021 bis Juni 2022 bezog Geschäftsführer RR neben seinem Fixgehalt ein Gehalt für „Consultingleistungen“ bei der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe. Dies entsprach rund 15 Prozent seines Fixgehalts. Ab Juli 2022 übte er dort die Geschäftsführungsfunktion aus. Grundlage für die Auszahlung von März 2021 bis Juni 2022 war ein Beschluss der Generalversammlung der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe vom März 2021.

Ab Juli 2022 erhöhte sich mit dem neuen Geschäftsführungsvertrag das jährliche Fixgehalt. Die Prämienmöglichkeit blieb gleich.

Im neuen Geschäftsführungsvertrag vereinbarte die Sonnentherme neben einem Fixgehalt für die Sonnentherme zusätzlich ein Fixgehalt mit Prämienmöglichkeit für die Geschäftsführungstätigkeit in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe.[128]

Der Geschäftsführungsvertrag enthielt die Verpflichtung, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften ohne zusätzliche Entlohnung auszuüben.

Für die Geschäftsführung der Sonnentherme lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von RR lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

(2) Geschäftsführer RR schloss für die Jahre 2021 bis 2024 in der Generalversammlung Zielvereinbarungen in der Sonnentherme ab. Die Zielevaluierungen erfolgten ebenso in der Generalversammlung.

Die Zielvereinbarungen entsprachen nicht der Konzernrichtlinie, weil

- nicht jede Zielkategorie abgedeckt war (zum Beispiel das Zusammenarbeitsziel),
- die Gewichtung nicht den Vorgaben entsprach,
- Ziele jährlich wiederholt wurden (zum Beispiel das Erreichen einer bestimmten Punkteanzahl auf einer Hotelbewertungswebsite) und
- die Ziele teilweise nicht konkret bzw. nachvollziehbar formuliert waren.

[128] Ausbezahlt von der Sonnentherme.

Für das Jahr 2023 war ein Ziel die „Abarbeitung von Sonderprojekten und erfolgreiche Umsetzung/Einführung Nachhaltigkeitsbericht/etc.“. Welches Sonderprojekt dies genau betraf oder wie der Nachweis zur Zielerreichung zu erfolgen hatte, war nicht erläutert. Die Zielerreichung lag für dieses Ziel bei 100 Prozent. Nachweise oder Erläuterungen dazu waren den Generalversammlungsprotokollen nicht zu entnehmen.

Für das Jahr 2022 war die Zielgewichtung in der Zielvereinbarung anders festgelegt als beim Beschluss zur Zielerreichung. Da 100 Prozent der möglichen Prämie zur Auszahlung gelangte, führte dies zu keiner Änderung der ausbezahlten Prämie.

Für die Jahre 2022 und 2024 erhielt Geschäftsführer RR Vorauszahlungen auf seine Prämie.

(3) Geschäftsführer RR schloss für die Jahre 2023 und 2024 Zielvereinbarungen für die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe ab. Die Zielvereinbarung unterzeichnete der zweite Geschäftsführer der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe. Die vereinbarten Ziele entsprachen wieder nicht der Konzernrichtlinie aus den oben genannten Gründen.

Die Ziele waren teilweise nicht SMART formuliert. Ein Ziel für die Jahre 2023 und 2024 war die Einrichtung und Teilnahme an beratenden Gremien der Beteiligungen, ohne weitere Konkretisierung. Ein anderes Ziel für beide Jahre war die laufende Verfolgung der operativen Entwicklung der Beteiligungen und Optimierungen.

Die tabellarischen Zielnachweise enthielten weder Erläuterungen zur Zielerreichung noch Beilagen. Die Tabelle zum Zielnachweis in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe für 2024 war für zwei Ziele nicht befüllt.

(4) Geschäftsführer RR nahm im November 2023 an der „Licht ins Dunkel Gala“, organisiert vom Land Burgenland, teil. Er verrechnete die Nächtigung am Veranstaltungsort an die Sonnentherme weiter.

(5) Geschäftsführer OO war Dienstnehmer bei der Landesholding. Er bezog dort ein Gehalt und hatte gemäß Dienstvertrag eine Prämienmöglichkeit in Höhe von 12,5 Prozent des Fixgehalts. Er schloss für die Jahre 2021 bis 2024 Zielvereinbarungen ab und erhielt Prämien. Ein Ziel betraf seine Tätigkeit in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe.

Da er Prämien für die Geschäftsführungstätigkeit vereinbarte, zog der BLRH die Konzernrichtlinie heran. Die Zielvereinbarungen enthielten keine konkrete Prämienhöhe.

Weiters enthielten sie keine Vorgabe, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Geschäftsführer OO erhielt 50 Prozent seiner Prämie monatlich als Vorauszahlung.

Das Gesamtjahresgehalt von OO war nicht an der Vergütungsempfehlung zu beurteilen, weil er dieses als Dienstnehmer der Landesholding erhielt.

123.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer RR für seine Tätigkeit bei der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe im Zeitraum März 2021 bis Juni 2022 ein zusätzliches Gehalt erhielt. Dies widersprach der Vertragsschablonenverordnung, nämlich der Verpflichtung zur unentgeltlichen Ausübung von Organfunktionen. Damit war sein Fixgehalt überschritten.

Der BLRH verwies hinsichtlich seiner Kritik, dass Geschäftsführer RR in seinem Geschäftsführungsvertrag mit der Sonnentherme ab Juli 2022 ein zusätzliches Gehalt für seine Tätigkeit bei der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe vereinbarte, auf seine Kritik und Empfehlung in TZ 122.2.

Zu (2) und (3) Der BLRH kritisierte die Sonnentherme, dass die vereinbarten Ziele von Geschäftsführer RR nicht der Konzernrichtlinie entsprachen, weil sie nicht jede Zielkategorie abdeckten, die Gewichtung nicht den Vorgaben entsprach, Ziele jährlich wiederholt wurden und teilweise nicht konkret bzw. nachvollziehbar formuliert waren. Insbesondere die Ziele für die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe waren nicht SMART formuliert. Der BLRH kritisierte, dass ein Ziel die laufende Verfolgung der operativen Entwicklung der Beteiligungen betraf. Für den BLRH war dies eine Hauptaufgabe in einer Gesellschaft, die im Beteiligungsmanagement tätig war.

Der BLRH kritisierte erneut den Abschluss von Zielvereinbarungen in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, weil dies der Vertragsschablonenverordnung widersprach.

Der BLRH empfahl der Sonnentherme, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH empfahl der Sonnentherme, für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

Der BLRH kritisierte zudem, dass die Zielevaluierungen für die Sonnentherme, aber insbesondere für die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe weder Erläuterungen zur Zielerreichung noch Beilagen beinhalteten. Aufgrund der teilweise unkonkret formulierten Ziele war die Beurteilung der Zielerreichung erschwert.

Der BLRH empfahl der Sonnentherme, die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.

Der BLRH kritisierte, dass bei zwei Zielen im Jahr 2024 für die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe Geschäftsführer RR den Zielnachweis nicht befüllte. Dennoch bestätigte die Generalversammlung die Zielerreichung und die Prämie wurde ausbezahlt.

Der BLRH empfahl der Sonnentherme, Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

Der BLRH kritisierte, dass die in der Sonnentherme festgelegte Zielgewichtung für das Jahr 2022 in der Zielvereinbarung und im Beschluss zur Zielerreichung voneinander abwich.

Der BLRH empfahl der Sonnentherme, sicherzustellen, dass die in der Zielevaluierung herangezogenen Ziele vollständig mit den zuvor in der Zielvereinbarung festgelegten Zielen übereinstimmen.

Der BLRH kritisierte die Sonnentherme, dass sie Geschäftsführer RR für die Jahre 2022 und 2024 Vorauszahlungen seiner Prämie gewährte. Eine Vorauszahlung der Prämie war gemäß Vertragsschablonenverordnung unzulässig.

Der BLRH empfahl der Sonnentherme, keine Vorauszahlungen auf Prämien bei Geschäftsführer:innen vorzunehmen.

Zu (4) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer RR die Nächtigung am Veranstaltungsort an einer „Licht ins Dunkel Gala“ an die Sonnentherme verrechnete. Aus Sicht des BLRH war dies eine Veranstaltung, deren Charakterisierung als Dienstreise zu hinterfragen war. Wie in TZ 9.2 ausgeführt, gab es im Bereich der Landesholding keine Regelungen dazu, wie mit der Verrechnung von Aufwendungen in Zusammenhang mit solchen Veranstaltungen umzugehen war.

Hinsichtlich Empfehlung verwies der BLRH auf TZ 23.2.

Zu (5) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer OO ein indexiertes Gehalt auf Basis seines Dienstvertrags mit der Landesholding erhielt.

Der BLRH hielt fest, dass Geschäftsführer OO Dienstnehmer der Landesholding war. Aufgrund seiner Geschäftsführungstätigkeit in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe und der Tatsache, dass er Ziele für diese Geschäftsführung vereinbarte, zog der BLRH die Konzernrichtlinie zur Beurteilung heran.

Der BLRH kritisierte die Landesholding, dass aus der Zielvereinbarung von Geschäftsführer OO nicht hervorging, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Der BLRH sah dies für die Erfüllung der SMART-Kriterien als erforderlich an.

Der BLRH empfahl der Landesholding, in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Geschäftsführer:innen die Zielerreichung zu belegen hatten.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen von OO keine konkrete Prämienhöhe enthielten. Der BLRH wies darauf hin, dass sein Dienstvertrag eine Maximalhöhe der Prämie vorsah, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte.

Der BLRH empfahl der Landesholding, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH stellte fest, dass die Landesholding Geschäftsführer OO Vorauszahlungen seiner Prämie gewährte. Er hielt fest, dass bei korrekter Vorgangsweise, also dem Abschluss eines Geschäftsführungsvertrages gemäß Vertragsschablonenverordnung, eine Vorauszahlung unzulässig wäre. Vor diesem Hintergrund wies der BLRH auf eine Ungleichbehandlung bei der Prämienauszahlung der Personen in Geschäftsführungsfunktion hin.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

123.3 Zu (2) und (3) Die Landesholding gab bekannt, dass die Prämienvereinbarungen (2021 bis 2024) samt Konzernrichtlinien kontinuierlich durch die Landesholding verbessert und systematisiert worden seien. Die bei RR dargestellten Kriterien (Sonnentherme) hätten statt den geforderten vier bzw. fünf Zielkriterien (lt. Richtlinien Landesholding) in Summe für die Sonnentherme und für die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe zwölf Kriterien umfasst. Heruntergebrochen auf die Richtlinien laut Vorgabe ergäben sich aber wieder die geforderten vier bzw. fünf Kategorien der Vorgaben, welche messbar und überprüfbar gewesen seien. Die zwölf Kriterien seien von 2021 bis 2024 offensichtlich für den BLRH nicht prägnant genug dargestellt gewesen und hätten deshalb zur gemachten Feststellung des BLRH geführt. Seit 2025 seien die zwölf Kriterien (Sonnentherme / Tourismus- und Beherbergungsbetriebe) in der Darstellung so geändert worden, dass sie nun vollumfänglich den Richtlinien entsprächen.

Da RR im Rahmen seiner Consultingleistungen in verschiedenen Gremien mehrere Geschäftsführungen (insbesondere Kurbad GmbH, Sport GmbH, GHKB GmbH etc.) strategisch und beratend unterstützt habe, seien in diesem Zusammenhang zahlreiche Sitzungen und Abstimmungen durchgeführt worden.

Die Vorlage entsprechender Unterlagen wäre grundsätzlich möglich gewesen. Soweit zur zusätzlichen Dokumentation der Zielerreichung eine ausdrückliche Bestätigung durch die jeweiligen Nutznießer erforderlich gewesen wäre, könnten derartige Bestätigungen jedenfalls beigebracht werden.

Unabhängig davon sei festzuhalten, dass auch das vom BLRH mehrfach zitierte „Zusammenarbeitsziel“ vollumfänglich erreicht bzw. erbracht worden sei.

Betreffend fehlende Dokumentation in der Unterlage zur Generalversammlung vom 04.03.2025 werde darauf hingewiesen, dass diesbezüglich in Organsitzungen und Jour Fixes laufend berichtet worden sei. Auf eine weitere detaillierte Berichterstattung zu diesen Punkten, die einen Gesamtjahresbonus von 1.400 Euro und 400 Euro betroffen hätten, sei seitens der Generalversammlung dabei verzichtet worden.

Vorauszahlungen von Prämien habe es nur für einen geringen Betrag (3.000 Euro) gegeben, um steuerliche Begünstigungen sowohl für den Empfänger als auch für das Unternehmen zu lukrieren. Derzeitig würden keine Vorauszahlungen vorgenommen.

Zu (4) Die Landesholding merkte an, dass der Geschäftsführer an der LID-Veranstaltung teilgenommen habe, um das Unternehmen geschäftlich zu repräsentieren, Networking mit potenziellen Kunden zu betreiben und die Sponsorenpräsenz des Unternehmens wahrzunehmen. Die Teilnahme habe ausschließlich geschäftlichen Zwecken gedient.

Die Kosten für Unterkunft (Übernachtung) seien vom Unternehmen (Sonnentherme) übernommen worden. Die Übernachtung sei angemessen und auf den geschäftlich veranlassten Zeitraum der Veranstaltung beschränkt gewesen. Private Aufenthalte oder Luxusleistungen seien so oder so ausgeschlossen, die habe es auch nicht gegeben.

Der Zweck der Teilnahme habe – wie schon oben angeführt wurde – darin bestanden, das Unternehmen geschäftlich zu repräsentieren, Networking mit potenziellen Kunden zu betreiben und die Sponsorenpräsenz des Unternehmens wahrzunehmen. Es hätten auch direkte Kundengespräche bei der Veranstaltung stattgefunden.

Künftig würden auch bei solchen Veranstaltungen keine Nächtigungskosten verrechnet werden und entsprechend der Konzernrichtlinie Abschnitt „Compliance“ gehandelt werden.

Zu (5) Hier merkte die Landesholding an, dass die Prämienhöhe von OO im Dienstvertrag geregelt sei und die Zielvereinbarung auf diesem gültigen Dienstvertrag beruhe. Eine weitere Konkretisierung auf der Zielvereinbarung werde daher als nicht notwendig erachtet.

Abschließend wurde festgehalten, dass auch der BLRH gesamthaft auch Kosten-Nutzen Abwägungen für seine Beurteilung hätte treffen sollen. Der BLRH hätte berücksichtigen sollen, dass der administrative Aufwand z.B. für den Nachweis für eine Zielerreichung, die dazu führe, dass der Geschäftsführer einen Betrag von 400 Euro bekomme, sich in einem entsprechenden Rahmen bewegen müsse.

123.4 Zu (2) und (3) Der BLRH entgegnete, dass die Konzernrichtlinie seit Jänner 2022 galt. Diese gab sowohl genaue Zielkriterien als auch eine Zielgewichtung vor, welche die Sonnentherme einzuhalten hatte. Auch wenn einzelne vereinbarte Ziele sich unter die Zielkategorien subsumieren ließen, sah die Konzernrichtlinie eine andere Kategorisierung und Gewichtung vor. Die Konzernrichtlinie definierte Zusammenarbeitsziele als bessere Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe oder die Erfüllung von eigentümerbeauftragten Projekten. Effizienzziele umfassten Ziele zur Optimierung der Arbeitsabläufe und internen Prozessen. Solche Ziele fehlten in den Zielvereinbarungen bis 2024.

Der BLRH wiederholte, dass die Zielvereinbarungen nicht der Konzernrichtlinie entsprachen, weil nicht jede Zielkategorie abgedeckt war, die Gewichtung nicht den Vorgaben entsprach, Ziele jährlich wiederholt wurden und die Ziele teilweise nicht konkret bzw. nachvollziehbar formuliert waren.

Der BLRH hielt nochmals fest, dass die Vereinbarung einer Prämie für die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe klar der Vertragsschablonenverordnung widersprach. Diese sah vor, dass Organfunktionen unentgeltlich auszuüben waren.

Weiters wiederholte er die Gültigkeit der Konzernrichtlinie hinsichtlich Zielnachweis. Vor Auszahlung einer Prämie war eine Zielerreichung nachzuweisen, unabhängig von der betraglichen Höhe. Im Falle der Generalversammlung vom März 2025 für die Zielerreichung 2024 war nicht einmal bei allen Zielen angegeben, ob diese erfüllt waren oder nicht, geschweige denn Beilagen hinterlegt. Die Aussage, dass für einzelne Unterziele kein Nachweis erforderlich sei, stand in klarem Widerspruch zur Konzernrichtlinie und den damit einhergehenden Nachweispflichten.

Der BLRH hielt ergänzend fest, dass die vereinbarten Ziele in der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe seiner Ansicht nach nicht anspruchsvoll waren, beispielsweise weil sie Tätigkeiten umfassten wie die laufende Verfolgung der Entwicklung der Beteiligungen oder die Ausarbeitung/Mithilfe von Stellenbeschreibungen für Managementpositionen. Dies zählte für den BLRH zu den regulären Aufgaben einer Geschäftsführung im Bereich Beteiligungsmanagement.

Zu (5) Der BLRH entgegnete, dass auch der Dienstvertrag von OO keinen Anspruch auf Prämien enthielt. Gemäß dem Dienstvertrag **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Prämie gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[129] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in der Zielvereinbarung festzuhalten.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

Der BLRH zog die Konzernrichtlinie für die Beurteilung heran, weil die Zielvereinbarung betreffend Geschäftsführer OO Ziele, die die Tourismus- und Beherbergungsbetriebe betrafen, beinhaltete. Weiters wies der BLRH darauf hin, dass Geschäftsführer OO 12,5 Prozent eines sechststelligen Betrags als Prämie erhielt. Er empfahl in den Zielvereinbarungen festzulegen, wie der Zielnachweis zu erfolgen hatte. Dies konnte beispielsweise durch die Vorlage von Berichten, Excel-Auswertungen oder auch durch schriftliche Erläuterungen erfolgen. Aus Sicht des BLRH stellte dies keinen unverhältnismäßigen Aufwand dar. Schließlich dokumentierte Geschäftsführer OO auch seinen Zielnachweis.

[129] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

SOWO - So Wohnt Burgenland GmbH

124.1 Die **SOWO** stand zu 100 Prozent im Eigentum der LIB.

Tabelle 39: Geschäftsführungen SOWO

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
SOWO								
PP	nein*	01.09.2022	21.02.2024					
A	ja	01.02.2024	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
Konzernrichtlinie für Prämien nicht eingehalten								

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

125.1 (1) Im August 2022 wurde Geschäftsführer PP ohne vorherige öffentliche Ausschreibung bestellt. PP war bereits Geschäftsführer der LIB. Dabei handelte es sich um die Muttergesellschaft.

(2) Im Oktober 2023 schrieb die SOWO eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Geschäftsführerin A wurde im Jänner 2024 bestellt.

125.2 Zu (1) Der BLRH hielt fest, dass die SOWO vor Bestellung von Geschäftsführer PP keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil PP als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Eignungsprüfung

126.1 (1) Die Eignungsprüfung für Geschäftsführerin A im Jahr 2023 erfolgte durch die Landesholding. Die Eignungsprüfung von PP erfolgte im Rahmen seiner Geschäftsführungsfunktion in der Muttergesellschaft.

(2) Für die ausgeschriebene Stelle bewarben sich 23 Personen. Die Landesholding unterzog vier davon einem Hearing. Das Hearingteam bestand aus Geschäftsführer PP, einem Aufsichtsratsmitglied der LIB sowie einer Mitarbeiterin der Landesholding. Geschäftsführerin A war Erstgereihte.

(3) Der BLRH glich die Kriterien gemäß Ausschreibung mit dem Lebenslauf von Geschäftsführerin A ab. Zu diesen Kriterien zählten zum Beispiel ausgeprägte bautechnische und bauwirtschaftliche Fachkenntnisse sowie betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse.

Der Abgleich zeigte, dass Geschäftsführerin A diese Kriterien erfüllte.

Vertragsgestaltung

127.1 (1) Geschäftsführer PP übte die Geschäftsführung im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der LIB aus.

(2) Geschäftsführerin A verfügte über einen Geschäftsführungsvertrag mit der SOWO. Dieser wurde mit Februar 2024 auf drei Jahre befristet abgeschlossen.[130] Der Vertrag entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

127.2 Zu (1) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung zum Geschäftsführungsvertrag von PP mit der LIB verwies der BLRH auf TZ 104.2.

Entlohnung

128.1 (1) Geschäftsführer PP übte seine Funktion im Rahmen seines Geschäftsführungsvertrags mit der LIB aus und bezog dort sein Gehalt.

(2) Geschäftsführerin A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts.

Für die Geschäftsführung der SOWO lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus einem Fixgehalt und einer Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von A lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

[130] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

Geschäftsführerin A und der Vertreter der Generalversammlung unterzeichneten im März 2024 eine Zielvereinbarung für 2024. Die Zielvereinbarung enthielt keine konkrete Prämienhöhe und keine Vorgaben, wie die jeweiligen Ziele nachzuweisen waren.

Die Zielvereinbarung gewichtete das Budgetziel mit 50 Prozent. Die Vereinbarung sah weiters als unternehmensspezifisches Ziel die Umsetzung von zumindest zehn Projekten für Pflegestützpunkte vor. Welcher Status mit „Umsetzung“ gemeint war, ging aus der Vereinbarung nicht hervor. Ein weiteres Ziel war „standardisierte Prozesse optimieren“.

Zur Auszahlung gelangte der anteilige Maximalbetrag für elf Monate Vertragslaufzeit bei einer Zielerreichung von 100 Prozent.

128.2 Zu (1) Hinsichtlich Kritik und Empfehlung zu Entlohnung von PP in der LIB verwies der BLRH auf TZ 105.2.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarung von Geschäftsführerin A keine konkrete Prämienhöhe enthielt. Der BLRH wies darauf hin, dass die Vertragsschablonenverordnung bzw. der Geschäftsführungsvertrag eine Maximalhöhe der Prämienmöglichkeit vorsahen, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Dies war Vereinbarungssache zwischen der Geschäftsführerin und dem/der Eigentümervertreter/in. Für den BLRH waren daher die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Der BLRH empfahl der SOWO, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH empfahl der SOWO, bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie im Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.

Der BLRH kritisierte, dass aus der Zielvereinbarung von Geschäftsführerin A nicht hervorging, mit welchen Nachweisen die Ziele belegt werden sollten. Der BLRH sah dies für die Erfüllung der SMART-Kriterien als erforderlich an.

Der BLRH empfahl der SOWO, in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Geschäftsführer:innen die Zielerreichung zu belegen hatten.

Der BLRH kritisierte, dass das Budgetziel mit 50 Prozent gewichtet war. Die Konzernrichtlinie sah eine Gewichtung von 25 Prozent vor.

Der BLRH kritisierte, dass das unternehmensspezifische Ziel teilweise unkonkret war. Die Vorgabe enthielt unter anderem das Ziel, jeweils eine bestimmte Zahl an Projekten umzusetzen. Für den BLRH war „Umsetzung“ mehrdeutig und konnte auch als Fertigstellung interpretiert werden. Auch die Formulierung „standardisierte Prozesse optimieren“ war für den BLRH unkonkret.

Die Ziele sollten gemäß Konzernrichtlinie so konkret formuliert sein, dass jegliche Ermessensspielräume bei der Feststellung der Zielerreichung ausgeschlossen waren und Dritte die Ziele ohne größeren Aufwand nachvollziehen konnte.

Der BLRH empfahl der SOWO, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

128.3 Die Landesholding teilte mit, dass sowohl die Vertragsschablonenverordnung als auch der Geschäftsführungsvertrag vorsehen würden, dass der Geschäftsführung als Abgeltung für die Tätigkeit ein Gesamtjahresentgelt gebühre, das sich aus dem Grundgehalt und einem variablen Bezugsbestandteil zusammensetze. Variable Bezugsbestandteile dürften nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und seien mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen. Dies sei im betreffenden Geschäftsführungsvertrag mit maximal 20 Prozent des Grundgehaltes bestimmt worden.

Gemäß der Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen“ der Landesholding Burgenland müssten Ziele spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert („SMART“ – Ziele) sein und sollten direkt von der Geschäftsführung beeinflussbar sein und überwiegend durch ihre oder seine Leistung erfüllt werden.

Im Geschäftsführungsvertrag sei weiters geregelt, dass die genaue Zusammensetzung der Erfolgsvergütung jährlich im Vorhinein in einer Zielvereinbarung schriftlich zu vereinbaren sei. In der Zielvereinbarung werde somit konkretisiert, welche leistungs- und erfolgsorientierten Ziele je nach Erfüllungsgrad die maximal 20 Prozent Erfolgsvergütung auslösen könnten. Eine Kürzung bzw. Streichung der Prämie auf Basis von nicht leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten sei vom Wortlaut der angeführten Bestimmungen nicht gedeckt und würde auch nicht der Lebensrealität entsprechen. Die Maximalhöhe der Prämie sei im Geschäftsführungsvertrag festgelegt und sei bei 100 Prozent Zielerreichung auch auszuzahlen.

Die Aufnahme der Prämienhöhe in der Zielvereinbarung werde nicht als erforderlich erachtet, da die Maximalhöhe sich eindeutig aus dem Geschäftsführungsvertrag ergebe.

Angemerkt werden dürfe, dass zwischenzeitig bei den Zielvereinbarungen festgelegt werde, wie die Ziele nachzuweisen seien. Somit sei diese Empfehlung umgesetzt. Auch auf die Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielkategorien etc. sowie Auszahlung der Prämie nach Vorliegen der Zielnachweise sei geachtet worden und werde geachtet.

128.4 Der BLRH entgegnete, dass der Geschäftsführungsvertrag keinen Anspruch auf Prämien enthielt. Gemäß dem Geschäftsführungsvertrag **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[131] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in der Zielvereinbarung festzuhalten.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

[131] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

Soziale Dienste Burgenland GmbH

129.1 Die **Soziale Dienste** stand zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Tabelle 40: Geschäftsführungen Soziale Dienste

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Soziale Dienste								
ZZ	nein/ja	01.01.2019	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung wegen interimistischer Geschäftsführung								
nachträgliche Erhöhung des Fixgehalts								
Fixgehalt und Prämienmöglichkeit höher als Gehaltsbandbreiten laut Beteiligungscontrolling des Landes								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

130.1 (1) Im Jänner 2019 bestellte die Soziale Dienste ZZ interimistisch als Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. ZZ war zu diesem Zeitpunkt Dienstnehmer der Gesundheit Burgenland.

(2) Im Dezember 2020 schrieb die Soziale Dienste eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Geschäftsführer ZZ wurde im Mai 2021 bestellt.

130.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von ZZ im Dezember 2019 keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging. Die spätere Ausschreibung erfolgte erst im Dezember 2020 und somit rund zwei Jahre später. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor.

Der BLRH empfahl der Soziale Dienste, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Eignungsprüfung

131.1 (1) Geschäftsführer ZZ übte seine Geschäftsführungsfunktion für die Soziale Dienste zunächst interimistisch aus, ohne vorherige Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

(2) Die Eignungsprüfung im Februar 2021 erfolgte durch das Land Burgenland. Hierfür beauftragte es ein Personalberatungsunternehmen.

(3) Für die Stelle der Geschäftsführung in der Soziale Dienste bewarben sich drei Personen. Das Personalberatungsunternehmen bewertete die Bewerber:innen. Es empfahl Geschäftsführer ZZ als einzig geeigneten Bewerber.

(4) Der BLRH glich die Kriterien gemäß Ausschreibung mit dem Lebenslauf von Geschäftsführer ZZ ab. Zu diesen Kriterien zählten zum Beispiel der Abschluss eines „*relevanten Hochschulstudiums*“ sowie mehrjährige Führungserfahrung im Gesundheits- und/oder Sozialwesen. Konkretere Angaben zum erforderlichen Hochschulstudium waren nicht angeführt.

Der Abgleich zeigte, dass Geschäftsführer ZZ diese Kriterien erfüllte.

131.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer ZZ seine Geschäftsführungsfunktion zunächst interimistisch ohne vorherige öffentliche Ausschreibung ausübte. Der BLRH sah darin eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes, da dieses keine Ausnahmen für interimistische Geschäftsführungen vorsah. Somit fehlte auch die notwendige Eignungsprüfung.

Dies führte dazu, dass ZZ durch diese interimistische Geschäftsführung im Vergleich zu einer gesetzeskonformen Vorgehensweise ein Vorteil für die spätere Eignungsprüfung verschafft wurde. Das Stellenbesetzungsgesetz sah eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden der Geschäftsführungsfunktion vor.

Für die interimistische Geschäftsführung erhielt er eine monatliche Zulage. Somit fielen für diese Geschäftsführungsfunktion bereits Aufwände für die Entlohnung an, ohne dass vorher eine Ausschreibung bzw. eine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes erfolgte. Bei Notwendigkeit kurzfristiger Geschäftsführungsbestellungen könnte auf Geschäftsführer:innen anderer Konzerngesellschaften zurückgegriffen werden. Diese waren verpflichtet, solche Funktionen unentgeltlich zu übernehmen.

Der BLRH empfahl der Soziale Dienste, bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass das Land Burgenland unklare Ausschreibungskriterien in Bezug auf die erforderliche Ausbildung definierte. Für die ausgeschriebene Geschäftsführungsfunktion bei der Soziale Dienste war gemäß Ausschreibung unter anderem ein „*relevantes Hochschulstudium*“ gefordert. Der BLRH kritisierte, dass das Land Burgenland nicht näher definierte, welche Studienrichtungen es als relevant für diese Geschäftsführungsfunktion ansah. Unklare bzw. lückenhafte Ausschreibungskriterien erschwerten nach Ansicht des BLRH die Eignungsprüfung.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland, Ausschreibungskriterien in öffentlichen Ausschreibungen klar festzulegen um sicherzustellen, dass die Eignungsprüfung effizient durchgeführt werden kann und ausschließlich qualifizierte Bewerber:innen angesprochen werden.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland, Ausschreibungskriterien festzulegen, die alle Aufgabenbereiche der Geschäftsführung abdecken.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

131.3 Zu (1) Zur Feststellung, dass ZZ interimistisch zum Geschäftsführer bestellt worden sei, hielt die Landesholding fest, dass die Bestellung von interimistischen Geschäftsführer:innen ohne vorherige Ausschreibung gesetzlich nicht geregelt sei und auch keine diesbezügliche Judikatur vorliege. In der Literatur werde einhellig vertreten, dass eine interimistische Bestellung einer Geschäftsführungsfunktion ohne Ausschreibung erfolgen könne, wenn eine Vakanz für das Unternehmen nachteilig wäre (siehe *Mazal*, (K)eine Regel ohne Ausnahmen?, ecolex 2008, 844 f; *Gerhartl*, Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Probleme des Ausschreibungs- und des Stellenbesetzungsgesetzes, ASoK 2014, 54). Diesen praxisnahen und sinnvollen Lehrmeinungen werde auch im Konzern Landesholding Burgenland gefolgt, da nach Ansicht der Landesholding stets das Wohl der Gesellschaft im Vordergrund stehen müsse.

Die Bestellung sei erfolgt worden im Zeitraum, wo die Soziale Dienste neu installiert worden sei, laufend Geschäftsbereiche aufgebaut bzw. aus der Gesundheit Burgenland übernommen worden sei. ZZ sei langjähriger Mitarbeiter der Gesundheit Burgenland gewesen und sei aufgrund seiner Kompetenz bestgeeignet gewesen, diese Funktion zu übernehmen. Außerdem sei nach dieser interimistischen Besetzung eine öffentliche Ausschreibung durchgeführt worden und somit sei dem Stellenbesetzungsgesetz jedenfalls entsprochen worden.

131.4 Hinsichtlich der Bestellung interimistischer Geschäftsführer:innen entgegnete der BLRH, dass das Stellenbesetzungsgesetz nicht nur die endgültige, sondern grundsätzlich jede Bestellung von Geschäftsführungsfunktionen regelte. Der BLRH erkannte zwar an, dass in bestimmten Fällen wie zum Beispiel Krankheit, Tod oder Rücktritt einer/s Geschäftsführer:in eine Bestellung ohne vorherige Ausschreibung notwendig sein konnte. Die vom Land Burgenland und der Landesholding angeführte Literatur sah dementsprechend bei derartigen „unvorhersehbaren Vakanzen“ eine Ausnahme der Ausschreibungspflicht vor einer Bestellung vor. Aber auch dort wurde ausgeführt, dass es ratsam war, mit der interimistischen Geschäftsführung Personen zu betrauen, die nicht nur fachlich geeignet waren, sondern ihrerseits bereits aus einer öffentlichen Ausschreibung für eine vergleichbare Position hervorgegangen waren.

Eine Ausschreibung erst zwei Jahre nach der interimistischen Bestellung wie in diesem Fall, widersprach eindeutig dem Stellenbesetzungsgesetz. Im konkreten Fall hatte der Geschäftsführer der Soziale Dienste beinahe zwei Jahre Zeit Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln und dieses mitzugestalten, bevor eine öffentliche Ausschreibung stattfand. Dadurch hatte er einen Vorteil für die spätere Eignungsprüfung.

Vertragsgestaltung

132.1 (1) Geschäftsführer ZZ übte bis April 2021 seine Geschäftsführung auf Basis eines Dienstvertrags mit der Burgenländischen Krankenanstalten aus.

(2) Ab Mai 2021 verfügte ZZ über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Soziale Dienste. Dieser wurde im Mai 2021 auf fünf Jahre befristet abgeschlossen.

Sein Geschäftsführungsvertrag wich in folgenden Punkten von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- gemäß Vertrag die Auszahlung des laufenden Monatsbezugs am Ende eines Kalendermonats erfolgte und
- die Auszahlung der Sonderzahlungen in vier Teilen im März, Juni, September und November erfolgte.

(3) Im Februar 2024 schlossen ZZ und die Soziale Dienste eine Ergänzung zum Geschäftsführungsvertrag ab. Diese Ergänzung führte zu einer nachträglichen Erhöhung des Fixgehalts ab Jänner 2024. Die Soziale Dienste begründete die Erhöhung unter anderem damit, dass sich die Beschäftigtenzahl von 157 auf 1.200 erhöht habe und auch die Umsätze sowie die Bilanzsumme „*massiv*“ angewachsen seien. Ebenso habe Geschäftsführer ZZ die Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden in der Burgenländischen Pflegeheim-Betriebs GmbH übernommen.

Außerdem verwies der Ergänzungsvertrag auf eine gutachterliche Stellungnahme eines Rechtsprofessors. Diese sah eine Gehaltserhöhung als vertragsschablonenkonform an, solange die Übernahme einer Organfunktion das Dienstverhältnis nicht beeinträchtige und sich der Aufgabenbereich derart erhöhe, dass eine Anpassung der „*Tätigkeitspflicht*“ erforderlich werde.

(4) Mit der Gehaltserhöhung ab Jänner 2024 wurden die Auszahlungstermine des Fixgehalts auf den 1. des Kalendermonats und jener der Sonderzahlungen auf zwei Teile geändert. Die Auszahlungszeitpunkte letzterer waren jeweils am 30. Juni und 30. November und wichen somit wieder von der Vertragsschablonenverordnung ab.

132.2 Zu (2) und (4) Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag mit ZZ nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Die Vertragsschablonenverordnung sah eine Auszahlung des monatlichen Bezugs jeweils am Ersten eines Kalendermonats und der Sonderzahlungen jeweils am 1. Juni und 1. Dezember vor.

Der BLRH empfahl der Soziale Dienste, bei Abschluss von Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

Zu (3) Die nachträgliche Gehaltserhöhung widersprach der Vertragsschablonenverordnung. Diese normierte eine maximale Vertragslaufzeit von fünf Jahren und schloss eine Indexierung des Fixgehalts ausdrücklich aus. Zudem gab sie vor, dass mit dem vereinbarten Fixgehalt sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten waren. Außerdem waren allfällige Organfunktionen in Beteiligungsunternehmen ohne zusätzliches Gehalt zu übernehmen. Diese waren bereits vom Fixgehalt umfasst. Das nach der Vertragsschablonenverordnung zu vereinbarende Fixgehalt war daher als unveränderbar über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen. Allenfalls wäre bei einer wesentlichen Ausweitung der Geschäftsführungsfunktion eine Neuausschreibung der betroffenen Stelle zu prüfen.

Der BLRH empfahl der Soziale Dienste, keine nachträglichen Erhöhungen des Gehalts bzw. der Prämienmöglichkeit während der Vertragslaufzeit der Geschäftsführer:innen vorzunehmen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

132.3 Zu (2) und (4) Zur Feststellung, dass die Vertragsschablonenverordnung einzuhalten sei, hielt die Landesholding fest, dass es sich hier nur um einen einzigen Punkt – von vielen in der Vertragsschablonenverordnung – handle und zwar um den Auszahlungszeitpunkt der Bezüge. Die Vertragsschablonenverordnung siehe eine Auszahlung der Bezüge am 1. Juni und am 1. Dezember vor sowie den laufenden Monatsbezug am Monatsersten. Bereits bei der letzten Novelle der Vertragsschablonenverordnung sei seitens der Landesholding hingewiesen worden, dass dieser festgeschriebene Termin für manche Gesellschaften enormen Aufwand bedeute und zwar dann, wenn die Abrechnung der Mitarbeiter:innen zu anderen Zeitpunkten oder anderen Tranchen erfolge. Eine gesonderte Abrechnung der Sonderzahlung für die Geschäftsführung würde für die Gesellschaft zusätzliche Kosten durch die Umstellung darstellen. Es werde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es durch die Anpassung der Auszahlungsstichtage an die generelle Auszahlungssystematik der Gehaltsverrechnung zu keinerlei Vorteilsnahme von Geschäftsführer ZZ gekommen sei.

Zu (3) Hierzu merkte die Landesholding an, dass im Konzern Landesholding Burgenland grundsätzlich Musterverträge verwendet werden, die den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung entsprechen. Es werden keine Valorisierungsbestimmungen in die Geschäftsführungsverträge aufgenommen. Erhöhungen des Entgelts während der Vertragslaufzeit – bei denen es sich um keine gemäß § 3 Abs. 1 Z 4 Vertragsschablonenverordnung unzulässige Indexierungen handle – werden nur im Ausnahmefall und bei Vorliegen von sachlichen Gründen gewährt. Diesbezüglich sei ein Gutachten eines Arbeitsrechtsexperten vom 17.05.2021 (Anmerkung: Gutachten liege dem BLRH vor) eingeholt worden, welches die Zulässigkeit dieser Vorgehensweise ausdrücklich bejaht habe.

Demnach sei eine Erhöhung unter anderem zulässig, wenn sich der Umfang der Geschäftsführungstätigkeiten z. B. durch Erweiterung des Aufgabenbereiches in der Gesellschaft erhöhe.

Es sei nachvollziehbar und – wie gutachterlich bestätigt worden sei – mit den Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung vereinbar, dass bei einer Erweiterung des Aufgabenbereiches bzw. einer Erhöhung der Verantwortung, das Gehalt angepasst werden könne, da sich dadurch auch die Grundlagen für die Erstberechnung geändert haben. Aus diesem Grund habe sich der Vertrag mit ZZ erhöht und das werde auch als gerechtfertigt angesehen.

So sei die Mitarbeiteranzahl von 157 auf 1.200 Mitarbeiter:innen gestiegen, die Umsätze und Bilanzsumme seien massiv angewachsen. Weiters habe es weitere Tochtergesellschaften wie z.B. Betreuung und Pflege Burgenland GmbH, Pflegeservice Bgld. GmbH, Burgenländische Pflegeheim Betriebs-GmbH und Selbsthilfewerkstatt Schlaining GmbH gegeben. Damit werde deutlich, dass der Umfang des Aufgabengebietes mit jenem beim Abschluss des Vertrages nicht mehr vergleichbar gewesen sei. Eine Erhöhung sei daher mehr als angemessen gewesen und auch laut Gutachten vertragsschablonenkonform. Eine neuerliche Ausschreibung vorzunehmen sei daher nicht notwendig gewesen und sei realitätsfremd.

132.4 Zu (2) und (4) Der BLRH hielt fest, dass die Vertragsschablonenverordnung einen verbindlichen Auszahlungstermin für Sonderzahlungen festlegte. Für den BLRH war nicht nachvollziehbar, warum die Einhaltung der Auszahlungstermine mit einem derart hohen Aufwand verbunden sein sollte. Geschäftsführer:innen erhielten ein über die gesamte Vertragslaufzeit gleichbleibendes Fixgehalt und somit auch gleichbleibende Sonderzahlungen. Nach Ansicht des BLRH konnten die gängigen Lohnverrechnungsprogramme dies problemlos abbilden.

Zu (3) Der BLRH entgegnete, dass die Vertragsschablonenverordnung die Festlegung eines **Fixgehalts** über die gesamte Vertragslaufzeit von maximal fünf Jahren forderte. Mit diesem Fixgehalt waren sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten. Ebenso enthielt sie die Bestimmung, dass allfällige Organfunktionen in Beteiligungsunternehmen unentgeltlich zu übernehmen waren. Das von der Landesholding angeführte Rechtsgutachten behandelte die vom BLRH kritisierten Punkte nur oberflächlich und führte keine rechtlichen Argumente aus, die den BLRH von seiner Rechtsmeinung abgehen ließen.

Die Einhaltung der Bestimmungen und Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes bzw. der Vertragsschablonenverordnung waren für den BLRH jedenfalls nicht realitätsfremd. Die Intention des Gesetzgebers war die bestgeeignetste Person mit der Leitung des Unternehmens zu finden. Änderte sich beispielsweise die Mitarbeiterzahl um ein Vielfaches oder der Tätigkeitsbereich eines Unternehmens um mehrere Geschäftszweige, war es auch naheliegend, dass sich eventuell auch des Anforderungsprofil für die ursprüngliche Geschäftsführungsfunktion änderte.

Der BLRH mahnte auch dahingehend zur Vorsicht, sich nicht für jeden Anlassfall auf ein sehr allgemein argumentiertes Rechtsgutachten zu berufen.

Weiters merkte der BLRH nochmals an, dass das Beteiligungscontrolling bei der Erstellung dieser Bandbreiten bereits zukünftige Entwicklungen bei der Sozialen Dienste wie beispielsweise die Übernahme zusätzlicher Pflegeheime, der Pflegeheim-Betriebs GmbH oder der Integration der Pflegeservice berücksichtigte. Dennoch lag bereits das ursprüngliche Gehalt des Geschäftsführers über der Bandbreite laut Beteiligungscontrolling.

Entlohnung

133.1 (1) Bis April 2021 übte Geschäftsführer ZZ seine Funktion auf Basis seines Dienstvertrages mit der Gesundheit Burgenland aus. Für die Geschäftsführungsfunktion erhielt er eine Zulage.

Ab Mai 2021 bezog Geschäftsführer ZZ ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts.

Er schloss Zielvereinbarungen ab und erhielt Prämien.

(2) Für die Geschäftsführung der Soziale Dienste lagen Gehaltsbandbreiten seitens des Beteiligungscontrollings des Landes Burgenland vom Februar 2021 vor. Das Beteiligungscontrolling berücksichtigte bei der Erstellung dieser Bandbreiten bereits zukünftige Entwicklungen bei der Sozialen Dienste wie beispielsweise die Übernahme zusätzlicher Pflegeheime, der Pflegeheim-Betriebs GmbH oder der Integration der Pflegeservice. Das drei Monate später vertraglich vereinbarte Fixgehalt von ZZ lag rund sieben Prozent, die Prämienmöglichkeit rund 43 Prozent über diesen Gehaltsbandbreiten. Der Ergänzungsvereinbarung zur Gehaltserhöhung lagen keine Gehaltsbandbreiten bei.

(3) Ab Jänner 2024 erhöhte sich sein Grundgehalt um rund 18 Prozent. Die Prämienmöglichkeit verblieb gleich.

133.2 Zu (2) und (3) Der BLRH kritisierte, dass das Fixgehalt von Geschäftsführer ZZ ab Mai 2021 rund sieben Prozent und die Prämienmöglichkeit rund 43 Prozent über der vom Beteiligungscontrolling des Landes Burgenland erstellten Gehaltsbandbreiten lag. Da bei diesen Gehaltsbandbreiten bereits zukünftige Entwicklungen der Sozialen Dienste mitbedacht waren, stellte der BLRH vor diesem Hintergrund die Gehaltserhöhung ab Jänner 2024 in Frage.

Der BLRH empfahl der Soziale Dienste, vorgegebene Gehaltsbandbreiten für Geschäftsführer:innen einzuhalten.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

Sport Burgenland GmbH, Fußballakademie Burgenland GmbH

134.1 Die **Fußballakademie** stand ab Jänner 2021 zu insgesamt 80 Prozent im Eigentum des Landes Burgenland[132]. Ab diesem Zeitpunkt galten das Stellenbesetzungsgesetz und die Vertragsschablonenverordnung.

Die **Sport Burgenland** wurde Mitte 2021 gegründet. Sie stand zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Ab Jänner 2022 übernahm die Sport Burgenland die Anteile an der Fußballakademie. Ab Mitte September 2024 war diese Alleineigentümerin. Die Fußballakademie wurde dann auf die Sport Burgenland verschmolzen.

Tabelle 41: Geschäftsführungen Sport Burgenland, Fußballakademie

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Sport Burgenland								
OO	nein	25.06.2021	13.08.2021					
A	ja	05.08.2021	laufend					
Fußballakademie								
TT	ja	13.10.2009	27.09.2024					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
fehlende Expert:innen aus dem Sportbereich im Hearingteam								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								
Konzernrichtlinie für Prämien nicht eingehalten								
Auszahlung von Tag- und Kilometergeldern für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

135.1 (1) TT war seit 2009 Geschäftsführer der Fußballakademie. Bis Jänner 2021 unterlag diese nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Es lagen keine Unterlagen hinsichtlich des ersten Bestellungsprozesses von Geschäftsführer TT vor.

(2) Aufgrund der veränderten Beteiligungsverhältnisse schrieb die **Fußballakademie** im Juli 2021 eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Der bisherige Geschäftsführer TT stellte sich als bester Bewerber heraus und wurde im September 2021 erneut bestellt.

[132] Zum Teil direkt, zum Teil indirekt über die Landesholding.

(3) Im Juni 2021 bestellte die **Sport Burgenland** OO ohne vorherige öffentliche Ausschreibung zum Geschäftsführer. OO war Dienstnehmer der Landesholding.

(4) Im Mai 2021 schrieb die **Sport Burgenland** eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Im August 2021 berief sie OO ab und bestellte A zum Geschäftsführer.

135.2 Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von Geschäftsführer OO in der Sport Burgenland im Juni 2021 keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

135.3 Die Landesholding merkte an, dass bei der Gründung der Sport Burgenland das Auswahlverfahren noch nicht abgeschlossen gewesen sei und es daher als notwendig und sinnvoll erachtet worden sei, einen geeigneten Dienstnehmer der Landesholding mit der Geschäftsführungsfunktion für die Gründungsphase zu bestellen. So habe sichergestellt werden können, dass dem Unternehmen kein Schaden entstehe und ein Geschäftsführer gemäß Stellenbesetzungsgesetz sei zwei Monate später schon bestellt worden.

135.4 Der BLRH entgegnete, dass gemäß Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich **jede Geschäftsführungsfunktion öffentlich auszuschreiben** war.

Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Über diese Ausnahme hätte die Geschäftsführungsbestellung in der Gründungsphase abgedeckt werden können.

Die vom Land Burgenland und der Landesholding in ihren Stellungnahmen erwähnte Literatur argumentiere auch diese Vorgehensweise. Demnach gewährleistete die umfassende Verantwortung als Eigentümervertreter:in die erforderliche Eignung für die Funktionserfüllung und stellte sicher, dass die betraute Person ihrer gesellschaftsrechtlichen Eigenverantwortung gerecht wurde.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Eignungsprüfung

136.1 (1) Die Eignungsprüfungen für die Geschäftsführungsfunktion in der Sport Burgenland im Jahr 2021 führte die Landesholding durch. Ebenso führte sie im selben Jahr die Eignungsprüfung für die Geschäftsführungsfunktion in der Fußballakademie durch.

(2) Für die im Mai 2021 ausgeschriebene Geschäftsführungsfunktion bei der Sport Burgenland bewarben sich vier Personen. Nach einer Vorbewertung unterzog die Landesholding drei Bewerber:innen einem Hearing. Dieses Hearingteam bestand aus dem Referenten für Sport aus dem Büro des zuständigen Landesrats sowie zwei Mitarbeiterinnen der Landesholding. Der für Sport zuständige Referent war nur beim Hearing eines Bewerbers anwesend. Seine Bewertung floss daher nicht in die Gesamtbewertung der Bewerber:innen mit ein. Die Landesholding empfahl drei Bewerber, wobei Geschäftsführer A der Erstgereihte war.

(3) Für die im Juli 2021 ausgeschriebene Geschäftsführungsfunktion in der Fußballakademie bewarben sich drei Personen. Die Landesholding unterzog diese einem Hearing. Das Hearingteam bestand aus Geschäftsführer A und einer Mitarbeiterin der Landesholding. Die Landesholding empfahl Geschäftsführer TT als Erstgereihten.

(4) Der BLRH glich die Kriterien gemäß Ausschreibung mit den Lebensläufen der Geschäftsführer A und TT ab. Zu den Kriterien der Ausschreibung für die Sport Burgenland zählten zum Beispiel der Abschluss eines sportwissenschaftlichen Studiums sowie fundierte Erfahrung im Sportbereich. Für die Ausschreibung bei der Fußballakademie waren etwa eine betriebswirtschaftliche Ausbildung sowie Know-how im Aufbau von Sport- und Ausbildungseinrichtungen gefordert.

Der Abgleich zeigte, dass beide Geschäftsführer diese Kriterien erfüllten.

(5) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführer OO vornehmen.

136.2 Zu (2) Für die im Mai 2021 ausgeschriebene Stelle der Sport Burgenland umfasste das Hearingteam zwei Mitarbeiterinnen der Landesholding sowie den für Sport zuständigen Referenten des Büros des zuständigen Landesrats. Letzterer nahm aber nur beim Hearing eines Bewerbers teil und seine Bewertung wurde bei der Reihung nicht berücksichtigt. Der BLRH kritisierte, dass somit keine Person aus dem Sportbereich durchgängig bei der Eignungsprüfung mitwirkte.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, bei der Zusammensetzung der Hearingteams darauf zu achten, dass auch Expert:innen aus den entsprechenden fachlichen Bereichen vertreten sind.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes des Geschäftsführer OO in der Sport Burgenland durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

136.3 Die Landesholding führte aus, dass in der Konzernrichtlinie geregelt sei, wer dem Hearingteam anzugehören habe. Nach der derzeitiger Richtlinie habe die Hearingkommission aus mindestens drei Personen zu bestehen. So solle auch sichergestellt sein, dass ausgewogenes Know-How vorhanden sei. Es werde künftig darauf geachtet werden, dass alle Hearingteilnehmer:innen bei den Bewerbungsgesprächen aller Bewerber:innen anwesend sein werden.

Zur fehlenden Eignungsprüfung wurde angemerkt, dass diese im Zuge eines Ausschreibungsverfahrens entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz auch durchgeführt werde. Im vorliegenden Fall sei die Ausschreibung bereits im Laufen gewesen, aufgrund der Kurzfristigkeit der Gründung der Gesellschaft jedoch noch nicht abgeschlossen gewesen. Daher habe man sich entschieden, einen erfahrenen Dienstnehmer der Landesholding für zwei Monate mit der Geschäftsführung zu betrauen. Die Geschäftsführung sei im Zuge seines Dienstverhältnisses unentgeltlich geleistet worden. Bei Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung, wie im Fall von Geschäftsführer OO, dürfe angemerkt werden, dass dieser schon bei der Anstellung einer Eignungsprüfung unterzogen worden sei und ein sehr wertvoller Mitarbeiter in der Landesholding sei. Er sei als äußerst geeignet angesehen worden, für diese kurze Zeit, die Gesellschaft zu leiten. So hätten Kosten bis zum Abschluss des Auswahlverfahrens gespart werden können und Schaden wäre von dem Unternehmen abgewandt worden.

136.4 Der BLRH gab zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde.

Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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. Der BLRH wies darauf hin, dass grundsätzlich auch bei einer *„unentgeltlichen“* Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war.

Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Über diese Ausnahme hätte die Geschäftsführungsbestellung in der Gründungsphase abgedeckt werden können.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

137.1 (1) Hinsichtlich der Geschäftsführungstätigkeiten von TT vor Jänner 2021 unterlag die **Fußballakademie** nicht der Vertragsschablonenverordnung.

Ende Juni 2021 schlossen die Fußballakademie und die Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH eine Vereinbarung über die Weiterverrechnung des Gehalts von TT. Aufgrund dieser bezog TT im Zeitraum Juli bis September 2021 von der Fußballakademie ein zusätzliches Gehalt für die Geschäftsführung der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH. Diese Vereinbarung wich von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- der Vertrag eine monetäre Abgeltung in einer Beteiligungsgesellschaft für die Ausübung einer Organfunktion vorsah.

(2) Der im September 2021 mit Geschäftsführer TT abgeschlossene Geschäftsführungsvertrag wich im folgenden Punkt von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- gemäß Vertrag die Sonderzahlungen jeweils im Mai und November auszubezahlen waren.

(3) Geschäftsführer OO war Dienstnehmer der Landesholding und übte seine Geschäftsführungsfunktion in der Sport Burgenland im Rahmen seines Dienstvertrags mit der Landesholding aus. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

(4) Geschäftsführer A verfügte über einen Geschäftsführungsvertrag mit der Sport Burgenland. Der im Jahr 2021 abgeschlossene und auf fünf Jahre befristete Vertrag entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

137.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass die Vereinbarung mit TT von Ende Juni 2021 nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften waren unentgeltlich auszuüben.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, Geschäftsführer:innen für die Übernahme von Organfunktionen in anderen Beteiligungs- oder Konzernunternehmen kein zusätzliches Gehalt auszuzahlen.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag mit TT von September 2021 nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Die Vertragsschablonenverordnung sah eine Auszahlung der Sonderzahlungen jeweils am 1. Juni und 1. Dezember vor.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, bei Abschluss von Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag von Geschäftsführer OO nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte weiters, dass die Sport Burgenland mit Geschäftsführer OO keinen Geschäftsführungsvertrag entsprechend der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

137.3 Zu (1) Die Landesholding teilte mit, dass, wie der BLRH selbst ausführe, die Fußballakademie vor 2021 nicht dem Stellenbesetzungsgesetz unterlag. Bei Übernahme der Gesellschaft durch die Landesholding sei innerhalb angemessener Frist eine Ausschreibung der Geschäftsführung durchgeführt und ein Vertrag mit Geschäftsführer TT abgeschlossen worden, der der Vertragsschablonenverordnung entspreche. Außerdem verwies die Landesholding auf ihre Stellungnahme zur Immo-Sport (TZ 77.3).

Zu (2) Die Landesholding hielt weiters fest, dass laut Vertragsschablonenverordnung die Sonderzahlungen am 1. Juni und am 1. Dezember auszuzahlen seien. Bereits bei der letzten Novelle der Vertragsschablonenverordnung sei seitens der Landesholding hingewiesen worden, dass dieser festgeschriebene Termin für manche Gesellschaften enormen Aufwand bedeuten würde und zwar dann, wenn die Abrechnung der Mitarbeiter:innen zu anderen Zeitpunkten erfolge. Aus dem Lohnkonto des Geschäftsführers TT, welches ordnungsgemäß übermittelt worden sei, sei ersichtlich, dass die Sonderzahlungen tatsächlich erst mit Ende Juni sowie Ende November ausbezahlt worden seien. Eine gesonderte Abrechnung der Sonderzahlung für die Geschäftsführung würde für die Gesellschaft zusätzliche Kosten durch die Umstellung darstellen. Der Gesellschaft sei dadurch auch kein Schaden entstanden, da der Betrag statt am 1. Juni erst mit Ende Juni angewiesen worden sei.

Zu (3) Hierzu merkte die Landesholding an, dass nach erfolgten Ausschreibungen natürlich auch Verträge nach der Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen würden. In diesem Fall sei – wie bereits erwähnt - Geschäftsführer OO kurzfristig – bis zum Abschluss des Ausschreibungsverfahrens – als Geschäftsführer bestellt worden; er habe die Funktion im Rahmen seines Dienstvertrages mit der Landesholding unentgeltlich ausgeübt. Naturgemäß unterliege ein Dienstvertrag nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung. Da die Funktion unentgeltlich ausgeübt worden sei, sei der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages als nicht zielführend gesehen worden. Außerdem sei hier die Bestellung nur für eine kurze Zeit und zwar zwei Monate bis zum Abschluss des Auswahlverfahrens gewesen.

137.4 Zu (2) Der BLRH hielt fest, dass die Vertragsschablonenverordnung einen verbindlichen Auszahlungstermin für Sonderzahlungen festlegte. Für den BLRH war nicht nachvollziehbar, warum die Einhaltung der Auszahlungstermine mit einem derart hohen Aufwand verbunden sein sollte. Geschäftsführer:innen erhielten ein über die gesamte Vertragslaufzeit gleichbleibendes Fixgehalt und somit auch gleichbleibende Sonderzahlungen. Nach Ansicht des BLRH konnten die gängigen Lohnverrechnungsprogramme dies problemlos abbilden.

Zu (3) Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten.

Nach Ansicht des BLRH war als einzige Ausnahme die Übernahme der Geschäftsführungsfunktion durch die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft anzuerkennen. Über diese Ausnahme hätte die Geschäftsführungsbestellung in der Gründungsphase abgedeckt werden können.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 135.4.

Entlohnung

138.1 (1) Geschäftsführer OO war Dienstnehmer bei der Landesholding. Er bezog dort ein Gehalt. Hinsichtlich Zielvereinbarungen und Prämienvorauszahlung verwies der BLRH auf seine Ausführungen in TZ 123.2.

(2) Geschäftsführer TT bezog zunächst ein indexiertes Gehalt ohne Prämienmöglichkeit bei der Fußballakademie. Zeitgleich bezog er ein indexiertes Gehalt ohne Prämienmöglichkeit bei der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH. Im Zeitraum Juni bis September 2021 leistete die Fußballakademie die Zahlungen aus beiden Verträgen. Vergütungsempfehlungen für die Fußballakademie bzw. die Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH lagen nicht vor.

Ab Oktober 2021 bezog Geschäftsführer TT von der Fußballakademie ein nicht indexiertes jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie bis zu 15 Prozent seines Fixgehalts.

(3) Geschäftsführer TT und der Aufsichtsratsvorsitzende unterzeichneten im Vorhinein Zielvereinbarungen für die Jahre 2021 bis 2024 in der Fußballakademie.

Ein Punkt der Zielvereinbarung für 2021 und 2022 war die zufriedenstellende Zusammenarbeit mit der Landesholding. Das Ziel sollte durch eine schriftliche Stellungnahme der Landesholding belegt werden. Die Zielvereinbarung für 2022 gewichtete das Budgetziel mit 50 Prozent.

(4) Geschäftsführer A bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts von der Sport Burgenland.

Für die Geschäftsführung der Sport Burgenland lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von A lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

Der Geschäftsführungsvertrag sah die Nutzung eines Dienstwagens vor, welcher auch für private Zwecke genutzt werden konnte. Aufgrund der langen Lieferzeit des Dienstwagens verwendete Geschäftsführer A

- sein privates Fahrzeug,
- ein gemietetes E-Fahrzeug der Sport Burgenland sowie
- ein Poolfahrzeug der Sport Burgenland.

Das Poolfahrzeug wurde zumindest seit Jänner 2023 ausschließlich von Geschäftsführer A verwendet.

Seit Jänner 2023 war am Dienstnehmerlohnkonto ein Sachbezug für ein E-Fahrzeug vermerkt. Die tatsächliche Übernahme des Dienstwagens erfolgte gemäß Sport Burgenland im Februar 2024. Auch nach Übernahme des Dienstwagens verwendete der Geschäftsführer das Poolfahrzeug regelmäßig für Fahrten, beispielsweise im Burgenland bzw. nach Wien.

(5) Dienstort war Eisenstadt, der Wohnort von Geschäftsführer A lag im Südburgenland. Ab Jänner 2024 kam Güssing als zweiter Dienstort hinzu.

Geschäftsführer A hatte gemäß Geschäftsführungsvertrag Anspruch auf Kostenersatz für Dienstreisen wie Taggelder oder Nächtigungskosten. Eine Dienstreise lag vor, wenn man für die Gesellschaft an einem anderen Ort als am Dienstort tätig wurde. Der Geschäftsführungsvertrag schloss die Zahlung von Kilometergeldern für Dienstreisen aus, weil dieser von der Zurverfügungstellung eines Dienstwagens ausging. Geschäftsführer A verrechnete Kilometergelder für Dienstreisen. Die Sport Burgenland begründete dies damit, dass der Dienstwagen von Geschäftsführer A eine lange Lieferzeit aufwies und Geschäftsführer A daher sein privates Fahrzeug verwendete.

Bis zur Verfügungstellung des gemieteten E-Fahrzeugs verrechnete Geschäftsführer A der Sport Burgenland ebenfalls Kilometergelder für Fahrten vom Wohnort zum Dienstort.[133] Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort waren keine Dienstreisen. Diese Verrechnung deckte sich nicht mit dem Geschäftsführungsvertrag. Die Kilometergelder für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort betrugen rund 9.400 Euro.

Weiters verrechnete er der Gesellschaft bis April 2023 Taggelder für jene Tage, an denen er an seinem Dienstort in Eisenstadt tätig war. Insgesamt waren dies rund 2.600 Euro.

[133] Bei Fahrten mit dem privaten Fahrzeug.

Die Sport Burgenland zahlte Geschäftsführer A die Taggelder und Kilometergelder lohnsteuerfrei über die Lohnverrechnung aus. Der Anspruch auf Lohnsteuerfreiheit bestand für Dienstreisen, jedoch nicht für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort. Taggelder standen ebenso für Dienstreisen zu, nicht jedoch für die Dienstverrichtung am Dienstort.

(6) Geschäftsführer A und der Aufsichtsratsvorsitzende schlossen Zielvereinbarungen für die Jahre 2021[134] bis 2024 ab. Die Zielvereinbarung für 2021 enthielt keine Gewichtung der Ziele. Die Zielvereinbarung für 2021 enthielt keine konkrete Prämienhöhe.

Ein Punkt der Zielvereinbarung für 2022 und 2023 war die *„zufriedenstellende Zusammenarbeit“* mit der Landesholding.

Die Zielvereinbarung für 2023 enthielt als Ziel die Fertigstellung von zwei Machbarkeitsstudien: „Pinkafeld“ und „Güssing“. Geschäftsführer A gab bei beiden Studien einen Zielerreichungsgrad von 100 Prozent an. Als Nachweis legte er jedoch nur die Machbarkeitsstudie für „Güssing“ vor. Die Zielevaluierung enthielt keine Erläuterungen, warum die Studie für „Pinkafeld“ nicht vorgelegt wurde oder warum die Zielerreichung dennoch 100 Prozent betrug.

Die Zielvereinbarung für 2023 enthielt als weiteres Ziel den Projektstart eines Landessportzentrums Burgenland. Die Zielevaluierung enthielt wiederum keine Erläuterungen oder Beilagen zu diesem Ziel. Geschäftsführer A gab auch bei diesem Ziel Zielerreichungsgrad von 100 Prozent an. Der Aufsichtsratsvorsitzende bestätigte dennoch eine Zielerreichung von 100 Prozent.

138.2 Zu (1) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer OO ein indexiertes Gehalt auf Basis seines Dienstvertrags mit der Landesholding erhielt. Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführer OO im Zusammenhang mit seinen Zielvereinbarungen und Prämienvorauszahlung verwies der BLRH auf seine Ausführungen in TZ 123.2.

Zu (2) Der BLRH verwies hinsichtlich seiner Kritik, dass Geschäftsführer TT für seine Tätigkeit bei der Fußballakademie und Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH zwei Gehälter bezog, auf seine Kritik und Empfehlung in TZ 137.2. Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften waren unentgeltlich auszuüben. Damit war sein Fixgehalt überschritten.

[134] Für das Jahr 2021 zahlte die Sport Burgenland eine aliquote Prämie aus aufgrund des unterjährigen Eintritts.

Zu (3) und (6) Der BLRH bemängelte, dass ein Ziel der Geschäftsführer TT und A die *„zufriedenstellende Zusammenarbeit“* mit der Landesholding war. Ziele sollten anspruchsvoll gestaltet sein. Die Zusammenarbeit mit der Konzernmutter zählte zu den Aufgaben einer Geschäftsführung und stellte für den BLRH kein anspruchsvolles Ziel dar.

Der BLRH kritisierte, dass das Budgetziel von Geschäftsführer TT mit 50 Prozent in 2022 gewichtet war. Die Konzernrichtlinie sah eine Gewichtung von 25 Prozent vor.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarung 2021 von A keine konkrete Prämienhöhe enthielten. Der BLRH wies darauf hin, dass die Vertragsschablonenverordnung bzw. der Geschäftsführungsvertrag eine Maximalhöhe der Prämienmöglichkeit vorsahen, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Dies war Vereinbarungssache zwischen dem Geschäftsführer und dem Aufsichtsratsvorsitzenden. Für den BLRH waren daher die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie im Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.

Der BLRH kritisierte, dass die Prämie für Geschäftsführer A im Jahr 2023 zu 100 Prozent ausbezahlt wurde, obwohl eine vereinbarte Machbarkeitsstudie nicht vorgelegt wurde und die Gründe hierfür auch nicht erläutert wurden. Ebenso fehlten Erläuterungen oder Beilagen zum Projektstart eines Landessportzentrums Burgenland.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

Zu (4) Der BLRH bemängelte, dass Geschäftsführer A trotz Dienstwagens regelmäßig das Poolfahrzeug verwendete. Das Poolfahrzeug wurde auch nach Lieferung des Dienstwagens regelmäßig von Geschäftsführer A verwendet. Geschäftsführer A standen ab Februar 2024 somit zwei Fahrzeuge zur Verfügung, für welche die Gesellschaft die Kosten trug. Der BLRH hinterfragte daher die Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit der Anschaffung des Dienstwagens. Dies widersprach auch der Vertragsschablonenverordnung, denn diese sah einen Dienstwagen nur bei Betriebsnotwendigkeit vor.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, die Anzahl ihrer Fahrzeuge in Hinblick auf deren Betriebsnotwendigkeit zu prüfen. Sollte diese nicht gegeben sein, wäre die Anzahl der Fahrzeuge entsprechend zu reduzieren.

Zu (5) Der BLRH hielt fest, dass Geschäftsführer A Anspruch auf einen Dienstwagen hatte. Weiters wies er darauf hin, dass der Geschäftsführungsvertrag daher die Zahlung von Kilometergeldern für Dienstreisen ausschloss.

Bis zur Verfügungstellung des gemieteten E-Fahrzeugs verrechnete Geschäftsführer A der Sport Burgenland Kilometergelder für Dienstreisen.

Der BLRH kritisierte, dass die Sport Burgenland Geschäftsführer A Kilometergelder für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort ausbezahlte. Diese Vorgangsweise entsprach nicht dem Geschäftsführungsvertrag. Darüber hinaus kritisierte der BLRH, dass die Sport Burgenland die Kilometergelder lohnsteuerfrei ausbezahlte. Der Anspruch auf Lohnsteuerfreiheit bestand nur für Dienstreisen, jedoch nicht für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort.

Der BLRH kritisierte weiters, dass die Sport Burgenland Geschäftsführer A für jene Tage, an denen der Geschäftsführer an seinem Dienstort Eisenstadt tätig war, Taggelder ausbezahlte. Er kritisierte zudem, dass er diese lohnsteuerfrei ausbezahlt erhielt. Solche standen nur für Dienstreisen zu.

Der BLRH empfahl der Sport Burgenland, Kilometergelder und Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

138.3 Zu (4) Die Landesholding merkte an, dass Geschäftsführer A aufgrund der Vielzahl an Projekten über einen äußerst zeitintensiven Terminkalender verfüge. Um die Termine effizient wahrnehmen zu können, sei er daher gezwungen, auf das Poolfahrzeug zurückzugreifen, da die erforderlichen Distanzen mit dem E-Fahrzeug nicht mit den zeitlichen Anforderungen vereinbar seien. Der Hinweis werde zum Anlass genommen, um die bestehenden Prozesse zu optimieren.

Zu (5) Die Landesholding teilte mit, dass die im Bericht dargestellte Verrechnung von Kilometergeldern durch Geschäftsführer A nicht eigenständig erfolgt sei, sondern in Abstimmung mit dem Mutterkonzern.

Hintergrund sei gewesen, dass Geschäftsführer A laut Geschäftsführungsvertrag grundsätzlich Anspruch auf die Zurverfügungstellung eines Dienstfahrzeuges gehabt habe. Aufgrund von Lieferverzögerungen sei ein solches Fahrzeug über einen längeren Zeitraum jedoch nicht zur Verfügung gestanden. Dabei seien Kilometergelder ausschließlich für tatsächlich mit dem privaten Fahrzeug durchgeführte dienstliche Fahrten verrechnet worden. Bei Nutzung eines Pool- bzw. Dienstfahrzeuges sei hingegen keine Verrechnung von Kilometergeldern erfolgt. Diese Vorgehensweise habe sicherstellen sollen, dass Geschäftsführer A trotz des nicht zur Verfügung stehenden Dienstfahrzeuges keine faktische Schlechterstellung gegenüber seinem vertraglichen Anspruch erfahre. Gleichzeitig sei darauf geachtet worden, die Verrechnung auf das notwendige Ausmaß zu beschränken. Ergänzend sei festzuhalten, dass ein Großteil der dienstlichen Termine im Bezirk Güssing sowie im südlichen Burgenland stattgefunden haben, wodurch die Nutzung des privaten Fahrzeugs in dieser Phase auch aus organisatorischer Sicht zweckmäßig gewesen sei.

Die verrechnungstechnische Erfassung einzelner Fahrten sei teilweise vereinfacht anhand der Strecke Wohnort – Dienstort erfolgt, wie bereits mehrfach mitgeteilt wurde. Tatsächlich seien diese Fahrten jedoch regelmäßig für dienstliche Zwecke genutzt worden, da entlang der Fahrtroute bzw. auf Rückfahrten Termine an mehreren Betriebsstätten und Projektorten, insbesondere in Steinbrunn, Mattersburg, Oberpullendorf und Pinkafeld, wahrgenommen worden seien.

Taggelder: In diesem Zusammenhang werde darauf hingewiesen, dass Geschäftsführer A seit der Übernahme des Dienstfahrzeuges keine Taggelder mehr geltend gemacht habe, obwohl ihm diese dem Grunde nach weiterhin zustehen würden. Dies unterstreiche, dass die Verrechnungen im betrachteten Zeitraum im Kontext der damaligen Rahmenbedingungen zu sehen seien und insgesamt maßvoll sowie situationsbedingt erfolgt seien.

Im Geschäftsführungsvertrag sei grundsätzlich die Zurverfügungstellung eines Dienstfahrzeuges vorgesehen. Wäre kurzfristig ein gesondertes Fahrzeug bereitgestellt worden, wären hierfür ebenfalls nicht unerhebliche Kosten, insbesondere in Form von Leasingaufwendungen, angefallen.

Es sei angeboten worden, den Kalender des Geschäftsführers vorzulegen, aus dem klar ersichtlich sei, dass der Weg von Güssing nach Eisenstadt lediglich der Einfachheit halber verrechnet worden sei, tatsächlich jedoch Betriebsstätten, Projektorte sowie sonstige Besprechungsorte angefahren worden seien. Darüber hinaus werde klargestellt, dass es in der Sport Burgenland selbstverständlich gelebte Praxis sei, Kilometergelder und Taggelder ausschließlich auf Grundlage der jeweils geltenden Bestimmungen auszubezahlen.

Abschließend dürfe angemerkt werden, dass die Interne Revision der Landesholding in die Prüfung des Sachverhaltes einbezogen worden sei und die ausbezahlten Taggelder vom Geschäftsführer zurückgezahlt worden seien.

Zu (6) Die Landesholding führte aus, dass, wie im Geschäftsführungsvertrag ersichtlich, dem Geschäftsführer A eine Prämie in Höhe von 20 Prozent seines Jahresfixbezuges zustehe. Aus diesem Grund sei im Jahr 2021 eine Prämie für 5 Monate ausbezahlt worden (Prämienhöhe für ein volles Geschäftsjahr betrage 24.000 Euro - für das Jahr 2021 seien dieser Betrag aliquotiert ausbezahlt worden).

Die Zielvereinbarung für 2023 enthalte den Punkt „Fertigstellung Machbarkeitsstudie Pinkafeld“, welche auch bei der Prüfung zur Zielerreichung vorgelegt worden sei. Die Machbarkeitsstudie sei anhand einer Wirtschaftlichkeitsprognose für dieses Projekt abgewickelt worden. Die Landesholding teilte mit, dass der BLRH die erste Seite der Wirtschaftlichkeitsprognose ebenfalls im Anhang finde. Die Zielvereinbarung für 2023 habe den Punkt „Start Vorprojektphase Landesportzentrum Burgenland“ enthalten – auch diese Unterlagen finde der BLRH im Anhang.

Nachdem mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden zweimal im Monat ein Jour-Fixe abgehalten werde, sei er immer am neuesten Stand und weiß auch, ob die Zielvereinbarungen eingehalten worden seien.

Zu (3) und (6) Die Empfehlung die Ziele SMART zu formulieren, werde aufgegriffen und künftig umgesetzt werden. Des weiteren werde nochmals klargestellt, dass die Zielerreichung ordnungsgemäß geprüft und die Prämien auf dieser Grundlage korrekt ausbezahlt worden sei.

Auf Basis der oben dargestellten tatsächlichen Gegebenheiten könne der Konkretisierung der Prämienhöhe inhaltlich nicht gefolgt werden.

Die Ansicht des BLRH, dass auf die Prämie bei notwendigen Einsparungen verzichtet oder eine Reduktion angedacht werden solle, könne nicht nachvollzogen werden. Im Geschäftsführungsvertrag sei eine Maximalprämie von 20 Prozent festgelegt. Würden die vereinbarten Ziele zu 100 Prozent erreicht, seien diese 20 Prozent vertragsgemäß zur Gänze auszubezahlen, bei nicht gänzlicher Zielerreichung entsprechend aliquotiert.

Hier verkenne der BLRH, dass es eine vertragliche Vereinbarung mit dem Geschäftsführer gebe, an die sich die Gesellschaft auch zu halten habe. Es gebe keinen Grund, die Maximalprämie nicht auszubezahlen, wenn die Ziele zu 100 Prozent erreicht würden, sondern die Gesellschaft sei entsprechend dem zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer abgeschlossenen Geschäftsführungsvertrag dazu verpflichtet, diese in der vollen Höhe auszubezahlen.

138.4 Zu (4) Der BLRH stellte die Zurverfügungstellung von Dienstwägen nicht generell in Frage, sondern nur die Zurverfügungstellung mehrerer unterschiedlicher Dienstfahrzeuge bei der Sport Burgenland. Geschäftsführer A verwendete für dienstliche Fahrten ein Poolfahrzeug, weshalb der BLRH die Notwendigkeit des Dienstwagens hinterfragte.

Zu (5) Der BLRH hielt fest, dass die Vertragsschablonenverordnung vorsah, Änderungen des Geschäftsführungsvertrags schriftlich zu vereinbaren. Dies hätte auch für die Ausbezahlung von Kilometergeld anstelle eines Dienstwagens gelten müssen. Die Sport Burgenland konnte keine diesbezügliche Vereinbarung vorlegen. Aus den kritisierten Reisekostenabrechnungen gingen nur Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort hervor. Reisekostenabrechnungen waren zum Nachweis der Lohnsteuerfreiheit genau zu führen, zumindest durch Dokumentation von Datum, Dauer, Ziel und Zweck der einzelnen Dienstreise.

Lohnsteuerrechtlich waren Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort durch den Verkehrsabsetzbetrag und ein allfälliges Pendlerpauschale abgegolten. Für diese Fahrten konnte kein steuerfreies Kilometergeld gewährt werden.

Der BLRH hielt weiters fest, dass für Tätigkeiten am Dienstort keinesfalls Taggelder verrechnet werden durften.

Den Hinweis auf eine kurzfristige Mietung eines Fahrzeugs und den damit einhergehenden Kosten konnte der BLRH nicht nachvollziehen. Einerseits mietete die Sport Burgenland ohnehin kurzfristig ein E-Fahrzeug an. Andererseits war auch der spätere Dienstwagen geleast.

Zu (3) und (6) Der BLRH entgegnete, dass der Geschäftsführungsvertrag keinen Anspruch auf Prämien enthielt. Gemäß dem Geschäftsführungsvertrag **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[135] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen festzuhalten.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

Zu (6) Der BLRH entgegnete, dass die Nachweise zur Zielerreichung der Ziele „Fertigstellung Machbarkeitsstudie Pinkafeld“ und „Start Vorprojektphase Landesportzentrum Burgenland“ nicht im Rahmen der Prüfung übermittelt wurden, sondern erst im Zuge der Stellungnahme. Nach Ende der Sachverhaltserhebung berücksichtigte der BLRH keine weiteren Unterlagen zur Beurteilung.

[135] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

Technologiezentren und Immobilienentwicklung Burgenland GmbH

139.1 Die **Technologiezentren**[136] stand indirekt zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Tabelle 42: Geschäftsführungen Technologiezentren

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Technologiezentren								
NN	nein	05.11.2018	06.09.2025					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

140.1 (1) Im November 2018 bestellte die Technologiezentren Geschäftsführer NN ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. Geschäftsführer NN war Landesbediensteter, aber der Landesholding dienstzugewiesen.

(2) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführer NN vornehmen.

140.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von NN keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass die Technologiezentren mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführer NN durchführte.

Der BLRH empfahl der Technologiezentren, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Technologiezentren, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

[136] Im Oktober 2025 umbenannt von Technologiezentren Burgenland GmbH auf Technologiezentren und Immobilienentwicklung Burgenland GmbH.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

140.3 Die Landesholding merkte an, dass Geschäftsführer NN dienstzugewiesener Dienstnehmer der Landesholding gewesen sei und mit der Geschäftsführung der Technologiezentren betraut worden sei. Die Ansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, könne nicht geteilt werden. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern (z.B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Weiters wurde zum Punkt „Eignungsprüfung“ festgehalten, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung, Dienstnehmer:innen – welche in der Regel aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen zusätzlich Geschäftsführungen übernähmen – im Rahmen ihrer Einstellung sehr wohl einem Auswahlverfahren unterlägen und eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Es würden somit nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen. Daher sei es nicht richtig, dass keine Eignungsprüfung vorliege.

140.4 Hinsichtlich der *„unentgeltlichen“* Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[137] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

[137] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

141.1 Geschäftsführer NN war Landesbediensteter, aber der Landesholding dienstzugewiesen. Er übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Sondervertrags mit der Landesholding aus. Der Sondervertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, weil dieser beispielsweise die Auszahlung des laufenden Monatsbezuges am 15. eines Kalendermonats vorsah.

141.2 Der BLRH kritisierte, dass der Sondervertrag von Geschäftsführer NN nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Technologiezentren mit Geschäftsführer NN keinen Geschäftsführungsvertrag entsprechend der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Technologiezentren, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

141.3 Die Landesholding führte zur Feststellung, dass kein Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung vorgelegen sei, aus, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, einen geeigneten Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Es liege ein Dienstvertrag vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von dieser Geschäftsführungsfunktion durch den Dienstnehmer wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

141.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 140.4)

Der BLRH wies grundsätzlich auch auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert.[138] Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 140.4.

Entlohnung

142.1 Geschäftsführer NN war Landesbediensteter, aber der Landesholding dienstzugewiesen. Hinsichtlich Sachverhalt und Kritik zur Überschreitung seines Fixgehalts und seiner Zielvereinbarung siehe TZ 151.2.

Für die Geschäftsführung der Technologiezentren lag keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

142.2 Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführer NN im Zusammenhang mit der Überschreitung seines Fixgehalts und seinen Zielvereinbarungen verwies der BLRH auf seine Ausführungen in TZ 151.2.

[138] Ausnahme war Geschäftsführer NN. Dessen Gehalt war als Fixgehalt ohne Indexierung vereinbart.

Technologiezentren Holding GmbH

143.1 Die **Technologiezentren Holding** stand zu 91 Prozent im indirekten Eigentum der Landesholding.[139]

Tabelle 43: Geschäftsführungen Technologiezentren Holding

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Technologiezentren Holding								
OO	nein	26.01.2006	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
kein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen, indexiertes Gehalt auf Basis Dienstvertrag								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

144.1 (1) Im März 2017 bestellte Technologiezentren Holding OO zum Geschäftsführer ohne vorherige öffentliche Ausschreibung. OO war Dienstnehmer der Landesholding.

(2) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführer OO vornehmen.

144.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von OO keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass die Technologiezentren Holding mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführer OO durchführte.

Der BLRH empfahl der Technologiezentren Holding, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Technologiezentren Holding, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

[139] Die übrigen neun Prozent standen im Eigentum der Gemeinde Neutal, Stadtgemeinde Neusiedl am See, Wirtschaftsförderungsgesellschaft für die Gemeinde Jennersdorf GmbH, Stadtgemeinde Güssing und der Stadtgemeinde Pinkafeld.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

144.3 Die Landesholding gab an, dass Geschäftsführer OO Dienstnehmer der Landesholding gewesen sei und mit der Geschäftsführung der Technologiezentren Holding GmbH betraut worden sei. Die Ansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, könne nicht geteilt werden. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern (z.B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Weiters wurde zum Punkt „Eignungsprüfung“ festgehalten, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung, Dienstnehmer:innen – welche in der Regel aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen zusätzlich Geschäftsführungen übernähmen – im Rahmen ihrer Einstellung sehr wohl einem Auswahlverfahren unterlägen und eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Es würden somit nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen. Daher sei es nicht richtig, dass keine Eignungsprüfung vorliege.

144.4 Hinsichtlich der *„unentgeltlichen“* Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[140] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

[140] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche Eignung der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

145.1 Geschäftsführer OO war Dienstnehmer der Landesholding und übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags aus. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

145.2 Der BLRH kritisierte, dass die Technologiezentren Holding mit Geschäftsführer OO keinen Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Technologiezentren Holding, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

145.3 Die Landesholding führte zur Feststellung, dass kein Geschäftsführungsvertrag gemäß der Vertragsschablonenverordnung vorgelegen sei, aus, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, einen geeigneten Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Es liege ein Dienstvertrag vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von dieser Geschäftsführungsfunktion durch den Dienstnehmer wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

145.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 144.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 144.4.

Entlohnung

146.1 Geschäftsführer OO war Dienstnehmer bei der Landesholding. Er bezog dort ein Gehalt. Hinsichtlich Zielvereinbarungen und Prämienvorauszahlung verwies der BLRH auf TZ 123.2.

Für die Geschäftsführung der Technologiezentren Holding lag keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

146.2 Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer OO ein indexiertes Gehalt auf Basis seines Dienstvertrags mit der Landesholding erhielt.

Hinsichtlich Kritik und Empfehlung betreffend Geschäftsführer OO im Zusammenhang mit seinen Zielvereinbarungen und Prämienvorauszahlung verwies der BLRH auf seine Ausführungen in TZ 123.2.

Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH, Verkehrsbetriebe Burgenland Mobilität GmbH, Verkehrsinfrastruktur Burgenland GmbH

147.1 Die **Verkehrsinfrastruktur** wurde im März 2016 gegründet. Seit Mai 2016 war die Landesholding einzige Gesellschafterin.

Im November 2020 wurde die **Verkehrsbetriebe** als Tochtergesellschaft der Verkehrsinfrastruktur gegründet. Seit Dezember 2024 war die Landesholding Alleingesellschafterin.

Die **Verkehrsbetriebe Mobilität** war seit August 2021 zu 100 Prozent eine Tochtergesellschaft der Verkehrsbetriebe.

Tabelle 44: Geschäftsführungen Verkehrsbetriebe, Verkehrsinfrastruktur, Verkehrsbetriebe Mobilität

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Verkehrsbetriebe								
A	nein/ja	25.11.2020	laufend					
NN	nein	16.05.2023	08.01.2025					
B	ja	01.01.2025	laufend					
Verkehrsbetriebe Mobilität								
A	nein*	10.08.2021	laufend					
Verkehrsinfrastruktur								
A	nein/ja	29.12.2020	laufend					
NN	nein	21.06.2023	04.04.2025					

Wesentliche Feststellungen
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen
mangelnde Dokumentation zur Erfüllung der Ausschreibungskriterien
nachträgliche Erhöhung des Fixgehalts
mehrere gehaltsauszahlende Stellen, Bezug von Land Burgenland für Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Verkehrsbetriebe
vereinbartes Fixgehalt laut Geschäftsführungsvertrag überschritten
Konzernrichtlinie zu Prämien nicht eingehalten

*) Organfunktion

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

148.1 (1) Die **Verkehrsbetriebe** und die **Verkehrsinfrastruktur** bestellten im November 2020 bzw. Dezember 2020 A ohne vorherige öffentliche Ausschreibung zum interimistischen Geschäftsführer. A war zu diesem Zeitpunkt als Bundesbeamter dem Land Burgenland dienstzugewiesen.

Im März 2021 wurde gemäß Stellenbesetzungsgesetz eine gemeinsame Geschäftsführung der Verkehrsinfrastruktur und der Verkehrsbetriebe ausgeschrieben. Im April 2021 beschloss die Bgld. Landesregierung, die Bestellung von A als Geschäftsführer beider Unternehmen.

(2) Im August 2021 bestellte die **Verkehrsbetriebe Mobilität** ohne vorherige öffentliche Ausschreibung A zum Geschäftsführer. A war bereits Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe. Dabei handelte es sich um die Muttergesellschaft.

(3) Die **Verkehrsbetriebe** und die **Verkehrsinfrastruktur** bestellten im Mai bzw. Juni 2023 NN ohne öffentliche Ausschreibung zum Geschäftsführer. Geschäftsführer NN war Landesbediensteter, aber der Landesholding dienstzugewiesen.

(4) Im Jänner 2025 bestellte die **Verkehrsbetriebe** B nach vorheriger öffentlicher Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz zum zweiten Geschäftsführer.

148.2 Zu (1) bis (3) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von A im November bzw. Dezember 2020 in der Verkehrsbetriebe bzw. Verkehrsinfrastruktur keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging. Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor.

Der BLRH hielt fest, dass die **Verkehrsbetriebe Mobilität** vor Bestellung von Geschäftsführer A keine öffentliche Ausschreibung durchführte. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsführung der Muttergesellschaft inne. Nach Ansicht des BLRH konnte diese Vorgangsweise nachvollzogen werden, weil A als Leitungsorgan der Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernahm.

Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von NN in der **Verkehrsbetriebe** keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von NN in der **Verkehrsinfrastruktur** keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH empfahl der Verkehrsinfrastruktur, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

148.3 Die Landesholding merkte an, dass Geschäftsführer NN Dienstnehmer des Landes Burgenland gewesen sei, der Landesholding dienstzugwiesen gewesen sei und mit den Geschäftsführungsfunktionen betraut worden sei. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern (z.B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

148.4 Hinsichtlich der *„unentgeltlichen“* Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[141] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

[141] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Eignungsprüfung

149.1 (1) Geschäftsführer A übte seine Geschäftsführungsfunktion für die Verkehrsbetriebe und die Verkehrsinfrastruktur zunächst interimistisch, ohne vorherige Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz, aus.

(2) Die Eignungsprüfung im Jahr 2021 für die Verkehrsbetriebe und die Verkehrsinfrastruktur führte ein Personalberatungsunternehmen durch. Die Eignungsprüfung für die Ausschreibung im Jahr 2024 für die Verkehrsbetriebe führte die Landesholding durch.

(3) Für die im März 2021 ausgeschriebene Stelle gaben vier Personen eine Bewerbung ab. Das Personalberatungsunternehmen führte zunächst nur ein Hearing von drei Bewerbern durch. Eine vierte Bewerberin unterzog es danach noch einer Bewertung. Das Personalberatungsunternehmen kam zum Ergebnis, dass nur A als Geschäftsführer zu empfehlen war.

(4) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführer NN vornehmen.

(5) Für die im Juni 2024 ausgeschriebene Stelle der betriebswirtschaftlichen Geschäftsführung gab es 57 Bewerbungen. Eine von der Landesholding beauftragte Unternehmensberaterin führte mit 20 Personen vorab Interviews durch. Von diesen unterzog die Landesholding vier Personen einem Hearing. Das Hearingteam bestand aus dem Landeshauptmann, beiden Geschäftsführern der Landesholding, einem Aufsichtsratsmitglied der Verkehrsbetriebe, einer Mitarbeiterin der Landesholding sowie der externen Unternehmensberaterin.[142] Als Erstgereihten bewertete das Hearingteam B.

[142] Letztere nahm an der Bewertung der Bewerber:innen aber nicht teil.

(6) Der BLRH glich die Kriterien gemäß Ausschreibung mit den Lebensläufen von Geschäftsführer A und B ab. Zu den Kriterien der ersten Ausschreibung zählten zum Beispiel eine Bescheinigung der fachlichen Eignung für den Güterkraftverkehr sowie eingehende Kenntnisse der österreichischen und insbesondere der burgenländischen Behörden- und Verwaltungsstruktur. Geschäftsführer A erfüllte diese Kriterien.

Zu den Kriterien bei der Ausschreibung 2024 zählten unter anderem eine wirtschaftswissenschaftliche Ausbildung (Universität, Fachhochschule oder eine vergleichbare Ausbildung) sowie mehrjährige Führungs- und Managementerfahrung. Kenntnisse im Bereich von Mobilitätsfragen waren von Vorteil. Gemäß Lebenslauf war B vier Jahre lang Bereichsleiter in einem Unternehmen. Über Erfahrung in einer Geschäftsführungsfunktion verfügte er laut Lebenslauf nicht. Welche Art von Führungs- bzw. Managementerfahrung B im Rahmen seiner vorherigen Tätigkeit sammeln konnte, war im Hearingbericht nicht näher ausgeführt. Beispielsweise war nicht ersichtlich, wie viele Mitarbeiter:innen B im Rahmen dieser Tätigkeiten zu führen hatte. Die Verkehrsbetriebe hatten 2023 durchschnittlich rund 101 und 2024 rund 151 Mitarbeiter:innen.

Gemäß Hearingbericht verfügten die zweit- bzw. drittgereihten Kandidaten über mehrjährige Erfahrung in der Geschäftsführung. Darüber hinaus verfügte der zweitgereihte Kandidat auch über Erfahrung im Mobilitätsbereich.

Im Hearingbericht war angeführt, dass der Bewerber bei Beantwortung der Fragen keine konkreten strategischen Vorstellungen aus der Sicht eines strategischen Geschäftsführers eingebracht habe, sondern eher *„politische Gedanken*“. Zudem habe er seine Motivation für die Bewerbung in einem Unternehmen im Bereich des öffentlichen Verkehrs nicht umfassend darlegen können.

149.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer A seine Geschäftsführungsfunktion in der Verkehrsbetriebe und der Verkehrsinfrastruktur zunächst interimistisch ohne vorherige öffentliche Ausschreibung ausübte. Der BLRH sah darin eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes, da dieses keine Ausnahmen für interimistische Geschäftsführungen vorsah. Somit fehlte auch die notwendige Eignungsprüfung.

Dies führte dazu, dass A durch diese interimistische Geschäftsführung im Vergleich zu einer gesetzeskonformen Vorgehensweise ein Vorteil für die spätere Eignungsprüfung verschafft wurde. Das Stellenbesetzungsgesetz sah eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden der Geschäftsführungsfunktion vor.

Für die interimistische Geschäftsführung erhielt er ein Gehalt. Somit fielen für diese Geschäftsführungsfunktion bereits Aufwände für die Entlohnung an, ohne dass vorher eine Ausschreibung bzw. eine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes erfolgte. Bei Notwendigkeit kurzfristiger Geschäftsführungsbestellungen könnte auf Geschäftsführer:innen anderer Konzerngesellschaften zurückgegriffen werden. Diese waren verpflichtet, solche Funktionen unentgeltlich zu übernehmen.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.

Der BLRH empfahl der Verkehrsinfrastruktur, bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass die Verkehrsbetriebe mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführer NN durchführte.

Der BLRH kritisierte, dass die Verkehrsinfrastruktur mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführer NN durchführte.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH empfahl der Verkehrsinfrastruktur, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Zu (6) Gemäß Lebenslauf verfügte Geschäftsführer B vorab über keine Erfahrungen in einer Geschäftsführungsfunktion. In der Ausschreibung waren sowohl mehrjährige Führungs- als auch Managementerfahrung gefordert. Der BLRH kritisierte, dass im Hearingbericht der Landesholding keine konkreten Angaben zum Umfang der Führungs- bzw. Managementerfahrungen von B enthalten waren, wie etwa Angaben zur Anzahl der zu führenden Mitarbeiter:innen. Die vollständige Erfüllung der fachlichen Ausschreibungskriterien war somit nicht dokumentiert.

Der BLRH sah dies insbesondere deshalb kritisch, da laut Hearingbericht die zweit- und drittgereihten Bewerber über mehrjährige Erfahrung in einer Geschäftsführungsfunktion verfügten. Darüber hinaus verfügte der Zweitgereihte über Erfahrung im Mobilitätsbereich. Die im Hearingbericht angeführte Begründung war für den BLRH nicht ausreichend, um die vorgenommene Reihung nachzuvollziehen.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, die Auswahl der/des bestgeeigneten Bewerber:in sicherzustellen und dies auch nachvollziehbar zu dokumentieren.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

149.3 Zu (1) Das **Land Burgenland** führte aus, dass die Verkehrsbetriebe gemäß Beschluss der Burgenländischen Landesregierung vom 15.10.2020 errichtet worden sei, nachdem im Rahmen des EU-Projektes „Connect2CE", bei dem die Mobilitätszentrale Burgenland Projektpartner und das Land Burgenland strategischer Partner gewesen seien, Fahrgastpotentiale für bestimmte Strecken des öffentlichen Verkehrs erhoben worden seien. Die Gründung einer eigenen Landesgesellschaft, welche Busverkehrsleistung ausübe, sei zur Optimierung für burgenländische Fahrgäste erfolgt.

Die Neuerrichtung der Verkehrsbetriebe per 20.11.2020 habe eine unverzügliche Besetzung der Geschäftsführung erfordert. Eine Gesellschaftsgründung ohne Geschäftsführung sei nicht möglich. Eine Ausschreibung sei davor nicht durchführbar gewesen.

Für die Geschäftsführung sei aus Gründen der Dringlichkeit und zur Herstellung der Handlungsfähigkeit für die neu errichtete Gesellschaft zunächst eine interimistische Besetzung durch A erfolgt. A sei dem Land Burgenland dienstzugewiesen und Projektleiter und daher für die Übernahme der interimistischen Geschäftsführung zur Herstellung der Handlungsfähigkeit bestens geeignet gewesen. Ein/e andere/r interimistische/r Geschäftsführer:in wäre mit dem Projekt und dem Unternehmenszweck der neu errichteten Gesellschaft nicht im selben Ausmaß vertraut gewesen.

Es sei nicht auf eine/n externe/n interimistische/n Geschäftsführer:in zurückgegriffen worden, sondern auf eine dem Land Burgenland dienstzugewiesene, mit der neu errichteten Gesellschaft und deren Unternehmensgegenstand dienstlich befasste Person.

In weiterer Folge sei sehr zeitnah ein den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes entsprechendes, offenes und transparentes Ausschreibungsverfahren für die gemeinsame Geschäftsführung der Verkehrsinfrastruktur und der Verkehrsbetriebe durchgeführt worden, aus welchem A als Erstgereihter hervorging und ordnungsgemäß für beide Gesellschaften mit Wirkung zum 01.05.2021 auf die Dauer von fünf Jahren bestellt worden sei. Die endgültige Bestellung habe daher aufgrund der unverzüglich erfolgten Ausschreibung schon vier bzw. fünf Monate nach der interimistischen Besetzung erfolgen können.

Wenn der BLRH kritisiere, dass die Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz spätestens binnen eines Monats nach Freiwerden der Stelle zu erfolgen habe, sei dem zuzustimmen. Nach Rechtsansicht des Landes Burgenland erfordere das „Freiwerden einer Stelle“ positive Kenntnis davon, dass eine bestimmte Stelle (samt inhaltlicher Ausgestaltung) in einem Leitungsorgan zu besetzen sei. Aufgrund der Neugründung und der aus Sparsamkeitsgründen zunächst als zweckmäßig vermuteten Doppelrolle sei eine kurze Evaluierung und Planung der künftigen Geschäftsführerstruktur erforderlich gewesen und sei die Stelle unverzüglich nach Feststehen der zweckmäßigen Geschäftsführungsstruktur, somit unmittelbar nach Kenntnis der Stelle und des Anforderungs- und Tätigkeitsprofils ausgeschrieben worden.

Aus dem Bericht des BLRH hätte daher klar hervorgehen sollen, dass Ausnahmen von der Ausschreibungsplicht möglich seien. Insbesondere sei auch eine interimistische Bestellung von Leitungsorganen zur Herstellung der Handlungsunfähigkeit im Zuge einer Neugründung zulässig und widerspreche nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Die interimistische Übernahme der Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft durch ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft stelle dabei nicht die einzige zulässige Variante dar, insbesondere, wenn kein solches über die notwendigen Kapazitäten und Vorinformationen zur geplanten Tätigkeit der Gesellschaft verfüge. Gegenständlich sei aus inhaltlichen Gründen die interimistische Bestellung einer dienstlich mit den Angelegenheiten der neu errichteten Gesellschaft befassten dem Land Burgenland dienstzugewiesenen Person zweckmäßig gewesen.

Weiters hätte aus dem Bericht in diesem Zusammenhang hervorgehen sollen, dass die gesetzliche Anforderung, die Ausschreibung spätestens ein Monat nach Freiwerden der Stelle vorzunehmen, voraussetze, dass Stelle, Anforderungs- und Tätigkeitsprofil bekannt seien und daher eine kurze Phase der Evaluierung, Planung und Strukturierung der künftigen Geschäftsführung – insbesondere im Sinne der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit – zweckmäßig sein könne.

In diesem Zeitraum könne noch nicht vom „Freiwerden einer Stelle“ im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes ausgegangen werden.

Die **Landesholding** merkte an, dass Geschäftsführer A dem Land dienstzugewiesen gewesen sei. Die Ansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung bei notwendigen interimistischen Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, könne nicht nachvollzogen werden. Warum habe nicht ein geeignete/r Dienstnehmer:in eingesetzt werden sollen. Dazu dürfe auch festgehalten werden, dass die nötige Zeitressource bei den Geschäftsführer:innen der (Groß-)Muttergesellschaft vorhanden sein müsse.

Zudem benötige man in der Geschäftsführung – vor allem im Verkehrsbereich – spezielles operatives Know-How sowie jahrelange praxisnahe Erfahrung. Nur mit fundiertem Wissen könne der/die eingesetzte Geschäftsführer:in betriebliche Abläufe effizient koordinieren, Risiken frühzeitig erkennen und die Einhaltung aller rechtlichen und sicherheitsrelevanten Vorgaben gewährleisten.

Der Empfehlung des BLRH nach der interimistischen Besetzung eine öffentliche Ausschreibung durchzuführen, sei entsprochen worden. Es habe eine öffentliche Ausschreibung gegeben und somit sei auch das Stellenbesetzungsgesetz eingehalten worden.

Zu (4) Zu diesem Punkt hielt das **Land Burgenland** fest, dass, um dem geplanten Wachstum der Verkehrsbetriebe und der Verkehrsinfrastruktur in personeller Hinsicht, insbesondere im kaufmännischen Bereich, zeitnahe Rechnung zu tragen und kurzfristig für die erforderlichen Ressourcen zu sorgen, beschlossen worden sei, für beide Gesellschaften NN als interimistischen Geschäftsführer zu bestellen. Aus dem Bericht gehe nicht hervor, dass es sich um eine interimistische Bestellung handle.

Bei der Aufsichtsratssitzung sowie auch bei der ordentlichen Generalversammlung der Verkehrsbetriebe sei für die Behandlung des Jahresabschlusses 2022 der Abschlussprüfer jeweils anwesend gewesen.

Der Abschlussprüfer habe im Zuge seiner Berichterstattung an den Aufsichtsrat wie auch an die Generalversammlung unter anderem die dringende Empfehlung ausgesprochen, dem geplanten Wachstum der Gesellschaft in personeller Hinsicht, insbesondere im kaufmännischen Bereich, zeitnahe Rechnung zu tragen und kurzfristig für die erforderlichen Ressourcen zu sorgen, um wirtschaftliche Nachteile abzuwenden. Die Generalversammlung sei daher an das Land Burgenland mit dem Ersuchen herangetreten, ehestmöglich eine/n zweite/n kaufmännische/n Geschäftsführer:in zu bestellen.

Die Notwendigkeit der Bestellung eines/einer zweiten Geschäftsführer:in um wirtschaftliche Nachteile abzuwenden, habe sich so akut und kurzfristig manifestiert, dass eine vorangehende Ausschreibung nicht durchführbar gewesen sei. Es werde betont, dass die interimistische Bestellung ihrem Wesen nach keine endgültige Stellenbesetzung, sondern eine temporäre Überbrückungsmaßnahme während einer Evaluierungsphase darstellen habe sollen. Eine sofortige Ausschreibung hätte zu diesem Zeitpunkt das Risiko einer Fehlbesetzung aufgrund unklar definierter Rollenprofile und mangelnder Kenntnis der Stellen-, Anforderungs- und Tätigkeitsprofile erhöht. Die Bestellung eines/einer zweiten Geschäftsführer:in sei explizit interimistisch aufgrund des kurzfristigen Bedarfs und zur Abklärung der weiteren Vorgehensweise erfolgt. Eine Ausschreibung der Position nach dem Stellenbesetzungsgesetz habe erfolgen sollen, sobald festgestanden sei, ob längerfristig die Geschäftsführung durch zwei Geschäftsführer:innen habe erfolgen sollen.

Die spätere Durchführung eines offenen Ausschreibungsverfahrens für die Geschäftsführungsposition in der Verkehrsbetriebe und letztlich die Bestellung von B als Geschäftsführer zeige, dass die gesetzlichen Anforderungen nicht negiert, sondern bewusst zu einem sachgerechten Zeitpunkt umgesetzt worden seien und dies sohin der Empfehlung des BLRH, für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchzuführen, entsprochen habe.

Seitens der Generalversammlung sei vorgeschlagen worden, NN, Prokurist der Landesholding interimistisch zum zweiten Geschäftsführer zu bestellen. Dafür habe NNs kaufmännische und organisatorische Qualifikation und die Erfahrung der letzten Jahre in der Geschäftsführung einer weiteren Konzerngesellschaft gesprochen. Weiters insbesondere auch die besonderen Kenntnisse betreffend den gesamten Konzern der Landesholding Burgenland und aufgrund seiner früheren Tätigkeiten im Land Burgenland Kenntnisse der Strukturen und Abläufe des Amtes der Burgenländischen Landesregierung. Dies sei insofern von Bedeutung erschienen, als im Zusammenhang mit der finanziellen Ausstattung der Gesellschaft ein laufender Abstimmungs- und Koordinationsbedarf mit den zuständigen Stellen bestehe. Der plausibel begründeten Empfehlung sei gefolgt worden.

Der Empfehlung des BLRH, für die Verkehrsbetriebe und die Verkehrsinfrastruktur bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzung von Geschäftsführungspositionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen, sei insofern sinngemäß nachgekommen worden, als die interimistische Besetzung mit einem Prokuristen der (Groß-)Muttergesellschaft erfolgt sei, der aufgrund seiner bisherigen Konzerntätigkeiten und -kenntnisse qualifiziert gewesen sei und im Gegensatz zu anderen Leitungsorganen einer (Groß-)Muttergesellschaft über die entsprechenden Kapazitäten verfügt habe.

Aus dem Bericht des BLRH hätte zunächst hervorgehen sollen, dass es sich bei der Bestellung von NN um eine interimistische Bestellung gehandelt habe. Weiters habe daher hervorgehen sollen, dass die interimistische Bestellung von Geschäftsführungsorganen keine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes darstelle, wenn sich die Notwendigkeit einer personellen Verstärkung der Geschäftsführung so kurzfristig ergebe, dass eine vorangehende Ausschreibung zu einer Verzögerung geführt hätte, die einen erheblichen wirtschaftlichen Nachteil verursacht hätte.

Die interimistische Übernahme der Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft durch ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft stelle dabei nicht die einzige zulässige Variante dar, insbesondere, wenn diese nicht über die notwendigen Kapazitäten und Vorinformationen zur geplanten Tätigkeit der Gesellschaft verfügen. Qualifizierte Konzernbedienstete einzusetzen, wenn kein solches über die erforderlichen Kapazitäten, Kenntnisse und Qualifikationen verfüge, sei in diesem Fall zweckmäßig.

Weiters hätte aus dem Bericht in diesem Zusammenhang hervorgehen sollen, dass die gesetzliche Anforderung, die Ausschreibung spätestens ein Monat nach Freiwerden der Stelle vorzunehmen, voraussetzt, dass Stelle, Anforderungs- und Tätigkeitsprofil bekannt seien und daher eine kurze Phase der Evaluierung, Planung und Strukturierung der künftigen Geschäftsführung – insbesondere im Sinne der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit – zweckmäßig sein könne. In diesem Zeitraum könne noch nicht vom „Freiwerden einer Stelle“ im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes ausgegangen werden.

Die **Landesholding** merkte an, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung, Dienstnehmer:innen – welche in der Regel aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen zusätzlich Geschäftsführungen übernähmen – im Rahmen ihrer Einstellung sehr wohl einem Auswahlverfahren unterlägen und eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen.

Es würden somit nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen und sich im beruflichen Alltag bewährt hätten.

Zu (6) Hier merkte die **Landesholding** an, dass aus Lebensläufen und Motivationsschreiben allein nicht abschließend abgeleitet werden könne, welche/r Bewerber:in als bestgereiht einzustufen sei. Wäre dies der Fall, wäre die Durchführung eines Hearings nicht erforderlich. Gerade im Hearing könnten zusätzliche, für die Auswahlentscheidung wesentliche Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeit, Ausdrucksvermögen sowie der Umgang mit komplexen oder herausfordernden Situationen, beurteilt werden. Erfahrungsgemäß zeige sich dabei auch, dass das tatsächliche Auftreten und die Kommunikationskompetenz nicht immer vollständig mit den Angaben in Lebenslauf und Motivationsschreiben übereinstimmen. Weiters sei festzuhalten, dass es sich gegenständlich um die Besetzung der Funktion der kaufmännischen Geschäftsführung gehandelt habe und daher Kenntnisse im Bereich Mobilität zwar als vorteilhaft, jedoch nicht als zwingend erforderlich angeführt gewesen seien. Ungeachtet dessen habe B auch im Bereich Mobilität umfassende und einschlägige Erfahrung vorweisen können. Diese umfasse insbesondere: die Produktverantwortung für Mobilitätsprodukte bei einem internationalen Versicherungskonzern, die Leitung und Umsetzung eines Projekts zur Entwicklung einer Mobilitäts-App, den Aufbau eines Werkstattpartnermanagements sowie die Tätigkeit als Mobilitäts-Dekarbonisierungsverantwortlicher im DACH-Raum. Auch die geforderte Führungs- und Managementerfahrung sei vorgelegen. B sei über mehrere Jahre als Gruppenleiter mit entsprechender Führungsverantwortung tätig gewesen, habe an der Entwicklung der Konzernstrategie im Group Head Office in Italien mitgewirkt und habe unter anderem internationale Projekte mit interdisziplinären Teams geleitet. Ergänzend dazu seien mehrere hochrangige internationale Top-Managementausbildungen absolviert worden, unter anderem an der London Business School sowie an der IEDC Bled School of Management. Hervorzuheben sei zudem, dass in der Ausschreibung keine Erfahrung in einer Geschäftsführungsfunktion gefordert gewesen sei, sondern ausdrücklich „mehrjährige Führungs- und Managementerfahrung“. Diese Voraussetzung sei durch das dargestellte Profil erfüllt worden. Es sei der bestgeeignete Kandidat ausgewählt worden. Die Anregung, dies aber genauer zu dokumentieren, damit die Reihung auch bei einer Nachprüfung nachvollzogen werden könne, werde aufgenommen und es werde vermehrt auf die genaue Dokumentation geachtet werden.

Abschließend dürfe noch festgehalten werden, dass die Darstellung des BLRH – gewollt oder ungewollt – ein falsches Bild über den Hearingprozess zeichne.

149.4 Zu (1) Hinsichtlich der interimistischen Bestellung von Geschäftsführer A entgegnete der BLRH, dass das Stellenbesetzungsgesetz nicht nur die endgültige, sondern grundsätzlich jede Bestellung von Geschäftsführungsfunktionen regelte.

Zur rechtlichen Auslegung des Landes Burgenland zum Freiwerden einer Stelle wies der BLRH darauf hin, dass das Land Burgenland bereits vor Gründung der Gesellschaft Überlegungen zu Anforderungs- und Tätigkeitsprofil einer Geschäftsführung anzustellen hatte. Schließlich war auch der Unternehmensgegenstand bereits zu diesem Zeitpunkt zu definieren. Das Stellenbesetzungsgesetz forderte zudem lediglich eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden der Stelle, nicht den Abschluss des Ausschreibungsverfahrens.

Währenddessen hätte Geschäftsführer A beispielsweise in der Verkehrsbetriebe als Angestellter und zuständiger Projektleiter am Aufbau der Gesellschaft mitwirken können, während in dieser Zeit die Geschäftsführung der (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführung in der Verkehrsinfrastruktur bzw. der Verkehrsbetriebe übernehmen hätte können.

Nach Ansicht des BLRH wäre die Erfüllung des Stellenbesetzungsgesetzes, das eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden einer Stelle vorsah, somit jedenfalls möglich gewesen.

Für den BLRH war eine derartige Dringlichkeit, die ein gesetzeskonformes Ausschreibungsverfahren verhindert hätte, ebenso wenig erkennbar wie eine Gefährdung des Unternehmenswohls oder eine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit des Unternehmens. (vgl. TZ 6.4)

Der BLRH erkannte zwar an, dass in bestimmten Fällen eine Bestellung ohne vorherige Ausschreibung notwendig sein konnte. Im konkreten Fall der Verkehrsbetriebe bzw. der Verkehrsinfrastruktur lag nach Ansicht des BLRH jedoch keine Ausnahme von der Ausschreibungspflicht vor.

Zu (4) Der BLRH zweifelte nicht die grundsätzliche **Erweiterung** der Geschäftsführung an. Er hinterfragte nur die plötzliche Notwendigkeit der Bestellung des weiteren Geschäftsführungsmitglieds NN, die einem Ausschreibungsverfahren von vermutlich wenigen Monaten entgegenstand. Der BLRH hinterfragte insbesondere, warum erst nach der Bestellung von Geschäftsführer NN eine Prüfung der Geschäftsführungsstruktur vorgenommen wurde.

Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[143] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***" folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche **Eignung** der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales" Dienstverhältnis.

[143] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge"), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Zu (6) Der BLRH entgegnete, dass er die Nachvollziehbarkeit der Reihung nicht nur anhand des Lebenslaufs, sondern insbesondere anhand der Angaben im Hearingbericht beurteilte. Dieser sollte die vorgenommene Reihung nachvollziehbar und widerspruchsfrei dokumentieren. So ging aus dem Hearingbericht nicht hervor, wie das Hearing und die Vorerfahrung in der Bepunktung gewichtet wurden. Inwieweit und ob das Hearing höher bewertet wurde als die Vorerfahrung, konnte der BLRH in diesem Fall daher nicht nachvollziehen. Ohne ausführliche Dokumentation war eine objektive Nachprüfbarkeit nicht gegebenen. Aus Sicht des BLRH waren sehr wohl die Kenntnisse, Erfahrungen als auch das Hearing gleichermaßen relevant.

Der BLRH wies noch einmal darauf hin, dass im Hearingbericht keine konkreten Angaben zum Umfang der Führungs- bzw. Managementerfahrungen von B enthalten waren, wie etwa Angaben zur Anzahl der von ihm geführten Mitarbeiter:innen. Die Stellungnahme der Landesholding erhielt dazu zwar einen höheren Detailgrad als der Hearingbericht, enthielt aber weiterhin keine konkreten Angaben zum Umfang der Führungserfahrung. Auf Basis der vorliegenden Informationen konnte der BLRH die Erfüllung der Ausschreibungskriterien und somit in weiterer Folge die vorgenommene Reihung nicht nachvollziehen. Ebendies sollte aber auf Basis nachvollziehbar dokumentierter Hearingberichte möglich sein.

Vertragsgestaltung

150.1 (1) Geschäftsführer NN war Landesbediensteter, aber der Landesholding dienstzugewiesen. Er übte seine Geschäftsführungsfunktion im Rahmen seines Sondervertrags mit der Landesholding aus. Der Sondervertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, weil dieser beispielsweise die Auszahlung des laufenden Monatsbezuges am 15. eines Kalendermonats vorsah.

(2) Die Geschäftsführer A und B verfügten über Geschäftsführungsverträge mit der Verkehrsbetriebe.

Für die interimistische Geschäftsführung schlossen A und die Verkehrsbetriebe im März 2021 einen auf fünf Monate befristeten Vertrag ab. Der Vertrag war für eine Arbeitsleistung von 20 Wochenstunden für die Verkehrsbetriebe und fünf Wochenstunden für die Verkehrsinfrastruktur abgeschlossen.

Der Geschäftsführungsvertrag wich in folgendem Punkt von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- kein Gesamtjahresgehalt, sondern ein gestaffeltes monatliches Gehalt vereinbart war.

Im Juni 2021 schlossen die Verkehrsbetriebe und A einen neuen, auf fünf Jahre befristeten Geschäftsführungsvertrag ab. Dieser wich in folgenden Punkten von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- gemäß Vertrag die Entgeltauszahlung am Ende eines jeden Kalendermonats zu erfolgen hatte und
- die Sonderzahlungen jeweils Ende Mai und Ende November auszubezahlen waren.

(3) Im Geschäftsführungsvertrag war festgehalten, dass das Gehalt auf Basis der damaligen Beschäftigtenzahl berechnet wurde. Sollte es zu einer „erheblichen Erhöhung“ der Beschäftigtenzahl und des Umsatzes kommen, bestand die Möglichkeit das Gehalt entsprechend anzupassen. Demgemäß schlossen die Verkehrsbetriebe und A im Juni 2023 eine Ergänzung zum Geschäftsführungsvertrag ab. Dabei erhöhte sich das Fixgehalt von Geschäftsführer A sowie die Prämienmöglichkeit. Die Auszahlungstermine betreffend das Gehalt bzw. die Sonderzahlungen entsprachen durch den Ergänzungsvertrag der Vertragsschablonenverordnung.

(4) Mit Geschäftsführer B schloss die Verkehrsbetriebe mit Jänner 2025 einen auf drei Jahre befristeten Geschäftsführungsvertrag ab.[144] Dieser entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

150.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Sondervertrag von Geschäftsführer NN nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Verkehrsbetriebe mit Geschäftsführer NN keinen Geschäftsführungsvertrag entsprechend der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

[144] Mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei weitere Jahre.

Der BLRH empfahl der Verkehrsinfrastruktur, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass die Verkehrsbetriebe beim Geschäftsführungsvertrag von A vom März 2021 lediglich ein monatliches Gehalt festlegte. Gemäß Vertragsschablonenverordnung war verpflichtend ein Gesamtjahresbezug festzulegen.

Der BLRH kritisierte, dass auch der zweite Geschäftsführungsvertrag mit A nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Dies betraf die Auszahlungstermine des Gehalts und der Sonderzahlungen. Der BLRH wies jedoch darauf hin, dass diese Punkte mit dem Ergänzungsvertrag vom Juni 2023 korrigiert wurden.

Zu (3) Der BLRH kritisierte weiters, dass der Geschäftsführungsvertrag mit A vom Juni 2021 eine Möglichkeit zur Neuregelung des Gehalts bei einer Änderung des Mitarbeiter- bzw. Umsatzstandes enthielt.

Eine solche Möglichkeit widersprach der Vertragsschablonenverordnung. Diese normierte eine maximale Vertragslaufzeit von fünf Jahren und schloss eine Indexierung des Gehalts ausdrücklich aus. Zudem gab sie vor, dass mit dem vereinbarten Gehalt sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten waren. Außerdem waren allfällige Organfunktionen in Beteiligungsunternehmen ohne zusätzliches Gehalt zu übernehmen. Diese waren bereits vom Fixgehalt umfasst. Das nach der Vertragsschablonenverordnung zu vereinbarende Fixgehalt war daher als unveränderbar über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen. Allenfalls wäre bei einer wesentlichen Ausweitung der Geschäftsführungsfunktion eine Neuausschreibung der betroffenen Stelle zu prüfen.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, keine nachträglichen Erhöhungen des Gehalts bzw. der Prämienmöglichkeit während der Vertragslaufzeit der Geschäftsführer:innen vorzunehmen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

150.3 Zu (1) Die Landesholding gab bekannt, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, einen geeigneten Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch den Dienstnehmer wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

Zu (3) Zur Erhöhung des Entgelts während der Vertragslaufzeit – bei der es sich um keine gemäß § 3 Abs. 1 Z 4 Vertragsschablonenverordnung unzulässige Indexierung handle – merkte die Landesholding an, dass ein sachlicher Grund vorgelegen sei. Diesbezüglich sei ein Gutachten eines vom 17.05.2021 (Anmerkung: Gutachten liege dem BLRH vor) eingeholt worden, welches die Zulässigkeit dieser Vorgehensweise ausdrücklich bejaht habe. Demnach sei eine Erhöhung unter anderem zulässig, wenn sich der Umfang der Geschäftsführungstätigkeit z. B. durch Erweiterung des Aufgabenbereiches in der Gesellschaft erhöhe. In der Verkehrsbetriebe habe sich das Aufgabenfeld stark gesteigert und somit sei die Erhöhung gerechtfertigt. Es seien neben Führung von Linienbussen auch Leistungen in den Bereichen Mikro-ÖV, Krankentransporte, Güter- und Essenstransporte, Taxifahrten und Fuhrparkmanagement erbracht worden. Weiters sei die Mitarbeiteranzahl auf mehr als 100 gestiegen; auch die Umsätze sowie Bilanzsumme seien massiv angestiegen. Eine Erhöhung sei daher mehr als angemessen und auch laut Gutachten vertragsschablonenkonform gewesen.

150.4 Zu (1) Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 148.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert.[145] Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 148.4.

Zu (3) Der BLRH entgegnete, dass die Vertragsschablonenverordnung die Festlegung eines **Fixgehalts** über die gesamte Vertragslaufzeit von maximal fünf Jahren forderte. Mit diesem Fixgehalt waren sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten. Ebenso enthielt sie die Bestimmung, dass allfällige Organfunktionen in Beteiligungsunternehmen unentgeltlich zu übernehmen waren. Das von der Landesholding angeführte Rechtsgutachten behandelte die vom BLRH kritisierten Punkte nur oberflächlich und führte keine rechtlichen Argumente aus, die den BLRH von seiner Rechtsmeinung abgehen ließen.

Die Einhaltung der Bestimmungen und Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes bzw. der Vertragsschablonenverordnung waren für den BLRH jedenfalls nicht realitätsfremd. Die Intention des Gesetzgebers war die bestgeeignetste Person mit der Leitung des Unternehmens zu finden. Änderte sich beispielsweise die Mitarbeiterzahl um ein Vielfaches oder der Tätigkeitsbereich eines Unternehmens um mehrere Geschäftszweige, war es auch naheliegend, dass sich eventuell auch des Anforderungsprofil für die ursprüngliche Geschäftsführungsfunktion änderte.

Der BLRH mahnte auch dahingehend zur Vorsicht, sich nicht für jeden Anlassfall auf ein sehr allgemein argumentiertes Rechtsgutachten zu berufen.

[145] Ausnahme war Geschäftsführer NN. Dessen Gehalt war als Fixgehalt ohne Indexierung vereinbart.

Entlohnung

151.1 (1) Nachfolgende Tabelle zeigt die Anstellungsverhältnisse von Geschäftsführer A beim Bund, Land Burgenland und Verkehrsbetriebe:

Tabelle 45: Anstellungsverhältnisse von Geschäftsführer A

Zeitraum	Gehaltsauszahlende Stelle	Zuweisung an	Wochenarbeitszeit	Anrechnung auf Fixgehalt	Gehaltsauszahlende Stelle	Wochenarbeitszeit	Prämienmöglichkeit
	Stelle 1				Stelle 2		
01.12.2020 bis 30.04.2021	Bund	Land Burgenland	40 Stunden	Nein	Verkehrsbetriebe, Vertrag 1	20 Stunden (Verkehrsbetriebe), 5 Stunden (Verkehrsinfrastruktur)	Nein
01.05.2021 bis 31.01.2023	Bund	Land Burgenland	40 Stunden	Nein	Verkehrsbetriebe, Vertrag 2	Vollzeit	Ja, 12 Prozent
01.02.2023 bis 13.04.2023	Land Burgenland	-	40 Stunden				
Ab 14.04.2023	Land Burgenland	Verkehrsbetriebe zu 90 %	4 Stunden	Ja	Verkehrsbetriebe, Vertrag 3	Vollzeit	Ja, 20 Prozent

Quelle: Verkehrsbetriebe, Land Burgenland; Darstellung: BLRH

Geschäftsführer A vereinbarte mit der Verkehrsbetriebe ein Gehalt für den Zeitraum von 01.12.2020 bis 30.04.2021 ohne Prämienmöglichkeit. Der zweite Geschäftsführungsvertrag umfasste ein höheres jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie.

Neben dem Gehalt der Verkehrsbetriebe erhielt Geschäftsführer A bis Ende Jänner 2023 ein Gehalt als Bundesbediensteter für eine Vollzeitbeschäftigung.[146] Er war dem Land Burgenland dienstzugewiesen.

Ab 01.02.2023 wurde Geschäftsführer A als Landesbeamter in den Landesdienst übernommen. Im Zeitraum 01.02.2023 bis 13.04.2023 erhielt Geschäftsführer A jeweils ein Gehalt vom Land Burgenland und von der Verkehrsbetriebe für eine Vollzeitbeschäftigung.

[146] Vom Bund ausbezahlt. Das Land Burgenland refundierte dem Bund die Personalkosten.

Für die Geschäftsführungsfunktion von A in der Verkehrsbetriebe lag eine Meldung einer Nebenbeschäftigung vom November 2020 vor. Diese enthielt keine Angaben zum zeitlichen Umfang der Geschäftsführungsfunktion. Das Land Burgenland gab bekannt, dass aufgrund einer Vereinbarung zwischen Bund und Land Burgenland weiterhin die maßgebenden Dienstvorschriften des Bundes galten. Daher habe das Land Burgenland hinsichtlich der Prüfung der Nebenbeschäftigung keine weiteren Veranlassungen getroffen.

Ebenso war keine Prüfung hinsichtlich der Einhaltbarkeit der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten dokumentiert.

Für die Geschäftsführungstätigkeit bei der Verkehrsinfrastruktur und Verkehrsbetriebe Mobilität lag keine Meldung der Nebenbeschäftigung vor.

Das Gehalt als Bundes- bzw. Landesbeamter wurde in diesem Zeitraum nicht auf das Geschäftsführungsgehalt der Verkehrsbetriebe angerechnet und erhielt Geschäftsführer A daher zusätzlich.

Laut Arbeitsaufzeichnungen für das Land Burgenland war Geschäftsführer A bis August 2021 sowohl für die Verkehrsbetriebe und Verkehrsinfrastruktur als auch für die Landesverwaltung[147] tätig. Eine konkrete Abgrenzung zwischen den Tätigkeiten führten Geschäftsführer A bzw. das Land Burgenland nicht durch. Von September 2021 bis 13.03.2023 lagen keine Arbeitsaufzeichnungen vor.

Geschäftsführer A erhielt somit in diesem Zeitraum für Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Verkehrsbetriebe bzw. Verkehrsinfrastruktur zwei Gehälter.

Da keine Arbeitsaufzeichnungen vorlagen, konnte nicht nachvollzogen werden, welcher Anteil des vom Land Burgenland bezahlten Gehalts auf die Tätigkeit in der Verkehrsbetriebe bzw. Verkehrsinfrastruktur entfiel.

(2) Der Geschäftsführungsvertrag von Juni 2021 enthielt die Möglichkeit einer Gehaltsanpassung, sollte es zu einer Ausweitung des Geschäftsbetriebes inklusive einer erheblichen Erhöhung der Mitarbeiteranzahl und des Umsatzes kommen. Das Fixgehalt von Geschäftsführer A erhöhte sich durch eine Vertragsänderung ab 14.04.2023 um rund 46 Prozent, die Prämienmöglichkeit von zwölf auf 20 Prozent des Fixgehalts.

[147] Zum Beispiel Prüfhalle Nickelsdorf für Schwerverkehr oder landeseigene Radarüberwachung.

Der Vertrag legte fest, dass das Fixgehalt in der Verkehrsbetriebe aus zwei Teilen bestand:

- 90 Prozent[148] des Gehalts als Landesbeamter, ausbezahlt vom Land Burgenland
- Aufzahlung, die sich aus der Differenz zwischen dem jährlichen Fixgehalt und 90 Prozent des Gehalts als Landesbeamter ergab, ausbezahlt von der Verkehrsbetriebe

Geschäftsführer A war zu zehn Prozent bzw. vier Wochenstunden beim Land Burgenland tätig.

Da das Gehalt als Landesbeamter indexiert war, hatte sich die Aufzahlung in der Verkehrsbetriebe für seine Geschäftsführungstätigkeit entsprechend zu reduzieren. Der Gesamtbezug war mit dem im Geschäftsführungsvertrag mit der Verkehrsbetriebe vereinbarten Fixgehalt begrenzt.

Das Gesamtgehalt überstieg jedoch das vereinbarte Fixgehalt. Im Zeitraum vom 14.04.2023 bis zum 30.06.2025 bezog Geschäftsführer A Gehaltszahlungen in Höhe von rund 23.000 Euro, die über das vereinbarte Fixgehalt hinausgingen.

Im Rahmen der Prüfung leitete Geschäftsführer A die Rückzahlung in die Wege.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Gehaltsauszahlungen an Geschäftsführer A auf Basis seines Fixgehalts ab 14.04.2023:

Tabelle 46: Gehaltsauszahlung Geschäftsführer A ohne Prämien

		Ausbezahlt von	
Jahr	**Auszahlung**	**Bund**	**Verkehrsbetriebe**
Ausgehend vom vereinbarten Fixgehalt ab 14.04.2023 100 %			
2021	99 %	**x**	**x**
2022	113 %	**x**	**x**

Quelle: Verkehrsbetriebe, Land Burgenland; Darstellung: BLRH

Im Jahr 2021 entsprach sein zusammengerechneter Gesamtbezug vom Bund und der Verkehrsbetriebe in etwa dem neuem Fixgehalt.

(3) Seit 01.05.2021 hatte Geschäftsführer A die Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal zwölf Prozent des Fixgehalts. Seit April 2023 erhöhte sich die Möglichkeit auf 20 Prozent.

[148] Für 36 Wochenstunden.

Für das Jahr 2021 konnte Geschäftsführer A keine schriftliche Zielvereinbarung vorlegen.

Geschäftsführer A und der Aufsichtsratsvorsitzende unterzeichneten die Zielvereinbarung für 2022 im April 2022, jene für 2023 im Juni 2023.

Die Zielvereinbarungen für die Jahre 2022 bis 2024 enthielten keine konkrete Prämienhöhe. Die Zielvereinbarungen für 2022, 2023 und 2024 legten als Ziel die Einhaltung des Budgets der Verkehrsbetriebe und die Einhaltung des Budgets in der Verkehrsinfrastruktur fest. Diese Budgetziele waren pro Jahr mit 50 Prozent der Gesamtzielerreichung gewichtet.

Ein Ziel der Vereinbarung für 2022 war die fristgerechte Vor- und Nachbereitung der Aufsichtsratssitzungen. Ein Ziel der Vereinbarung für 2023 war die Abhaltung von zumindest 40 Personalmeetings.

Die Zielvereinbarungen für 2022, 2023 und 2024 enthielten entgegen der Konzernrichtlinie kein Zusammenarbeitsziel. Die Zielvereinbarung für 2024 war teilweise inkonsistent, weil Sätze aus der Vorjahresvereinbarung übernommen wurden.[149]

Geschäftsführer A und der Aufsichtsratsvorsitzende unterzeichneten eine Evaluierung für 2021 mit 100 Prozent Zielerreichung. Für den BLRH war die Zielevaluierung mangels schriftlicher Zielvereinbarung nicht beurteilbar. Zur Auszahlung gelangten zwölf Prozent[150] des Fixgehalts 2021, obwohl die Prämienmöglichkeit erst seit 01.05.2021 bestand. Es erfolgte keine Aliquotierung.

Die Zielevaluierung für 2023 legte eine Zielerreichung von 100 Prozent fest. Zur Auszahlung gelangte der ab April gültige Höchstbetrag der Prämie, obwohl die Gehaltsanpassung mit der erhöhten Prämienmöglichkeit erst ab Mitte April 2023 galt.

(4) Geschäftsführer B bezog ein jährliches Fixgehalt von der Verkehrsbetriebe mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts.

Mit Geschäftsführer B wurde für den überprüften Zeitraum keine Zielvereinbarung abgeschlossen. Er erhielt keine Prämien im überprüften Zeitraum.

(5) Für die Geschäftsführung der Verkehrsbetriebe lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von A und B lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

[149] Das strategische Ziel gab die Ausweitung des Sammeltaxi-Angebots vor. Als Nachweis führte die Vereinbarung die Durchführung von Meetings und Ausbildungen an.
[150] Dies war der maximal mögliche Betrag für ein Jahr.

(6) Geschäftsführer NN war Landesbediensteter, aber der Landesholding dienstzugewiesen. Gemäß Vertrag mit der Landesholding bezog er ein Fixgehalt ohne Indexierung.

Einen Teil seines Gehalts bezog NN vom Land Burgenland. Die Differenz auf das Fixgehalt bezahlte die Landesholding. Die Landesholding refundierte dem Land Burgenland das Gehalt als Landesbediensteter.

Das Gesamtgehalt überstieg jedoch das vereinbarte Fixgehalt. In den Jahren 2021 und 2024 bezog Geschäftsführer NN Gehaltszahlungen in Höhe von rund 3.600 Euro, die über das vereinbarte Fixgehalt hinausgingen.

Gemäß Vertrag mit der Landesholding hatte er eine Prämienmöglichkeit von 13 Prozent des Fixgehalts bis März 2022. Danach erhöhte sich diese auf 15 Prozent. Er schloss mit dem Geschäftsführer der Landesholding jährliche Zielvereinbarungen ab. Die Ziele in der Vereinbarung betrafen auch seine Tätigkeit als Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe und der Technologiezentren.

Da er Prämien für die Geschäftsführungstätigkeit vereinbarte, zog der BLRH die Konzernrichtlinie heran. Die Zielvereinbarungen enthielten keine konkrete Prämienhöhe.

151.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte die gewählten Vertragskonstruktionen für die Tätigkeiten von Geschäftsführer A.

Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer A für seine Tätigkeit als Geschäftsführer sowohl beim Bund bzw. Land Burgenland als auch bei der Verkehrsbetriebe ein Gehalt bezog. Darin sah der BLRH eine Umgehung des vereinbarten Fixgehalts und der Vertragsschablonenverordnung. Das Fixgehalt aus dem Geschäftsführungsvertrag hätte den Gesamtbezug des Geschäftsführers für die Verkehrsbetriebe abdecken sollen. Die gewählte Vorgangsweise widersprach der Intention der Vertragsschablonenverordnung.

Der BLRH kritisierte die unzureichenden und von September 2021 bis März 2023 fehlenden Arbeitsaufzeichnungen beim Land Burgenland für Geschäftsführer A.

Gemäß Arbeitsaufzeichnungen bis August 2021 übte Geschäftsführer A sowohl Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Verkehrsbetriebe und Verkehrsinfrastruktur, als auch Tätigkeiten in der Verwaltung aus. Mangels konkreter Abgrenzung der Tätigkeiten war für den BLRH nicht nachvollziehbar, in welchem konkreten Ausmaß Geschäftsführer A im Rahmen seiner Tätigkeit für das Land Burgenland für die Verkehrsbetriebe und Verkehrsinfrastruktur tätig war.

Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer A im Zeitraum 01.05.2021 bis 13.04.2023 zwei Dienstverhältnisse in Vollzeitausmaß hatte. Insbesondere hinterfragte der BLRH die Möglichkeit der Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten. Eine entsprechende arbeitgeberseitige Prüfung hierzu war nicht dokumentiert.

Das Gehalt als Bundes- bzw. Landesbeamter wurde in diesem Zeitraum nicht auf das Geschäftsführungsgehalt der Verkehrsbetriebe angerechnet und erhielt Geschäftsführer A daher zusätzlich.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland und der Verkehrsbetriebe, Geschäftsführungstätigkeiten ausschließlich auf Basis eines Geschäftsführungsvertrags mit der betreffenden Gesellschaft auszuüben.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden.

In den bestehenden Fällen mit mehreren auszahlenden Stellen empfahl der BLRH der Verkehrsbetriebe, die Einhaltung des Fixgehalts jährlich zu überprüfen.

Zu (2) Der BLRH kritisierte, dass es ab 14.04.2023 zu Überschreitungen des im Geschäftsführungsvertrag vereinbarten Fixgehalts um rund 23.000 Euro kam. Im Rahmen der Prüfung leitete Geschäftsführer A die Rückzahlung in die Wege.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, das im Geschäftsführungsvertrag vereinbarte Fixgehalt einzuhalten.

Der BLRH wies darauf hin, dass durch die gewählte Vertragskonstruktion Geschäftsführer A bereits in den Jahren 2021 und 2022 zwischen rund 99 und rund 113 Prozent des Fixgehalts ab April 2023 bezog.

Zu (3) Der BLRH kritisierte, dass die Verkehrsbetriebe keine schriftliche Zielvereinbarung mit Geschäftsführer A für das Jahr 2021 vorlegen konnte. Mangels Zielvereinbarung war die Zielerreichung für den BLRH nicht beurteilbar.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, mit den Geschäftsführer:innen schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.

Der BLRH kritisierte, dass die Festlegung der Ziele von Geschäftsführer A für 2022 und 2023 nicht im ersten Quartal erfolgte, sondern erst später im jeweiligen Jahr. Dies widersprach der Konzernrichtlinie.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, die Ziele innerhalb der in der Konzernrichtlinie vorgesehen Frist schriftlich zu vereinbaren.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen von Geschäftsführer A keine konkrete Prämienhöhe enthielten. Der BLRH wies darauf hin, dass die Vertragsschablonenverordnung bzw. der Geschäftsführungsvertrag eine Maximalhöhe der Prämienmöglichkeit vorsahen, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte. Dies war Vereinbarungssache zwischen dem Geschäftsführer und dem Aufsichtsratsvorsitzenden. Für den BLRH waren daher die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie im Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen 2022, 2023 und 2024 als Ziel die Einhaltung des Budgets der Verkehrsbetriebe und die Einhaltung des Budgets in der Verkehrsinfrastruktur entgegen der Konzernrichtlinie mit 50 Prozent gewichteten. Die Konzernrichtlinie sah eine Gewichtung von 25 Prozent vor.

Der BLRH bemängelte, dass ein Ziel für 2022 die fristgerechte Vor- und Nachbereitung der Aufsichtsratssitzungen war. Ein Ziel für 2023 war die Abhaltung von 40 Personalmeetings. Ziele sollten anspruchsvoll gestaltet sein. Die Vor- und Nachbereitung der Aufsichtsratssitzungen oder die Besprechungen mit Mitarbeiter:innen zählten zu den Aufgaben einer Geschäftsführung und stellten für den BLRH keine anspruchsvollen Ziele dar.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen für 2022, 2023 und 2024 kein Zusammenarbeitsziel enthielten.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarung für 2024 teilweise inkonsistent war, weil Sätze aus der Vorjahresvereinbarung übernommen wurden.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

Der BLRH kritisierte, dass die Verkehrsbetriebe dem Geschäftsführer A für das Jahr 2021 eine Prämie in Höhe von zwölf Prozent des Fixgehalts 2021 ausbezahlte, obwohl die Prämienmöglichkeit erst seit 01.05.2021 bestand. Der Geschäftsführer hatte nur einen Anspruch auf eine Prämie für acht Monate.

Der BLRH kritisierte weiters, dass für 2023 der ab April gültige Höchstbetrag der Prämie zur Auszahlung gelangte, obwohl die Gehaltsanpassung mit der Erhöhung der Prämienmöglichkeit erst ab Mitte April 2023 galt.

Der BLRH empfahl der Verkehrsbetriebe, bei unterjährigen Dienstantritten oder bei unterjährigen Vertragsanpassungen die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.

Zu (6) Der BLRH kritisierte die gewählten Vertragskonstruktionen für die Tätigkeiten von Geschäftsführer NN. Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer NN für seine Tätigkeit sowohl beim Land Burgenland als auch bei der Landesholding ein Gehalt bezog.

Der BLRH kritisierte, dass das Gehalt von Geschäftsführer NN das vereinbarte Fixgehalt um rund 3.600 Euro überschritt.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland und der Landesholding, Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden.

In den bestehenden Fällen mit mehreren auszahlenden Stellen empfahl der BLRH dem Land Burgenland und der Landesholding, die Einhaltung des Fixgehalts jährlich zu überprüfen.

Der BLRH empfahl dem Land Burgenland und der Landesholding, das im Vertrag vereinbarte Fixgehalt einzuhalten.

Der BLRH kritisierte, dass die Zielvereinbarungen von NN keine konkrete Prämienhöhe enthielten. Der BLRH wies darauf hin, dass sein Vertrag eine Maximalhöhe der Prämie vorsah, die im Rahmen der Zielvereinbarung auch unterschritten werden konnte.

Der BLRH empfahl der Landesholding, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

151.3 Zu (1) und (2) Das **Land Burgenland** führte aus, dass im Falle von Geschäftsführungstätigkeiten durch Landesbedienstete die Auszahlung des Bezugs von der Rechtsform der Personalbereitstellung und den dieser zugrundeliegenden gesetzlichen Regelungen bzw. Vereinbarungen abhängig sei. Im Hinblick auf die im vorläufigen Prüfergebnis dargestellten Problematiken sollen Überlegungen zur Vermeidung dieser Problemstellungen angestellt werden.

Für den Aufbau eines öffentlichen Verkehrswesens im Burgenland habe mangels eigener personeller Ressourcen die Notwendigkeit bestanden, eine/n auf diesem Gebiet besonders qualifizierten und erfahrenen Bedienstete/n zu gewinnen. Dementsprechend sei seitens des Landes ab September 2020 auf Basis einer § 78c BDG Freistellung auf einen Beamten, der sowohl über entsprechende Qualifikation als auch Erfahrung verfügt habe, zurückgegriffen worden. Festgestellt werde, dass dieser trotz Tätigkeit für das Land als auch für die Verkehrsbetriebe in dieser Zeit geringere Gesamtbezüge erhalten habe, als ab April 2023 gemäß neuer Vertragskonstellation bei der Verkehrsbetriebe.

Soweit der BLRH in seinem Bericht weitere Bestellungen interimistischer Geschäftsführer:innen kritisiere, werde, ungeachtet dessen, dass weitere Bestellungen allenfalls nicht durch das Land Burgenland erfolgt seien, auf die allgemeinen und konkreten Ausführungen zur Rechtsansicht des Landes Burgenland in dieser Stellungnahme verwiesen.

Die **Landesholding** gab bekannt, die Empfehlung, die Geschäftsführungstätigkeit nur auf Basis eines Geschäftsführungsvertrages auszuüben, sei umgesetzt. A sei zur Gänze der Gesellschaft dienstzugewiesen und das Fixgehalt ist im Geschäftsführungsvertrag festgeschrieben. Das Gehalt, welches von der zuweisenden Stelle (Land) ausbezahlt werde, werde gegengerechnet.

Ob es nur eine auszahlende Stelle gebe, hänge von der Wahl der Rechtsform der Personalbereitstellung ab. Bei einer Zuweisung bleiben zwei Stellen bestehen. Es werde bereits jetzt der Empfehlung, die Einhaltung des Fixgehaltes jährlich zu überprüfen, nachgekommen. Die zu viel erhaltenen Beträge seien bereits zur Gänze von A rückbezahlt worden.

Zu (3) Die Landesholding hielt fest, dass es für 2021 eine Zielvereinbarung gegeben habe, welche mitübermittelt werde. Weiters wurde mitgeteilt, dass die Konzernrichtlinie betreffend Zielvereinbarungen laufend von der Landesholding adaptiert werde und die Zielvereinbarung nun bis zum Ende des laufenden Geschäftsjahres für das Folgejahr abzuschließen sei. Aufgrund der geänderten Richtlinie seien diese Zielvereinbarungen mit der Geschäftsführung der Landesholding abzuschließen.

Der Empfehlung, die Zielvereinbarungen rechtzeitig abzuschließen, werde nachgekommen und sei auch bereits umgesetzt.

Die Ansicht des BLRH, dass die Prämie nur als Höchstbetrag festgelegt gewesen sei und daher im Unternehmensinteresse im Rahmen der Zielvereinbarung reduziert habe werden können, könne nicht geteilt werden. In den Geschäftsführungsvertrag seien Prämien bis zu einem Maximalprozentsatz möglich (hier z.B. 12 bzw. 20 Prozent). Würden die vereinbarten Ziele zu 100 Prozent erreicht, würden diese 12 bzw. 20 Prozent vertragsgemäß zur Gänze ausbezahlt. Bei nicht gänzlicher Zielerreichung würde die Auszahlung entsprechend aliquotiert. Hier verkenne der BLRH, dass es eine vertragliche Vereinbarung mit dem Geschäftsführer gebe, an die sich die Gesellschaft auch zu halten habe. Es gebe keinen Grund nicht die Maximalprämie auszubezahlen, wenn die Ziele zu 100 Prozent erreicht würden, sondern die Gesellschaft sei entsprechend dem zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer abgeschlossenen Geschäftsführungsvertrag dazu verpflichtet, in der vollen Höhe auszubezahlen. Eine anderweitige – dem Willen der Vertragsparteien widersprechende – Auslegung, würde dazu führen, dass der Maximalprozentsatz willkürlich durch die Gesellschaft herabgesetzt werden könnte. Eine solche Vertragsklausel würde wohl kein/e (zukünftige/r) Geschäftsführer:in akzeptieren.

Es wurde festgehalten, dass es sich aus Sicht der Geschäftsführung um anspruchsvolle Ziele gehandelt habe. So sei vereinbart gewesen, den Aufbau der Linien B1, B2 und B3 sowie die Erweiterung um die Linien B5, B6, B7 und B8. Dies nicht als anspruchsvolles Ziel zu erachten, könne nicht nachvollzogen werden. Festgehalten wurde, dass sich diese Gesellschaft noch im Aufbau befunden habe und natürlich Ziele bei einem neu gegründeten Unternehmen nicht mit einem gewachsenen Unternehmen verglichen werden können.

Die Prämien für 2021 seien – wie auch der Beilage zu entnehmen – für ein ganzes Jahr vereinbart gewesen (Bestellung habe bereits im Dezember 2020 begonnen).

Zu (6) Die Landesholding merkte an, dass NN irrtümlich ein höheres Gehalt als das vereinbarte Fixentgelt ausbezahlt worden sei. Der Fehler sei bereits behoben worden; NN habe sämtliche Auszahlungen, die über dem Fixentgelt (3.600 Euro) gelegen seien, rückbezahlt.

Ob es nur eine auszahlende Stelle gebe, hänge von der Wahl der Rechtsform der Personalbereitstellung ab. Bei einer Zuweisung bleiben zwei Stellen bestehen. Es werde bereits jetzt der Empfehlung, die Einhaltung des Fixgehaltes jährlich zu überprüfen, nachgekommen. Die zu viel erhaltenen Beträge seien - wie bereits angeführt - zur Gänze von NN rückbezahlt worden.

Die erreichbare Prämie ergebe sich eindeutig aus dem Vertrag. Dort sei die Maximalhöhe, die bei 100 Prozent Zielerreichung erreicht werden könne, festgeschrieben. Eine Festschreibung auf der Zielvereinbarung sei daher nicht nötig.

151.4 Zu (1) und (2) Der BLRH entgegnete dem Land Burgenland, dass im Jahr 2021 der zusammengerechnete Gesamtbezug ohne Prämien vom Bund und der Verkehrsbetriebe in etwa dem neuem Fixgehalt entsprach.

Der BLRH verwies auf Tabelle 46: Gehaltsauszahlung Geschäftsführer A ohne Prämien.

Weiters entgegnete er der Landesholding, dass im überprüften Zeitraum der Geschäftsführer nie zu 100 Prozent der Verkehrsbetriebe dienstzugewiesen war. Der BLRH verwies auf die Tabelle 45: Anstellungsverhältnisse von Geschäftsführer A.

Zu (3) Der BLRH entgegnete zur Zielvereinbarung 2021, dass diese weder während der Sachverhaltserhebung noch im Rahmen der Stellungnahme übermittelt wurde. Vorgelegt wurde dem BLRH nur eine Zielevaluierung für das Geschäftsjahr 2021. Mangels Zielvereinbarung war die Zielerreichung für den BLRH nicht beurteilbar.

Der BLRH wies darauf hin, dass der Geschäftsführungsvertrag keinen Anspruch auf Prämien enthielt. Gemäß dem Geschäftsführungsvertrag **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[151] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen festzuhalten.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

[151] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

Zur Vereinbarung von anspruchsvollen Zielen teilte der BLRH mit, dass er nicht das Ziel der Einführung der Buslinien kritisierte, sondern die fristgerechte Vor- und Nachbereitung der Aufsichtsratssitzungen und die Abhaltung von 40 Personalmeetings. Diese Ziele zählten zu den Aufgaben einer Geschäftsführung und stellten für den BLRH keine anspruchsvollen Ziele dar. Der BLRH hielt weiters fest, dass die Einführung von Buslinien auch zu den Aufgaben einer Geschäftsführung in einem Verkehrsbetrieb zählte.

Zur ausbezahlten Gesamtjahresprämie 2021 entgegnete der BLRH, dass die Prämienmöglichkeit des Geschäftsführers erst mit seinem neuen Geschäftsführungsvertrag ab 01.05.2021 geschaffen wurde. Für den Zeitraum 01.01.2021 bis 30.04.2021 bestand somit kein Anspruch auf eine mögliche Prämie. Darüber hinaus war die Zielvereinbarung für 2021 erst im Juli 2021 unterzeichnet worden. Der BLRH kritisierte daher die rückwirkende Gewährung einer Prämie für das gesamte Jahr 2021, weil sowohl die vertragliche Grundlage bis April 2021 fehlte als auch die Ziele erst zur Jahresmitte festgelegt wurden.

Zu (6) Der BLRH entgegnete, dass auch der Dienstvertrag von NN keinen Anspruch auf Prämien enthielt. Gemäß dem Dienstvertrag **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Prämie gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Der BLRH verwies auf seine obigen Ausführungen in Punkt (3).

Wirtschaftsagentur Burgenland Beteiligungs- und Finanzierungs GmbH, Wirtschaftsagentur Projektentwicklungs GmbH

152.1 Die **Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung** und **Wirtschaftsagentur Projektentwicklung** standen indirekt zu 100 Prozent im Eigentum Landesholding.

Tabelle 47: Geschäftsführungen Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung								
UU	nein	03.11.2005	laufend					
A	nein	16.07.2024	laufend					
Wirtschaftsagentur Projektentwicklung								
UU	nein	20.06.2006	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibungen und Eignungsprüfungen								
kein Geschäftsführungsverträge abgeschlossen, indexierte Gehälter auf Basis Dienstverträge								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

153.1 (1) Der Bestellung von UU in der **Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung** ging keine öffentliche Ausschreibung voran. Im Juni 2024 bestellte die Wirtschaftsagentur Burgenland Beteiligung und Finanzierung A ohne vorherige öffentliche Ausschreibung zum weiteren Geschäftsführer der Gesellschaft.

(2) UU war seit Juni 2006 Alleingeschäftsführer der **Wirtschaftsagentur Projektentwicklung**. Der Bestellung ging keine öffentliche Ausschreibung voran.

(3) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung der Geschäftsführer UU und A vornehmen.

153.2 Zu (1), (2) und (3) Der BLRH kritisierte, dass den Bestellungen von UU und A in der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung keine öffentlichen Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorangingen.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes der Geschäftsführer UU und A in der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von UU in der Wirtschaftsagentur Projektentwicklung GmbH keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes des Geschäftsführers UU in der Wirtschaftsagentur Projektentwicklung durchgeführt wurde.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur Projektentwicklung, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur Projektentwicklung, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

153.3 Die Landesholding merkte an, dass Geschäftsführer UU Dienstnehmer in der Wirtschaftsagentur Beteiligung- und Finanzierung und Geschäftsführer A Dienstnehmer in der BRM gewesen sei und es als sinnvoll erachtet worden sei, geeignete Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Die Dienstnehmer würden diese Geschäftsführungstätigkeiten zusätzlich und zwar unentgeltlich erbringen und somit werde der Abschluss separater Geschäftsführungsverträge nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung von zusätzlichen Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch Dienstnehmer im Konzern wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

Weiters wurde zum Punkt Eignungsprüfung festgehalten, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen ohne vorherige Ausschreibung, Dienstnehmer:innen – welche in der Regel aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen zusätzlich Geschäftsführungen übernähmen – im Rahmen ihrer Einstellung sehr wohl einem Auswahlverfahren unterlägen und eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Es würden somit nur jene Dienstnehmer:innen mit Geschäftsführungsfunktionen betraut, die die entsprechende Eignung aufwiesen und sich im beruflichen Alltag bewährt hätten.

153.4 Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[152] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

[152] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche Eignung der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

154.1 (1) Geschäftsführer UU war Dienstnehmer der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung und übte seine Geschäftsführungsfunktionen in der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung sowie der Wirtschaftsagentur Projektentwicklung im Rahmen seines Dienstvertrags aus. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung.

(2) Geschäftsführer A war Dienstnehmer der BRM und übte seine Geschäftsführungsfunktion in der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung im Rahmen seines Dienstvertrags aus. Im Mai 2024 erfolgte eine inhaltliche Anpassung des Vertrags einerseits dahingehend, dass er verpflichtet wurde, Organfunktionen in Beteiligungsgesellschaften zu übernehmen. Andererseits erfolgte eine Gehaltserhöhung. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung.

154.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass die Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung mit Geschäftsführer UU und A keine Geschäftsführungsverträge entsprechend der Vertragsschablonenverordnung abschloss. Die vorliegenden Dienstverträge entsprachen nicht der Vertragsschablonenverordnung.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH kritisierte, dass die Wirtschaftsagentur Projektentwicklung mit Geschäftsführer UU keinen Geschäftsführungsvertrag entsprechend der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur Projektentwicklung, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

154.3 Die Landesholding führte aus, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, geeignete Dienstnehmer mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Dienstverträge seien vorgelegen, die naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen seien. Man dürfe aber nicht übersehen, dass der Dienstnehmer jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Wie bereits oben angeführt wurde, habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch die Dienstnehmer im Konzern wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

154.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 153.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 153.4.

Entlohnung

155.1 (1) Geschäftsführer UU bezog als Dienstnehmer ein Gehalt von der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung. Geschäftsführer UU konnte aufgrund seines Vertragsverhältnisses Prämien bei Abschluss einer Zielvereinbarung erhalten. Prämien wurden im überprüften Zeitraum keine ausbezahlt.

Für die Geschäftsführung der Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung lag keine Vergütungsempfehlungen der Landesholding vor.

(2) Geschäftsführer A war Dienstnehmer bei der BRM. Dort bezog er sein Gehalt. Er erhielt im Jahr 2024 eine Prämie für seine Tätigkeit als Dienstnehmer bei der BRM. Für seine Geschäftsführerfunktion schloss er keine Zielvereinbarungen ab.

155.2 Zu (1) und (2) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer UU und A ein indexiertes Gehalt auf Basis ihrer Dienstverträge erhielten.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH

156.1 Die **Wirtschaftsagentur** stand zu 100 Prozent im Eigentum der Landesholding.

Tabelle 48: Geschäftsführungen Wirtschaftsagentur

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Wirtschaftsagentur								
QQ	ja	01.01.2017	15.11.2023					
XX	nein/ja	01.01.2021	08.10.2025					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung wegen interimistischer Geschäftsführung								
Geschäftsführungsvertrag entsprach nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung								
Konzernrichtlinie zu Prämien nicht eingehalten								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung

157.1 (1) Im Dezember 2020 bestellte die Wirtschaftsagentur XX interimistisch ohne vorherige öffentliche Ausschreibung zum Geschäftsführer.

Zu diesem Zeitpunkt war QQ bereits Geschäftsführer. Die Ausschreibung für dessen Geschäftsführungsfunktion erfolgte im September 2016. Hinsichtlich dieser Geschäftsführungsperiode lagen keine Unterlagen zur Ausschreibung vor.

(2) Im Mai 2021 schrieb die Wirtschaftsagentur zwei Geschäftsführungsfunktionen entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Dabei stellten sich die bisherigen Geschäftsführer QQ und XX als beste Bewerber heraus und die Wirtschaftsagentur bestellte diese erneut.

(3) Die Wirtschaftsagentur und Geschäftsführer QQ lösten den Vertrag mit Ende September 2023 einvernehmlich auf. Ab diesem Zeitpunkt war XX als Alleingeschäftsführer tätig.

(4) Aufgrund des Zeitablaufs der Geschäftsführungsfunktion von XX schrieb die Wirtschaftsagentur im Februar 2024 eine Geschäftsführungsfunktion entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Dabei stellte sich der bisherige Geschäftsführer XX als bester Bewerber heraus.

157.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von XX im Dezember 2020 keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Das Stellenbesetzungsgesetz sah hinsichtlich Ausschreibung keine Ausnahme für eine interimistische Geschäftsführung vor.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

157.3 Die Landesholding teilte mit, dass im Zuge der Umfirmierung der WiBuG es als notwendig erachtet worden sei, einen zweiten Geschäftsführer zu bestellen. Eine öffentliche Ausschreibung sei in angemessener Zeit für beide Geschäftsführerpositionen vorgenommen worden.

Nach der interimistischen Besetzung sei – wie üblich - eine öffentliche Ausschreibung erfolgt und somit sei das Stellenbesetzungsgesetz eingehalten worden.

157.4 Der BLRH betonte, dass die Wirtschaftsagentur mit QQ bereits über einen Geschäftsführer verfügte. Demnach bestand keine Vakanz in der Geschäftsführung.

Hinsichtlich der Bestellung interimistischer Geschäftsführer:innen entgegnete der BLRH, dass das Stellenbesetzungsgesetz nicht nur die endgültige, sondern grundsätzlich jede Bestellung von Geschäftsführungsfunktionen regelte. Der BLRH erkannte zwar an, dass in bestimmten Fällen wie zum Beispiel Krankheit, Tod oder Rücktritt einer/s Geschäftsführer:in eine Bestellung ohne vorherige Ausschreibung notwendig sein konnte. Die vom Land Burgenland und der Landesholding angeführte Literatur sah dementsprechend bei derartigen „unvorhersehbaren Vakanzen“ eine Ausnahme der Ausschreibungspflicht vor einer Bestellung vor. Aber auch dort wurde ausgeführt, dass es ratsam war, mit der interimistischen Geschäftsführung Personen zu betrauen, die nicht nur fachlich geeignet waren, sondern ihrerseits bereits aus einer öffentlichen Ausschreibung für eine vergleichbare Position hervorgegangen waren.

Nach Ansicht des BLRH wäre die Erfüllung des Stellenbesetzungsgesetzes, das eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden einer Stelle vorsah, somit jedenfalls möglich gewesen.

Der BLRH zweifelte nicht die grundsätzliche Erweiterung der Geschäftsführung an. Er hinterfragte nur die plötzliche Notwendigkeit, die einem Ausschreibungsverfahren von vermutlich wenigen Monaten entgegenstand.

Für den BLRH war eine derartige Dringlichkeit, die ein gesetzeskonformes Ausschreibungsverfahren verhindert hätte, ebenso wenig erkennbar wie eine Gefährdung des Unternehmenswohls oder eine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit des Unternehmens. (vgl. TZ 6.4)

Eignungsprüfung

158.1 (1) Geschäftsführer XX übte seine Geschäftsführungsfunktion für die Wirtschaftsagentur zunächst interimistisch aus, ohne vorherige Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

(2) Die Eignungsprüfungen führten im Jahr 2021 ein Personalberatungsunternehmen sowie im Jahr 2024 die Landesholding durch.

(3) Für die im Mai 2021 ausgeschriebene Stelle gaben fünf Personen eine Bewerbung ab. Das Personalberatungsunternehmen führte mit allen Bewerber:innen ein Hearing durch. QQ und XX gingen dabei als Erstgereihte hervor.

(4) Für die im Februar 2024 ausgeschriebene Stelle gab es drei Bewerbungen. Von diesen lud die Landesholding zwei Personen zu einem Hearing ein. Das Hearingteam bestand aus den Geschäftsführern der Landesholding sowie einer Mitarbeiterin der Landesholding. XX ging als Erstgereihter aus diesem Hearing hervor.

(5) Der BLRH glich die Kriterien gemäß Ausschreibung mit den Lebensläufen der Geschäftsführer QQ und XX ab. Zu den Kriterien der ersten Ausschreibung zählten zum Beispiel eine betriebswirtschaftliche Ausbildung (Universität oder Fachhochschule) bzw. eine vergleichbare Ausbildung sowie eine mehrjährige Leitungsfunktion in einem Wirtschaftsunternehmen. Die Kriterien bei der zweiten Ausschreibung waren großteils ident. Die Geschäftsführer QQ und XX erfüllten diese Kriterien.

158.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer XX seine Geschäftsführungsfunktion zunächst interimistisch ohne vorherige öffentliche Ausschreibung ausübte. Der BLRH sah darin eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes, da dieses keine Ausnahmen für interimistische Geschäftsführungen vorsah. Somit fehlte auch die notwendige Eignungsprüfung.

Dies führte dazu, dass XX durch diese interimistische Geschäftsführung im Vergleich zu einer gesetzeskonformen Vorgehensweise ein Vorteil für die spätere Eignungsprüfung verschafft wurde. Das Stellenbesetzungsgesetz sah eine Ausschreibung spätestens einen Monat nach Freiwerden der Geschäftsführungsfunktion vor.

Für die interimistische Geschäftsführung erhielt er ein Gehalt. Somit fielen für diese Geschäftsführungsfunktion bereits Aufwände für die Entlohnung an, ohne dass vorher eine Ausschreibung bzw. eine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes erfolgte. Bei Notwendigkeit kurzfristiger Geschäftsführungsbestellungen könnte auf Geschäftsführer:innen anderer Konzerngesellschaften zurückgegriffen werden. Diese waren verpflichtet, solche Funktionen unentgeltlich zu übernehmen.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

158.3 Die Landesholding hielt fest, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen mit Geschäftsführer:innen vom Konzern ohne vorherige Ausschreibung sehr wohl eine Eignungsprüfung stattgefunden habe. Die Eignungsprüfung habe im Zuge der Bestellung zum Geschäftsführer in der anderen Gesellschaft (Schwestergesellschaft - nach öffentlicher Ausschreibung) stattgefunden. Wie oben angeführt wurde, seien Organfunktionen unentgeltlich zu übernehmen und es werden natürlich nur Geschäftsführer mit Organfunktionen betraut, für die sie auch geeignet seien.

158.4 Die Beschränkung auf (Groß-)Muttergesellschaften begründete der BLRH damit, dass diese als Eigentümervertreter:innen über eine besondere strategische und inhaltliche Expertise in Bezug auf das Tochterunternehmen verfügten, die Geschäftsführer:innen von Schwestergesellschaften regelmäßig nicht in gleicher Weise zukam.

Auch der Rechnungshof Österreich erkannte als Ausnahme jene Fälle an, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene einer Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernahm.

Vertragsgestaltung

159.1 (1) Der erste Geschäftsführungsvertrag von QQ wurde im Jänner 2017 auf fünf Jahre befristet abgeschlossen. Dieser Vertrag wich im folgenden Punkt von der Vertragsschablonenverordnung ab, weil

- der Vertrag sah eine Vorauszahlung der möglichen Erfolgsprämie in 14 monatlichen Teilbeträgen vor.

Den zweiten Vertrag schlossen die Wirtschaftsagentur und QQ im Juli 2021 auf drei Jahre befristet ab. Dieser entsprach der Vertragsschablonenverordnung.

(2) Im September 2023 schlossen die Wirtschaftsagentur und QQ eine Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit Wirkung 30.09.2023 ab. Darin war geregelt, dass noch offener Urlaub im Ausmaß von 52 Arbeitstagen auszubezahlen war. Ebenso regelte sie die Prämienauszahlung für das Jahr 2023. Diese betrug 37,5 Prozent der maximalen Prämienhöhe.

(3) Mit XX schloss die Wirtschaftsagentur im Jänner 2021 einen auf sechs Monate befristeten Vertrag. Im Juli 2021 wurde ein neuer Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen. Dieser war auf drei Jahre befristet. Den dritten Vertrag schlossen die Wirtschaftsagentur und XX im Juni 2024 auf fünf Jahre befristet ab. Diese entsprachen der Vertragsschablonenverordnung.

159.2 Zu (1) Der BLRH kritisierte, dass der Geschäftsführungsvertrag mit QQ nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung entsprach. Die Vertragsschablonenverordnung schloss eine Vorauszahlung der Prämie aus. Der Vertrag vom Juli 2021 sah keine Vorauszahlung der Prämie mehr vor.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

Entlohnung

160.1 (1) Geschäftsführer QQ bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 20 Prozent des Fixgehalts. Ab 01.07.2021 erhöhte sich die Prämienmöglichkeit auf 23 Prozent des Fixgehalts.

(2) Geschäftsführer XX bezog ein jährliches Fixgehalt mit der Möglichkeit einer Prämie in Höhe von maximal 22,5 Prozent des Fixgehalts. Ab 01.07.2024 erhöhte sich die Prämienmöglichkeit auf 25 Prozent des Fixgehalts.

(3) Geschäftsführer QQ und XX schlossen mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden idente Zielvereinbarungen für die Jahre 2021, 2022 und 2023 ab.

Die Zielvereinbarungen führten aus, dass den beiden Geschäftsführern aufgrund ihrer Verträge eine Prämie in Höhe des Maximalbetrags zustehe.

Die Zielvereinbarungen für 2021 bis 2024 enthielten als ein Ziel die fehlerfreie und pünktliche Übermittlung der Quartalreports an die Landesholding.

(4) Geschäftsführer QQ erhielt in den Monaten Jänner bis Juni 2021 eine Vorauszahlung für seine Prämie für das Jahr 2021.

(5) Für die Zielerreichung 2021 legten die Geschäftsführer QQ und XX keine Nachweise vor. Die Wirtschaftsagentur zahlte eine Prämie mit einer Zielerreichung von 98,5 Prozent aus.

(6) Die Evaluierung der Zielerreichung für 2023 erfolgte für Geschäftsführer QQ im Rahmen seines Austritts. Geschäftsführer QQ legte dem Aufsichtsratsvorsitzenden keine Nachweise zur Zielerreichung vor. Den Zielerreichungsgrad berechnete er wie folgt:

– Annahme 50 Prozent Zielerreichung * 9 / 12 Monate Verbleib im Unternehmen im Jahr 2023 = 37,50 Prozent

(7) Die Zielerreichung für 2023 von Geschäftsführer XX unterschied sich in zwei Zielen von der Zielvereinbarung. Im Rahmen der Prüfung des BLRH evaluierte Geschäftsführer XX die entsprechende Zielerreichung neu. Dabei kam es zu keiner Änderung hinsichtlich der ausbezahlten Prämie.

(8) Geschäftsführer XX nahm an der „Licht ins Dunkel Gala“, organisiert vom Land Burgenland, teil. Geschäftsführer XX verrechnete die Nächtigung am Veranstaltungsort an die Wirtschaftsagentur weiter.

(9) Für die Geschäftsführung der Wirtschaftsagentur lag eine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor. Das aus Fixgehalt und Prämienmöglichkeit bestehende Gesamtjahresgehalt von QQ und XX lag innerhalb der Bandbreiten der Vergütungsempfehlung.

160.2 Zu (3) Der BLRH wies darauf hin, dass die Geschäftsführer QQ und XX keinen Anspruch auf Abschluss einer Zielvereinbarung hatten. Die Geschäftsführungsverträge sahen lediglich die Möglichkeit der Ausbezahlung von Prämien in Abstimmung mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden vor.

Der BLRH kritisierte daher, dass die Zielvereinbarungen von QQ und XX davon ausgingen, den Geschäftsführern stehe der Maximalbetrag zu.

Für den BLRH waren die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen. Bei notwendigen Einsparungen sollte eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie im Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.

Der BLRH bemängelte, dass ein Ziel von QQ und XX die fehlerfreie und pünktliche Übermittlung der Quartalreports an die Landesholding war. Ziele sollten anspruchsvoll gestaltet sein. Die Berichterstattung an die Konzernmutter zählte zu den Aufgaben einer Geschäftsführung und stellte für den BLRH kein anspruchsvolles Ziel dar.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer QQ von Jänner bis Juli 2021 monatliche Vorauszahlungen seiner Prämie erhielt. Eine monatliche Vorauszahlung des variablen Bezugsbestandteiles war gemäß Vertragsschablonenverordnung unzulässig. Der zweite Geschäftsführungsvertrag sah keine Vorauszahlungen mehr vor.

Zu (5) und (6) Der BLRH kritisierte, dass Geschäftsführer QQ und XX keine Nachweise zur Zielerreichung für das Jahr 2021 vorlegten. Zur Auszahlung gelangten 98,5 Prozent der höchstmöglichen Prämie.

Der BLRH kritisierte, dass der Aufsichtsratsvorsitzende eine Zielerreichung von 37,5 Prozent für 2023 bestätigte, obwohl der Geschäftsführer QQ keine Zielnachweise erbrachte.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.

Zu (7) Der BLRH kritisierte, dass sich die Zielvereinbarung von Geschäftsführer XX und die Zielevaluierung für das Jahr 2023 in zwei Zielen unterschied.

Der BLRH empfahl der Wirtschaftsagentur, sicherzustellen, dass die in der Zielevaluierung herangezogenen Ziele vollständig mit den zuvor in der Zielvereinbarung festgelegten Zielen übereinstimmen.

Zu (8) Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführer XX Nächtigungskosten für die Teilnahme an einer „Licht ins Dunkel Gala“ an die Wirtschaftsagentur verrechnete. Aus Sicht des BLRH war dies eine Veranstaltung, deren Charakterisierung als Dienstreise zu hinterfragen war. Wie in TZ 9.2 ausgeführt, gab es im Bereich der Landesholding keine Regelungen dazu, wie mit der Verrechnung von Aufwendungen in Zusammenhang mit solchen Veranstaltungen umzugehen war.

Hinsichtlich Empfehlung verwies der BLRH auf TZ 23.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Entlohnung zu berücksichtigenden Punkte in den TZ 9.2, 10.2, 11.2 und 12.2.

160.3 Zu (3) Die Landesholding teilte mit, dass die drei Empfehlungen zur Einhaltung der SMART- Vorgabe, anspruchsvolle Ziele zu definieren sowie Festlegung der Nachweise, die für die Zielerreichung vorgelegt werden müssen, aufgegriffen und umgesetzt seien bzw. künftig würden.

Der BLRH vertrete im Prüfungsbericht die Auffassung, dass die Prämienhöhe und das Unternehmensinteresse stets abzuwägen seien und bei notwendigen Einsparungen eine Reduktion oder ein Verzicht auf die Prämie in Betracht gezogen werden sollte.

Sowohl die Vertragsschablonenverordnung als auch der Geschäftsführungsvertrag würden vorsehen, dass der Geschäftsführung als Abgeltung für die Tätigkeit ein Gesamtjahresentgelt gebühre, das sich aus dem Grundgehalt und einem variablen Bezugsbestandteil zusammensetze. Variable Bezugsbestandteile dürften nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und seien mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen. Dies sei in den betreffenden Geschäftsführungsverträgen ab 2024 mit maximal 25 Prozent (zuvor mit 22,5 bzw. 23 Prozent) des Grundgehaltes bestimmt worden.

Gemäß der Konzernrichtlinie „Abschluss von Zielvereinbarungen“ der Landesholding Burgenland müssten Ziele spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert („SMART“ – Ziele) sein und sollten direkt von der Geschäftsführung beeinflussbar sein und überwiegend durch ihre oder seine Leistung erfüllt werden.

Im Geschäftsführungsvertrag sei weiters geregelt, dass die genaue Zusammensetzung der Erfolgsvergütung jährlich im Vorhinein in einer Zielvereinbarung schriftlich zu vereinbaren sei. In der Zielvereinbarung werde somit konkretisiert, welche leistungs- und erfolgsorientierten Ziele je nach Erfüllungsgrad die maximal 25 Prozent Erfolgsvergütung (vorher 22,5 bzw. 23 Prozent) auslösen können. Eine Kürzung bzw. Streichung der Prämie auf Basis von nicht leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten sei vom Wortlaut der angeführten Bestimmungen nicht gedeckt und würde auch nicht der Lebensrealität entsprechen.

Die Prämienhöhe sei eindeutig im Vertrag fixiert und bedürfe daher keiner Festschreibung auf den Zielvereinbarungen. Es sei klar, dass bei voller Erreichung der Ziele, die Prämie im vollen Ausmaß auszubezahlen sei. Ein Vermerk auf der Zielvereinbarung werde künftig aber vorgenommen werden.

Zu (5), (6) und (7) Die Landesholding hielt fest, dass grundsätzlich Prämien nur nach Zielerreichung ausbezahlt würden und künftig werde noch mehr Augenmerk daraufgelegt werden. Dies gelte natürlich auch für eine exakte Zielevaluierung.

Zur „Licht-ins-Dunkel“ Gala wurde angemerkt, dass es eine Konzernrichtlinie „Compliance“ gebe, die selbstverständlich im Hinblick auf neu gewonnene Erkenntnisse, einschließlich der Empfehlungen des BLRH sowie in Entsprechung rechtlicher Rahmenbedingungen und wirtschaftlicher Gegebenheiten regelmäßig adaptiert werde.

160.4 Zu (3) Der BLRH entgegnete, dass die Geschäftsführungsverträge keinen Anspruch auf Prämien enthielten. Gemäß den Geschäftsführungsverträgen **konnte** über das Grundgehalt hinaus eine Erfolgsvergütung gezahlt werden, deren Höhe **maximal** einen Prozentsatz des Grundgehalts für ein Geschäftsjahr betragen durfte.

Vertraglich vereinbart war somit eine Prämienmöglichkeit („*konnte*“) bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Somit bestand vertraglich keine Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Abschluss und der Betrag waren mit dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden[153] zu vereinbaren. Da somit auch möglich war, keine Zielvereinbarung abzuschließen, war es nach Ansicht des BLRH dementsprechend auch möglich, eine Zielvereinbarung mit einem niedrigeren Betrag als dem Höchstbetrag festzulegen.

Folglich sah es der BLRH als notwendig an, die konkrete Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen festzuhalten.

Für den BLRH war es selbstverständlich, dass von einer bereits für ein Geschäftsjahr abgeschlossenen Zielvereinbarung über den Höchstbetrag nicht abgewichen werden konnte. Vor Abschluss dieser Vereinbarung konnte jedoch im Interesse des Unternehmens der Spielraum bis zum vereinbarten Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

[153] Bzw. der/dem Eigentümervertreter:in.

Wohnbau Burgenland GmbH

161.1 Die **Wohnbau** stand im Alleineigentum der Landesholding.

Tabelle 49: Geschäftsführungen Wohnbau

Geschäftsführung	Ausschreibung	Von	Bis	2021	2022	2023	2024	2025
Wohnbau								
A	nein	01.01.2020	laufend					
Wesentliche Feststellungen								
fehlende Ausschreibung und Eignungsprüfung								
Geschäftsführungsvertrag entsprach nicht in allen Punkten der Vertragsschablonenverordnung								

Quelle: Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Ausschreibung und Eignungsprüfung

162.1 (1) Im Dezember 2019 bestellte die Wohnbau Geschäftsführerin A ohne vorherige öffentliche Ausschreibung.

(2) In Folge der unterbliebenen öffentlichen Ausschreibung konnte der BLRH keine Prüfungshandlungen im Rahmen der Eignungsprüfung von Geschäftsführerin A vornehmen.

162.2 Zu (1) und (2) Der BLRH kritisierte, dass der Bestellung von Geschäftsführerin A keine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz voranging.

Der BLRH kritisierte, dass die Wohnbau mangels öffentlicher Ausschreibung keine Eignungsprüfung im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes von Geschäftsführerin A durchführte.

Der BLRH empfahl der Wohnbau, Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.

Der BLRH empfahl der Wohnbau, nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.

Der BLRH verwies auf die bei der Ausschreibung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 5.2.

Der BLRH verwies auf die bei der Eignungsprüfung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 6.2.

162.3 Die Landesholding führte aus, dass Geschäftsführerin A Dienstnehmerin der Landesholding gewesen sei und mit der Geschäftsführung der Wohnbau Burgenland GmbH betraut worden sei. Die Ansicht des BLRH, wonach eine Ausschreibung nur unterbleiben könne, wenn ein Leitungsorgan einer (Groß-)Muttergesellschaft die Geschäftsführungsfunktion einer Tochtergesellschaft ohne zusätzliches Gehalt übernehme, könne nicht geteilt werden. Aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen als auch aus Gründen des Unternehmenswohles mache es Sinn, wenn geeignete Dienstnehmer:innen im Konzern (z.B. in Führungs- oder Beteiligungsmanagementfunktionen) zusätzlich unentgeltliche Geschäftsführungsfunktionen übernähmen. Eine öffentliche Ausschreibung von Geschäftsführungspositionen ohne Entgelt sei nach Ansicht der Landesholding realitätsfremd und widerspreche dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Aus diesem Grund sei A zur Geschäftsführerin bestellt worden. In ihrem Dienstvertrag sei auch explizit festgehalten, dass Organfunktionen unentgeltlich übernommen werden müssten.

Weiters wurde ausdrücklich festgehalten, dass bei der Besetzung von unentgeltlichen Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen ohne vorherige Ausschreibung diese sehr wohl einem Auswahlverfahren – und zwar im Rahmen ihrer Einstellung - unterlägen und somit eine entsprechende Eignungsprüfung durchliefen. Bei der Einstellung der Geschäftsführerin A sei die Eignung überprüft worden und aufgrund ihres Know Hows sei sie auch als geeignet für die Übernahme der Geschäftsführung der Wohnbau erachtet worden.

162.4 Hinsichtlich der „*unentgeltlichen*“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch **Dienstnehmer:innen** hielt der BLRH ausdrücklich fest, dass diese Vorgehensweise dem Stellenbesetzungsgesetz widersprach.

Der BLRH verwies wieder auf den Bericht des Rechnungshof Österreich zu Managerverträgen aus dem Jahr 2011.[154] Auch dieser erachtete eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung als den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine solche Auslegung würde es den Unternehmen ermöglichen, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, ihnen anschließend eine Geschäftsführungsfunktion zu übertragen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. Genau diese Vorgehensweise sollte aber durch das Stellenbesetzungsgesetz verhindert werden.

[154] Siehe Rechnungshof Österreich, Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), 2011, S. 46 TZ 6.4.

Weiters führte der Rechnungshof Österreich aus, es bestünde ein wesentlicher Unterschied darin, ob jemand diese Aufgaben als rechtlich abhängige/r Dienstnehmer:in oder als eigenverantwortliche/r Geschäftsführer:in ausübte.

Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand durfte nach Auffassung des Rechnungshof Österreich und des BLRH keinesfalls dazu führen, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet und damit den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht entsprochen wurde.

Weiters gab der BLRH zur angesprochenen „***Unentgeltlichkeit***“ folgendes zu bedenken: Zum einen verrechneten einzelne Gesellschaften in denen das Dienstverhältnis bestand, Teile der Gehaltskosten an die Gesellschaften weiter, in welcher die Geschäftsführungsfunktion ausgeübt wurde. Zum anderen ließ das Argument der Landesholding, die Geschäftsführungsfunktionen würden ohne zusätzliches Entgelt ausgeübt werden, den Schluss zu, dass die Dienstnehmer:innen 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.

Der BLRH betonte, dass er die tatsächliche Eignung der angeführten Dienstnehmer:innen nicht beurteilte. Den BLRH überraschte jedoch die Behauptung der Landesholding, dass Dienstnehmer:innen beim Auswahlverfahren eine Eignungsprüfung hinsichtlich ihrer Eignung für eine Geschäftsführungsfunktion durchliefen. Es war davon auszugehen, dass eine Eignungsprüfung für eine Geschäftsführungsfunktion anders ausgestaltet war als jene für ein „normales“ Dienstverhältnis.

Auch wenn dann unmittelbar vor Betrauung mit der Geschäftsführungsfunktion eine Prüfung der Eignung vorgenommen wurde, entsprach dies nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Durch die Besetzung der Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen fehlte ein transparentes Ausschreibungsverfahren inklusive Eignungsprüfung gemäß Stellenbesetzungsgesetz.

Vertragsgestaltung

163.1 Geschäftsführerin A war Dienstnehmerin der Landesholding und übte ihre Geschäftsführungsfunktion im Rahmen ihres Dienstvertrags aus. Der Dienstvertrag entsprach nicht der Vertragsschablonenverordnung, beispielsweise weil er nicht befristet war und kein Fixgehalt vorsah.

163.2 Der BLRH kritisierte, dass der Dienstvertrag von Geschäftsführerin A nicht der Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH kritisierte, dass die Wohnbau keinen Geschäftsführungsvertrag mit Geschäftsführerin A entsprechend der Vertragsschablonenverordnung abschloss.

Der BLRH empfahl der Wohnbau, stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.

Der BLRH verwies auf die bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigenden Punkte in TZ 7.2.

163.3 Die Landesholding merkte an, dass es als sinnvoll erachtet worden sei, eine geeignete Dienstnehmerin der Landesholding mit der Geschäftsführungsfunktion zu betrauen. Ein Dienstvertrag liege vor, der naturgemäß nicht den Regelungen der Vertragsschablonenverordnung unterworfen sei. Man dürfe aber nicht übersehen, dass die Dienstnehmerin jedoch die zusätzlichen Geschäftsführungstätigkeiten unentgeltlich erbringe und somit der Abschluss eines separaten Geschäftsführungsvertrages nach Ansicht der Landesholding als nicht zielführend angesehen werde. Weiters habe neben weitreichenden Kosteneinsparungen durch die Nicht-Besetzung weiterer Geschäftsführer:innen mit entsprechendem Geschäftsführungsgehalt bei Übernahme von der Geschäftsführungsfunktion durch die Dienstnehmerin wichtiges Know-How in die Gesellschaft eingebracht werden können.

163.4 Der BLRH entgegnete, dass die rechtlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung durch den Dienstvertrag nicht erfüllt waren.

Die Besetzung von **Geschäftsführungsfunktionen mit Dienstnehmer:innen** ohne vorhergehende öffentliche Ausschreibung stellte eine Umgehung des Stellenbesetzungsgesetzes dar. Der BLRH erinnerte die Landesholding daran, dass Wirtschaftlichkeitsüberlegungen nicht als Begründung für die Umgehung gesetzlicher Vorgaben dienen konnten. Der Landesholding kam bei der Ausschreibung von Geschäftsführungsfunktionen keine Wahlfreiheit zu, weder aus Gründen der Sparsamkeit, der Wirtschaftlichkeit oder aus sonstigen Zweckmäßigkeitsgründen.

Der BLRH wiederholte, dass eine solche Auslegung es den Unternehmen ermöglichen würde, Dienstnehmer:innen ohne Ausschreibungen aufzunehmen, dann mit einer Geschäftsführungsfunktion zu betrauen und somit letztlich ohne transparentes Verfahren die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes zu umgehen. (vgl. TZ 162.4)

Der BLRH wies auf die Ungleichbehandlung zwischen Geschäftsführer:innen mit Geschäftsführungsvertrag und Dienstnehmer:innen die eine Geschäftsführung ausübten, hin. Erstere hatten sich einem umfassenden Ausschreibungsverfahren zu stellen. Außerdem waren deren Verträge befristet und nicht indexiert. Dienstnehmer:innen wurden ohne Ausschreibung und unbefristet bestellt sowie deren Gehalt großteils indexiert. Letztlich stünde es den Dienstnehmer:innen auch frei, sich auf die ausgeschriebenen Geschäftsführungsstellen zu bewerben.

Hinsichtlich der „***unentgeltlichen***“ Ausübung von Geschäftsführungsfunktionen durch Dienstnehmer:innen entgegnete der BLRH, dass auch in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz anzuwenden war. Zu den weiteren Ausführungen zur „*unentgeltlichen*“ Ausübung verwies der BLRH auf TZ 162.4.

Entlohnung

164.1 Geschäftsführerin A war Dienstnehmerin bei der Landesholding. Sie bezog dort ein Gehalt. Prämien wurden im überprüften Zeitraum keine ausbezahlt.

Für die Geschäftsführung der Wohnbau Burgenland lag keine Vergütungsempfehlung der Landesholding vor.

164.2 Der BLRH wies darauf hin, dass Geschäftsführerin A ein indexiertes Gehalt auf Basis ihres Dienstvertrags mit der Landesholding erhielt.

Schlussbemerkungen

Zusammenfassend empfahl der BLRH dem Land Burgenland, der Landesholding, der ATHENA, der AVITA Resort GmbH, der Betreuung und Pflege, der BP Heiligenkreuz, der BP Mittelburgenland, der BP Müllendorf, der BP Nickelsdorf, der BP S7, der BRM und der Ceramico:

Nr.	Empfehlung	Land Burgenland	Landesholding	ATHENA	AVITA Resort GmbH	Betreuung und Pflege	BP Heiligenkreuz	BP Mittelburgenland	BP Müllendorf	BP Nickelsdorf	BP S7	BRM	Ceramico
1	Maßnahmen zu setzen, um die Frauenquote im Bereich der Geschäftsführungen zu erhöhen.	X											
2	die Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung freiwillig anzuwenden.				X								
3	für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.		X		X							X	
4	von der im Geschäftsführungsvertrag vereinbarten Prämienvoraussetzung nicht abzuweichen.				X								
5	Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.	X					X	X	X	X	X		X
6	nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.						X	X	X	X	X		X
7	im Rahmen der Eignungsprüfung nachvollziehbar zu dokumentieren, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.			X								X	

Nr.	Empfehlung	Land Burgenland	Landesholding	ATHENA	AVITA Resort GmbH	Betreuung und Pflege	BP Heiligenkreuz	BP Mittelburgenland	BP Müllendorf	BP Nickelsdorf	BP S7	BRM	Ceramico
8	bei Abschluss von Vorstands- bzw. Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.											**X**	
9	Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.											**X**	
10	bezahlte Mahlzeiten beim Taggeld in Abzug zu bringen.											**X**	
11	Taggelder erst ab einer Dauer der Dienstreise von drei Stunden auszubezahlen.											**X**	
12	Regelungen für die Verrechnung an die Gesellschaft von Aufwendungen in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Veranstaltungen wie der „Licht ins Dunkel Gala“ zu erlassen.		**X**										
13	die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.		**X**				**X**					**X**	**X**
14	bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie in Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.		**X**									**X**	**X**
15	die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.											**X**	**X**
16	in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Vorstände bzw. Geschäftsführungen die Zielerreichung zu belegen hatten.		**X**									**X**	**X**
17	die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.											**X**	**X**

Nr.	Empfehlung	Land Burgenland	Landesholding	ATHENA	AVITA Resort GmbH	Betreuung und Pflege	BP Heiligenkreuz	BP Mittelburgenland	BP Müllendorf	BP Nickelsdorf	BP S7	BRM	Ceramico
18	die Einhaltung der zu erfüllenden Ausschreibungskriterien nachvollziehbar du dokumentieren. Bei bestehenden Zweifeln sollte darauf im Hearingbericht explizit Bezug genommen werden.					**X**							
19	stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.					**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**
20	bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.												
21	Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.						**X**						
22	vorgegebene Gehaltsbandbreiten für Geschäftsführer:innen einzuhalten.												
23	die Gewährung der Ausgleichszahlung hinsichtlich der Rechtmäßigkeit zu prüfen.		**X**										
24	den Verbrauch der Überstunden gemäß Vertrag für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.												
25	keine Auszahlungen von nicht angeordneten und genehmigten Überstunden vorzunehmen.						**X**						
26	den Verbrauch der Urlaubstage für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.												

Nr.	Empfehlung	Land Burgenland	Landesholding	ATHENA	AVITA Resort GmbH	Betreuung und Pflege	BP Heiligenkreuz	BP Mittelburgenland	BP Müllendorf	BP Nickelsdorf	BP S7	BRM	Ceramico
27	keine Auszahlung von Urlaubsansprüchen über mehrjährige Zeiträume zuzulassen. Dabei sollten die Verjährungsbestimmungen des Urlaubsgesetzes berücksichtigt werden.												
28	keine Prämien ohne konkrete vertragliche Grundlage zu vereinbaren.						**X**						
29	mit Geschäftsführer:innen schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.						**X**						**X**
30	Gehaltsbestandteile auf Grundlage eines Dienstverhältnisses ausschließlich von jenem Unternehmen auszuzahlen, mit welchem das Dienstverhältnis besteht. Die Ausstellung zusätzlicher Honorarnoten für Tätigkeiten, die im Rahmen des Dienstvertrags zu erbringen sind, sollte ausgeschlossen werden.						**X**						
31	die Bemessungsgrundlage von Prämien klar zu regeln. So sollte zum Beispiel festgelegt werden, dass Sachbezüge und Urlaubsersatzleistungen nicht zur Berechnungsbasis der Prämie zählen.						**X**						
32	bei unterjährigen Austritten die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.						**X**						
33	sicherzustellen, dass die in der Zielevaluierung herangezogenen Ziele vollständig mit den zuvor in der Zielvereinbarung festgelegten Zielen übereinstimmen.												
34	Zielevaluierungen von den Geschäftsführer:innen und Genehmigenden zu unterzeichnen.												

Nr.	Empfehlung	Land Burgenland	Landesholding	ATHENA	AVITA Resort GmbH	Betreuung und Pflege	BP Heiligenkreuz	BP Mittelburgenland	BP Müllendorf	BP Nickelsdorf	BP S7	BRM	Ceramico
35	Ausschreibungskriterien in öffentlichen Ausschreibungen klar festzulegen um sicherzustellen, dass die Eignungsprüfung effizient durchgeführt werden kann und ausschließlich qualifizierte Bewerber:innen angesprochen werden.	**X**											**X**
36	Ausschreibungskriterien festzulegen, die alle Aufgabenbereiche der Geschäftsführung abdecken.	**X**											**X**
37	Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden.	**X**	**X**										**X**
38	in den bestehenden Fällen mit mehreren auszahlenden Stellen, die Einhaltung des Fixgehalts jährlich zu überprüfen.	**X**	**X**										**X**
39	das im Geschäftsführungsvertrag vereinbarte Fixgehalt einzuhalten.	**X**	**X**										**X**
40	bei unterjährigen Dienstantritten oder bei unterjährigen Vertragsanpassungen die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.												**X**
41	auch bei Gesellschaften mit Minderheitsbeteiligungen darauf hinzuwirken, keine Prämien ohne schriftliche Zielvereinbarung auszubezahlen.		**X**										
42	keine nachträglichen Erhöhungen des Gehalts bzw. der Prämienmöglichkeit während der Vertragslaufzeit der Geschäftsführer:innen vorzunehmen.												
43	die Ziele innerhalb der in der Konzernrichtlinie vorgesehenen Frist schriftlich zu vereinbaren.												

Nr.	Empfehlung	Land Burgenland	Landesholding	ATHENA	AVITA Resort GmbH	Betreuung und Pflege	BP Heiligenkreuz	BP Mittelburgenland	BP Müllendorf	BP Nickelsdorf	BP S7	BRM	Ceramico
44	Regelungen zur Anrechnung einer Jubiläumsgeldzahlung in den Geschäftsführungsverträgen aufzunehmen.	**X**											
45	Kilometergelder für Dienstreisen am Lohnkonto abzubilden.												
46	als Alleingesellschafterin der Landesholding, Entscheidungen im Zusammenhang mit Geschäftsführungsverträgen stets anhand der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu treffen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Er begründete dies damit, dass im Umgang mit öffentlichen Geldern stets ein höherer Sorgfaltsmaßstab angesetzt werden sollte.	**X**											
47	den Bewerbungsprozess innerhalb eines Zeitraums von maximal sechs Monaten abzuschließen.												
48	Geschäftsführer:innen ausschließlich leistungs- und erfolgsorientierte Prämien auszuzahlen.												
49	Kilometergelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.												
50	bei der Bestellung der Geschäftsführung Beschlüsse des Landes Burgenland einzuholen.	**X**											
51	Geschäftsführer:innen für die Übernahme von Organfunktionen in anderen Beteiligungs- oder Konzernunternehmen kein zusätzliches Gehalt auszuzahlen.												
52	keine Vorauszahlungen auf Prämien bei Geschäftsführer:innen vorzunehmen.												

Nr.	Empfehlung	Land Burgenland	Landesholding	ATHENA	AVITA Resort GmbH	Betreuung und Pflege	BP Heiligenkreuz	BP Mittelburgenland	BP Müllendorf	BP Nickelsdorf	BP S7	BRM	Ceramico
53	bei der Zusammensetzung der Hearingteams darauf zu achten, dass auch Expert:innen aus den entsprechenden fachlichen Bereichen vertreten sind.												
54	die Anzahl der Fahrzeuge in Hinblick auf deren Betriebsnotwendigkeit zu prüfen. Sollte diese nicht gegeben sein, wäre die Anzahl der Fahrzeuge entsprechend zu reduzieren.												
55	Kilometergelder und Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.												
56	die Auswahl der/des bestgeeigneten Bewerber:in sicherzustellen und dies auch nachvollziehbar zu dokumentieren.												
57	Geschäftsführungstätigkeiten ausschließlich auf Basis eines Geschäftsführungsvertrags mit der betreffenden Gesellschaft auszuüben.	**X**											

Zusammenfassend empfahl der BLRH der DFT, der FutureTech, der Gästehäuser und Küchen, der Gesundheit Burgenland, der Gesundheitsservice, der Golf- und Thermenresort, der Hochschule, der Immo-Sport, der Labor, der Landessportzentrum, der LHB-Immo und der LIB:

Nr.	Empfehlung	DFT	FutureTech	Gästehäuser und Küchen	Gesundheit Burgenland	Gesundheitsservice	Golf- und Thermenresort	Hochschule	Immo-Sport	Labor	Landessportzentrum	LHB-Immo	LIB
1	Maßnahmen zu setzen, um die Frauenquote im Bereich der Geschäftsführungen zu erhöhen.												
2	die Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung freiwillig anzuwenden.												
3	für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.			**X**	**X**								
4	von der im Geschäftsführungsvertrag vereinbarten Prämienvoraussetzung nicht abzuweichen.												
5	Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**	**X**	**X**	**X**	
6	nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.	**X**	**X**	**X**		**X**	**X**		**X**	**X**	**X**	**X**	
7	im Rahmen der Eignungsprüfung nachvollziehbar zu dokumentieren, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.			**X**									

Nr.	Empfehlung	DFT	FutureTech	Gästehäuser und Küchen	Gesundheit Burgenland	Gesundheitsservice	Golf- und Thermenresort	Hochschule	Immo-Sport	Labor	Landessportzentrum	LHB-Immo	LIB
8	bei Abschluss von Vorstands- bzw. Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.				**X**								**X**
9	Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.												
10	bezahlte Mahlzeiten beim Taggeld in Abzug zu bringen.												
11	Taggelder erst ab einer Dauer der Dienstreise von drei Stunden auszubezahlen.												
12	Regelungen für die Verrechnung an die Gesellschaft von Aufwendungen in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Veranstaltungen wie der „Licht ins Dunkel Gala“ zu erlassen.												
13	die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.							**X**					**X**
14	bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie in Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.							**X**					**X**
15	die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.			**X**	**X**								**X**
16	in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Vorstände bzw. Geschäftsführungen die Zielerreichung zu belegen hatten.			**X**									**X**
17	die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.			**X**	**X**								

Nr.	Empfehlung	DFT	FutureTech	Gästehäuser und Küchen	Gesundheit Burgenland	Gesundheitsservice	Golf- und Thermenresort	Hochschule	Immo-Sport	Labor	Landessportzentrum	LHB-Immo	LIB
18	die Einhaltung der zu erfüllenden Ausschreibungskriterien nachvollziehbar du dokumentieren. Bei bestehenden Zweifeln sollte darauf im Hearingbericht explizit Bezug genommen werden.			**X**		**X**							
19	stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.	**X**	**X**			**X**	**X**		**X**	**X**	**X**	**X**	
20	bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.			**X**	**X**	**X**							
21	Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.			**X**	**X**								**X**
22	vorgegebene Gehaltsbandbreiten für Geschäftsführer:innen einzuhalten.				**X**								
23	die Gewährung der Ausgleichszahlung hinsichtlich der Rechtmäßigkeit zu prüfen.												
24	den Verbrauch der Überstunden gemäß Vertrag für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.												
25	keine Auszahlungen von nicht angeordneten und genehmigten Überstunden vorzunehmen.												
26	den Verbrauch der Urlaubstage für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.												

Nr.	Empfehlung	DFT	FutureTech	Gästehäuser und Küchen	Gesundheit Burgenland	Gesundheitsservice	Golf- und Thermenresort	Hochschule	Immo-Sport	Labor	Landessportzentrum	LHB-Immo	LIB
27	keine Auszahlung von Urlaubsansprüchen über mehrjährige Zeiträume zuzulassen. Dabei sollten die Verjährungsbestimmungen des Urlaubsgesetzes berücksichtigt werden.												
28	keine Prämien ohne konkrete vertragliche Grundlage zu vereinbaren.												
29	mit Geschäftsführer:innen schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.			**X**									
30	Gehaltsbestandteile auf Grundlage eines Dienstverhältnisses ausschließlich von jenem Unternehmen auszuzahlen, mit welchem das Dienstverhältnis besteht. Die Ausstellung zusätzlicher Honorarnoten für Tätigkeiten, die im Rahmen des Dienstvertrags zu erbringen sind, sollte ausgeschlossen werden.												
31	die Bemessungsgrundlage von Prämien klar zu regeln. So sollte zum Beispiel festgelegt werden, dass Sachbezüge und Urlaubsersatzleistungen nicht zur Berechnungsbasis der Prämie zählen.												
32	bei unterjährigen Austritten die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.												
33	sicherzustellen, dass die in der Zielevaluierung herangezogenen Ziele vollständig mit den zuvor in der Zielvereinbarung festgelegten Zielen übereinstimmen.												
34	Zielevaluierungen von den Geschäftsführer:innen und Genehmigenden zu unterzeichnen.												

Nr.	Empfehlung	DFT	FutureTech	Gästehäuser und Küchen	Gesundheit Burgenland	Gesundheitsservice	Golf- und Thermenresort	Hochschule	Immo-Sport	Labor	Landessportzentrum	LHB-Immo	LIB
35	Ausschreibungskriterien in öffentlichen Ausschreibungen klar festzulegen um sicherzustellen, dass die Eignungsprüfung effizient durchgeführt werden kann und ausschließlich qualifizierte Bewerber:innen angesprochen werden.												
36	Ausschreibungskriterien festzulegen, die alle Aufgabenbereiche der Geschäftsführung abdecken.												
37	Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden.							**X**					
38	in den bestehenden Fällen mit mehreren auszahlenden Stellen, die Einhaltung des Fixgehalts jährlich zu überprüfen.							**X**					
39	das im Geschäftsführungsvertrag vereinbarte Fixgehalt einzuhalten.												
40	bei unterjährigen Dienstantritten oder bei unterjährigen Vertragsanpassungen die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.												
41	auch bei Gesellschaften mit Minderheitsbeteiligungen darauf hinzuwirken, keine Prämien ohne schriftliche Zielvereinbarung auszubezahlen.												
42	keine nachträglichen Erhöhungen des Gehalts bzw. der Prämienmöglichkeit während der Vertragslaufzeit der Geschäftsführer:innen vorzunehmen.			**X**									
43	die Ziele innerhalb der in der Konzernrichtlinie vorgesehenen Frist schriftlich zu vereinbaren.			**X**									

Nr.	Empfehlung	DFT	FutureTech	Gästehäuser und Küchen	Gesundheit Burgenland	Gesundheitsservice	Golf- und Thermenresort	Hochschule	Immo-Sport	Labor	Landessportzentrum	LHB-Immo	LIB
44	Regelungen zur Anrechnung einer Jubiläumsgeldzahlung in den Geschäftsführungsverträgen aufzunehmen.							**X**					
45	Kilometergelder für Dienstreisen am Lohnkonto abzubilden.												
46	als Alleingesellschafterin der Landesholding, Entscheidungen im Zusammenhang mit Geschäftsführungsverträgen stets anhand der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu treffen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Er begründete dies damit, dass im Umgang mit öffentlichen Geldern stets ein höherer Sorgfaltsmaßstab angesetzt werden sollte.												
47	den Bewerbungsprozess innerhalb eines Zeitraums von maximal sechs Monaten abzuschließen.												
48	Geschäftsführer:innen ausschließlich leistungs- und erfolgsorientierte Prämien auszuzahlen.												
49	Kilometergelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.												
50	bei der Bestellung der Geschäftsführung Beschlüsse des Landes Burgenland einzuholen.												
51	Geschäftsführer:innen für die Übernahme von Organfunktionen in anderen Beteiligungs- oder Konzernunternehmen kein zusätzliches Gehalt auszuzahlen.												
52	keine Vorauszahlungen auf Prämien bei Geschäftsführer:innen vorzunehmen.												

Nr.	Empfehlung	DFT	FutureTech	Gästehäuser und Küchen	Gesundheit Burgenland	Gesundheitsservice	Golf- und Thermenresort	Hochschule	Immo-Sport	Labor	Landessportzentrum	LHB-Immo	LIB
53	bei der Zusammensetzung der Hearingteams darauf zu achten, dass auch Expert:innen aus den entsprechenden fachlichen Bereichen vertreten sind.												
54	die Anzahl der Fahrzeuge in Hinblick auf deren Betriebsnotwendigkeit zu prüfen. Sollte diese nicht gegeben sein, wäre die Anzahl der Fahrzeuge entsprechend zu reduzieren.												
55	Kilometergelder und Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.												
56	die Auswahl der/des bestgeeigneten Bewerber:in sicherzustellen und dies auch nachvollziehbar zu dokumentieren.												
57	Geschäftsführungstätigkeiten ausschließlich auf Basis eines Geschäftsführungsvertrags mit der betreffenden Gesellschaft auszuüben.												

Zusammenfassend empfahl der BLRH der Lovebiirds, der LVA, der Marienkron, der Neusiedler Seebahn, der Pflegeheim Betrieb, der Pflegeservice, der Seewinkeltherme Besitz, der Sonnentherme, der SOWO, der Soziale Dienste, der Sport Burgenland und der Technologiezentren:

Nr.	Empfehlung	Lovebiirds	LVA	Marienkron	Neusiedler Seebahn	Pflegeheim Betrieb	Pflegeservice	Seewinkeltherme Besitz	Sonnentherme	SOWO	Soziale Dienste	Sport Burgenland	Technologiezentren
1	Maßnahmen zu setzen, um die Frauenquote im Bereich der Geschäftsführungen zu erhöhen.												
2	die Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung freiwillig anzuwenden.												
3	für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.								**X**			**X**	
4	von der im Geschäftsführungsvertrag vereinbarten Prämienvoraussetzung nicht abzuweichen.												
5	Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.	**X**	**X**		**X**			**X**			**X**	**X**	**X**
6	nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.	**X**	**X**		**X**			**X**	**X**			**X**	**X**
7	im Rahmen der Eignungsprüfung nachvollziehbar zu dokumentieren, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.				**X**								

Nr.	Empfehlung	Lovebirds	LVA	Marienkron	Neusiedler Seebahn	Pflegeheim Betrieb	Pflegeservice	Seewinkeltherme Besitz	Sonnentherme	SOWO	Soziale Dienste	Sport Burgenland	Technologiezentren
8	bei Abschluss von Vorstands- bzw. Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.				**X**		**X**				**X**	**X**	
9	Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.												
10	bezahlte Mahlzeiten beim Taggeld in Abzug zu bringen.												
11	Taggelder erst ab einer Dauer der Dienstreise von drei Stunden auszubezahlen.												
12	Regelungen für die Verrechnung an die Gesellschaft von Aufwendungen in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Veranstaltungen wie der „Licht ins Dunkel Gala“ zu erlassen.												
13	die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.									**X**		**X**	
14	bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie in Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.									**X**		**X**	
15	die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.								**X**	**X**		**X**	
16	in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Vorstände bzw. Geschäftsführungen die Zielerreichung zu belegen hatten.									**X**			
17	die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.								**X**				

Nr.	Empfehlung	Lovebirds	LVA	Marienkron	Neusiedler Seebahn	Pflegeheim Betrieb	Pflegeservice	Seewinkeltherme Besitz	Sonnentherme	SOWO	Soziale Dienste	Sport Burgenland	Technologiezentren
18	die Einhaltung der zu erfüllenden Ausschreibungskriterien nachvollziehbar du dokumentieren. Bei bestehenden Zweifeln sollte darauf im Hearingbericht explizit Bezug genommen werden.												
19	stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.	**X**	**X**		**X**			**X**				**X**	**X**
20	bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.										**X**		
21	Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.			**X**		**X**			**X**			**X**	
22	vorgegebene Gehaltsbandbreiten für Geschäftsführer:innen einzuhalten.										**X**		
23	die Gewährung der Ausgleichszahlung hinsichtlich der Rechtmäßigkeit zu prüfen.												
24	den Verbrauch der Überstunden gemäß Vertrag für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.												
25	keine Auszahlungen von nicht angeordneten und genehmigten Überstunden vorzunehmen.												
26	den Verbrauch der Urlaubstage für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.												

Nr.	Empfehlung	Lovebirds	LVA	Marienkron	Neusiedler Seebahn	Pflegeheim Betrieb	Pflegeservice	Seewinkelterme Besitz	Sonnentherme	SOWO	Soziale Dienste	Sport Burgenland	Technologiezentren
27	keine Auszahlung von Urlaubsansprüchen über mehrjährige Zeiträume zuzulassen. Dabei sollten die Verjährungsbestimmungen des Urlaubsgesetzes berücksichtigt werden.												
28	keine Prämien ohne konkrete vertragliche Grundlage zu vereinbaren.												
29	mit Geschäftsführer:innen schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.			**X**									
30	Gehaltsbestandteile auf Grundlage eines Dienstverhältnisses ausschließlich von jenem Unternehmen auszuzahlen, mit welchem das Dienstverhältnis besteht. Die Ausstellung zusätzlicher Honorarnoten für Tätigkeiten, die im Rahmen des Dienstvertrags zu erbringen sind, sollte ausgeschlossen werden.												
31	die Bemessungsgrundlage von Prämien klar zu regeln. So sollte zum Beispiel festgelegt werden, dass Sachbezüge und Urlaubsersatzleistungen nicht zur Berechnungsbasis der Prämie zählen.												
32	bei unterjährigen Austritten die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.												
33	sicherzustellen, dass die in der Zielevaluierung herangezogenen Ziele vollständig mit den zuvor in der Zielvereinbarung festgelegten Zielen übereinstimmen.								**X**				
34	Zielevaluierungen von den Geschäftsführer:innen und Genehmigenden zu unterzeichnen.												

Nr.	Empfehlung	Lovebirds	LVA	Marienkron	Neusiedler Seebahn	Pflegeheim Betrieb	Pflegeservice	Seewinkeltherme Besitz	Sonnentherme	SOWO	Soziale Dienste	Sport Burgenland	Technologiezentren
35	Ausschreibungskriterien in öffentlichen Ausschreibungen klar festzulegen um sicherzustellen, dass die Eignungsprüfung effizient durchgeführt werden kann und ausschließlich qualifizierte Bewerber:innen angesprochen werden.												
36	Ausschreibungskriterien festzulegen, die alle Aufgabenbereiche der Geschäftsführung abdecken.												
37	Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden.												
38	in den bestehenden Fällen mit mehreren auszahlenden Stellen, die Einhaltung des Fixgehalts jährlich zu überprüfen.												
39	das im Geschäftsführungsvertrag vereinbarte Fixgehalt einzuhalten.												
40	bei unterjährigen Dienstantritten oder bei unterjährigen Vertragsanpassungen die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.												
41	auch bei Gesellschaften mit Minderheitsbeteiligungen darauf hinzuwirken, keine Prämien ohne schriftliche Zielvereinbarung auszubezahlen.												
42	keine nachträglichen Erhöhungen des Gehalts bzw. der Prämienmöglichkeit während der Vertragslaufzeit der Geschäftsführer:innen vorzunehmen.										**X**		
43	die Ziele innerhalb der in der Konzernrichtlinie vorgesehenen Frist schriftlich zu vereinbaren.												

Nr.	Empfehlung	Lovebirds	LVA	Marienkron	Neusiedler Seebahn	Pflegeheim Betrieb	Pflegeservice	Seewinkelterme Besitz	Sonnenterme	SOWO	Soziale Dienste	Sport Burgenland	Technologiezentren
44	Regelungen zur Anrechnung einer Jubiläumsgeldzahlung in den Geschäftsführungsverträgen aufzunehmen.												
45	Kilometergelder für Dienstreisen am Lohnkonto abzubilden.			**X**	**X**								
46	als Alleingesellschafterin der Landesholding, Entscheidungen im Zusammenhang mit Geschäftsführungsverträgen stets anhand der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu treffen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Er begründete dies damit, dass im Umgang mit öffentlichen Geldern stets ein höherer Sorgfaltsmaßstab angesetzt werden sollte.												
47	den Bewerbungsprozess innerhalb eines Zeitraums von maximal sechs Monaten abzuschließen.				**X**								
48	Geschäftsführer:innen ausschließlich leistungs- und erfolgsorientierte Prämien auszuzahlen.				**X**								
49	Kilometergelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.				**X**								
50	bei der Bestellung der Geschäftsführung Beschlüsse des Landes Burgenland einzuholen.						**X**						
51	Geschäftsführer:innen für die Übernahme von Organfunktionen in anderen Beteiligungs- oder Konzernunternehmen kein zusätzliches Gehalt auszuzahlen.								**X**			**X**	
52	keine Vorauszahlungen auf Prämien bei Geschäftsführer:innen vorzunehmen.								**X**				

Nr.	Empfehlung	Lovebirds	LVA	Marienkron	Neusiedler Seebahn	Pflegeheim Betrieb	Pflegeservice	Seewinkelterme Besitz	Sonnenterme	SOWO	Soziale Dienste	Sport Burgenland	Technologiezentren
53	bei der Zusammensetzung der Hearingteams darauf zu achten, dass auch Expert:innen aus den entsprechenden fachlichen Bereichen vertreten sind.											**X**	
54	die Anzahl der Fahrzeuge in Hinblick auf deren Betriebsnotwendigkeit zu prüfen. Sollte diese nicht gegeben sein, wäre die Anzahl der Fahrzeuge entsprechend zu reduzieren.											**X**	
55	Kilometergelder und Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.											**X**	
56	die Auswahl der/des bestgeeigneten Bewerber:in sicherzustellen und dies auch nachvollziehbar zu dokumentieren.												
57	Geschäftsführungstätigkeiten ausschließlich auf Basis eines Geschäftsführungsvertrags mit der betreffenden Gesellschaft auszuüben.												

Zusammenfassend empfahl der BLRH der Technologiezentren Holding, der Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, der Verkehrsbetriebe, der Verkehrsinfrastruktur, der WAB Beteiligungen und Risikomanagement, der WBN, der Wirtschaftsagentur, der Wirtschaftsagentur Beteiligungen und Finanzierung, der Wirtschaftsagentur Projektentwicklung und der Wohnbau:

Nr.	Empfehlung	Technologiezentren Holding	Tourismus- und Beherbergungsbetriebe	Verkehrsbetriebe	Verkehrsinfrastruktur	WAB Beteiligungen und Risikomanagement	WBN	Wirtschaftsagentur	Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung	Wirtschaftsagentur Projektentwicklung	Wohnbau
1	Maßnahmen zu setzen, um die Frauenquote im Bereich der Geschäftsführungen zu erhöhen.										
2	die Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung freiwillig anzuwenden.										
3	für Erfolgsprämien ausschließlich anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen.			**x**				**x**			
4	von der im Geschäftsführungsvertrag vereinbarten Prämienvoraussetzung nicht abzuweichen.										
5	Geschäftsführungsfunktionen öffentlich gemäß Stellenbesetzungsgesetz auszuschreiben.	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**
6	nach öffentlicher Ausschreibung der Geschäftsführungsfunktion Eignungsprüfungen im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes durchzuführen.	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**		**x**	**x**	**x**
7	im Rahmen der Eignungsprüfung nachvollziehbar zu dokumentieren, aus welchen Personen das Hearingteam bestand.										

Nr.	Empfehlung	Technologiezentren Holding	Tourismus- und Beherbergungsbetriebe	Verkehrsbetriebe	Verkehrsinfrastruktur	WAB Beteiligungen und Risikomanagement	WBN	Wirtschaftsagentur	Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung	Wirtschaftsagentur Projektentwicklung	Wohnbau
8	bei Abschluss von Vorstands- bzw. Geschäftsführungsverträgen sämtliche Regelungen der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.										
9	Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.										
10	bezahlte Mahlzeiten beim Taggeld in Abzug zu bringen.										
11	Taggelder erst ab einer Dauer der Dienstreise von drei Stunden auszubezahlen.										
12	Regelungen für die Verrechnung an die Gesellschaft von Aufwendungen in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Veranstaltungen wie der „Licht ins Dunkel Gala“ zu erlassen.										
13	die erreichbare Prämienhöhe in den Zielvereinbarungen zu konkretisieren.			**X**				**X**			
14	bei Abschluss der Zielvereinbarungen sorgfältig zu prüfen, ob die festgelegte Maximalhöhe der Prämie in Hinblick auf das Unternehmensinteresse angemessen ist.			**X**				**X**			
15	die Vorgaben der Konzernrichtlinie zu Prämien einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der SMART-Vorgabe, Zielgewichtung, Zielkategorien und Vermeidung von Zielwiederholungen.			**X**				**X**			
16	in den Zielvereinbarungen festzulegen, mit welchen Nachweisen die Vorstände bzw. Geschäftsführungen die Zielerreichung zu belegen hatten.										
17	die Zielevaluierungen durch nachvollziehbare Erläuterungen und/oder geeignete Beilagen zu ergänzen.										

Nr.	Empfehlung	Technologiezentren Holding	Tourismus- und Beherbergungsbetriebe	Verkehrsbetriebe	Verkehrsinfrastruktur	WAB Beteiligungen und Risikomanagement	WBN	Wirtschaftsagentur	Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung	Wirtschaftsagentur Projektentwicklung	Wohnbau
18	die Einhaltung der zu erfüllenden Ausschreibungskriterien nachvollziehbar du dokumentieren. Bei bestehenden Zweifeln sollte darauf im Hearingbericht explizit Bezug genommen werden.										
19	stets mit allen Geschäftsführer:innen schriftliche Geschäftsführungsverträge gemäß der Vertragsschablonenverordnung abzuschließen.	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**		**X**	**X**	**X**
20	bei der Notwendigkeit interimistischer Besetzungen von Geschäftsführungsfunktionen auf Geschäftsführer:innen von (Groß-)Muttergesellschaften zurückzugreifen. Für die endgültige Besetzung der Geschäftsführungsfunktion sollte sodann eine öffentliche Ausschreibung gemäß Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden.			**X**	**X**			**X**			
21	Prämien nur nach vollständigem Zielnachweis auszubezahlen.							**X**			
22	vorgegebene Gehaltsbandbreiten für Geschäftsführer:innen einzuhalten.										
23	die Gewährung der Ausgleichszahlung hinsichtlich der Rechtmäßigkeit zu prüfen.										
24	den Verbrauch der Überstunden gemäß Vertrag für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.							**X**			
25	keine Auszahlungen von nicht angeordneten und genehmigten Überstunden vorzunehmen.							**X**			
26	den Verbrauch der Urlaubstage für Geschäftsführer:innen sicherzustellen.							**X**			

Nr.	Empfehlung	Technologiezentren Holding	Tourismus- und Beherbergungsbetriebe	Verkehrsbetriebe	Verkehrsinfrastruktur	WAB Beteiligungen und Risikomanagement	WBN	Wirtschaftsagentur	Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung	Wirtschaftsagentur Projektentwicklung	Wohnbau
27	keine Auszahlung von Urlaubsansprüchen über mehrjährige Zeiträume zuzulassen. Dabei sollten die Verjährungsbestimmungen des Urlaubsgesetzes berücksichtigt werden.							**X**			
28	keine Prämien ohne konkrete vertragliche Grundlage zu vereinbaren.										
29	mit Geschäftsführer:innen schriftliche Zielvereinbarungen im Vorhinein festzulegen und keine Prämien ohne Zielvereinbarung auszubezahlen.			**X**							
30	Gehaltsbestandteile auf Grundlage eines Dienstverhältnisses ausschließlich von jenem Unternehmen auszuzahlen, mit welchem das Dienstverhältnis besteht. Die Ausstellung zusätzlicher Honorarnoten für Tätigkeiten, die im Rahmen des Dienstvertrags zu erbringen sind, sollte ausgeschlossen werden.							**X**			
31	die Bemessungsgrundlage von Prämien klar zu regeln. So sollte zum Beispiel festgelegt werden, dass Sachbezüge und Urlaubsersatzleistungen nicht zur Berechnungsbasis der Prämie zählen.										
32	bei unterjährigen Austritten die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.										
33	sicherzustellen, dass die in der Zielevaluierung herangezogenen Ziele vollständig mit den zuvor in der Zielvereinbarung festgelegten Zielen übereinstimmen.							**X**			
34	Zielevaluierungen von den Geschäftsführer:innen und Genehmigenden zu unterzeichnen.							**X**			

Nr.	Empfehlung	Technologiezentren Holding	Tourismus- und Beherbergungsbetriebe	Verkehrsbetriebe	Verkehrsinfrastruktur	WAB Beteiligungen und Risikomanagement	WBN	Wirtschaftsagentur	Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung	Wirtschaftsagentur Projektentwicklung	Wohnbau
35	Ausschreibungskriterien in öffentlichen Ausschreibungen klar festzulegen um sicherzustellen, dass die Eignungsprüfung effizient durchgeführt werden kann und ausschließlich qualifizierte Bewerber:innen angesprochen werden.										
36	Ausschreibungskriterien festzulegen, die alle Aufgabenbereiche der Geschäftsführung abdecken.										
37	Vertragskonstruktionen mit Geschäftsführer:innen mit mehreren auszahlenden Stellen zu vermeiden.			**X**							
38	in den bestehenden Fällen mit mehreren auszahlenden Stellen, die Einhaltung des Fixgehalts jährlich zu überprüfen.			**X**							
39	das im Geschäftsführungsvertrag vereinbarte Fixgehalt einzuhalten.			**X**							
40	bei unterjährigen Dienstantritten oder bei unterjährigen Vertragsanpassungen die Prämienauszahlung entsprechend zu aliquotieren.			**X**							
41	auch bei Gesellschaften mit Minderheitsbeteiligungen darauf hinzuwirken, keine Prämien ohne schriftliche Zielvereinbarung auszubezahlen.										
42	keine nachträglichen Erhöhungen des Gehalts bzw. der Prämienmöglichkeit während der Vertragslaufzeit der Geschäftsführer:innen vorzunehmen.			**X**							
43	die Ziele innerhalb der in der Konzernrichtlinie vorgesehenen Frist schriftlich zu vereinbaren.			**X**							

Nr.	Empfehlung	Technologiezentren Holding	Tourismus- und Beherbergungsbetriebe	Verkehrsbetriebe	Verkehrsinfrastruktur	WAB Beteiligungen und Risikomanagement	WBN	Wirtschaftsagentur	Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung	Wirtschaftsagentur Projektentwicklung	Wohnbau
44	Regelungen zur Anrechnung einer Jubiläumsgeldzahlung in den Geschäftsführungsverträgen aufzunehmen.										
45	Kilometergelder für Dienstreisen am Lohnkonto abzubilden.										
46	als Alleingesellschafterin der Landesholding, Entscheidungen im Zusammenhang mit Geschäftsführungsverträgen stets anhand der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu treffen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Er begründete dies damit, dass im Umgang mit öffentlichen Geldern stets ein höherer Sorgfaltsmaßstab angesetzt werden sollte.										
47	den Bewerbungsprozess innerhalb eines Zeitraums von maximal sechs Monaten abzuschließen.										
48	Geschäftsführer:innen ausschließlich leistungs- und erfolgsorientierte Prämien auszuzahlen.										
49	Kilometergelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.										
50	bei der Bestellung der Geschäftsführung Beschlüsse des Landes Burgenland einzuholen.										
51	Geschäftsführer:innen für die Übernahme von Organfunktionen in anderen Beteiligungs- oder Konzernunternehmen kein zusätzliches Gehalt auszuzahlen.										
52	keine Vorauszahlungen auf Prämien bei Geschäftsführer:innen vorzunehmen.										

Nr.	Empfehlung	Technologiezentren Holding	Tourismus- und Beherbergungsbetriebe	Verkehrsbetriebe	Verkehrsinfrastruktur	WAB Beteiligungen und Risikomanagement	WBN	Wirtschaftsagentur	Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung	Wirtschaftsagentur Projektentwicklung	Wohnbau
53	bei der Zusammensetzung der Hearingteams darauf zu achten, dass auch Expert:innen aus den entsprechenden fachlichen Bereichen vertreten sind.										
54	die Anzahl der Fahrzeuge in Hinblick auf deren Betriebsnotwendigkeit zu prüfen. Sollte diese nicht gegeben sein, wäre die Anzahl der Fahrzeuge entsprechend zu reduzieren.										
55	Kilometergelder und Taggelder nur für Dienstreisen auszuzahlen.										
56	die Auswahl der/des bestgeeigneten Bewerber:in sicherzustellen und dies auch nachvollziehbar zu dokumentieren.			**X**							
57	Geschäftsführungstätigkeiten ausschließlich auf Basis eines Geschäftsführungsvertrags mit der betreffenden Gesellschaft auszuüben.			**X**							

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BGBl.	Bundesgesetzblatt
Bgld.	Burgenländisch/e/s
BLRH	Burgenländischer Landesrechnungshof
bzw.	beziehungsweise
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
idgF.	in der geltenden Fassung
KG	Kommanditgesellschaft
LGBl.	Landesgesetzblatt
LRHG	Landes-Rechnungshofgesetz
Mio.	Millionen
Nr.	Nummer
TZ	Textziffer
Vgl.	Vergleiche
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick zu Personen in Geschäftsführungsfunktion _____27
Tabelle 2: Anzahl der Personen in Geschäftsführungsfunktion Stichprobe _____29
Tabelle 3: Beurteilung je Unternehmen _____32
Tabelle 4: Überblick Ausschreibung _____34
Tabelle 5: Überblick Eignungsprüfung _____48
Tabelle 6: Überblick Vertragsgestaltung _____57
Tabelle 7: Überblick Grundgehalt _____70
Tabelle 8: Beispiele für Ziele _____81
Tabelle 9: Überblick Zielvereinbarung _____82
Tabelle 10: Überblick Zielevaluierung _____89
Tabelle 11: Überblick Prämienauszahlung _____93
Tabelle 12: Kürzel Personen in Geschäftsführungsfunktion _____101
Tabelle 13: Geschäftsführungen AVITA Resort GmbH, AVITA Resort GmbH & Co KG _____102
Tabelle 14: Cash-Flow AVITA Resort GmbH & Co KG _____106
Tabelle 15: Geschäftsführungen bzw. Vorstandsfunktionen BRM, ATHENA, WAB Beteiligungen und Risikomanagement, Wirtschaftsagentur Management _____110
Tabelle 16: Geschäftsführungen Betreuung und Pflege _____122
Tabelle 17: Geschäftsführungen Gesundheit Burgenland _____128
Tabelle 18: Geschäftsführungen Pflegeheim Betrieb _____141
Tabelle 19: Geschäftsführungen Businessparkgesellschaften _____146
Tabelle 20: Geschäftsführungen Ceramico _____163
Tabelle 21: Beispiele Ziele Ceramico _____171
Tabelle 22: Geschäftsführungen DFT _____177
Tabelle 23: Geschäftsführungen FutureTech _____184
Tabelle 24: Geschäftsführungen Gästehäuser und Küchen; Küche Burgenland 190
Tabelle 25: Geschäftsführungen Gesundheitsservice _____204
Tabelle 26: Geschäftsführungen Golf- und Thermenresort _____213
Tabelle 27: Geschäftsführungen Hochschule _____219
Tabelle 28: Geschäftsführungen Immo-Sport _____225
Tabelle 29: Geschäftsführungen Marienkron _____232
Tabelle 30: Geschäftsführungen Labor _____237
Tabelle 31: Geschäftsführungen Landesholding _____243
Tabelle 32: Geschäftsführungen Landessportzentrum _____257
Tabelle 33: Geschäftsführungen LHB-Immo _____263

Tabelle 34: Geschäftsführungen LIB 271
Tabelle 35: Geschäftsführungen Lovebiirds 279
Tabelle 36: Geschäftsführungen Neusiedler Seebahn 285
Tabelle 37: Geschäftsführungen Pflegeservice 296
Tabelle 38: Geschäftsführungen Sonnentherme, Sonnenresort, Tourismus- und Beherbergungsbetriebe, Seewinkeltherme Besitz 299
Tabelle 39: Geschäftsführungen SOWO 315
Tabelle 40: Geschäftsführungen Soziale Dienste 320
Tabelle 41: Geschäftsführungen Sport Burgenland, Fußballakademie 328
Tabelle 42: Geschäftsführungen Technologiezentren 344
Tabelle 43: Geschäftsführungen Technologiezentren Holding 349
Tabelle 44: Geschäftsführungen Verkehrsbetriebe, Verkehrsinfrastruktur, Verkehrsbetriebe Mobilität 354
Tabelle 45: Anstellungsverhältnisse von Geschäftsführer A 373
Tabelle 46: Gehaltsauszahlung Geschäftsführer A ohne Prämien 375
Tabelle 47: Geschäftsführungen Wirtschaftsagentur Beteiligung und Finanzierung, Wirtschaftsagentur Projektentwicklung 385
Tabelle 48: Geschäftsführungen Wirtschaftsagentur 391
Tabelle 49: Geschäftsführungen Wohnbau 400

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick Feststellungen Ausschreibung _____33
Abbildung 2: Überblick Feststellungen Eignungsprüfung _____47
Abbildung 3: Überblick Feststellungen Vertragsgestaltung _____55
Abbildung 4: Überblick Feststellungen Entlohnung _____69
Abbildung 5: Gehaltsbandbreiten Grundgehalt 2023 _____98
Abbildung 6: Gehaltsvergleich (brutto) zum 31.12.2024 _____99
Abbildung 7: Cash-Flow Berechnung laut Geschäftsführungsvertrag _____105
Abbildung 8: Aufgabenbereiche der Geschäftsführung Landesholding _____246

Anhang

Anlage 1

Geprüfte Stellen:	
1	Land Burgenland
2	Landesholding Burgenland GmbH
3	Athena Burgenland Beteiligungen AG
4	AVITA Resort GmbH
5	AVITA Resort GmbH & Co KG
6	Betreuung und Pflege Burgenland GmbH
7	BRB Burgenländische Risikokapital Beteiligungen AG
8	BRM Burgenländische Risikokapital Management AG
9	Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H.
10	Burgenländische Pflegeheim Betriebs-GmbH
11	Businesspark Heiligenkreuz GmbH
12	Businesspark Mittelburgenland GmbH
13	Businesspark Müllendorf GmbH
14	Businesspark Nickelsdorf GmbH
15	Businesspark S7 Südburgenland GmbH
16	CERAMIcO Burgenland GmbH
17	DFT Dach- und Fassadentechnik GmbH
18	Fußballakademie Burgenland GmbH
19	FutureTech Campus GmbH
20	Gästehäuser und Küchen Burgenland GmbH (auch als Nachfolgegesellschaft der Gästehäuser Burgenland GmbH und der Küche Burgenland GmbH)
21	Gesundheitsservice Burgenland GmbH
22	Golf- und Thermenresort Stegersbach GmbH
23	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Burgenland GmbH
24	Immo-Sport Burgenland GmbH (auch als Nachfolgegesellschaft der Fußballakademie Burgenland Errichtungs-GmbH)
25	Küche Burgenland GmbH
26	Marienkron GmbH
27	Labor Burgenland GmbH
28	Landessportzentrum VIVA GmbH
29	LHB-Immo Management Burgenland GmbH
30	LIB-Landesimmobilien Burgenland GmbH
31	Lovebiirds GmbH
32	LVA-Liegenschaftsverwertung und Aufschließung Ges.m.b.H.
33	Neusiedler Seebahn GmbH
34	Pflegeservice Burgenland GmbH
35	Seewinkeltherme Besitz GmbH

36	Sonnenresort Neusiedl GmbH
37	Sonnentherme Lutzmannsburg-Frankenau GmbH
38	SOWO - So Wohnt Burgenland GmbH
39	Soziale Dienste Burgenland GmbH
40	Sport Burgenland GmbH (auch als Nachfolgegesellschaft der Fußballakademie Burgenland GmbH)
41	Technologiezentren und Immobilienentwicklung Burgenland GmbH
42	Technologiezentren Holding GmbH
43	Tourismus- und Beherbergungsbetriebe Burgenland GmbH
44	Verkehrsbetriebe Burgenland GmbH
45	Verkehrsbetriebe Burgenland Mobilität GmbH
46	Verkehrsinfrastruktur Burgenland GmbH
47	WAB Beteiligungen und Risikomanagement GmbH (auch als Nachfolgegesellschaft der Wirtschaftsagentur Burgenland Management GmbH)
48	Wirtschaftsagentur Burgenland Beteiligungs- und Finanzierungs GmbH
49	Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH
50	Wirtschaftsagentur Burgenland Management GmbH
51	Wirtschaftsagentur Projektentwicklungs GmbH
52	Wirtschaftspark Burgenland Nord Kittsee-Parndorf Erwerbs- und Erschliesungsges.m.b.H.
53	Wohnbau Burgenland GmbH

Eisenstadt, im September 2026

Der Landes-Rechnungshofdirektor

Mag. Dr. jur. René Wenk, MBA eh.