



STADTRECHNUNGSHOF WIEN

Landesgerichtsstraße 10
A-1082 Wien

Tel.: 01 4000 82829 FAX: 01 4000 99 82810

E-Mail: post@stadtrechnungshof.wien.at

www.stadtrechnungshof.wien.at

DVR: 0000191

KA - K-13/13

Wien Holding GmbH,

Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern

Prüfersuchen gem. § 73 Abs 6a WStV

vom 18. Dezember 2013

Tätigkeitsbericht 2014

KURZFASSUNG

Der Stadtrechnungshof Wien hat auf Ersuchen der FPÖ-Gemeinderäte Mag. Dietbert Kowarik und Mag. Johannes Gudenus M.A.I.S. gem. § 73 Abs 6a WStV vom 18. Dezember 2013 die Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern der Jahre 2008 bis 2013 einer Prüfung unterzogen.

Das Prüfersuchen betraf 61 Unternehmen im Wien Holding-Konzern, die zum Stichtag 31. Dezember 2013 unter die Prüfbefugnis des früheren Kontrollamtes fielen, bzw. jene 33 Unternehmen davon, die im Prüfungszeitraum Prämien gewährt bzw. ausbezahlt hatten. Weiters waren die von der Wien Holding GmbH verwalteten Unternehmen der Stadt Wien, Gesiba Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft, ebswien hauptkläranlage Ges.m.b.H., Jüdisches Museum der Stadt Wien Gesellschaft m.b.H. samt weiterer Beteiligungsstufen, in die Prüfung mit einzubeziehen.

Grundsätzlich wurde empfohlen, im Wien Holding-Konzern ein durchgängiges und transparentes Prämienschema - wie jenes im Wiener Stadtwerke-Konzern - einzuführen und, um die Vergleichbarkeit der Dienstverträge zu gewährleisten, hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Dienstverträge der Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer Vertragsschablonen zu entwerfen.

Bezüglich Marktkonformität der Prämien ergab der Vergleich mit der Einkommenserhebung 2014 (Studie des Wirtschaftsforums der Führungskräfte, Quelle: WdF/TRICON-SULT), dass im Wien Holding-Konzern der Anteil der gewährten Prämien mit Zielvereinbarungen bezogen auf das Gesamteinkommen unterhalb jenes Wertes liegt, welcher aus der zitierten Studie ersichtlich ist.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Prüfersuchen	7
2. Prüfungsumfang	8
3. Begriffsdefinition	9
4. Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern	10
4.1 Erstellung und Übermittlung der prüfungsrelevanten Unterlagen	10
4.2 Prämienvolumen, Vorgehensweisen bei der Prämiengewährung	12
4.2.1 Prämien ohne Rechtsanspruch	14
4.2.1.1 Wien Holding GmbH	14
4.2.1.2 Geschäftsfeld Immobilienmanagement.....	15
4.2.1.3 Geschäftsfeld Kultur- und Veranstaltungsmanagement.....	16
4.2.1.4 Geschäftsfeld Logistik und Mobilität	17
4.2.1.5 Geschäftsfeld Umweltmanagement	18
4.2.1.6 Geschäftsfeld Medien und Service	19
4.2.1.7 Anmerkungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien ohne Rechtsanspruch im Wien Holding-Konzern	20
4.2.2 Prämien mit Rechtsanspruch.....	21
4.3 Vertiefte Einschau bei den Unternehmen des Wien Holding-Konzerns	23
5. Wien Holding GmbH	24
5.1 Grundsätzliches zu den Prämien mit Rechtsanspruch in der Wien Holding GmbH	24
5.2 Geschäftsführung	29
5.3 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit Geschäftsführungstätigkeiten in anderen Konzerngesellschaften	32
6. Geschäftsfeld Immobilienmanagement.....	35
6.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Immobilienmanagement	35
6.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Immobilienmanagement	39
7. Geschäftsfeld Kultur- und Veranstaltungsmanagement.....	42

7.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Kultur- und Veranstaltungsmanagement.....	42
7.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Kultur- und Veranstaltungsmanagement.....	44
8. Geschäftsfeld Logistik und Mobilität	50
8.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Logistik und Mobilität.....	50
8.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Logistik und Mobilität	52
9. Geschäftsfeld Umweltmanagement	58
9.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Umweltmanagement	58
9.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Umweltmanagement.....	59
10. Geschäftsfeld Medien und Service	60
10.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Medien und Service	60
10.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Medien und Service.....	62
11. Aliquotierung der Prämien mit Rechtsanspruch.....	65
12. Marktkonformität der Prämien mit Rechtsanspruch	65
12.1 Studie des Wirtschaftsforums der Führungskräfte	65
12.2 Entlohnungsmodell des Wiener Stadtwerke-Konzerns	66
12.3 Marktkonformität.....	67
13. Zusammenfassung der Empfehlungen	69

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
ASVG.....	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
bzgl.....	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.....	circa
d.h.	das heißt
d.s.....	das sind
ebswien hauptkläranlage	ebswien hauptkläranlage Ges.m.b.H.
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EGT	Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit
EOS.....	Energie-Optimierung Schlammbehandlung
etc.....	et cetera
EUR.....	Euro
FPÖ	Freiheitliche Partei Österreichs
gem.....	gemäß
Gesiba	GESIBA Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GWh/a	Gigawattstunden pro Jahr
IKS.....	Internes Kontrollsystem
inkl.	inclusive
IPTV.....	Internet Protocol Television
IT	Informationstechnologie
Jüdisches Museum der Stadt Wien ...	Jüdisches Museum der Stadt Wien Gesellschaft m.b.H.
lt.....	laut
Mio.EUR	Millionen Euro
Nr.....	Nummer

o.a.oben angeführt
Pkt.Punkt
PRPublic Relations
rd.rund
TV.....Television
u.a.unter anderem
Wien HoldingWien Holding GmbH
Wiener Stadtwerke HoldingWIENER STADTWERKE Holding AG
Wiener StandortentwicklungWSE Wiener Standortentwicklung GmbH
WStVWiener Stadtverfassung
z.B.zum Beispiel
z.T.zum Teil

PRÜFUNGSERGEBNIS

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog auf Ersuchen der FPÖ-Gemeinderäte Mag. Dietbert Kowarik und Mag. Johannes Gudenus M.A.I.S. gem. § 73 Abs 6a WStV vom 18. Dezember 2013 die Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern der Jahre 2008 bis 2013 einer stichprobenweisen Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung einer diesbezüglichen Schlussbesprechung der geprüften Stelle mit. Seitens des Stadtrechnungshofes Wien bestand überdies kein Einwand, dass jene Teile des Ergebnisses seiner Wahrnehmungen den von diesen Teilen des Berichtes betroffenen Gesellschaften zur Kenntnis gebracht werden. Die von der geprüften Stelle abgegebene Stellungnahme wurde berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

1. Prüfersuchen

1.1 Die FPÖ-Gemeinderäte Mag. Dietbert Kowarik und Mag. Johann Gudenus M.A.I.S. richteten am 18. Dezember 2013 ein Prüfersuchen gem. § 73 Abs 6a WStV an das frühere Kontrollamt der Stadt Wien, die Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern zu prüfen. Nach einer entsprechenden Begründung wird Folgendes ausgeführt:

"Das Kontrollamt der Stadt Wien möge hinsichtlich aller vom Kontrollamt prüfbaren Unternehmen im Konzern der Wien Holding für die Jahre 2008-2013

- die konkreten Voraussetzungen für Prämienzahlungen auf Ordnungsmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit überprüfen und dabei insbesondere die entsprechenden Zielvereinbarungen einer Prüfung auf Marktkonformität unterziehen,*
- die konkreten Auszahlungen aller Prämienzahlungen im Hinblick auf die tatsächliche Erreichung der vereinbarten Zielvereinbarungen und auf Ordnungsmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit überprüfen. Dabei sollen insbesondere*

re die entsprechenden internen Berechnungen zur Auszahlung der jeweiligen Prämienzahlungen einer kritischen Beobachtung unterzogen werden."

2. Prüfungsumfang

Der Stadtrechnungshof Wien hatte gemäß Prüfersuchen die Prämienzahlungen jener Unternehmen im Wien Holding-Konzern einer Einschau zu unterziehen, bei welchen der Stadtrechnungshof Wien bzw. das frühere Kontrollamt im Zeitraum 1. Jänner 2008 bis 31. Dezember 2013 ein Prüfrecht hatte.

Gemäß § 73 Abs 2 WStV oblag dem früheren Kontrollamt für den Prüfungszeitraum 1. Jänner 2008 bis 31. Dezember 2013 die Prüfung der Gebarung von wirtschaftlichen Unternehmungen, an denen die Gemeinde Wien mehrheitlich beteiligt ist. Die Prüfungsbefugnisse des früheren Kontrollamtes erstreckten sich auch auf Unternehmungen jeder weiteren Beteiligungsstufe, wenn durchgängige Mehrheitsbeteiligungen vorlagen.

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 fielen somit 61 Unternehmen im Wien Holding-Konzern unter die Prüfbefugnis des früheren Kontrollamtes. Im Zuge der vom Stadtrechnungshof Wien durchgeführten Prüfung wurden von der Wien Holding 33 Wien Holding-Konzernunternehmen angegeben, in welchen im Prüfungszeitraum Prämien gewährt bzw. ausbezahlt wurden. Der Stadtrechnungshof Wien merkte diesbezüglich an, dass zahlreiche Unternehmen im Wien Holding-Konzern als Projektgesellschaften oder Gesellschaften in Personalunion, d.h. ohne eigenes Personal, geführt werden.

Neben den indirekten und direkten Beteiligungen im Wien Holding-Konzern verwaltete die Wien Holding zum Prüfungszeitpunkt folgende Unternehmen der Stadt Wien: Gesiba, ebswien hauptkläranlage, Jüdisches Museum der Stadt Wien samt weiterer Beteiligungsstufen. Die Rechte und Pflichten dieser Verwaltungen basieren auf einem Verwaltungsvertrag vom 1. Oktober 1974 (mit zahlreichen Ergänzungen), wonach der Wien Holding die Ausübung der Rechte einer Eigentümerin (mit folgenden Einschränkungen: schriftliche Zustimmung der Stadt Wien für die Übertragung der, der Wien Holding übertragenen Aufgaben an Dritte; Verfügungen über das Eigentum der von der Gesellschaft verwalteten Anteils- bzw. Genossenschaftsrechte sowie die Vornahme von Kapitalerhö-

hungen bzw. Kapitalherabsetzungen) erteilt wurde. Die Stadt Wien hat die Wien Holding weiters im Jahr 2002 bevollmächtigt, bei den ordentlichen und außerordentlichen Generalversammlungen bzw. Hauptversammlungen dieser Gesellschaften die Stadt Wien rechtsverbindlich zu vertreten, das Stimmrecht auszuüben und sich überhaupt aller Rechte zu bedienen, die der Stadt Wien als Gesellschafterin zustehen.

3. Begriffsdefinition

Prämienzahlungen werden zusätzlich zum fixen Gehalt als finanzielle Leistung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und für verschiedene Anlässe in Unternehmen gewährt. Neben den Treueprämien für die langjährige Betriebszugehörigkeit (wie Jubiläumsgelder) und den Prämien für Dienstfindungen werden zunehmend Erfolgs- bzw. Leistungsprämien für die Anerkennung einer besonderen, über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehenden Leistung (Mehrleistung) zugestanden.

Nach ständiger Rechtsprechung werden Zuwendungen, die die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ohne Vorbehalt der Unverbindlichkeit regelmäßig gewährt, Bestandteil des Arbeitsentgeltes. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss daher bei Auszahlung dieser Prämien den Vorbehalt der Freiwilligkeit der Leistung, der Unverbindlichkeit sowie der jederzeitigen Widerrufbarkeit schriftlich festhalten. Diese Prämien werden in weiterer Folge in diesem Bericht als Prämien ohne Rechtsanspruch bezeichnet.

Weiters wird in diesem Bericht der Begriff Prämien mit Rechtsanspruch verwendet. Prämien mit Rechtsanspruch beziehen sich auf objektiv feststellbare Mehrleistungen, quantitative Mehrleistungen (z.B. Mengenprämie) oder qualitative Mehrleistungen (z.B. Güteprämie, Ersparnisprämie, Terminprämie) und sind meist in Dienstverträgen geregelt. Dabei bedeutet der Rechtsanspruch nicht, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Prämienhöhe hat, sondern nur, dass das vereinbarte Prämienystem anzuwenden ist. Wird das festgelegte Ziel nicht oder nur z.T. erreicht, kann die auszuzahlende Prämie auch null sein.

Unter Erfolgsbeteiligung wird ein variabler Einkommensbestandteil verstanden, wobei als Bezugsgröße dafür in der Regel Umsatz, Produktivität oder Bilanzgewinn des Un-

ternehmens herangezogen wird. Variable Bezugsbestandteile sind in der Regel leistungs- und erfolgsorientiert zu gewähren und mit einem Prozentsatz des Jahresgesamtbezuges zu begrenzen. Die entsprechenden Kriterien sind durch die Gesellschaftsorgane festzulegen und zu begründen. Die Koppelung der Prämiengewährung an im Vorhinein festgelegten Zielen wird als zielgesteuerte Unternehmensführung (Management by objectives) bezeichnet.

Grundsätzlich werden die Ziele zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt, bei deren Erreichung die Prämie gewährt wird. Bei der Festlegung der Ziele ist darauf zu achten, dass diese konkret, messbar, realistisch und beeinflussbar und nach Zielinhalt, Zielmaß und Zeitpunkt definiert sind. Die Ziele sollten aus den Hauptzielen der Gesellschaft abgeleitet sein und über die üblicherweise vorauszusetzenden Leistungen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters hinausgehen. Bei der Berechnung der Prämienhöhe können mitunter auch komplizierte und differenzierte Berechnungsmethoden angewandt werden. Typischerweise wird auch ein Mindestausmaß definiert, bei dessen Unterschreiten kein Prämienanspruch erworben wird.

Das gegenständliche Prüfersuchen bezog sich auf Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern, insbesondere auf Prämienzahlungen, welche mit Zielvereinbarung in Verbindung stehen und somit als solche mit Rechtsanspruch anzusehen sind.

4. Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern

4.1 Erstellung und Übermittlung der prüfungsrelevanten Unterlagen

Die Wien Holding wurde vom Stadtrechnungshof Wien ersucht, eine Auflistung aller Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter inkl. Geschäftsführung (nach Unternehmen getrennt), an welche im Prüfungszeitraum Prämien gewährt wurden, zu erstellen und eine Aufteilung in Prämien mit Rechtsanspruch und in Prämien ohne Rechtsanspruch durchzuführen.

Zu den übermittelten Unterlagen war vom Stadtrechnungshof Wien anzumerken, dass diese in unterschiedlicher Qualität zur Verfügung gestellt wurden. So ergaben sich Differenzen bei der Berechnung der Mitarbeiterinnenanzahl bzw. Mitarbeiteranzahl, da

sowohl Durchschnittsgrößen als auch Stichtagsgrößen gemeldet wurden. Bei einigen Unternehmen unterblieb die Angabe der Höhe der Prämien in Bezug zu den Monatsgehältern, was eine Gesamtauswertung über den Wien Holding-Konzern erschwerte. Prämienzahlungen zweier Unternehmen wurden erst im Laufe der Prüfungshandlungen nachgereicht.

Vereinzelt wurden die Prämien nicht entsprechend den Geschäftsjahren (z.B. für zwei Wirtschaftsjahre) verbucht. Weiters waren die Daten nicht durchgängig vergleichbar, da eine Gesellschaft ein vom Kalenderjahr abweichendes Wirtschaftsjahr aufwies. Bei einer Gesellschaft wurden die Prämien für Personal, welches in mehreren Gesellschaften tätig war, anteilig bei der Auswertung berücksichtigt. Weiterverrechnungen für den Personalaufwand innerhalb des Wien Holding-Konzerns wurden in die Betrachtung nicht einbezogen. Verrechnungsproblematiken ergaben sich auch bei Personalverleihungen mit der Stadt Wien.

Weiters war anzumerken, dass eine Reihe von Dienstverträgen, Zusätzen zu Dienstverträgen, Zielvereinbarungen und Evaluierungen der Zielvereinbarungen ohne Datumsangaben auflagen. In einem Fall konnte ein Dienstvertrag von der betreffenden Gesellschaft dem Stadtrechnungshof Wien nicht vorgelegt werden. In den vorgelegten Auflistungen waren auch Doppelfunktionen von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern ausgewiesen, was ebenfalls tiefergehende Prüfungsschritte durch den Stadtrechnungshof Wien erforderte.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, die Qualität der Unterlagen, welche für eine ab ante oder ex post Überprüfung benötigt werden, zu verbessern und eine einheitliche Darstellung der Personalauswertungen im Wien Holding-Konzern anzudenken.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Aufgrund der sehr umfangreichen Datenmengen, der vielen Spezifikationen und des sehr eng gehaltenen Zeitplanes der Prüfung konnten zum ersten Abgabetermin leider einige Daten nicht opti-

mal aufbereitet übergeben werden. Diese wurden aber infolge seitens der Wien Holding dem Stadtrechnungshof Wien übergeben, sodass diese auch vollumfänglich in die Prüfungshandlung mit einbezogen werden konnten. Die Wien Holding wird sich bemühen, bei künftigen Prüfungen besonders auf die Qualität der zu überprüfenden Unterlagen zu achten. Die Wien Holding wird damit der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien Folge leisten.

4.2 Prämienvolumen, Vorgehensweisen bei der Prämiengewährung

Im Betrachtungszeitraum 2008 bis 2013 wurden von 33 der Prüfständigkeit des früheren Kontrollamtes unterworfenen Unternehmen des Wien Holding-Konzerns Prämien gewährt. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter dieser 33 Gesellschaften erhöhte sich in diesem Zeitraum von rd. 1.756 auf rd. 1.806.

Im Jahr 2008 wurden 421 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern bzw. rd. 24 % der Belegschaft Prämien gewährt. Diese Zahl sank im Jahr 2013 auf 315 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bzw. rd. 17 %. Das Prämienvolumen lag im Jahr 2008 mit 1,59 Mio.EUR bei 1,6 % des Personalaufwandes und blieb konstant bei 1,59 Mio.EUR im Jahr 2013. Der Anteil der Prämien am gesamten Personalaufwand sank im Jahr 2013 auf 1,4 %.

Die Anzahl der ausbezahlten Prämien umfasste im Jahr 2008 11,4 % Prämien mit Rechtsanspruch sowie 88,6 % Prämien ohne Rechtsanspruch. Diese Verteilung stieg in den beiden darauffolgenden Wirtschaftsjahren zugunsten der Anzahl der Prämien mit Rechtsanspruch auf 16,5 %. Nach einer Verringerung der Anzahl der Prämien mit Rechtsanspruch im Jahr 2011 auf 15,6 % erhielten 2013 27 % der Prämienempfängerinnen bzw. Prämienempfänger Prämien mit Rechtsanspruch und 73 % Prämien ohne Rechtsanspruch ausbezahlt.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Gehälter in den Führungsebenen in der Wien Holding und ihren Tochterunternehmungen setzen sich wie bei allen anderen Wirtschaftsunternehmen aus variablen Gehaltsbestandteilen

(Prämiensystem) und fixen Gehaltsbestandteilen (Grundgehalt) zusammen. Insgesamt beträgt der Anteil des Prämienvolumens am gesamten Personalaufwand der Wien Holding und ihrer Tochterunternehmen, wie vom Stadtrechnungshof Wien festgestellt, für die Jahre 2008 und 2013 rd. 1,5 %.

"Prämien mit Rechtsanspruch" sind jene Prämien, die im Dienstvertrag geregelt sind und üblicherweise in den Führungsebenen zum Tragen kommen. Die Gesamtleistung eines Unternehmens wird jedoch nicht nur von den Führungsebenen, sondern von allen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern erbracht. Deshalb können von den Geschäftsführungen im Wien Holding-Konzern ergänzend zu den "Prämien mit Rechtsanspruch" auch sogenannte "Prämien ohne Rechtsanspruch" gewährt werden. Dabei handelt es sich um eine freiwillige Unternehmensleistung für den erfolgreichen Abschluss eines Wirtschaftsjahres mit dem Ziel, die Motivation und Gruppendynamik zu stärken sowie die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter auch außerhalb der Führungsebenen am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen.

Die Wien Holding legt an dieser Stelle besonderen Wert auf die Feststellung, dass der Anteil der gewährten Prämien am Gesamteinkommen der ersten und zweiten Führungsebene bei rd. 18 % liegt. Das ist um etwa ein Drittel niedriger im Vergleich zu privaten Unternehmen, wo der Anteil der Prämien am Gesamteinkommen der ersten Führungsebene bei 27 % und der zweiten Führungsebene bei 22 % liegt. Das bestätigt auch der Stadtrechnungshof Wien am Ende des Berichtes unter Pkt. 12.3 (Marktkonformität).

4.2.1 Prämien ohne Rechtsanspruch

Obwohl das Prüfersuchen, wie bereits ausgeführt wurde, prima vista auf Prämien mit Zielvereinbarung abzielt, wurden auch Prämien ohne Rechtsanspruch einer Einschau unterzogen.

4.2.1.1 Wien Holding GmbH

Die Wien Holding zahlte 2008: 24, 2009: 24, 2010: 29, 2011: 31 und 2012: 36 Prämien ohne Rechtsanspruch an ihre Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter aus. Die Prämien ohne Rechtsanspruch für das Jahr 2013 waren bis zum Ende der Einschau noch nicht zur Auszahlung gelangt.

Die Geschäftsführung der Wien Holding gab zur diesbezüglichen Vorgehensweise an, dass im betrachteten Zeitraum die primären Beweggründe für die Gewährung von freiwilligen Unternehmensleistungen in Form von "Prämien ohne Rechtsanspruch" die Förderung der Motivation und positiver gruppendynamischer Effekte sowie die Beteiligung aller Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens waren. Die Prämien ohne Rechtsanspruch in der Wien Holding begründen sich auf die allgemeinen Leistungen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, würden auf Antrag des Betriebsrates und in Abstimmung mit der Geschäftsführung festgelegt und sind an die Entwicklung des Konzerns gekoppelt. Dazu würde es laufend Gespräche zur Abstimmung zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung der Wien Holding geben. Die Prämien ohne Rechtsanspruch beliefen sich in den Jahren 2008 bis 2012 grundsätzlich pro Jahr auf 50 bis 80 % des Monatsgehaltes der betreffenden Mitarbeiterin bzw. des betreffenden Mitarbeiters.

Wie bereits erwähnt, sind diese Prämien grundsätzlich freiwillige Unternehmensleistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Die Bemessung der Prämie erfolgt auf Basis des Bezuges im Auszahlungsjahr. Voraussetzung ist die aktive Beschäftigung zum Auszahlungszeitpunkt. Bei der Prämienbemessung würde lt. Geschäftsführung der Wien Holding auch berücksichtigt, wie lange die betreffenden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Geschäftsjahr beschäftigt waren.

Was die Prämien ohne Rechtsanspruch in den einzelnen Geschäftsfeldern des Wien Holding-Konzerns betraf, legte die Wien Holding dem Stadtrechnungshof Wien weitere untenstehende Details zu den Begründungen für die Prämienbewilligungen vor:

4.2.1.2 Geschäftsfeld Immobilienmanagement

In diesem Geschäftsfeld wurden 2008: 203, 2009: 199, 2010: 181, 2011: 188, 2012: 191 und 2013: 31 Prämien ohne Rechtsanspruch gewährt. Anzumerken war, dass in einer Gesellschaft bis zum Ende der Einschau des Stadtrechnungshofes Wien die Prämien ohne Rechtsanspruch für das Jahr 2013 noch nicht zur Auszahlung gelangt waren.

Die Begründungen der einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Immobilienmanagement zur Auszahlung der Prämien ohne Rechtsanspruch lauteten:

- In zwei Gesellschaften wurden in den Jahren 2008 bis 2013 in Einzelfällen Prämien für besondere Leistungen gewährt, wie z.B. für einen erfolgreichen Projektabschluss, den erfolgreichen Verkauf eines Projekts oder auch für die erfolgreiche Abwicklung des Camp Platzes für die Europameisterschaft 2008. Maximales Prämienausmaß war ein Monatsgehalt.
- In einem weiteren Unternehmen wurden in den Jahren 2010, 2011 und 2013 in Einzelfällen Prämien zur Anerkennung der besonderen Leistungen und im Hinblick auf die Erschwernis der Arbeitsbedingungen gewährt.
- Weiters wurde in einer Gesellschaft für alle Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die keinen Anspruch auf Prämien mit Rechtsanspruch hatten, von Vorgesetzten anhand eines Beurteilungsbogens ein Vorschlag zur Gewährung einer Leistungsprämie eingebracht.
- In einer Gesellschaft wurde die Leistungsprämie nach einem Bonus-Malus-System ausgewertet und bezahlt.

- Letztlich wurde angegeben, dass in einer Gesellschaft in den Jahren 2008 bis 2013 ein bis drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eine Prämie im Ausmaß von einem Monatsgehalt für die Abgeltung erhöhten Arbeitsaufwandes erhalten hatten.

4.2.1.3 Geschäftsfeld Kultur- und Veranstaltungsmanagement

In diesem Geschäftsfeld wurden 2008: 54, 2009: 28, 2010: 45, 2011: 68, 2012: 33 und 2013: 30 Prämien ohne Rechtsanspruch gewährt.

Die Begründungen der einzelnen Gesellschaften dieses Geschäftsfeldes zur Auszahlung der Prämien ohne Rechtsanspruch waren neben den allgemein gehaltenen Begründungen, wie z.B. besonderes Engagement oder Leistungen, überdurchschnittlicher oder herausragender Leistungen, u.a. folgende Argumente:

- Hervorragenden Einsatz beim Entwurf für Kostümbilder, bei Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten bzw. Instandhaltungsarbeiten, für besonderen Einsatz in der Ton-technik bei Einrichtungsarbeiten für die Wiederaufnahme einer Musicalproduktion und für hervorragendes Engagement bei der Einrichtung eines zentralen Facility Managements.
- Umstrukturierung der Personalverrechnungsabteilung einschließlich der Reduktion der Personalkosten; ebenso für die Implementierung des Intranets, der Umsetzung der Kostenstellen- und Budgetverantwortung zur deutlichen Transparenz und Unternehmenssteuerung. Weiters wurden Prämien für hervorragende Leistungen für Lichtdesign und Einrichtungsarbeiten für Tondesign gewährt.
- Implementierung von neuen EDV-Programmen, weiters für hervorragende Leistungen für die zusätzliche Übernahme einer vakanten Position, bei Abwesenheitsvertretungen sowie für Einsparungen bei Musicalproduktionen gewährt. Auch für die Vorbereitung von Auditions sowie Kostümsupervisionen gelangten Prämien ohne Rechtsanspruch zur Auszahlung.

- Hervorragende Leistungen für die Lagerhaltung der Dekoration, im Sponsoringbereich, in der Supervision als auch in der Produktionsassistentz.
- Zusammenführung von Abteilungen und damit zusammenhängend der Reduktion von Personalkosten, für die Übernahme neuer Arbeitsbereiche, für die Weiterentwicklung der Videotechnik, für die Abwicklung von Plakatserien und für die Programmierung eines Musicals.
- In die Entscheidung zur Prämienauszahlung flossen die erreichten Umsätze sowie auch die Gesamtperformance und die Einsatzbereitschaft der jeweiligen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ein. Diese Prämien basierten auf Umsatzzielvorgaben, die gemeinsam mit der Leitung definiert und halbjährlich evaluiert werden.
- Technische Generalsanierung eines Hauses und anschließender kompletter Neuaufstellung eines Museums.
- Organisation einer internationalen Konferenz, besonderen Einsatzes bei der Haustechnik, erfolgreicher Kuratierung von zwei Ausstellungen hintereinander (innerhalb eines halben Jahres) und besonderer Leistungen im Bereich der Oberaufsicht.
- Leistungen zu einer neuen Dauerausstellung.

4.2.1.4 Geschäftsfeld Logistik und Mobilität

In diesem Geschäftsfeld wurden 2008: 76, 2009: 52, 2010: 124, 2011: 117, 2012: 139 und 2013: 108 Prämien ohne Rechtsanspruch gewährt.

Die Begründungen der einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Logistik und Mobilität zur Auszahlung der Prämien ohne Rechtsanspruch lauteten zusammengefasst:

- Bilanzgelder, Zeugnisprämien, Projektprämien, Erfolgsprämien für besondere Leistungsbereitschaft bzw. besonderes Engagement.

- Erreichung eines bestimmten EGT. Zusatzkriterien waren die Leistungsbereitschaft in Zeiten von personellen Engpässen und besonders herausragende Leistungen der jeweiligen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

4.2.1.5 Geschäftsfeld Umweltmanagement

In diesem Geschäftsfeld wurden 2008: 15, 2009: 32, 2010: 21, 2011: 45, 2012: 44 und 2013: 39 Prämien ohne Rechtsanspruch gewährt, wobei anzumerken war, dass die Belegschaft dieser Unternehmen sich z.T. aus von der Stadt Wien abgeordneten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern zusammensetzt.

Die Begründungen zur Auszahlung der Prämien ohne Rechtsanspruch lauteten:

- Betriebliches Vorschlagswesen ab 2011:

Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter konnte elektronisch bzw. mittels eines Formulars einen Verbesserungsvorschlag einreichen. Der eingereichte Verbesserungsvorschlag wurde an die zuständige Führungskraft zur fachlichen Prüfung und Bewertung übergeben.

Die Bewertung und Prämierung des Verbesserungsvorschlages erfolgte in Anlehnung an die Kriterien des Betrieblichen Vorschlagswesens der Stadt Wien. Auf Basis des Verbesserungsvorschlages und der Bewertung entschied die Geschäftsführung über die Machbarkeit sowie bei positivem Entscheid über eine mögliche Prämierung.

Waren von der Gemeinde Wien abgeordnete Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter betroffen, erhielt die Magistratsabteilung 2 eine Aufstellung der Personen und Auszahlungsbeträge, welche direkt an die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zur Auszahlung gelangten.

- Remunerationen für von der Stadt Wien abgeordnete Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter:

Neben der Dienstbeurteilung (mindestens: Sehr Gut) dienten auch die Krankenstandstatistik für die letzten zwölf bzw. 18 Monate sowie die Budgetvorgaben als Auswahl-

kriterien. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien und bei überdurchschnittlichen Einsätzen wurde eine Remuneration bzw. eine Prämie ohne Rechtsanspruch gewährt.

- Leistungsprämien für ASVG-Mitarbeiterinnen bzw. ASVG-Mitarbeiter:

Aufgrund besonderer Leistungen konnten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter von ihren Führungskräften für eine Prämie vorgeschlagen werden. Entscheidungskriterien waren die Krankenstandstage und die besondere Qualität der Leistung.

- Prämien für Auszubildende:

Auszubildende erhielten eine unpräjudizielle Prämie bei gutem und ausgezeichnetem Erfolg im Jahreszeugnis und für die Absolvierung der Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg.

4.2.1.6 Geschäftsfeld Medien und Service

In diesem Geschäftsfeld wurden 2008: 1, 2009: 1, 2010: 1, 2011: 0, 2012: 2 und 2013: 2 Prämien ohne Rechtsanspruch gewährt.

Die Begründungen der einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Medien und Service zur Auszahlung der Prämien ohne Rechtsanspruch waren:

- In einer Gesellschaft wurde einem Mitarbeiter in den Jahren 2008 bis 2010 für seine außerordentliche Leistung im technischen Bereich sowie seinen maßgeblichen Beitrag zum Unternehmensergebnis eine Prämie ohne Rechtsanspruch gewährt. Einer Mitarbeiterin wurde eine Prämie ausbezahlt, da sie enorm dazu beigetragen hatte, außergewöhnlich hohe Einsparungen zu realisieren, und sie andererseits besonders wirkungsvolle Maßnahmen zur Prozessoptimierung durchgeführt hatte.
- In einer weiteren Gesellschaft wurden vereinzelt Prämien ohne Rechtsanspruch zur Anerkennung besonders guter Arbeitsleistungen und eines außerordentlichen Einsatzes gewährt.

4.2.1.7 Anmerkungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien ohne Rechtsanspruch im Wien Holding-Konzern

Der Stadtrechnungshof Wien sieht grundsätzlich die Zuerkennung von Prämien ohne Rechtsanspruch für die Förderung der Mitarbeiterinnenmotivation bzw. Mitarbeitermotivation und damit für die Erreichung der Unternehmensziele als zweckmäßig an. Was jedoch die Umsetzung im Wien Holding-Konzern betraf, wurde zusammenfassend festgestellt, dass die Gewährung von Prämien ohne Rechtsanspruch in den einzelnen Unternehmen des Wien Holding-Konzerns sehr unterschiedlich gehandhabt wurde. So gab es Unternehmen, in denen keine Prämien ohne Rechtsanspruch gewährt wurden, aber auch Unternehmen, wo alle Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter jährlich mit einer solchen Prämie bedacht wurden. Auch die Prämienhöhe und die Gründe für deren Gewährung waren in den einzelnen Fällen unterschiedlich.

Prinzipiell sollten Prämien ohne Rechtsanspruch den Charakter der Besonderheit und der Verhältnismäßigkeit aufweisen und nur für außerordentliche Leistungen gewährt werden. Dabei sind die Gründe für die Zuerkennung zu dokumentieren. Bezüglich der erforderlichen Transparenz und Durchgängigkeit des Prämiensystems verwies der Stadtrechnungshof Wien auf seine im Pkt. 12.2 ausgeführte Empfehlung für die Zuerkennung von Prämien mit Rechtsanspruch.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Im Konzern der Wien Holding gibt es sehr unterschiedliche Unternehmen, die in fünf Geschäftsbereichen tätig sind. Die operativen Aufgabengebiete der Unternehmen sind sehr breit gefächert und die Unternehmensgrößen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Deshalb gelten für die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Konzern häufig auch unterschiedliche Kollektivverträge. Daraus resultiert wieder, dass in den operativ tätigen Unternehmen die jeweilige Geschäftsführung die Gewährung von Prämien ohne Rechtsanspruch auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlichen Ausprägungen handhaben kann. Genau das ermöglicht es auch, auf

die Rahmenbedingungen im Unternehmen (z.B. Lohnniveau, Gesamtentlohnung, Sozialleistungen) Rücksicht zu nehmen.

Die Wien Holding wird der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien nachkommen und eine konzernweite Richtlinie für die Prämiengebarung erstellen. Besonderes Augenmerk wird dabei auch auf die Dokumentation gelegt, um eine entsprechende Transparenz bestmöglich gewährleisten zu können.

4.2.2 Prämien mit Rechtsanspruch

Die Geschäftsführung der Wien Holding gab zu ihrer Vorgehensweise bei den Prämien mit Rechtsanspruch grundsätzlich an, dass Prämiensysteme in der Wirtschaft allgemein anerkannte und sinnvolle Instrumente sind, um Unternehmen und deren Führungs- und Schlüsselkräfte oder Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter effizient zu steuern, zu motivieren und besondere Leistungen zu honorieren. Weiters, dass die Wien Holding, wie viele andere Unternehmen auch, in der Muttergesellschaft für Führungs- und Schlüsselkräfte und im Konzern für Tochtergeschäftsführungen ein entsprechendes standardisiertes Prämiensystem etabliert hat. Diese Prämien mit Rechtsanspruch seien in den Dienstverträgen verankert und an ein standardisiertes Zielvereinbarungssystem gebunden, wobei die Zielerreichung regelmäßig geprüft würde und die Höhe der ausbezahlten Prämie auch vom Grad der Zielerreichung abhängig ist.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Prämien in der Wien Holding und ihren Unternehmen sind an ein standardisiertes Zielvereinbarungssystem gebunden, wobei die Ziele vorab definiert werden und auch geprüft wird, ob und in welcher Form die Ziele erreicht wurden. Die Höhe der ausbezahlten Prämie ist also vom Grad der Zielerreichung abhängig. Bei der Definition der Ziele setzt die Wien Holding ehrgeizige Ziele, aber nicht unerreichbare - auch im Sinn des Anspruches, dass ein Prämiensystem auch eine starke Motivationskomponente aufweisen soll.

Die Entscheidung, ob oder inwieweit Ziele einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters erreicht werden (oder eben nicht erreicht werden), obliegt der jeweiligen Geschäftsführung. Ebenso obliegt es dieser, wie die Erreichung einzelner Ziele gewichtet wird oder auch, ob das nur teilweise Erreichen von Zielen durch andere besondere Leistungen kompensiert und ausgeglichen wird. Die Frage der Zielerreichung und damit im Zusammenhang stehend die Frage der Prämienhöhe enthält damit gerade auch im Bereich qualitativer Kriterien notwendigerweise ein subjektives Beurteilungselement. Auch die Gesamtschau der Leistungen und die Gesamtpformance der Prämienbezieherin bzw. des Prämienbeziehers können in die Beurteilung einfließen.

Die detaillierte Einschau des Stadtrechnungshofes Wien in die Geschäftsordnungen der Gesellschaften des Wien Holding-Konzerns ergab, dass hinsichtlich der Genehmigung der Zielvereinbarungen unterschiedliche Vorgehensweisen festgelegt waren, und dass nicht in allen Fällen die erforderlichen Genehmigungen rechtzeitig eingeholt wurden. Die Zielvereinbarungsgespräche sowie die Zielevaluierungsgespräche und die damit im Zusammenhang stehenden Berechnungen der Prämienhöhe der Geschäftsführung der ersten Beteiligungsebene (Tochterunternehmen) erfolgten in der Regel durch die Wien Holding, wobei - wie oben angegeben - ein einheitliches Formular Verwendung fand.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die jeweils unterschiedlichen Vorgangsweisen begründen sich zum einen in unterschiedlichen gesellschaftsrechtlichen Konstellationen (z.B. AG und GmbH) sowie in den unterschiedlichen Gesellschaftsverträgen und den darauf aufbauenden Geschäftsordnungen für die Geschäftsführungen und Aufsichtsräte. Hier ist z.B. festgelegt, wer bzw. welches Gremium für die Festlegung der Zielvereinbarung und deren Evaluierung zuständig ist.

Der Wien Holding wurde empfohlen, die erforderlichen Genehmigungen sicherzustellen und die derzeitige konzernweite uneinheitliche Form der Genehmigung der Zielvereinbarungen zu vereinheitlichen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Mit der Einführung eines entsprechenden Formularwesens für die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen wurden bereits die Prozesse zur Zieldefinition, zur Kontrolle der Zielerreichung und der Prämiengewährung einheitlich gestaltet. Künftig wird - entsprechend der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien - verstärkt darauf geachtet werden, auch zeitliche Unschärfen auszu-schließen.

4.3 Vertiefte Einschau bei den Unternehmen des Wien Holding-Konzerns

Auf der Grundlage der von der Wien Holding vorgelegten Auflistungen der Prämienauszahlungen mit Rechtsanspruch hat der Stadtrechnungshof Wien die Muttergesellschaft und Unternehmen aus den verschiedenen Geschäftsfeldern des Wien Holding-Konzerns und innerhalb dieser Unternehmen wiederum einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die diese Prämienzahlungen erhalten haben, einer Einschau unterzogen und nach einer risikoorientierten Auswahl sodann eine vertiefte Einschau in die vertraglichen Unterlagen, die Lohnkonten, Prämienberechnungen, Zielvereinbarungen etc. vorgenommen.

Die Prüfungsergebnisse betreffend die einzelnen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Gesellschaften wurden im Hinblick auf die notwendige Anonymisierung personenbezogener Daten sowie wiederkehrender Sachverhalte in diesem Bericht zusammengefasst.

Zur Adressierung der Empfehlungen und zur Ausfertigung der entsprechenden Stellungnahmen wurde festgelegt, dass die Wien Holding - auch dort wo Empfehlungen ihre Beteiligungsgesellschaften betreffen - als Konzernspitze die Ansprechpartnerin des Stadtrechnungshofes Wien ist. Dementsprechend hat der Stadtrechnungshof Wien auch nur mit der Wien Holding eine Schlussbesprechung durchgeführt.

5. Wien Holding GmbH

5.1 Grundsätzliches zu den Prämien mit Rechtsanspruch in der Wien Holding GmbH

5.1.1 Laut Auskunft der Geschäftsführung begründen sich die Prämien mit Rechtsanspruch in der Wien Holding auf Standardvereinbarungen in den jeweiligen Dienstverträgen. Sie liegen pro Jahr in der Höhe von maximal erreichbaren ein bis drei Monatsgehältern. Der Personenkreis, der von dieser Prämienregelung umfasst ist, sind die Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer der Wien Holding, die Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter innerhalb der Wien Holding, Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die zusätzlich Geschäftsführungsfunktionen oder Prokuristinnenfunktionen bzw. Prokuristenfunktionen in anderen konzernzugehörigen Unternehmen innehaben und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die wesentliche Expertinnenfunktionen bzw. Expertenfunktionen erfüllen.

Diese Prämien mit Rechtsanspruch sind an konkrete Zielvereinbarungen gekoppelt, deren Ziele sich auf Inhalte beziehen müssen, die über das normale Tagesgeschäft hinausgehen.

Um eine Prämie erhalten zu können, ist es lt. der Geschäftsführung erforderlich, zu Jahresbeginn die Ziele festzulegen. Am Ende des Jahres wird von den jeweils Vorgesetzten evaluiert, ob und in welchem Ausmaß diese Ziele erreicht wurden. Vom Grad der jeweiligen Zielerreichung ist das Ausmaß der zur Auszahlung gelangenden Prämie abhängig. Die Prämie wird zudem bei unterjährigem Beginn oder Beendigung des Dienstverhältnisses aliquotiert. Bemessungsgrundlage für die Berechnung ist das Gehalt im Auszahlungsjahr. Der Prozess ist standardisiert und wird schriftlich dokumentiert.

Inhaltlich umfassen diese Ziele strategische Komponenten und/oder operative Komponenten, wobei diese sowohl projektorientiert sein als auch an klare wirtschaftliche Vorgaben gekoppelt werden können.

Die bis zum Jahr 2009 in Abstimmung mit der Gesellschafterin bzw. dem Gesellschafter vereinbarten Ziele für die Geschäftsführung wurden ab diesem Zeitpunkt auch in konkreten schriftlichen Zielvereinbarungen festgehalten.

Laut der Geschäftsführung hat die Wien Holding in den Jahren nach der Neupositionierung 2002 die Ziele, einerseits das Portfolio zu erweitern, andererseits auch die inhaltlichen Schwerpunkte qualitativ zu untermauern. Seit dieser Zeit wurde das Portfolio der Beteiligungen von 33 auf über 75 Beteiligungen erhöht. Vor dem Hintergrund des starken Zuwachses im Beteiligungsportfolio war daher der inhaltliche Schwerpunkt bei der Festlegung der Ziele im Bereich der operativen Ebene mit dem besonderen Fokus, die Prozessabläufe zu evaluieren und die Prozesssysteme zu verbessern. In den Abteilungen galt es zudem, den Servicegrad bei den internen Leistungen im Konzern zu stärken. Im Immobilienbereich war die Initiierung des Projekts STAR22 zu forcieren.

Darauf aufbauend wurden im Jahr 2008 die Ziele mit den Abteilungsleitungen folgendermaßen definiert: gesellschaftsrechtliche und finanzielle Umsetzung des Projekts STAR22, Implementierung von Ausbildungsstandards im Konzern, Weiterentwicklung der Identifikation mit dem Gesamtkonzern durch Kommunikation der konzernweit entwickelten Führungsgrundsätze. Weitere Zielvereinbarungen fanden sich in der systemischen Weiterentwicklung des Konzernreportings, in der Unterstützung beim weiteren Auf- und Ausbau des Berichtswesens im Konzern sowie in der Verstärkung und überproportionalen Steigerung der im Haus durchgeführten Eigenleistungen im Bereich der Pressearbeit und im Bereich Marketing und Werbung.

Ein wesentlicher Schwerpunkt im Jahr 2009 war die strukturelle Weiterentwicklung der Wien Holding selbst und auch des gesamten Konzerns. Im Zusammenhang mit diesem - das ganze Jahr 2009 dauernden Prozess - wurden sowohl für die Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer der Wien Holding als auch für die Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter die Ziele entsprechend konzipiert.

Um im folgenden Jahr die Umsetzung der strukturellen Weiterentwicklung optimal starten zu können, wurden daher bereits im Jahr 2009 diverse zusätzliche Vorarbeiten ge-

leistet, z.B. die Inventarisierung der gesamten EDV, die Zusammenfassung aller Serviceleistungen der Rechtsabteilung, die Implementierung einer konzernweiten Ausbildungssoftware. Weiters wurde für das Reporting der Schnittstellenausbau vorangetrieben und die Berichterstattung einer Evaluierung und Erweiterung unterzogen, um auch hier eine stetige Verbesserung zu gewährleisten. Ein entsprechender Fokus wurde auch auf die mittelfristige Finanzplanung und Stärkung der Finanzstruktur gelegt.

Ebenso gab es in diesem Jahr Schwerpunktsetzungen zur verstärkten Zusammenarbeit und Koordination der PR-Linie mit der Stadt Wien sowie die Erweiterung und den Relaunch der Homepage als auch die Ergänzung der Wien Holding-Broschüren.

Weiters wurde für das Jahr 2009 ein besonderer Wert auf die Einführung eines Teilrisikomanagements gelegt, um der allgemeinen Marktentwicklung entsprechend die bis dato vorherrschende Steuerung von Einzelrisiken um die Bewertung des Gesamtrisikos zu erweitern. Dazu hat die Wien Holding begonnen, ein erstes Risikomanagementkonzept zu erstellen und dieses mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits ausgebildeten Risikomanager zu erweitern und in weiterer Folge auch umzusetzen.

Das Jahr 2010 stand unter dem Zeichen der Optimierung der internen Strukturen der Wien Holding. Die Straffung von Ressourcen, z.B. durch die Einführung eines integrierten Projektsteuerungssystems, und die Hebung von Synergien, z.B. durch die Einführung von shared service Diensten, waren Inhalte der Zielvereinbarungen.

Hinsichtlich der Stärkung der Finanzkraft der Wien Holding wurde der Fokus auf eine entsprechende längerfristige Finanzierung gelegt. Die Kommunikation zum Thema Finanzkraft und Finanzierung der Wien Holding war auch Schwerpunktthema bei der Kommunikationsarbeit.

Auf der Projektebene war z.B. die zeitnahe und wirtschaftlich erfolgreiche Verwertung von Projekten, die Durchführung einer konzernweiten Mitarbeiterinnenbefragung bzw. Mitarbeiterbefragung sowie der Weiterausbau des Controllings und Monitorings, ergänzt

durch Erarbeitung von Kennzahlensystemen in den Beteiligungsunternehmen, Gegenstand von Zielvereinbarungen.

Anschließend an 2009 wurde das Risikomanagementkonzept für das gesamte Unternehmen erstellt, um auch hier eine stetige Erweiterung im Sinn der geforderten verstärkten Schwerpunktsetzung fortzusetzen.

Im Sinn der nationalen und internationalen Entwicklungen, welche die wachsende Bedeutung eines aktiven Risikomanagements unterstreichen, war eine prioritäre Zielsetzung die Umsetzung des Risikomanagements. Ein optimiertes IKS unterstützt Chancen und Risiken erfolgreich zu steuern, insbesondere unter der Berücksichtigung von wirksamen Kontrollen. Daher wurde im Jahr 2011 ein zusätzlicher Schwerpunkt auf die Erarbeitung eines Konzeptes für ein IKS gesetzt.

Weiters waren für das Jahr 2011 die Themen social responsibility, die Neuausrichtung des Medienclusters als auch die Erstellung eines Kulturkonzeptes im Sinn von Konzernsynergien und klaren Kosteneinsparungen zielrelevant.

Auf der Projektebene waren der frist- und kostengenaue Umbau einer musealen Einrichtung und die Einrichtung eines Krisenmanagements für den EDV-Bereich sowie die Einführung einer Mitarbeiterinnen-Hotline bzw. Mitarbeiter-Hotline Themen von Zielvereinbarungen. Weiters wurde der Schwerpunkt auch auf neue Werbemittel und die Implementierung eines konzernweiten Newsletters gesetzt.

In Fortsetzung der Weiterentwicklung der Governance-Bereiche der vorangegangenen Jahre wurde der Fokus im Jahr 2012 einerseits auf die Erstellung eines Konzeptes für eine Interne Revision sowie für eine corporate governance als auch andererseits auf die Umsetzung des IKS gelegt.

Weiters wurde die Einführung eines Traineeprogramms, eine neue Immobilienstruktur als auch die Evaluierung der langfristigen Sicherstellung der Finanzstruktur als Zielebene definiert.

Im operativen Bereich waren folgende Themen Gegenstand von Zielvereinbarungen: Steigerungen von Auslastungszahlen und fristgerechte Durchführung von Bauprojekten, Ausarbeitung von zusätzlichen Leitfäden, z.B. für Gesellschaftsgründungen und für die Beschaffung, Unterstützung eines Konzernunternehmens bei der Neuorganisation und Neuausrichtung mit besonderem Fokus auf den Marketing- und Kommunikationsbereich sowie der Kundenakquise.

Weiters wurden die internen Prozesse im Sinn eines stringenten Ablaufplanes evaluiert und einer Optimierung zugeführt. Neu war in diesem Jahr die Entwicklung und Realisierung des Facebook-Auftrittes der Wien Holding.

Für das Jahr 2013 war es erforderlich, die bisher durchgeführten Projekte IKS und Risikomanagement gemeinsam mit dem Thema Compliance und Interne Revision in einer Stabsstelle zusammenzuführen. Ebenso war in der Umsetzung der neuen Immobilienstruktur die Stärkung der Dienstleistungsfunktion für die Stadt Wien als auch andere städtische Unternehmen maßgeblich. Die Langfristfinanzierung zur nachhaltigen Stärkung der Finanzsituation war ebenso im Fokus wie weitere Synergienutzungen im Kulturbereich.

Im Rahmen der Dienstleistungsaufgaben wurden u.a. auch die Themen In-House-Vergabe und Wissensmanagement besonders engagiert bearbeitet, ebenso die Unterstützung der Beteiligungsunternehmen bei der Medienarbeit und der Krisen-PR.

Schließlich gab die Wien Holding auch an, dass mit Ausnahme der Wien Holding-Geschäftsführung der in diesem Prämiensystem mit Zielvereinbarungen integrierte Personenkreis am Standort der Wien Holding auch die vorne beschriebene Prämie ohne Rechtsanspruch (Mitarbeiterinnenprämie bzw. Mitarbeiterprämie) erhielt.

5.1.2 Wie die Einschau des Stadtrechnungshofes Wien ergab, stieg die Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Wien Holding vom Jahr 2008 bis zum Jahr 2012 von 39 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern kontinuierlich auf 57 Mitarbeiterinnen bzw. Mitar-

beiter an. Im Jahr 2013 verringerte sich die Beschäftigtenanzahl auf 45 infolge der Neustrukturierung des Geschäftsbereiches Immobilienmanagement und der damit einhergehenden Übertragung des zuständigen Personals von der Wien Holding in die Wiener Standortentwicklung.

Während im Jahr 2008 15 Prämienzahlungen (38,5 %) an die Erreichung der Zielvereinbarung gekoppelt waren, stieg im Jahr 2012 die Anzahl der Prämien mit Zielvereinbarung auf 21 (36,8 %) an. 2013 waren mit sieben Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern (37,8 %) Zielvereinbarungen abgeschlossen worden. Bezüglich der von der Geschäftsführung der Wien Holding angegebenen "Mitarbeiterinnenprämien bzw. Mitarbeiterprämien" stellte der Stadtrechnungshof Wien fest, dass im Jahr 2008 zehn Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter neben der Prämie mit Rechtsanspruch auch diese Prämie ohne Rechtsanspruch erhielten, wobei sich der Personenkreis im Jahr 2012 auf 16 erhöhte.

Während - wie bereits erwähnt - die Prämien der Geschäftsführung der Wien Holding ab dem Jahr 2009 an die Erreichung von konkreten schriftlich festgelegten Zielen geknüpft war, hatten einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bereits im Jahr 2008 entsprechende Zielvereinbarungen, welche teilweise im Zusammenhang mit der Übernahme von Geschäftsführungstätigkeiten (in anderen Gesellschaften des Wien Holding-Konzerns) bzw. Prokuristentätigkeiten standen. Wie die Einschau ergab, konnten in den Jahren 2008 bis 2013 rd. 95 % der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit Zielvereinbarung diese zu 100 % erreichen.

5.2 Geschäftsführung

Im Jahr 2008 wurde die Prämie für die Geschäftsführung von der Generalversammlung festgesetzt. Gemäß Protokoll der außerordentlichen Generalversammlung der Wien Holding vom 17. Juni 2009 wurde zu Pkt. 6 der Tagesordnung unter Allfälliges ausgeführt, dass *"... trotz der konstruktiven Zusammenarbeit und der erreichten Erfolge im Wirtschaftsjahr 2008 ... insbesondere als Zeichen aufgrund der derzeitigen allgemeinen wirtschaftlichen schwierigen Situation nicht die volle Erfolgsprämie ..., sondern ... für das Geschäftsjahr 2008 eine Erfolgsprämie in Höhe von je 2 ½ (zweieinhalb) Bruttomonatsgehältern zuerkannt"* wird. Wie der Stadtrechnungshof Wien feststellte, setzte sich

die Berücksichtigung der allgemeinen wirtschaftlichen Situation bei den Prämienzahlungen der anderen Unternehmen im Wien Holding-Konzern nicht durch.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Wie im Protokoll der Generalversammlung vermerkt, war es der Geschäftsführung der Wien Holding wichtig, vor dem Hintergrund der allgemein schwierigen wirtschaftlichen Lage ein Zeichen zu setzen und auf einen Teil der Prämie für das Jahr 2008 zu verzichten. Die Generalversammlung, in der der entsprechende Beschluss gefasst wurde, hat Mitte Juni 2009 stattgefunden - also zu einem Zeitpunkt, zu dem die einzelnen Unternehmen der Wien Holding den Prämienvergütungsprozess bereits abgeschlossen hatten. Aufgrund dieser Rahmenbedingung war es nicht möglich, dass diese Vorgehensweise auch von weiteren Gesellschaften mitgetragen und umgesetzt hätte werden können.

Ab dem Jahr 2009 wurde die Zuerkennung einer Prämie für die Geschäftsführung der Wien Holding im Fall von besonderen Leistungen in der Höhe von maximal drei Monatsgehältern in Abhängigkeit der Erreichung von im Vorhinein (bis spätestens Ende Oktober bzw. mit der Genehmigung des Budgets für das nächste Geschäftsjahr) schriftlich zu vereinbarenden Zielsetzungen festgelegt.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Auch vor dem Jahr 2009 wurden selbstverständlich die Schwerpunkte für das jeweilige Geschäftsjahr definiert, akkordiert und festgelegt. Das erfolgte während des Jahres in entsprechenden Gesprächen zwischen der Geschäftsführung und der Eigentümerin als Basis für die Evaluierung und die definitive Gesamtentscheidung über die Prämienvergütung.

Die Einschau ergab, dass ab dem Jahr 2009 Zielvereinbarungen zwischen der Geschäftsführung und der Eigentümervertreterin bzw. dem Eigentümervertreter abge-

schlossen wurden, diese allerdings größtenteils nach der Genehmigung des Budgets erfolgten und Abschlusstermine dieser Zielvereinbarungen sogar weit bis ins erste Quartal des betreffenden Geschäftsjahres hineinreichten. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding die rechtzeitige Festlegung der Ziele zu erwirken, da einerseits diese Zielvereinbarungen Auswirkungen auf die Erstellung der jährlichen Budgets haben und der Erfüllungszeitraum mit 1. Jänner bis 31. Dezember des jeweiligen Jahres definiert wurde.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Wien Holding hat die Vorgehensweise und den Prozess zum Beschluss und Abschluss der Zielvereinbarungen mit ihrer Eigentümervertreterin bzw. ihrem Eigentümervertreter abzustimmen. Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien, die rechtzeitige Festlegung der Ziele durch die Eigentümerin zu erwirken, wird selbstverständlich nachgekommen.

Die Einschau in die Zielvereinbarungen ergab, dass die Ziele größtenteils den jeweiligen Geschäftsbereich der Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer betrafen. Die ebenfalls enthaltenen geschäftsübergreifenden Ziele betrafen Projektziele (IKS, Risikomanagement). Des Weiteren betrafen die Zielsetzungen mit Ausnahme eines Zieles ausschließlich die Umsetzung von einzelnen Projekten (z.B. Erstellung von Konzepten, Umsetzung von Maßnahmen etc.), enthielten aber keine Vorgaben bzgl. der wirtschaftlichen Entwicklung. In diesem Zusammenhang stehend war auch die Messbarkeit der einzelnen Zielerreichungen erschwert. So wurde z.B. die Etablierung im Tagesgeschäft der Wien Holding, die Nutzung von Synergien (ohne Festlegung der Höhe der Synergien), Konzeption und Umsetzung erster Schritte etc. als Messgröße festgelegt. Der Stadtrechnungshof Wien vermisste auch die Ableitung der individuellen Ziele aus einer Gesamtstrategie des Unternehmens.

Der Wien Holding wurde empfohlen, messbare Gesamtziele für die Gesellschaft in die Zielvereinbarungen aufzunehmen und diese aus der Unternehmensstrategie abzuleiten.

Weiters wären verstärkt Zielsetzungen hinsichtlich der wirtschaftlichen Gesamtentwicklung einzubeziehen und die Messgrößen zu überarbeiten.

Die Zielerreichungsquote der Geschäftsführung ab dem Jahr 2009 betrug jedes Jahr 100 %.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Mit der Eigentümerin (Stadt Wien) der Wien Holding wird die strategische Gesamtausrichtung des Konzerns festgelegt. Darauf aufbauend werden mit der Eigentümerin entsprechende Konzepte und Schwerpunkte abgeleitet, die dann in entsprechender Weise den Zielsetzungen zugrunde gelegt werden und in den Zielkatalog einfließen. Die jeweiligen Zielvereinbarungen mit den entsprechenden Schwerpunkten wurden lückenlos mit der Eigentümerin abgestimmt und der Grad der Zielerreichungen wurde selbstverständlich auch evaluiert. Die Wien Holding wird den Vorschlag des Stadtrechnungshofes Wien an ihre Eigentümerin weitergeben.

5.3 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit Geschäftsführungstätigkeiten in anderen Konzerngesellschaften

Einige Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Wien Holding waren neben ihrer Tätigkeit in der Wien Holding auch mit der Ausübung von Geschäftsführungstätigkeiten in anderen Konzerngesellschaften betraut. Im Jahr 2008 übten sieben Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eine bzw. mehrere Geschäftsführungstätigkeiten aus, im Jahr 2012 waren es zehn Personen. Im Jahr 2013 reduzierte sich die Anzahl auf fünf Personen, da auch einige dieser Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Tochterunternehmen wechselten.

Mit diesen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern wurde in der Regel eine jährliche Zielvereinbarung abgeschlossen, wobei sich die Ziele auf die Tätigkeiten in der Wien Holding und auf die Geschäftsführungstätigkeit bezogen. Bei einem Mitarbeiter betrafen die Ziele ausschließlich die Tätigkeiten als Geschäftsführer im Tochterunternehmen.

Zusätzlich zur Prämie gemäß Zielvereinbarung wurde diesen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mit Geschäftsführungstätigkeiten - wie bereits erwähnt - auch die vorne erwähnte Prämie ohne Rechtsanspruch ausbezahlt, sodass einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Jahr bis zu 3,80 Monatsgehälter an Prämien erhielten.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Wie auch vom Stadtrechnungshof Wien festgestellt, handelt es sich dabei um einen sehr kleinen Kreis an Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern. Diese übernehmen zusätzlich zu ihren Aufgaben in der Wien Holding auch entsprechende Aufgaben sowie Haftungsverantwortlichkeiten in den jeweiligen Tochtergesellschaften und sind einer zeitlichen und inhaltlichen Mehrbelastung ausgesetzt. Deshalb wird dieser Weg von der Geschäftsführung als angemessen angesehen. Die Alternative wäre es, zusätzliche Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer einzusetzen. Das würde jedoch gegen die Prinzipien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sprechen.

Der Stadtrechnungshof Wien konnte die Gewährung der Prämie ohne Rechtsanspruch für alle Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit Zielvereinbarung nur teilweise nachvollziehen, da mit der Zielvereinbarung bereits besondere Leistungen und besonderes Engagement bei der Tätigkeit in der Wien Holding abgedeckt werden sollten und außerdem in die Berechnung der Höhe der Prämien ohne Rechtsanspruch auch die Zulagen für die Geschäftsführungstätigkeit einfließen und damit die Bemessungsgrundlagen der sogenannten Mitarbeiterinnenprämien bzw. Mitarbeiterprämien erhöhen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Jene Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Wien Holding, die zusätzliche Geschäftsführungstätigkeiten übernommen haben, bekommen in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens, für das sie Verantwortung übernehmen, auf die Dauer der Ausübung dieser Tätigkeiten eine monatliche Zulage, die einen Bestandteil

des Gehaltes darstellt. Dieser Mehraufwand jener Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ist auch ein wesentlicher Beitrag zum Gesamterfolg des Unternehmens, weil dadurch eine Vielzahl von Geschäftsführungspositionen nicht gesondert besetzt und auch entlohnt werden muss.

Die Prämienberechnung sowie die Auszahlung der Prämien auf der Grundlage der jeweiligen Zielevaluierungen erfolgte im darauffolgenden Geschäftsjahr. In die Bemessungsgrundlage wurden diverse Funktionszulagen und Überstundenpauschalen mit einbezogen. Die Einschau ergab, dass bei der Berechnung der Prämien mit Zielvereinbarung bereits das Gehalt des neuen Wirtschaftsjahres als Grundlage herangezogen wurde. Dabei stiegen die Prämien, da außerordentliche Gehaltsanpassungen, Übernahme von zusätzlichen Tätigkeiten und damit im Zusammenhang stehende Funktionszulagen, die Umstellung der Verträge in All-in-Vereinbarungen etc. die Bezugsgröße - zusätzlich zur kollektivvertraglichen Gehaltssteigerung - erhöhten.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Hinsichtlich der Bemessungsgrundlage wird die Möglichkeit überprüft, wieweit in Zukunft als Basis das entsprechende Leistungsjahr herangezogen werden kann.

Bei einzelnen Zielvereinbarungen waren die Qualität und die erfolgten Evaluierungen der Zielerfüllung zu bemängeln. Einzelne Ziele waren nicht messbar, bei anderen waren die Bereiche "Zieldatum", "Wie messbar?" bzw. "Evaluierung" nicht ausgefüllt worden. Auch konnte die Erfüllung der Zielvereinbarungen im Detail nicht in allen Fällen nachvollzogen werden, da die Dokumentation mangelhaft war. Zielsetzungen wiederholten sich im Zeitablauf und in einigen Fällen fehlte die Dokumentation bzw. lagen Erläuterungen nicht schriftlich vor. Bei einem Mitarbeiter der Wien Holding wurde die erste Zielvereinbarung nur mündlich abgeschlossen.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, Zielvereinbarungen vollständig zu evaluieren und ausschließlich schriftlich abzufassen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird selbstverständlich entsprochen. Die Wien Holding wird künftig verstärkt darauf achten, dass die Zielvereinbarungsformulare vollständig dokumentiert werden, sowohl hinsichtlich der Voraussetzungen für die Erreichung der Ziele als auch hinsichtlich der Zielerreichungsinhalte und der Zielerreichungsgrade.

6. Geschäftsfeld Immobilienmanagement

6.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Immobilienmanagement

6.1.1 Im Geschäftsfeld Immobilienmanagement unterlagen zum Stichtag 31. Dezember 2013 25 Gesellschaften dem Prüfrecht des früheren Kontrollamtes. Der Gesamtstand der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter dieser 25 Gesellschaften lag bei insgesamt 462 im Jahr 2008 und 493 im Jahr 2013.

Laut den von der Wien Holding übergebenen Unterlagen wurden in sieben Gesellschaften dieses Bereiches im Prüfungszeitraum Prämien mit Rechtsanspruch ausbezahlt. Die Anzahl der Prämienbezieherinnen bzw. Prämienbezieher betrug 2008: 12, 2009: 18, 2010: 20, 2011: 21, 2012: 19 und 2013: 28.

Im Geschäftsfeld Immobilienmanagement sind zahlreiche Projektgesellschaften tätig und die Abgeltung der Geschäftsführungstätigkeit und die damit verbundenen Prämien werden über die jeweilige Muttergesellschaft durchgeführt bzw. Geschäftsführungstätigkeiten in Personalunion von Angestellten der Muttergesellschaft für andere Gesellschaften ausgeübt.

Zum Inhalt der im Prüfungszeitraum abgeschlossenen konzernübergreifenden Zielvereinbarungen führte die Wien Holding aus, dass sich darin in konsequenter Ableitung jene Themenbereiche wiederfinden sollen, die für die Wien Holding in Abstimmung mit der Endgesellschafterin Stadt Wien von Bedeutung sind. Mit der Gestaltung der Zielvereinbarungen sollen jene Themen betrachtet werden, die prioritär und umsetzungsre-

levant sind. Durch die Aufnahme dieser Themen in die Zielvereinbarungen sollen diese Bereiche eine Aufwertung erfahren und ihre besondere Bedeutung unterstrichen werden. Der Schwerpunkt der Themen lag daher bei der Neustrukturierung der qualitativen und quantitativen Berichterstattung zwischen Unternehmen, Konzern und Eigentümerin. Insbesondere ging es auch darum, die Berichterstellung zu beschleunigen, die Berichtsinhalte auszudehnen und somit eine konsequente clusterübergreifende Darstellung zu ermöglichen. Das betraf im kaufmännischen Bereich sowohl die Quartalsberichterstattung, die Hochrechnung und das Budget sowie insbesondere die Erstellung des Jahres- und Konzernabschlusses (Handelsbilanz zwei), die für den wachsenden Wien Holding-Konzern eine immer größere Bedeutung erlangten.

Im Personalbereich betrafen die Zielvereinbarungen insbesondere die Mitarbeiterinnenorientierungsgespräche bzw. Mitarbeiterorientierungsgespräche, die eine qualitativ hochwertige Mitarbeiterinnenführung bzw. Mitarbeiterführung auf den unterschiedlichsten Personalebene durchgängig und nach einem einheitlichen Standard der Konzernmutter gewährleisten sollten.

Deshalb sind diese kaufmännischen und personellen Ziele im Zeitraum 2008 bis 2013 in den meisten Zielvereinbarungen mit den Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern enthalten.

Bezüglich der konkreten immobilienbereichsspezifischen Zielvereinbarungen in der von der Wien Holding verwalteten Gesellschaft sind die Prämien mit Rechtsanspruch im Anstellungsvertrag der Vorstände beschrieben. Im Fall besonderer Leistungen kann eine Erfolgsprämie gewährt werden, deren Höhe vom Ausschuss betreffend Regelung der Rechtsverhältnisse mit Vorstandsmitgliedern festgelegt wird und höchstens drei Monatsgehälter ausmachen darf. Mit der Zuerkennung einer solchen Erfolgsprämie wird jedoch kein automatischer Anspruch auf weitere Erfolgsprämien erworben, das gilt sowohl in Hinsicht auf die Prämiengrundlage wie auch in Hinsicht auf die Prämienhöhe.

Die Erfolgsprämie ist auch in dieser Gesellschaft von der Erreichung von Zielsetzungen abhängig, die für das Geschäftsjahr jährlich und im Vorhinein schriftlich vereinbart werden. Die Höhe der Prämie ist vom Grad der Zielerreichung abhängig.

Wie der Stadtrechnungshof Wien weiter feststellte, wurde in der von der Wien Holding verwalteten Gesellschaft mit weiteren vier Führungskräften im Vorhinein eine Zielvereinbarung für erfolgsorientierte Entlohnung vereinbart. Die Höhe dieser Prämien mit Rechtsanspruch ist vom Grad der Zielerfüllung abhängig und wird mit den Vorständen vereinbart.

Der Inhalt der Leistungsvereinbarung der Vorstandsmitglieder bezog sich auf die Bereiche Neubau und Sanierung, Kundinnenbeziehungsmanagement bzw. Kundenbeziehungsmanagement, Prozessmanagement und Organisation, Finanzmanagement und Personalmanagement. Weiters auf die Aufrechterhaltung hoher Qualitätsmaßstäbe und gleichbleibender Quantitäten im Wohnbau, Erhaltung der Wertbeständigkeit der Wohnhausanlagen, Optimierung der Kommunikation zwischen Kundinnen bzw. Kunden und Vertrieb, Einsparungsvorschläge bei Betriebskosten, Neuorganisation der Hausbetreuungszentren, Stärkung der Marketingaktivitäten sowie EDV-mäßige Vernetzung des gesamten Konzerns und wurde mit dem Personalausschuss der Gesellschaft vereinbart.

Weitere Zielvereinbarungen im Immobilienbereich betrafen die Umsetzung von unternehmensinternen Umstrukturierungen, Erstellung von Masterplänen, Erreichung von Einnahmensteigerungen und generell Projektentwicklungen.

Die Zielvereinbarungen mit Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern betrafen besondere Leistungen in den Bereichen Mitarbeiterinnenmotivation bzw. Mitarbeitermotivation, Personalführung, Optimierung der Hausverwaltungstätigkeiten, Sicherstellung der Betriebsführung, Organisation und Umsetzung von Großinstandhaltungen, Erarbeitung von Verbesserungs- und Einsparungsvorschlägen, Energiemonitoring, Erwirtschaftung zusätzlicher Einnahmen, Weiterentwicklung des effizienten Beschwerde- und Konflikt-

managements, laufende Verbesserung der Objektdokumentation sowie laufende Sicherheitsmaßnahmen und wurden mit den Vorständen vereinbart.

6.1.2 Die Einschau zeigte, dass im Geschäftsfeld Immobilienmanagement auf Geschäftsführungsebene zwischen einem Monatsgehalt und drei Monatsgehältern an Prämien ausbezahlt wurden. Die Geschäftsführungsebene hatte mit Ausnahme dreier Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer die Prämien an die oben erwähnten Zielvereinbarungen gekoppelt. Zielvereinbarungen waren auch auf unteren Organisationsstufen für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter vorgesehen, bzw. wurden auch an diese Prämien mit Rechtsanspruch ausbezahlt.

Der Stadtrechnungshof Wien verwies in diesem Zusammenhang auch auf seine Feststellungen und Empfehlungen zu Prämienzahlungen im Prüfbericht Oberlaa Standortmarketing GmbH, Prüfung der Gebarung (StRH IV - GU 58-1/14).

Im Jahresabschluss einer Gesellschaft waren keine Rückstellungen für Prämien mit Rechtsanspruch ausgewiesen, obwohl Prämienzusagen in den Dienstverträgen enthalten waren.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, die Gesellschaften im Wien Holding-Konzern anzuhalten, für Prämienzusagen Rückstellungen zu bilden und diese in den Jahresabschlüssen auszuweisen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Wien Holding wird die betreffende Gesellschaft anweisen, künftig für Prämien Rückstellungen zu bilden. Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird damit vollinhaltlich nachgekommen.

In der Folge hat der Stadtrechnungshof Wien von den Gesellschaften des Geschäftsfeldes Immobilienmanagement, die im Betrachtungszeitraum Prämien mit Rechtsanspruch ausbezahlt hatten, Gesellschaften ausgewählt und - wie vorne angeführt - die Prämien-

zahlungen an deren Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern einer detaillierteren Einschau unterzogen.

6.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Immobilienmanagement

6.2.1.1 Die Auszahlung der Prämien der Geschäftsführung in der ersten ausgewählten Gesellschaft erfolgte ab dem Wirtschaftsjahr 2010 über eine abgabenoptimierte Verteilung auf 14 Monate. So wurde z.B. mit der Auszahlung der Prämien bereits im Jänner 2013 für die Prämien 2012 begonnen, obwohl die Evaluierung der Zielvereinbarungen erst am 21. Juni 2013 stattfand und die Genehmigung dieser im Jänner naturgemäß noch nicht vorlag. Eine Rückforderungsmöglichkeit bei Nichterfüllung der Zielvereinbarung war in keinem Fall vereinbart worden.

Die in den Zielvereinbarungen festgelegten Ziele enthielten keine Erfolgsziele, sondern bezogen sich im Wesentlichen auf die Durchführung von einzelnen Projekten. Die Qualität der Messgrößen bzw. der Dokumentation der Zielerreichung war ebenfalls zu bemängeln. So wurde in einem Fall als Messgröße die schriftliche Betreiberzusage definiert, aber nur ein unverbindlicher Letter of Interest als Zielerreichungsdokument vorgelegt.

Der Stadtrechnungshof Wien konnte in einem Fall die Berechnung der Prämie für die Geschäftsführung nicht vollständig nachvollziehen. Nähere Prüfungshandlungen ergaben, dass in der Prämienkalkulation ein nichtzutreffender Kollektivvertrag zugrunde gelegt und dadurch ein zu geringer Betrag ausgewiesen wurde.

6.2.1.2 Beim Ausscheiden eines Geschäftsführers wurden die vereinbarten Erfolgsziele zu 100 % als erreicht definiert, ohne Details anzugeben. Neben drei Monatsgehältern wurden diesem Geschäftsführer im Jänner 2009 weitere drei Monatsgehälter an Prämien für die Geschäftsführungstätigkeit in einer zweiten Gesellschaft ausbezahlt, obwohl im Wien Holding-Konzern in der Regel eine weitere Geschäftsführungstätigkeit mit einer betragsmäßig weit geringeren Zulage entlohnt wird.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die beiden gesonderten Zielerreichungsprämien betreffen die erreichten Erfolgsziele für das Jahr 2008 für zwei gesonderte Gesellschaften, die von einer Person geführt wurden. Die Alternative wäre es, zusätzliche Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer einzusetzen. Das würde jedoch gegen die Prinzipien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sprechen.

6.2.1.3 Die Einschau ergab weiters, dass ein in der Zielvereinbarung eines Projektverantwortlichen für 2010 enthaltenes Teilziel betreffend eines Projektes (gewichtet mit 25 %) nicht erreicht wurde, da das Projekt durch die Wien Holding gestoppt wurde. Die Prämie wurde trotzdem im vollen Umfang gewährt. In einem weiteren Fall war die Ziehung einer Option eines Vertrages vereinbart worden. Obwohl es nur zu einer Optionsverlängerung kam, wurde das Ziel als erreicht angesehen. Bei einer Mitarbeiterin fehlte die Angabe der maximal möglichen Prämienhöhe im Dienstvertrag.

In einer weiteren Zielvereinbarung wurde eine Prämie mit der "guten Aufbereitung der Unterlagen zur Übernahme von Grundflächen in einem Projektentwicklungsgebiet" begründet. Statt einer unterschriftsreifen Vereinbarung als Ziel wurden allerdings nur Kalkulationen vorgelegt. Neben einer Prämie gemäß Zielvereinbarungen wurde noch eine weitere Prämie für den erfolgreichen Abschluss eines Projektes gewährt.

6.2.2.1 Die Einschau in die Zielvereinbarungen einer weiteren Gesellschaft zeigte, dass in den jeweiligen Vereinbarungen die Ziele oftmals sehr allgemein definiert wurden und sich z.T. in den Wirtschaftsjahren wiederholten. Bis zum Jahr 2012 glichen die Messgrößen (gewohnt hohe Qualitätsstandards, sozial verträgliche Instandhaltungsvorlagen abgebaut und Rücklagen aufgebaut, hohe Motivation der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter wird erhalten, Wertbeständigkeit der Wohnhausanlagen wird erhalten etc.) eher einer Tätigkeitsbeschreibung. Auch die Evaluierungen der Zielerreichungen (Aktenvermerke des Vorstandes) waren sehr allgemein gehalten und umfassten sämtliche Aktivi-

täten des Wirtschaftsjahres. Auf dieser Grundlage wurde im Betrachtungszeitraum vom Personalausschuss des Aufsichtsrates jährlich die volle Prämienhöhe gewährt.

In der Evaluierung zur Zielvereinbarung für das Jahr 2013 wurde angeführt, dass entsprechend den Empfehlungen eines Prüfberichtes eine Balanced Scorecard im Unternehmen eingeführt wurde, um die Zielformulierungen durch operationale Messgrößen konkret festzulegen. Diese Entwicklung war vom Stadtrechnungshof Wien zu begrüßen.

6.2.2.2 Die Prämienzahlungen an die Prokuristinnen bzw. Prokuristen waren nicht an Zielvereinbarungen gekoppelt. Hingegen wurden mit leitenden Technikerinnen bzw. Technikern jährlich Zielvereinbarungen abgeschlossen. Bei den kaufmännischen Angestellten zeigte sich, dass die Begründung für die Gewährung allfälliger jährlicher Prämien (im geringen Umfang) sehr gut dokumentiert war.

6.2.3.1 In den Verträgen der Geschäftsführung der dritten Gesellschaft waren bzgl. Prämiengewährung unterschiedliche Betragsgrenzen angeführt. Die Einschau zeigte, dass dieser Umstand erst im Jahr 2012 erkannt wurde und in den Vorjahren eine erhöhte Prämie von der Generalversammlung zuerkannt wurde. Weiters war festzustellen, dass ab dem Wirtschaftsjahr 2010 Zielvereinbarungen mit einem Geschäftsführer vorlagen, die Dokumentation der Evaluierungen allerdings fehlte.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Bei den o.a. Zielen handelte es sich um quantitative Ziele, die jährlich in den Geschäftsberichten nachvollziehbar und somit dokumentiert waren.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, die Gesellschaften der Wien Holding darauf hinzuweisen, dass die Evaluierung von Zielvereinbarungen ordnungsgemäß zu dokumentieren ist.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Wien Holding wird die Gesellschaften anweisen, die Evaluierung von Zielvereinbarungen vollständig zu dokumentieren.

7. Geschäftsfeld Kultur- und Veranstaltungsmanagement

7.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Kultur- und Veranstaltungsmanagement

Im Geschäftsfeld Kultur- und Veranstaltungsmanagement lag bei zwölf Gesellschaften ein Prüfrecht des früheren Kontrollamtes vor. Für jene neun Gesellschaften, die im Prüfungszeitraum Prämien gewährten, übermittelte die Wien Holding die vom Stadtrechnungshof Wien für die gegenständliche Einschau angeforderten Unterlagen. In diesem Geschäftsbereich erhielten sechs Gesellschaften Subventionen von der Gemeinde Wien bzw. vom Bund.

Die Prüfung und Auswertung der von der Wien Holding gelieferten Unterlagen ergab, dass sich die Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der neun Gesellschaften des Geschäftsfeldes Kultur- und Veranstaltungsmanagement, die im Betrachtungszeitraum Prämien ausbezahlten, von rd. 1.075 im Jahr 2008 auf rd. 1.022 im Jahr 2013 verringerte.

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, welchen im Prüfungszeitraum Prämien mit Rechtsanspruch ausbezahlt wurden, schwankte zwischen 10 Personen im Jahr 2008 und 21 Personen im Jahr 2012. Die Höhe der Prämien der Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer lag zwischen 0,70 und drei Monatsgehältern. Bei acht Geschäftsführungspositionen war die Gewährung einer Prämie an eine Zielvereinbarung geknüpft.

Zum Inhalt der im Prüfungszeitraum abgeschlossenen Zielvereinbarungen merkte der Stadtrechnungshof Wien an, dass die im Pkt. 6.1.1 angeführten konzernübergreifenden Zielvorgaben der Wien Holding auch für das Geschäftsfeld Kultur- und Veranstaltungsmanagement festgelegt wurden. Als bereichsspezifische Ziele wurden z.B. die Steigerung des Bekanntheitsgrades im Haupteinzugsgebiet Wien, Niederösterreich und Bur-

genland, das Forcieren von Kinder-, Jugend- und Familienprogrammen sowie die adäquate Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter festgelegt. Damit zusammenhängend erfolgte auch eine Schwerpunktsetzung auf die Erreichung der geplanten Besucherinnenzahlen bzw. Besucherzahlen.

Weiterer Schwerpunkt war die Mittelfristplanung über den Zeitraum von drei Jahren als ein wichtiges Bindeglied zwischen der strategischen Ausrichtung der Gesellschaften und der operativen Maßnahmenumsetzung innerhalb der Budgetierung. Sie sollte veränderte Markt- und Wettbewerbsbedingungen reflektieren und sich in die bestehende Unternehmens- und Organisationskultur einfügen. Somit sollte insgesamt eine Verbesserung im Einsatz der vorhandenen bzw. vorgegebenen Ressourcen sowie eine Effizienzsteigerung in den Prozessabläufen erreicht werden. Im Fokus lagen weiters die Sicherstellung der Einhaltung des genehmigten Wirtschaftsplanes und die Schaffung von Räumlichkeiten für ein weiteres Unternehmen des Wien Holding-Konzerns zur optimalen Nutzung der freistehenden Räumlichkeiten.

Ebenfalls Schwerpunkt in den bereichsspezifischen Zielvereinbarungen war die Ausweitung der Kooperation mit externen Partnerinnen bzw. Partnern und die Lukrierung von Sponsoringleistungen.

Der Stadtrechnungshof Wien verwies in diesem Zusammenhang auch auf seine Feststellungen und Empfehlungen im Prüfbericht Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H., Prüfung der Gebarung (KA IV - GU 9-4/13).

Auch in diesem Geschäftsfeld wählte der Stadtrechnungshof Wien risikoorientiert Gesellschaften aus und unterzog die Prämienvergütungen an einzelne Beschäftigte einer detaillierteren Betrachtung.

7.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Kultur- und Veranstaltungsmanagement

7.2.1.1 Mit der Geschäftsführung der ersten überprüften Gesellschaft wurden für das Geschäftsjahr 2012 gleiche Ziele wie in den Vorjahren vereinbart.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Mit gutem Grund waren in den Zielvereinbarungen 2011 und 2012 drei Detailziele (mit einer Gewichtung von insgesamt 20 %) ident, da in diesem Zeitraum in der Gesellschaft ein Geschäftsführerwechsel vorgenommen wurde. Auch bezogen sich diese Ziele auf die von der Wien Holding vorgegebene qualitative und quantitative Neuausrichtung der Berichterstattung im Controlling und Reporting sowie im Personalwesen auf die Etablierung eines Tools zur Führung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern nach konzernweitem Standard. Diese Ziele waren also von strategischer und prioritärer Bedeutung für die Wien Holding. Deshalb war für die Wien Holding die Erreichung dieser Ziele sowohl durch die alte als auch durch die neue Geschäftsführung besonders relevant und im prioritären Konzerninteresse.

In der Zielvereinbarung für das Jahr 2013 wurde als "Ziel drei" die Einhaltung des genehmigten Budgetansatzes 2012/2013 festgelegt. Details zu Schwellenwerten (z.B. Staffelung der negativen Abweichungen) waren in der Vereinbarung nicht ersichtlich. Aus einem Aktenvermerk der Wien Holding vom 3. Februar 2014 ging hervor, dass das im Wirtschaftsplan festgelegte EGT im betreffenden Wirtschaftsjahr nicht erreicht wurde. Das Ziel, den Budgetansatz einzuhalten, wurde allerdings als zu 100 % erfüllt bewertet.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Das prioritäre operative Ziel, die entsprechenden Deckungsbeiträge einzuhalten, wurde voll erfüllt. In diesem Geschäftsjahr war je-

doch aus strategischer Sicht eine Rückstellung in entsprechender Höhe notwendig. Diese bilanztechnische Buchung schmälerte jedoch in keinster Weise die operativ erbrachte Leistung der Geschäftsführung, die damit ihr Ziel operativ sehr wohl erreicht hat.

Weitere Ziele betrafen die Führung von Mitarbeiterinnenorientierungsgesprächen bzw. Mitarbeiterorientierungsgesprächen, die fristgerechte Abgabe von Controlling-Kennziffern sowie die fristgerechte Abgabe des Reporting-Packages. Diese Teilziele wurden insgesamt mit 25 % gewichtet und waren gemäß Stadtrechnungshof Wien als normale Tätigkeit einer Geschäftsführung anzusehen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die in die Vereinbarung aufgenommenen Ziele bezogen sich auch auf jene prioritären und umsetzungsrelevanten Themen, deren Realisierung im übergeordneten Konzerninteresse stand. Wie bereits mehrfach ausgeführt, lag im Prüfungszeitraum der Schwerpunkt bei der Neustrukturierung der qualitativen und quantitativen Berichterstattung zwischen Unternehmen, Konzern und Eigentümerin. Die Festlegung der Ziele hinsichtlich des Führens von Mitarbeiterinnengesprächen bzw. Mitarbeitergesprächen war ebenfalls von konzernweiter Relevanz, da im Zusammenhang mit dem Ausbau des konzernweiten Bildungsportals auch der Bedarf an Aus- und Weiterbildung genauestens erhoben wurde, um in Zukunft auch konzernweit und bedarfsorientiert handeln zu können.

Zu beiden Schwerpunkten waren eine Reihe von internen Prozessen neu einzuführen oder neu zu gestalten sowie bestehende Prozesse zu adaptieren und zu optimieren. Deshalb wurden diese kaufmännischen und personalbezogenen Ziele nicht nur in diesem Unternehmen, sondern auch für einen Großteil weiterer Unternehmensgeschäftsführungen im Wien Holding-Konzern integriert.

Bei einem ehemaligen Geschäftsführer war die Abhaltung eines regelmäßigen Geschäftsführer-Jour fixes mit 25 % bzw. die termingerechte Abgabe von Kontrollziffern an die Wien Holding mit weiteren 25 % gewichtet worden. Die Zielerreichung in diesem Geschäftsjahr wurde mit 95 % angegeben, wobei das Ziel der regelmäßigen Abhaltung von Geschäftsführer-Jour fixes nicht eingehalten wurde. Während die Ziele dieses Geschäftsführers im Betrachtungszeitraum nie als zu 100 % erfüllt bewertet wurden, erhöhte sich die Zielerreichungsquote im Jahr der Beendigung seiner Geschäftsführungstätigkeit auf 100 %; ohne die Dokumentation einer Evaluierung.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Zu den Jour fixes der Geschäftsführung als Ziel weist die Wien Holding darauf hin, dass es bis zu diesem Zeitpunkt eine klare Trennung des Programm- und Veranstaltungsbereiches vom kaufmännischen Bereich gegeben hat. Ziel war es, die beiden Bereiche miteinander in möglichst kurzer Zeit zu verschmelzen, da aufgrund der internationalen Entwicklungen auf dem Veranstaltungssektor die Querschnittsmaterienthematik immer stärker in den Vordergrund gerückt ist. Auch die Themen Instandhaltung und Investitionen, die aufgrund des Alters der Baulichkeit immer mehr an Bedeutung gewonnen haben, machten ein Zusammenrücken der beiden Bereiche und die damit verbundene Optimierung und Intensivierung der Kommunikation notwendig.

Der dargestellte Abzug im Jahr 2009 war gerechtfertigt, weil das vorgegebene Ziel in diesem Jahr nicht vollständig erreicht wurde.

Im Jahr der Beendigung der Geschäftsführungstätigkeit wurde die entsprechende Zielvereinbarung in einem Gespräch evaluiert und die Ziele als erreicht bewertet. In Zukunft wird jedoch auf eine konsequente schriftliche Dokumentation geachtet, um eine durchgängige Vorgehensweise zu gewährleisten.

7.2.1.2 Bei einem leitenden Mitarbeiter war im Dienstvertrag der Abschluss von Zielvereinbarungen vorgesehen.

Im Betrachtungszeitraum wurden diesem Mitarbeiter mehrere Monatsgehälter als Prämien für die Fertigstellung des Konzernabschlusses sowie für die Erstellung des Jahresabschlusses gewährt. Zusätzlich wurde eine Prämie von 0,66 Monatsgehältern für den erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen für eine Verpachtung genehmigt. Die Gewährung dieser Prämien war vom Stadtrechnungshof Wien nicht zur Gänze nachvollziehbar, da die Gesellschaft keinen Konzernabschluss erstellt, die Erstellung eines Jahresabschlusses generell in den Aufgabenbereich des Mitarbeiters fiel und außerdem die Qualität des Jahresabschlusses in den betreffenden Jahren zu Widersprüchlichkeiten führte. Auch waren die Dokumentation der Genehmigung sowie die Zielvereinbarung selbst zu beanstanden.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die angesprochene Gesellschaft weist darauf hin, dass die Prämie in der Höhe von 0,66 Monatsgehältern dem entsprechenden Mitarbeiter für einen erfolgreichen Geschäftsabschluss gewährt wurde, der dem Unternehmen einen Investitionsvorteil von rd. 1,90 Mio.EUR einbrachte.

7.2.1.3 Bei einem weiteren Mitarbeiter war die Gewährung einer Prämie von maximal zwei Monatsgehältern bei Erreichung von Zielen gemäß Dienstvertrag möglich. Diese Prämie war in einzelnen Jahren auch zuerkannt worden. Von der Gesellschaft konnte dem Stadtrechnungshof Wien weder eine Zielvereinbarung noch eine Evaluierung für diese Prämien vorgelegt werden. Als Grundlage für die Auszahlung wurde lediglich eine interne Mitteilung des Mitarbeiters an die Personalleitung beigelegt. Auf dem betreffenden Lohnkonto war außerdem ersichtlich, dass eine weitere Prämie im Ausmaß von 1,14 Monatsgehältern ausbezahlt wurde. Diese Prämie war weder in der dem Stadtrechnungshof Wien übermittelten Aufstellung der Gesellschaft angeführt, noch konnten diesbezügliche Unterlagen vorgelegt werden.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die angesprochene Gesellschaft weist darauf hin, dass die Einführung von Mitarbeiterinnengesprächen bzw. Mitarbeitergesprächen mit daraus abgeleiteten Zielvereinbarungen ab dem Wirtschaftsjahr 2011/12 im Unternehmen umgesetzt wurde.

7.2.2.1 Bei einer zweiten Gesellschaft war für das Wirtschaftsjahr 2012 die Dokumentation der Zielerreichung der Geschäftsführung zu bemängeln. Im Einzelnen wiederholten sich Ziele im Zeitablauf.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Prioritäre Ziele können inhaltlich und qualitativ in den Zielvereinbarungen durchaus auch in mehreren Jahren hintereinander relevant sein. Die quantitativen Bestandteile wurden jedoch jährlich aktualisiert und stetig angepasst.

7.2.2.2 Einer Mitarbeiterin wurde rückwirkend ein "15. Gehalt" in Form einer Prämie für besondere Leistungen gewährt. Ab 1. Jänner 2011 sollte das "15. Gehalt" der Mitarbeiterin in Form einer Leistungsprämie mit Zielvereinbarung ausbezahlt werden. Eine entsprechende Zielvereinbarung war jedoch in den vorgelegten Unterlagen nicht vorhanden. Auf dem Lohnkonto 2011 dieser Mitarbeiterin war ersichtlich, dass mit der Beendigung des Dienstverhältnisses im August 2011 eine Prämie in Form eines aliquotierten Monatsgehaltes ausbezahlt wurde.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die angesprochene Gesellschaft legt Wert auf die Feststellung, dass es sich bei der dargestellten Prämie um eine Leistungsprämie handelte, die für besondere berufliche Leistungen und den erfolgreichen Fachhochschul-Studienabschluss der Dienstnehmerin im August 2010 gewährt wurde. Diesbezüglich lag die Grundlage in der Entscheidung der Geschäftsführung der Gesellschaft, be-

sondere Leistungen zu honorieren. Die Auszahlung erfolgte im Jänner 2011.

Im Mitarbeiterinnenorientierungsgespräch bzw. Mitarbeiterorientierungsgespräch im Oktober 2010 wurden mit der Dienstnehmerin Schwerpunkte für das Wirtschaftsjahr 2011 vereinbart, welche sich - im Fall der Erreichung - mit einem zusätzlichen Monatsgehalt bei der Dienstnehmerin auswirken sollten. Durch die berufliche Veränderung der Dienstnehmerin in eine andere Konzerngesellschaft erfolgte nach Evaluierung der bis zum Austritt umgesetzten Schwerpunkte eine aliquotierte Auszahlung der Prämie.

7.2.3.1 Die Einschau in die Zielvereinbarungen der dritten Geschäftsführung ergab, dass nur in jener für das Jahr 2012 Erfolgsziele enthalten waren. Die sonstigen Ziele betrafen im Wesentlichen Projekte. Im Betrachtungszeitraum wurden die Ziele jedes Jahr zu 100 % erreicht.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Bei der geprüften Gesellschaft waren im Betrachtungszeitraum vor allem die qualitative Neupositionierung und Neuausrichtung der Standorte sowie die Gewährleistung der entsprechenden Finanzierung entscheidend. Deshalb wurden die Schwerpunkte mit den jeweiligen Zielvorgaben als essenziell und wichtig betrachtet.

Grundsätzlich hält die Wien Holding fest, dass Zielvereinbarungen wirtschaftliche Erfolgsziele und/oder Projektziele enthalten können. Entsprechend den Rahmenbedingungen, den Erfordernissen und den Prioritätensetzungen ist es durchaus legitim, dass eine Zielvereinbarung sich auch ausschließlich auf Projektziele konzentrieren kann.

7.2.3.2 In der Zielvereinbarung eines leitenden Angestellten waren hingegen 40 % der Gesamtziele als Budgetziel (Ist unter Planwert) und die restlichen 60 % als Qualitätsziele (Projekte) definiert.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Zielsetzungen werden den unterschiedlichen Aufgabenstellungen und Schwerpunkten angepasst. Sie können also einerseits budgetorientiert oder andererseits qualitätsbezogen sein sowie als dritte Möglichkeit beide Aspekte in den Mittelpunkt rücken.

8. Geschäftsfeld Logistik und Mobilität

8.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Logistik und Mobilität

8.1.1 Der Bereich Logistik und Mobilität umfasste elf Gesellschaften, für die in dem Bezug habenden Prüfersuchen angegebenen Prüfungszeitraum eine Prüfbefugnis des früheren Kontrollamtes gegeben war. In zehn dieser elf Gesellschaften wurden Prämienzahlungen durchgeführt. Eine Gesellschaft meldete die vom Stadtrechnungshof Wien geforderten Daten entgegen der gewünschten Einzeldarstellung nur gemeinsam mit jenen ihrer beiden Tochtergesellschaften, was die Auswertung erschwerte.

Insgesamt waren in diesem Geschäftsfeld im Jahr 2008 194 Personen beschäftigt gewesen. Die Anzahl der Beschäftigten stieg kontinuierlich bis auf 268 Beschäftigte im Jahr 2013 an. Im Vergleich dazu wurden für 2008 an 9, 2009 an 15, 2010 an 19, 2011 an 22, 2012 an 29 und 2013 an 17 Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter Prämien mit Rechtsanspruch ausbezahlt.

Zum Inhalt der im Prüfungszeitraum abgeschlossenen Zielvereinbarungen merkte der Stadtrechnungshof Wien an, dass die im Pkt. 6.1.1 angeführten konzernübergreifenden Zielvorgaben der Wien Holding auch für das Geschäftsfeld Logistik und Mobilität festgelegt wurden.

Als bereichsspezifische Ziele wurden z.B. das Hochwasserschutzprojekt im Hafen Freudenau und die Nutzbarmachung weiterer Hafenumflächen sowie weitere Verbesse-

rungen der Infrastruktur in den Häfen Freudenau und Albern, Optimierungsmaßnahmen hinsichtlich der internen Steuerungsprozesse als auch der rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Prozesse und der Finanzziele für einzelne Sparten sowie der Aufbau zusätzlicher Kooperationsachsen im Ausland festgelegt.

Weiterer Schwerpunkt war die Erreichung des budgetierten EGT sowie aus den Personalagenden heraus die Setzung der entsprechenden kommunikativen Maßnahmen, insbesondere in Form von Mitarbeiterinnengesprächen bzw. Mitarbeitergesprächen.

Im Fokus lagen weiters, neben der Erreichung des EGT, die Ausarbeitung von Planungsunterlagen und Business Plänen, z.B. für den Ausbau des Containerterminals, als auch Vertragsabschlüsse mit weiteren Partnerinnen bzw. Partnern und Lieferantinnen bzw. Lieferanten. Weitere Ziele waren die Entwicklung des Containerhandels zum Vollanbieter sowie das Erstellen allgemeiner Leistungsbedingungen für den Containerumschlag und die Vorlage eines Konzeptes für ein neues einheitliches Betriebssystem sowie die Erstellung einer Fünf-Jahres-Planung.

Die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaften, das äußere Erscheinungsbild und neue Aktivitäten (wie z.B. neue Schiffsanlegestation, Besichtigungscontainer, Spider Rock) waren im Prüfungszeitraum ebenfalls prioritäre Ziele.

Letztlich wurden als Ziele u.a. die Unterstützung von zentralen Konzern-Personalmaßnahmen und die Umsetzung von Aus- und Fortbildungsstandards definiert. Im Bereich Stadttechnologie lag die Zielsetzung in der Erfassung des Know-how der Stadt Wien und darauf bauend die Erstellung eines Kommunikationskonzeptes für die Positionierung des Themas Stadttechnologie. Schwerpunktmäßig lag der Fokus in diesem Bereich auf den Themen Smart City und Energieagentur sowie auf den Tätigkeiten zur Vorbereitung eines weiteren Leistungsauftrages durch die Stadt Wien als auch auf der internationalen Vertretung der betreffenden Gesellschaft.

8.1.2 Der Stadtrechnungshof Wien stellte fest, dass auf Geschäftsführungsebene die gewährten Prämienzahlungen zwischen drei und fünf Monatsbezügen betragen und in

allen Fällen Zielvereinbarungen vorlagen. In diesem Zusammenhang verwies der Stadtrechnungshof Wien auch auf seine Feststellungen und Empfehlungen im Prüfbericht Tina Vienna Urban Technologies and Strategies GmbH, Feststellungen zum Jahresabschluss 2009 (s. Tätigkeitsbericht 2010).

Die detailliertere Einschau im Geschäftsfeld Logistik und Mobilität betraf die Auszahlung von Prämien mit Rechtsanspruch an Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter von ausgewählten Gesellschaften. Dabei wurde Folgendes festgestellt:

8.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Logistik und Mobilität

8.2.1.1 Einem leitenden Angestellten wurden Erfolgsprämien ausbezahlt, obwohl die im Dienstvertrag angesprochene Zielvereinbarung nicht vorlag. Auch beim Wechsel dieses Mitarbeiters in eine andere Gesellschaft wurde diese Praxis fortgesetzt.

8.2.1.2 Bei einem Prokuristen war im Dienstvertrag eine Erfolgsprämie vorgesehen, wobei vermerkt war, "sollte es zu keiner ausdrücklichen Zielvereinbarung kommen, wird die Prämie einvernehmlich zwischen Dienstnehmer und Gesellschaft festgelegt".

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Wie der Stadtrechnungshof Wien feststellt, ist im Dienstvertrag des Prokuristen vermerkt, dass, "sollte es zu keiner ausdrücklichen Zielvereinbarung kommen, die Prämie einvernehmlich zwischen Dienstnehmer und Gesellschaft festgelegt wird". Das geprüfte Unternehmen weist darauf hin, dass lediglich für das Geschäftsjahr 2010 keine Zielvereinbarung im Personalakt auflag. Für alle darauffolgenden Jahre wurden Zielvereinbarungen abgefasst.

Betreffend der Zieldefinition teilt das geprüfte Unternehmen mit, dass die aktuellen Zielvereinbarungsformulare nun auch das Feld

"wie messbar" beinhalten und somit eine Quantifizierung der Ziele möglich ist.

Für die Wirtschaftsjahre 2011 und 2012 wurden schriftliche Zielvereinbarungen abgefasst. Der Stadtrechnungshof Wien bemängelte bei der Zieldefinition, dass drei von vier Zielen wiederkehrende Ziele betrafen und die erforderlichen Quantifizierungen (z.B. notwendige Instandhaltungen, diverse Fortbildungsmaßnahmen) fehlten.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Zu dem vom Stadtrechnungshof Wien bemängelten Wiederkehren von drei Zielen hält das geprüfte Unternehmen Folgendes fest:

Hinter den Zielen Investitionsprojekte und Instandhaltungsmaßnahmen stehen eine Reihe einzelner Projektaufträge, die sich Jahr für Jahr ändern. Die entsprechenden Projektlisten liegen im Unternehmen auf.

Bei dem angeführten Ziel "Fortbildungsmaßnahmen" weist das geprüfte Unternehmen darauf hin, dass in der entsprechenden Abteilung erhöhter Schulungsbedarf bestand, um eine ordnungsgemäße Verrichtung der Tätigkeit auf dem aktuellen Stand der Technik zu gewährleisten. Dieses Ziel war somit in den letzten Jahren von besonderer Bedeutung.

8.2.1.3 Bei einer leitenden Angestellten fehlte in den vorgelegten Unterlagen für das Wirtschaftsjahr 2011 die vertraglich festgelegte erforderliche Zielvereinbarung. Dem Stadtrechnungshof Wien wurde diesbezüglich ein Schreiben der Geschäftsführung vom 15. Mai 2012 vorgelegt, in welchem die vereinbarten Ziele zu 100 % für erfüllt erklärt und die Prämie in der Höhe von zwei Monatsgehältern genehmigt wurden. Die fehlende Zielvereinbarung wurde im Zuge der Prüfung schlussendlich nachgereicht.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die angesprochene Zielvereinbarung wurde im Rahmen der Prüfung durch den Stadtrechnungshof Wien nachgereicht und am 8. Mai 2014 auf dem Postweg dem Stadtrechnungshof Wien übermittelt.

8.2.2.1 Einem Geschäftsführer der zweiten von der vertieften Prüfung erfassten Gesellschaft wurde gemäß Dienstvertrag eine Erfolgsprämie von maximal drei Monatsgehältern (zwei Monatsgehälter im Zusammenhang mit der Wirtschaftsplanung und ein Monatsgehalt im Zusammenhang mit Wertschöpfungsmaßnahmen und/oder Personalentwicklungsmaßnahmen) in Abhängigkeit der Erreichung von Zielsetzungen in Aussicht gestellt. Die vorgelegte Zielvereinbarung für das Geschäftsjahr 2008 umfasste jedoch nur Projektziele. Zusätzlich wurden dem Dienstnehmer in der sechsten ordentlichen Generalversammlung vom 2. Juni 2009 ein Monatsgehalt für die erfolgreiche Geschäftsentwicklung einer Tochtergesellschaft sowie ein Monatsgehalt für die planmäßige Eröffnung des Bauprojektes gemäß Schreiben der Wien Holding vom 28. Jänner 2009 gewährt und damit insgesamt fünf Monatsgehälter an Prämien ausbezahlt.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Diesem Geschäftsführer standen lt. Dienstvertrag in einer Gesellschaft drei Monatsgehälter als Prämie zu. In einer zweiten Gesellschaft trug derselbe Geschäftsführer ebenfalls die Verantwortung für den erfolgreichen Geschäftsverlauf. Eine der Hauptaufgaben dabei war es, ein mehrjähriges Großprojekt im Infrastrukturbereich mit einem Investitionsvolumen in der Höhe eines dreistelligen Millionenbetrages zu realisieren. Der Geschäftsführer hat dieses Projekt sowohl im vorgegebenen Preisrahmen wie auch im vorgegebenen Zeitrahmen umgesetzt. Dafür wurde eine Prämie in Form eines Monatsgehaltes gewährt. Die Alternative wäre es gewesen, eine eigene Geschäftsführung für dieses Unternehmen zu engagieren. Durch die Abwicklung in dieser Form wurde somit fast ein komplettes Jahresgehalt gespart.

Auch für das Wirtschaftsjahr 2009 wurde neben der Prämie gemäß Zielvereinbarung zusätzlich ein Monatsgehalt für die erfolgreiche Geschäftstätigkeit in einer Tochtergesellschaft durch die Generalversammlung genehmigt. Der Stadtrechnungshof Wien stellte fest, dass für beide Zielvereinbarungen eine Dokumentation der Evaluierung fehlte.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

In den Zielerreichungsgesprächen wurden die Evaluierungen durchgeführt und festgestellt, dass die Ziele vollinhaltlich erreicht wurden. Es wird jedoch in Zukunft verstärktes Augenmerk auf die schriftliche Dokumentation gelegt werden.

8.2.2.2 Für einen anderen Geschäftsführer war gemäß Dienstvertrag (ohne Datum) eine Prämie von maximal drei Monatsgehältern in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen möglich. Da das Dienstverhältnis mit 1. Dezember begann, war eine Aliquotierung der Jahresprämie im Vertrag vorgesehen. Gemäß dem vorgelegten Lohnkonto des Mitarbeiters war festzustellen, dass für den Dezember des betreffenden Jahres keine Prämie ausbezahlt wurde.

Bezüglich der Zielvereinbarungen dieses Geschäftsführers für die folgenden Jahre wurde festgestellt, dass die Dokumentation der Evaluierungen nicht vorlag und drei der sechs vereinbarten Ziele in den beiden Wirtschaftsjahren identisch waren.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

In den Zielerreichungsgesprächen wurden die entsprechenden Evaluierungen durchgeführt und festgestellt, dass die Ziele inhaltlich voll erreicht wurden. Es wird jedoch in Zukunft verstärktes Augenmerk auf die schriftliche Dokumentation gelegt werden.

Was die identen Ziele betrifft, war auch in diesem Fall die im Konzerninteresse stehende Personalkomponente und die kaufmänni-

sche Tangente für die Wien Holding ein prioritärer Schwerpunkt, der in Summe jedoch nur 25 % der Zielerreichung ausgemacht hat. Darüber hinaus wurden weitere Zielsetzungen vereinbart, die 75 % der Vereinbarung in Anspruch nahmen.

8.2.3.1 Die detailliertere Einschau in die Unterlagen der dritten geprüften Gesellschaft zeigte auf, dass die jährlichen Prämien an eine Geschäftsführerin mittels Honorarnoten ausbezahlt wurden. Diese Geschäftsführerin war bei der Stadt Wien angestellt und war für die Gesellschaft - mit Ausnahme der Prämie - unentgeltlich tätig, sodass für diese Mitarbeiterin in der Gesellschaft auch kein Lohnkonto geführt wurde.

Der Stadtrechnungshof Wien führte zu den vorgelegten Honorarnoten aus, dass diese keine Hinweise auf die Verantwortlichkeit der "Werkvertragsnehmerin" zur Versteuerung dieser Zahlungen enthielten.

Im Jahr des Ausscheidens dieser Geschäftsführerin 2012 enthielt die Zielvereinbarung ausschließlich Projektziele sowie Ziele betreffend die fristgerechte Abgabe von Daten an die Wien Holding. Die Evaluierung der Zielvereinbarung ergab einen Erfüllungsgrad von 80 %, obwohl die betreffende Geschäftsführerin bereits mit Ende März aus dem Unternehmen ausschied. Besonders bemerkenswert war in diesem Zusammenhang, dass das Zielerreichungsprotokoll bereits im Jänner 2012 erstellt worden war.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Wien Holding hält fest, dass die grundlegenden Arbeiten bzw. die geforderten Unterlagen und Berichte zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Geschäftsführerin vorlagen. Für die Geschäftsführung war daher die Zielerreichungsquote angemessen.

8.2.3.2 Ab dem Wirtschaftsjahr 2009 wurde einer Mitarbeiterin auf der Grundlage einer Zielvereinbarung jährlich eine Prämie von rd. 0,90 Monatsgehältern ausbezahlt. Eine entsprechende Grundlage in ihrem Dienstvertrag wurde von der Gesellschaft nicht vorgelegt. Die Zielvereinbarungen enthielten eine Auflistung einer Vielzahl von Tätigkeiten,

die das Aufgabenfeld der Mitarbeiterin umschrieben, allerdings keine Ziele im Sinn einer Zielvereinbarung darstellten. Zusätzlich wurde dieser Mitarbeiterin im Jahr 2012 für besondere Leistungen eine einmalige Prämie in der Höhe von einem weiteren Monatsgehalt gewährt.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Das geprüfte Unternehmen teilt mit, dass die Zielerreichung der Mitarbeiterin und die damit verbundene Auszahlung der in Aussicht gestellten Prämie im Jahr 2013 mit der Suche eines neuen Bürostandortes und der vorbildlichen logistischen Planung und Umsetzung des Umzuges begründet war. Des Weiteren wurden insbesondere im Bereich der Kommunikation von Wiener Stadttechnologien (aufgrund der Karenz einer Kollegin) umfangreiche Akzente gesetzt, die einer 100%igen Zielerreichung entsprachen. Im Jahr 2012 war die interimistische und freiwillige Übernahme der Personalagenden infolge einer Neuausschreibung der Stabsstelle "Personalmanagement" (Vakanz) Grundlage der Prämienvergütung.

8.2.3.3 Eine andere Mitarbeiterin hatte ab dem Wirtschaftsjahr 2009 mit der Geschäftsführung Zielvereinbarungen abgeschlossen. Ihr wurden zwischen 0,71 und 1,78 Monatsgehälter an Prämien gewährt. Auch für diese Mitarbeiterin war die Prämienvergütung nicht im Dienstvertrag angeführt. Laut Auskunft war die Prämie im Jahr 2012 erhöht worden, da noch nicht bezahlte Überstunden abzugelten gewesen wären.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Das geprüfte Unternehmen stellt fest, dass die Prämiensteigerung eine Kombination aus Prämienvergütung gemäß Zielvereinbarung vom 5. Jänner 2012 und eine besondere Anerkennung für den erhöhten innerorganisatorischen Aufwand beinhaltet.

9. Geschäftsfeld Umweltmanagement

9.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Umweltmanagement

Im Geschäftsfeld Umweltmanagement fielen in dem im Prüfersuchen angegebenen Zeitraum fünf Gesellschaften unter das Prüfrecht des früheren Kontrollamtes, wobei in einer bzw. zwei dieser Gesellschaften im Prüfungszeitraum Prämien mit Rechtsanspruch gewährt wurden. In den Jahren 2008, 2010, 2011, 2012 und 2013 erhielt ein Geschäftsführer eine solche Prämie, 2009 erhielten zwei Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer Prämienzahlungen mit Rechtsanspruch.

Die Prämienhöhe für die Geschäftsführungsebene lag zwischen drei und 6,45 Monatsbezügen. Bezogen auf den gesamten Personalaufwand bedeutete dies einen Anteil von 1,2 % für das Jahr 2008 und 0,5 % für das Jahr 2013.

Zum Inhalt der im Prüfungszeitraum abgeschlossenen Zielvereinbarungen merkte der Stadtrechnungshof Wien grundsätzlich an, dass darin auch im Geschäftsfeld Umweltmanagement die im Pkt. 6.1.1 angeführten konzernübergreifenden Zielvorgaben der Wien Holding enthalten sind.

Als Beispiele waren die Realisierung von entsprechenden Einsparpotenzialen und Beiträgen zur Kostenminimierung, die Einführung einer Kosten- und Leistungsverrechnung sowie die Durchführung der Lehrlingsoffensive, eines elektronischen Workflows im Rechnungswesen und die Erstellung von Kompetenzprofilen für die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter anzuführen. Als bereichsspezifische Zielsetzung wurde mit einem Geschäftsführer eine Prämie mit Rechtsanspruch, abhängig von der ökologischen Optimierung einer Betriebsanlage und der damit verbundenen Anlagen unter Auswirkung auf die entsprechenden Kosten, vereinbart.

Im Geschäftsfeld Umweltmanagement wurden die Prämienzahlungen an die beiden Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer einer Gesellschaft einer detaillierteren Prüfung unterzogen.

9.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Umweltmanagement

9.2.1 Einem Geschäftsführer wurde gemäß Dienstvertrag vom 1. Februar 1996 auf die Dauer des Vertrages, "abhängig von der ökologischen Optimierung" einer Betriebsanlage und der damit verbundenen Anlagen unter Auswirkung auf die entsprechenden Kosten, eine Prämie von drei Monatsgehältern gewährt und diese in drei Teilen zum 1. März, 1. Juni und 1. September eines jeden Jahres im Vorhinein ausbezahlt. Im Fall besonderer Leistungen konnte dem Geschäftsführer zusätzlich eine Erfolgsprämie von der Generalversammlung in der Höhe von maximal drei weiteren Monatsgehältern gewährt werden. Zusätzlich wurde dem Geschäftsführer in den betrachteten Jahren von der Generalversammlung eine weitere Prämie für die Tätigkeiten in einer Projektgesellschaft sowie in einer weiteren Gesellschaft in der Höhe von rd. 0,45 Monatsgehältern gewährt.

Bis zum Ausscheiden des Geschäftsführers im Jänner 2009 wurden diese Prämien im Prüfungszeitraum in voller Höhe ohne weitere Angabe von Details genehmigt.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Dazu darf bemerkt werden, dass die Prämien für die Jahre 2009 bis 2013 immer jeweils erst im Nachhinein, also im darauffolgenden Jahr, nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsratsvorsitzenden zur Auszahlung gelangten.

9.2.2 Einem anderen Geschäftsführer konnte gemäß Dienstvertrag vom 11. September 2009 eine Prämie von maximal drei Monatsgehältern pro Jahr auf Basis von Zielvereinbarungen gewährt werden. Die Einschau in die Lohnkonten ergab, dass diese Prämie jedes Jahr zu 100 % ausbezahlt, auf zwölf Teilbeträge aufgeteilt und daher zu gleichen Monatsbeträgen zum laufenden Bezug hinzugerechnet wurde. Für diese Akontierung lag eine Genehmigung der bzw. des Aufsichtsratsvorsitzenden vor, wobei eine eventuelle Rückforderung bei Nichterfüllung der Zielvereinbarung vereinbart wurde.

Aus den jährlichen Zielvereinbarungen war zu entnehmen, dass größtenteils nur ein Ziel (z.B. Verifizierung von Einsparungspotenzialen, Implementierung eines Kostenverfolgungssystems etc.) vereinbart wurde.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Für zwei von fünf Jahren wurde jeweils nur ein Ziel vereinbart, dabei handelte es sich um sogenannte "Querschnittsziele", welche von der Komplexität jedoch mehrere Zielabschnitte beinhalteten. Die Verifizierung von Einsparpotenzialen betraf z.B. nicht nur die Einzelziele wie Personalkosten, Organisationsänderungen im Sinn von Change Managementprozessen oder Überlegungen zur Vertiefung des integrierten Managementsystems, sondern umfasste vor allem auch Überlegungen zum Themenbereich des Einsatzes von erneuerbaren Energien und verfahrenstechnischen Optimierungen. Auf Basis dieser Überlegungen wurden z.B. bereits 11 % des Strombedarfes, d.s. ca. 6,7 GWh/a, eingespart. Diese Überlegungen führten letztlich in weiterer Folge auch zum Großprojekt EOS.

10. Geschäftsfeld Medien und Service

10.1 Prämien mit Rechtsanspruch im Geschäftsfeld Medien und Service

Im Geschäftsfeld Medien und Service unterlagen im zu prüfenden Zeitraum acht Gesellschaften dem Prüfrecht des früheren Kontrollamtes, wobei im Prüfungszeitraum in vier dieser Gesellschaften Prämien ausbezahlt wurden.

In diesem "jüngsten" Geschäftsfeld des Wien Holding-Konzerns erhöhte sich - im Vergleich zu den übrigen Geschäftsfeldern - der Personalstand überproportional von acht Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern im Jahr 2008 auf 72 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Jahr 2013. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die in diesen Jahren Prämien mit Rechtsanspruch ausbezahlt bekamen, stieg von einer Person in den Jahren 2008 bis 2010 auf drei Personen im Jahr 2011 und auf vier Personen in den Jahren 2012 und 2013.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Im Jahr 2011 wurde eine komplette Umstrukturierung des Medienclusters vorgenommen. Damit einhergehend wurde auch beschlossen, die bis dato an Dritte vergebene Wertschöpfung sowie Geschäftsfelder und Geschäftstätigkeiten, die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht angeboten wurden, ins eigene Unternehmen zu holen (z.B.: Vertrieb, Digitalbereich). Damit verbunden waren neue technische, kaufmännische und auch personelle Erfordernisse, die sich vielfach in den Zielvereinbarungen für die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter widerspiegeln.

Mit Ausnahme eines Geschäftsführers entsprach die Höhe der ausbezahlten Prämien für die Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer drei Monatsgehältern. Mit allen Geschäftsführungen bestanden im Prüfungszeitraum Zielvereinbarungen.

Zum Inhalt der im Prüfungszeitraum abgeschlossenen Zielvereinbarungen entnahm der Stadtrechnungshof Wien aus den von der Wien Holding übergebenen Unterlagen, dass - wie in den vorne beschriebenen Geschäftsfeldern - die im Pkt. 6.1.1 angeführten konzernübergreifenden Zielvorgaben der Wien Holding auch für das Geschäftsfeld Medien und Service festgelegt wurden.

Als bereichsspezifische Ziele wurden z.B. die Etablierung einer "IP TV Plattform", die Erarbeitung eines Redaktionsstatuts, die Konzeption einer Wien-Card sowie potenzielle Schritte zur Marktkonzentration und eine Gewinn- und Reichweitensteigerung von 10 % vereinbart. Weitere bereichsspezifische Ziele waren die Neuausrichtung des Wiener Stadtfernsehens, der Aufbau einer Medienausbildungsschiene sowie der Aufbau einer effizienten Vertriebsschiene, die Einführung einer Kostenrechnung und die Neustrukturierung des Medienclusters sowie die Einführung des neuen Formates "Event TV" und die Prüfung neuer Wachstumsoptionen. Die Erreichung entsprechender budgetorientierter und EGT-orientierter Ziele sowie die erfolgreiche Integration eines Unternehmens in

die Mediengruppe des Wien Holding-Konzerns waren ebenfalls als Voraussetzung zur Prämiengewährung definiert.

Der Stadtrechnungshof Wien hat in mehreren Gesellschaften dieses Geschäftsbereiches in weiterer Folge die Prämienzahlungen mit Rechtsanspruch einer detaillierteren Prüfung unterzogen.

10.2 Weitere Feststellungen des Stadtrechnungshofes Wien zu Prämien mit Rechtsanspruch in einzelnen Gesellschaften des Geschäftsfeldes Medien und Service

10.2.1.1 Für einen Geschäftsführer der ersten Gesellschaft wurde die Berechnungsgrundlage der Prämie durch die Wien Holding für das Jahr 2010 zu niedrig ermittelt. Zur Auszahlung gelangten allerdings die richtigen Beträge. Die Einschau in die Zielvereinbarungen ergab weiters, dass in den Jahren 2008, 2009 und 2012 die Evaluierung der Zielerreichungen nicht ausreichend dokumentiert wurde. Des Weiteren bemängelte der Stadtrechnungshof Wien die Zieldefinitionen im Detail, welche nur Projektziele, Konzeptstellungen bzw. konzeptive Mitarbeit enthielten. In einem Jahr wurde die flächendeckende Ausarbeitung von Arbeitsplatzbeschreibungen und Aufgabenprofilen mit 20 % gewichtet, wobei die Gesellschaft nur acht Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Personalstand aufwies und diese Ausarbeitungen Grundlagen jeder Betriebsführung darstellen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Zielsetzungen werden den unterschiedlichen Aufgabenstellungen und Schwerpunkten angepasst. Sie können also einerseits budgetorientiert oder andererseits qualitätsbezogen sein sowie als dritte Möglichkeit beide Aspekte in den Mittelpunkt rücken. Speziell bei Unternehmen wie dem geprüften, dessen Geschäftsfelder und Aufgabenbereiche neu definiert und massiv erweitert werden, stehen projektorientierte Ziele im Vordergrund.

10.2.1.2 Für einen weiteren Geschäftsführer dieser Gesellschaft betrafen die Ziele Projekte sowie die fristgerechte Abgabe von Daten an die Wien Holding. Den Unternehmenserfolg betreffende Ziele wurden auch mit diesem Geschäftsführer nicht vereinbart. Aufgrund einer Gehaltserhöhung erhöhte sich auch die Bemessungsgrundlage der Prämie für das Wirtschaftsjahr 2013 um 50 %, wobei die Gehaltserhöhung mit 1. August 2013 erfolgte.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Wien Holding ist sehr wohl der Meinung, dass auch die Erreichung von Projektzielen, wie z.B. die Einführung einer Kostenrechnung, die Steuerung eines Unternehmens verbessert und somit zum Erfolg des Unternehmens wesentlich beiträgt. Der betreffende Geschäftsführer hat seine Geschäftsführungstätigkeit bereits Anfang 2012 begonnen und wurde sowohl mit dem organisatorischen und technischen Ausbau betraut als auch mit der Einführung darauf abgestimmter Controlling- und Buchhaltungsinstrumente. Rund eineinhalb Jahre danach - also nach dem erfolgreichen Aufbau dieser kaufmännischen Rahmenbedingungen - wurde sein Gehalt auf das marktübliche Niveau angehoben.

10.2.2 In einem übernommenen Dienstvertrag eines Geschäftsführers war eine Prämie in Abhängigkeit der Entwicklung des Jahresumsatzes und des EGT festgelegt. Für den Fall des Verkaufes der Gesellschaft wurde von den damaligen Eigentümerinnen eine Sonderregelung in den Dienstvertrag aufgenommen, wonach der Dienstnehmer die erfolgsabhängige Prämie optional durch eine einmalige Prämie ersetzen lassen kann. Nach dem Kauf dieser Gesellschaft durch eine Gesellschaft des Geschäftsbereiches Medien und Service wurde die eingeräumte Option auf eine einmalige Prämie in der Höhe von 4,24 Monatsgehältern in Anspruch genommen.

Zusätzlich wurde diesem Geschäftsführer in gleichem Jahr eine weitere Prämie ausbezahlt. Diese Prämie war in der dem Stadtrechnungshof Wien übermittelten Prämienauflistung der Gesellschaft nicht gemeldet worden. Wie der Stadtrechnungshof Wien er-

hob, ging diese Prämie auf einen Geschäftsführungsbeschluss der nunmehrigen Eigentümerin zurück, wobei als Begründung für die Prämiengewährung Leistungen im Zusammenhang mit dem Erwerb der Gesellschaft genannt wurden. Der Stadtrechnungshof Wien konnte die Gewährung dieser Prämie nicht zur Gänze nachvollziehen, insbesondere da in diesem Geschäftsjahr durch die Übernahme des "Geschäftsführervertrages" bereits eine Prämienvereinbarung vorhanden war und Change Managementaktivitäten nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien im Aufgabenbereich der Geschäftsführung liegen.

Für das nächste Geschäftsjahr betrug die von der Entwicklung des Jahresumsatzes und des EGT abhängige im übernommenen Dienstvertrag festgelegte Prämie des Geschäftsführers 4,83 Monatsgehälter. Danach wurde mit dem Geschäftsführer ein neuer Dienstvertrag mit einer neuen Prämienvereinbarung abgeschlossen, welche eine Prämie von maximal drei Monatsgehältern in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen festlegt.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Mit der Übernahme des betreffenden Unternehmens wurde u.a. auch der betreffende Geschäftsführer inkl. seines Dienstvertrages übernommen. Nach entsprechender Prüfung hätte sich eine vorzeitige Auflösung des Vertrages wirtschaftlich ungünstiger dargestellt als die gewählte Vorgangsweise, den Vertrag auslaufen zu lassen und anschließend die Position neu auszuschreiben. Mit der neuen Geschäftsführung wurde auf Basis der Vorlagen der Wien Holding ein neuer Dienstvertrag geschlossen.

10.2.3 Mit einem Mitarbeiter der IT-Abteilung der dritten geprüften Gesellschaft wurde eine Zielvereinbarung für den Zeitraum 1. April 2012 bis 30. April 2013 abgeschlossen, welche typische Projektziele für IT-Dienstleistungen enthielt. Eine Evaluierung der Zielerreichung war in den vorgelegten Unterlagen nicht enthalten.

Die Einschau in die Lohnkonten des Mitarbeiters zeigte, dass erstmalig eine Prämie in der Höhe von einem Monatsgehalt im Februar 2014 ausbezahlt wurde. Gemäß Auskunft der Geschäftsführung war die Dokumentation der EDV-Projekte erst mit Ende 2013 abgeschlossen worden.

11. Aliquotierung der Prämien mit Rechtsanspruch

Beim unterjährigem Ein- bzw. Austritt dreier Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer wurden die Prämien nicht aliquotiert ausbezahlt. Im Laufe der Prüfung wurden diese Überzahlungen bereits rückerstattet. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, ihre Konzerngesellschaften darauf hinzuweisen, bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt der Bediensteten die Auszahlungen von Prämien zu aliquotieren, sofern nicht Abweichendes rechtlich geboten ist.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird nachgekommen. Die Wien Holding wird diesen Punkt in die konzernweite Richtlinie für die Prämiengebarung einarbeiten.

12. Marktkonformität der Prämien mit Rechtsanspruch

12.1 Studie des Wirtschaftsforums der Führungskräfte

Eine Studie des Wirtschaftsforums der Führungskräfte aus dem Jahr 2014 verglich die Bezüge 2013 der österreichischen Managerinnen bzw. Manager in den drei ersten Leitungsebenen mit den Vorjahresbezügen. Die Studie ergab, dass die Bruttobezüge der Topmanagerinnen bzw. Topmanager der ersten Ebene gegenüber dem Vorjahr um rd. 6 % zurückgingen, während die Managerinnen bzw. Manager der zweiten und dritten Ebene einen Einkommenszuwachs von rd. 5 % aufwiesen. Auf der Topebene war lt. dieser Studie der Rückgang der Bruttobezüge insbesondere auf einen Rückgang der variablen Vergütungen (Prämien) zurückzuführen. Als Grund dafür wurde die Abhängigkeit der Prämien vom Unternehmenserfolg angegeben (Quelle: WdF/TRICONSULT auffindbar auf der Homepage www.wdf.at im Kapitel WdF-Studien).

Diese Entwicklung konnte im Wien Holding-Konzern - da die Daten für 2013 zum Zeitpunkt der Prüfung noch nicht zur Gänze vorlagen - nur im Geschäftsfeld Kultur- und

Veranstaltungsmanagement festgestellt werden, wo vier Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer die Zielvorgaben durchschnittlich zu rd. 78,4 % erreichten und daher die betreffenden Prämien entsprechend gekürzt ausbezahlt wurden.

12.2 Entlohnungsmodell des Wiener Stadtwerke-Konzerns

Bezüglich Marktkonformität verwies der Stadtrechnungshof Wien auch auf das neue kollektivvertragliche Entlohnungsmodell im Wiener Stadtwerke-Konzern, das ein dreistufiges Bausteinsystem vorsieht. Die Entlohnung für die erste Stufe ergibt sich aus der kollektivvertraglichen Einreihung. Zusätzlich sind eine Aufzahlung für All-in-Vereinbarungen sowie ein variabler Gehaltsbestandteil möglich.

Vom Stadtrechnungshof Wien befragt, führte die Wiener Stadtwerke Holding aus, dass bei der Evaluierung dieses Modelles vergleichbare Marktwerte insofern berücksichtigt wurden, als bei jenen Positionen mit variablen Gehaltsbestandteilen bewusst die kollektivvertragliche Gehaltskurve der Grundgehälter unter die Marktwerte abgesenkt wurde. Der variable Gehaltsbestandteil sei in der Regel ab der Zuordnung zur sogenannten Expertinnenebene bzw. Expertenebene (dritte Führungsebene) vorgesehen. Die Bandbreite der variablen Gehaltsbestandteile liege zwischen 5 % und 25 % des Jahresgehaltes. Auf den untersten Ebenen wären kleine Prämienzahlungen möglich. Die Gewährung dieser variablen Bestandteile sei an die Erreichung der im Vorhinein definierten Ziele gekoppelt. Die Zielvereinbarungen enthalten Erfolgsziele, Projektziele (oder Abteilungsziele) sowie individuelle Ziele, welche unterschiedlich gewichtet werden. Bei der Zieldefinition würden die Ziele aus den Unternehmenszielen (bzw. der Unternehmensstrategie) kaskadenartig auf die verschiedenen Ebenen durchgängig abgeleitet werden.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, auch im Wien Holding-Konzern ein derartiges durchgängiges und transparentes Prämienchema einzuführen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

In der Wien Holding etabliert sind einheitliche Prozesse auf der Ebene der Wien Holding und der Tochtergeschäftsführungen, die über die Wien Holding abgewickelt werden. Darüber hinaus wird

die Wien Holding jedenfalls eine Prämienrichtlinie erarbeiten und in dieser einheitliche Standards für die Gewährung variabler Gehaltsbestandteile in den Unternehmen definieren. Die Wien Holding wird damit der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien nachkommen und mit der Ausarbeitung und Umsetzung dieser konzernweiten Richtlinie einen durchgängigen Rahmen auch für die Prämiengewährung in den Einzelunternehmen innerhalb des Konzerns schaffen.

12.3 Marktkonformität

12.3.1 Aus der oben genannten Studie des Wirtschaftsforums der Führungskräfte ist ableitbar, dass die variablen Gehaltsbestandteile im Jahr 2013 in der ersten Führungsebene rd. 27 % betragen, da in dieser Studie ausgewiesen ist, dass die variablen Gehaltsbestandteile in dieser Führungsebene ca. 51.000,-- EUR bei einem Gesamteinkommen von rd. 187.000,-- EUR pro Jahr betragen. Hinsichtlich der zweiten Führungsebene ergibt sich ein Anteil von rd. 22 % an variablen Gehaltsbestandteilen (rd. 27.000,-- EUR von rd. 124.000,-- EUR Gesamteinkommen). Wie sich aus den obigen Berichtsausführungen ergibt, betragen die Prämien mit Rechtsanspruch im Konzern der Wien Holding in der Regel bis zu drei Monatsgehälter. Dies bedeutet bezogen auf das Gesamteinkommen (dieses wird rechnerisch mit 14 Monatsgehältern plus drei Monatsgehältern als Prämie angenommen), dass der Anteil der Prämien rd. 18 % beträgt. Es war somit festzustellen, dass im Wien Holding-Konzern der Anteil der gewährten Prämien bezogen auf das Gesamteinkommen unterhalb jenes Wertes liegt, welcher aus der zitierten Studie ersichtlich ist.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die vom Stadtrechnungshof Wien zitierte Studie des Wirtschaftsforums zeigt, dass die Wien Holding marktkonform agiert und der Anteil der Prämien am Gesamteinkommen der ersten und zweiten Führungsebene sogar um rd. ein Drittel geringer ist als in privaten Unternehmen.

Das Prämiensystem in der Wien Holding ist auf der Ebene der Geschäftsführung im Konzern und seinen Einzelunternehmen an ein standardisiertes Zielvereinbarungssystem gebunden, wobei die Zielerreichung geprüft wird und die Höhe der ausbezahlten Prämie auch vom Grad der Zielerreichung abhängig ist.

Insgesamt beträgt der Anteil des Prämienvolumens am gesamten Personalaufwand der Wien Holding und ihrer Tochterunternehmen, wie vom Stadtrechnungshof Wien festgestellt, für die Jahre 2008 und 2013 rd. 1,5 %; und das, obwohl sich der Konzern auf einem stetigen Wachstumskurs in allen Teilbereichen befunden hat.

12.3.2 Nachdem von der Stadt Wien keine (rechtlichen) Vorgaben betreffend Vertragsschablonen für Unternehmen erlassen wurden, waren die einzelnen Dienstverträge bzw. die darauf fußenden Prämienregelungen der einzelnen Bediensteten das Ergebnis individueller Verhandlungen.

Um die Vergleichbarkeit der Dienstverträge zu gewährleisten, empfahl der Stadtrechnungshof Wien der Wien Holding hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Dienstverträge der Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer, Vertragsschablonen zu entwerfen. Betreffend Prämien war festzuhalten, dass diese nicht losgelöst von der Entlohnung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sowie deren zusätzlichen Sachzuwendungen zu sehen sind. Bei der Erstellung von Vorgaben wären daher auch Marktüblichkeitsüberlegungen zur Angemessenheit der Gesamtentlohnung der einzelnen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter anzustellen. Es wird vom Stadtrechnungshof Wien diesbezüglich die Ansicht vertreten, dass nur der Vergleich von Gesamtentlohnungen (Geldleistungen jeglicher Art einschließlich der Sachbezüge) unter Berücksichtigung der sonstigen Gestaltung des Arbeitsvertrages (z.B. Arbeitszeit oder Arbeitsart) und von möglichen Sozialleistungen der Dienstgeberin (z.B. Betriebskindergarten oder zusätzliche Krankenversicherungen bei Auslandsaufenthalten) zweckmäßig ist. Weiters ist festzuhalten, dass

die oben zitierte Studie die Unternehmensdaten nach Standort, Wirtschaftszweig, Rechtsform, Branche und Nettoumsatz strukturiert.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Zu den Dienstverträgen mit Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern ist anzumerken, dass in den vergangenen Jahren konsequent an der Vereinheitlichung der Verträge gearbeitet wurde. Aktuell werden seit Jahren einheitliche Standards der Gestaltung von neuen Geschäftsführungsverträgen zugrunde gelegt. Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird entsprechend nachgekommen.

13. Zusammenfassung der Empfehlungen

Empfehlung Nr. 1:

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, die Qualität der Unterlagen, welche für eine ab ante oder ex post Überprüfung benötigt werden, zu verbessern und eine einheitliche Darstellung der Personalauswertungen im Wien Holding-Konzern anzudenken.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Aufgrund der sehr umfangreichen Datenmengen, der vielen Spezifikationen und des sehr eng gehaltenen Zeitplanes der Prüfung konnten zum ersten Abgabetermin leider einige Daten nicht optimal aufbereitet übergeben werden. Diese wurden aber infolge seitens der Wien Holding dem Stadtrechnungshof Wien übergeben, sodass diese auch vollumfänglich in die Prüfungshandlung mit einbezogen werden konnten. Die Wien Holding wird sich bemühen, bei künftigen Prüfungen besonders auf die Qualität der zu überprüfenden Unterlagen zu achten. Die Wien Holding wird damit der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien Folge leisten.

Empfehlung Nr. 2:

Die Einschau in die Geschäftsordnungen der Gesellschaften des Wien Holding-Konzerns ergab, dass hinsichtlich der Gewährung von Prämien unterschiedliche Vorgehensweisen festgelegt waren, und dass nicht in allen Fällen die erforderlichen Genehmigungen rechtzeitig eingeholt wurden. Der Wien Holding wurde daher empfohlen, die erforderlichen Genehmigungen sicherzustellen und die derzeitige konzernweite uneinheitliche Form der Genehmigung der Zielvereinbarungen zu vereinheitlichen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Mit der Einführung eines konzernweiten Formularwesens wurden für die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen die Prozesse zur Zieldefinition, zur Kontrolle der Zielerreichung und der Prämiengewährung im Konzern bereits vereinheitlicht. Künftig wird jedoch entsprechend der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien verstärkt darauf geachtet werden, dass auch zeitliche Unschärfen ausgeschlossen werden können.

Empfehlung Nr. 3:

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding die rechtzeitige Festlegung der Ziele zu erwirken, da einerseits diese Zielvereinbarungen Auswirkungen auf die Erstellung der jährlichen Budgets haben und der Erfüllungszeitraum mit 1. Jänner bis 31. Dezember des jeweiligen Jahres definiert wurde.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Wien Holding hat die Vorgehensweise und den Prozess zum Beschluss und Abschluss der Zielvereinbarungen mit ihrer Eigentümervertreterin bzw. ihrem Eigentümervertreter abzustimmen. Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien, die rechtzeitige Festlegung der Ziele durch die Eigentümerin zu erwirken, wird selbstverständlich nachgekommen.

Empfehlung Nr. 4:

Der Wien Holding wurde empfohlen, messbare Gesamtziele für die Gesellschaft in die Zielvereinbarungen aufzunehmen und diese aus der Unternehmensstrategie abzuleiten. Weiters wären verstärkt Zielsetzungen hinsichtlich der wirtschaftlichen Gesamtentwicklung einzubeziehen und die Messgrößen zu überarbeiten.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Mit der Eigentümerin (Stadt Wien) der Wien Holding wird die strategische Gesamtausrichtung des Konzerns festgelegt. Darauf aufbauend werden mit der Eigentümerin entsprechende Konzepte und Schwerpunkte abgeleitet, die dann in entsprechender Weise den Zielsetzungen zugrunde gelegt werden und in den Zielkatalog einfließen. Die jeweiligen Zielvereinbarungen mit den entsprechenden Schwerpunkten wurden lückenlos mit der Eigentümerin abgestimmt und der Grad der Zielerreichungen wurde selbstverständlich auch evaluiert. Die Wien Holding wird den Vorschlag des Stadtrechnungshofes Wien an ihre Eigentümerin weitergeben.

Empfehlung Nr. 5:

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, Zielvereinbarungen vollständig zu evaluieren und ausschließlich schriftlich abzufassen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird selbstverständlich entsprochen. Die Wien Holding wird künftig verstärkt darauf achten, dass die Zielvereinbarungsformulare vollständig dokumentiert werden, sowohl hinsichtlich der Voraussetzungen für die Erreichung der Ziele als auch hinsichtlich der Zielerreichungsinhalte und der Zielerreichungsgrade.

Empfehlung Nr. 6:

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, die Gesellschaften der Wien Holding anzuhalten, für Prämienzusagen Rückstellungen zu bilden und diese in den Jahresabschlüssen auszuweisen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Wien Holding wird die Gesellschaften im Konzern anhalten, für Prämienzusagen entsprechende Rückstellungen zu bilden und diese auch entsprechend auszuweisen. Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird damit vollinhaltlich nachgekommen werden.

Empfehlung Nr. 7:

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, die Gesellschaften der Wien Holding darauf hinzuweisen, dass die Evaluierung von Zielvereinbarungen ordnungsgemäß zu dokumentieren ist.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Wien Holding wird der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien nachkommen und die Unternehmen anweisen, dass die Evaluierung von Zielvereinbarungen lückenlos zu dokumentieren ist.

Empfehlung Nr. 8:

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, ihre Konzerngesellschaften darauf hinzuweisen, bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt der Bediensteten die Auszahlungen von Prämien zu aliquotieren, sofern nicht Abweichendes rechtlich geboten ist.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird nachgekommen. Die Wien Holding wird den Bereich Aliquotierung in die konzernweite Richtlinie für die Prämiengebarung einarbeiten.

Empfehlung Nr. 9:

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding, auch im Wien Holding-Konzern ein durchgängiges und transparentes Prämienschema - wie jenes im Wiener Stadtwerke-Konzern - einzuführen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Für ein durchgängiges und transparentes Prämienschema wurden einheitliche Prozesse auf der Ebene der Wien Holding und den Tochtergeschäftsführungen, die über die Wien Holding abgewickelt werden, bereits eingeführt und werden auch in der Praxis angewendet.

Darüber hinaus wird die Wien Holding jedenfalls eine Prämiensrichtlinie erarbeiten und in dieser einheitliche Standards für die Gewährung variabler Gehaltsbestandteile in den Einzelunternehmen definieren. Die Wien Holding wird damit der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien nachkommen und mit der Ausarbeitung und Umsetzung dieser konzernweiten Richtlinie einen durchgängigen Rahmen auch für die Prämiengewährung in den Einzelunternehmen innerhalb des Konzerns schaffen.

Empfehlung Nr. 10:

Um die Vergleichbarkeit der Dienstverträge zu gewährleisten, empfahl der Stadtrechnungshof Wien der Wien Holding hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Dienstverträge der Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer Vertragsschablonen zu entwerfen.

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Zu den Dienstverträgen mit Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern ist anzumerken, dass in den vergangenen Jahren konsequent an der Vereinheitlichung der Verträge gearbeitet wurde. Ak-

tuell werden seit Jahren einheitliche Standards der Gestaltung von neuen Geschäftsführungsverträgen zugrunde gelegt. Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird entsprechend nachgekommen.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Dr. Peter Pollak, MBA

Wien, im Dezember 2014