



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

StRH IV - 4/21

Wien Holding GmbH und
WIENER STADTWERKE GmbH,
Querschnittsprüfung der Prämiengebarung
leitender Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter

KURZFASSUNG

Der Wien Holding-Konzern und der WIENER STADTWERKE-Konzern vereinbarten mit leitenden Mitarbeitenden Prämienzahlungen mit Rechtsanspruch. Diese waren - im Sinn einer zielorientierten Unternehmenssteuerung - an die Erreichung von für das betreffende Geschäftsjahr vereinbarte Ziele geknüpft.

Der Stadtrechnungshof Wien prüfte im Rahmen einer Querschnittsprüfung die diesbezüglichen Regelungen samt deren Umsetzung. Dabei zeigte sich, dass die Wien Holding GmbH für ihren Konzern eine umfangreiche Prämienrichtlinie auf Anregung einer früheren Prüfung durch den Stadtrechnungshof Wien erstellt und implementiert hatte. Im WIENER STADTWERKE-Konzern lag keine Prämienrichtlinie und damit bezüglich Prämiengebung keine durchgängige einheitliche Vorgangsweise vor. Mit den leitenden Mitarbeitenden im WIENER STADTWERKE-Konzern wurden die diesbezüglichen Regelungen ausschließlich in deren Dienstverträgen getroffen.

Die Einschau führte bei der WIENER STADTWERKE GmbH zu der grundsätzlichen Empfehlung, eine Prämienrichtlinie auszuarbeiten und im Konzern zu implementieren. Im Wien Holding-Konzern wurden Maßnahmen zur konzernweiten lückenlosen Einhaltung der Prämienrichtlinie empfohlen.

In den beiden Konzernen wurden Zielerreichungsprämien bis zu mehreren Monatsgehältern zuerkannt. Die Zielerreichungsgrade der Mitarbeitenden lagen größtenteils bei 100 %. Ein Grund dafür war, dass nicht durchgängig ambitionierte Ziele bzw. über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehende (Mehr-)Leistungen vereinbart worden waren. Der Stadtrechnungshof Wien sprach daher diesbezügliche Empfehlungen an die Wien Holding GmbH und die WIENER STADTWERKE GmbH aus. Einzelne aufgezeigte Sachverhalte führten zu Empfehlungen hinsichtlich der Aliquotierung von Prämien bei unterjährigen Funktionsänderungen, der Evaluierung der Zielerreichungsgrade sowie der diesbezüglichen Dokumentation.

Während die COVID-19-Pandemie im WIENER STADTWERKE-Konzern im Jahr 2020 nur geringen Einfluss auf die Geschäftsgebarung und somit auf die Zielerreichungsprämien hatte, lagen die Zielerreichungsgrade und damit die ausbezahlten Prämien in den von dieser Krise massiv betroffenen Geschäftsbereichen des Wien Holding-Konzerns wesentlich unter jenen der Vorjahre.

Des Weiteren wurde empfohlen, bei künftig abzuschließenden Geschäftsführungsverträgen die Gehaltspyramide so auszurichten, dass lediglich die Spitzen der 2 Konzerne das Gehaltsniveau des Wiener Bürgermeisters und Landeshauptmannes von Wien erreichen bzw. über dieses hinausgehen. Einzelne wettbewerbsbedingte Überzahlungen wären der Eigentümerin bzw. dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorzulegen und entsprechend zu dokumentieren.

Der Vollständigkeit halber war vom Stadtrechnungshof Wien noch darauf hinzuweisen, dass beide im öffentlichen Eigentum stehende Konzerne - wie andere Dienststellen der Stadt Wien auch - wesentliche Aufgaben der Daseinsvorsorge erfüllen und - wie in vielen Berichten des Stadtrechnungshofes Wien aufgezeigt - entsprechende Subventionen, Abgeltungen und sonstige finanzielle Zuwendungen von der Stadt Wien erhalten.

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog die Prämienregelungen leitender Mitarbeitender samt deren Umsetzung im Wien Holding-Konzern und im WIENER STADTWERKE-Konzern einer stichprobenweisen Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung diesbezüglicher Schlussbesprechungen den geprüften Stellen mit. Die von den geprüften Stellen abgegebenen Stellungnahmen wurden berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien	8
1.1 Prüfungsgegenstand	8
1.2 Prüfungszeitraum	9
1.3 Prüfungshandlungen	10
1.4 Prüfungsbefugnis	10
1.5 Vorberichte	10
2. Allgemeine Begriffsdefinitionen.....	11
2.1 Prämien auf Basis von individuellen Zielvereinbarungen	11
2.2 Topmanagement bzw. leitende Mitarbeitende	13
3. Tätigkeitsbereiche, Gesellschaften und ausgewählte Unternehmenskennzahlen des Wien Holding-Konzerns und des WIENER STADTWERKE-Konzerns	15
3.1 Wien Holding GmbH als Konzernmutter des Wien Holding-Konzerns, Konzernbereiche und Konzerngesellschaften, ausgewählte Kennzahlen.....	15
3.2 WIENER STADTWERKE GmbH als Konzernmutter des WIENER STADTWERKE-Konzerns, Konzernbereiche und Konzerngesellschaften, ausgewählte Kennzahlen	17
4. Prämiengebarung in den beiden Konzernen: Richtlinien bzw. Vorgaben sowie Regelungen in den Dienstverträgen	20
4.1 Richtlinien bzw. Vorgaben im Wien Holding-Konzern	20

4.2 Regelungen in den Dienstverträgen im Wien Holding-Konzern.....	23
4.3 Richtlinien bzw. Vorgaben im WIENER STADTWERKE-Konzern.....	29
4.4 Regelungen in den Dienstverträgen im WIENER STADTWERKE-Konzern	30
4.5 Vergleichende Beurteilung der Richtlinien bzw. Vorgaben und der Regelungen in den Dienstverträgen.....	38
5. Zielvereinbarungs- und Evaluierungsprozesse sowie Zielerreichungsgrade für die Jahre 2018 bis 2020 in den beiden Konzernen	39
5.1 Zielvereinbarungs- und Evaluierungsprozess im Wien Holding-Konzern	39
5.2 Zielerreichungsgrade in den Jahren 2018 bis 2020 im Wien Holding-Konzern ...	43
5.3 Zielvereinbarungs- und Evaluierungsprozess im WIENER STADTWERKE-Konzern.....	46
5.4 Zielerreichungsgrade in den Jahren 2018 bis 2020 im WIENER STADTWERKE-Konzern.....	48
5.5 Zusammenfassender Vergleich und Würdigung.....	54
6. Jahresbruttogehälter des Jahres 2020 inklusive der zuerkannten bzw. ausbezahlten Prämien in beiden Konzernen	55
6.1 Allgemeines.....	55
6.2 Zusammenfassender Vergleich und Würdigung.....	56
7. Zusammenfassung der Empfehlungen	57

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Wien Holding-Konzern: Ausgewählte Konzernunternehmenskennzahlen der Jahre 2018 bis 2020.....	16
Tabelle 2: WIENER STADTWERKE-Konzern: Ausgewählte Konzernunternehmenskennzahlen der Jahre 2018 bis 2020.....	19

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.....	Absatz
AG.....	Aktiengesellschaft
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019
d.h.	das heißt
EBIT.....	earnings before interest and taxes
E-Ladepunkt.....	Elektro-Ladepunkt
E-Ladestation	Elektro-Ladestation
etc.	et cetera
EU.....	Europäische Union
EUR.....	Euro
exkl.....	exklusive
GmbH & Co KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft
GmbH.....	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GZ.	Geschäftszahl
IFRS.....	International Financial Reporting Standards
inkl.	inklusive
KA	Kontrollamt
Kfz.....	Kraftfahrzeug
LGBl.	Landesgesetzblatt
lt.	laut
m.b.H.....	mit beschränkter Haftung
Mio. EUR.....	Millionen Euro
Nr.	Nummer
o.a.	oben angeführt
o.ä.	oder ähnlich

ÖPNV-Vertrag	Öffentlicher Personennahverkehrs- und finanzierungsvertrag
rd.....	rund
s.	siehe
Stellenbesetzungsgesetz	Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich
u.ä.	und ähnliche
u.a.	unter anderem
UGB.....	Unternehmensgesetzbuch
USA.....	Vereinigte Staaten von Amerika
usw.....	und so weiter
VZÄ.....	Vollzeitäquivalent
Wiener Bezügegesetz 1997	Gesetz, mit dem die Bezüge der Organe des Landes und der Gemeinde Wien geregelt werden
Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz.....	Gesetz über die Zuweisung von Bediensteten der Wiener Stadtwerke
WStV	Wiener Stadtverfassung
z.B.	zum Beispiel
z.T.....	zum Teil

PRÜFUNGSERGEBNIS

1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien

1.1 Prüfungsgegenstand

Der Wien Holding-Konzern und der WIENER STADTWERKE-Konzern trafen mit leitenden Mitarbeitenden individuelle Prämienregelungen auf Basis von Zielvereinbarungen im Sinn von Erfolgs- und Leistungsprämien mit Rechtsanspruch. Dabei kamen die Mitglieder der Geschäftsleitungen (Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer) als oberste Führungsebene sowie Prokuristinnen bzw. Prokuristen und (Haupt-)Abteilungsleiterinnen bzw. (Haupt-)Abteilungsleiter als leitende Mitarbeitende der 2. Hierarchieebene in Betracht.

Der Stadtrechnungshof Wien prüfte stichprobenweise die Prämienregelungen dieser Mitarbeitenden im Rahmen einer Querschnittsprüfung.

Das Ziel der Prüfung war die Darstellung der einzelnen Bestimmungen der individuellen (Erfolgs- bzw. Leistungs-)Prämienregelungen sowie deren Umsetzung in den beiden Konzernen. Dabei war auch in Anwendung der Prüfungsmaßstäbe Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit die Relation dieser Prämien zu den fixen Gehaltsbestandteilen bzw. die Gesamtbezüge dieser Mitarbeitenden zu betrachten.

In die Einschau wurden jene Konzerngesellschaften einbezogen, an denen eine direkte bzw. indirekte Beteiligung der jeweiligen Konzernmutter Wien Holding GmbH bzw. WIENER STADTWERKE GmbH vorlag. Der Stadtrechnungshof Wien grenzte dabei auf die inländischen Konzerngesellschaften mit einem Beteiligungsausmaß von mindestens 50 % auf jeder Beteiligungsebene ein.

Die beiden Konzernmütter ermittelten und nannten den dabei infrage kommenden Personenkreis und stellten dem Stadtrechnungshof Wien die von ihm angeforderten diesbezüglichen Unterlagen (Dienstverträge, Zielvereinbarungen und Zielevaluierungen, Gehaltskonten etc.) zur Verfügung. Der Stadtrechnungshof Wien unterzog die

gelieferten Unterlagen der Geschäftsführungen sowie der Prokuristinnen bzw. Prokuristen einer detaillierten Prüfung, bei den (Haupt-)Abteilungsleitungen erfolgte eine bewusste Stichprobenauswahl.

Die Nichtziele der Prüfung waren Prämien ohne Rechtsanspruch bzw. solche, die nicht auf Basis von individuellen Zielvereinbarungen ausbezahlt wurden. Prämien wie beispielsweise Treueprämien und Jubiläumsgelder sowie Vergütungen für Dienstleistungen und auch 1-malige Belohnungen für außergewöhnliche Arbeitsleistungen im Einzelfall und Dienstleistungen nach kollektivvertraglichen Regelungen wurden ebenfalls nicht in die Einschau einbezogen.

Die Entscheidung zur Durchführung der gegenständlichen Prüfung wurde in Anwendung der risikoorientierten Prüfungsthemenauswahl des Stadtrechnungshofes Wien getroffen.

Die gegenständliche Prüfung wurde von der Abteilung Beteiligungen der Stadt Wien des Stadtrechnungshofes Wien durchgeführt.

1.2 Prüfungszeitraum

Die gegenständliche Prüfung erfolgte im 2. und im 3. Quartal des Jahres 2021. Das Eröffnungsgespräch mit der Wien Holding GmbH als Konzernmutter des Wien Holding-Konzerns fand am 16. März 2021 statt. Das Eröffnungsgespräch mit der WIENER STADTWERKE GmbH als Konzernmutter des WIENER STADTWERKE-Konzerns fand am 17. März 2021 statt. Die Schlussbesprechung mit der Wien Holding GmbH fand am 6. Oktober 2021 und jene mit der WIENER STADTWERKE GmbH am 11. November 2021 statt.

Der Betrachtungszeitraum umfasste die Prämiengebarung der Wirtschafts- bzw. Kalenderjahre 2018 bis 2020. Dabei war zu berücksichtigen, dass in der Regel die Zielvereinbarungen vor Beginn des Wirtschaftsjahres und die Zielevaluierungen sowie die Endabrechnungen der tatsächlich ausbezahlten Prämien erst im Folgejahr stattfanden.

1.3 Prüfungshandlungen

Die Prüfungshandlungen umfassten Dokumentenanalysen, Literatur- und Internetrecherchen, Berechnungen, Belegprüfungen und Interviews bzw. Besprechungen vor Ort sowie Videokonferenzen mit den geprüften Gesellschaften.

Die geprüften Stellen legten die geforderten Unterlagen zeitgerecht vor, sodass sich keine Verzögerungen im Prüfungsablauf ergaben.

1.4 Prüfungsbefugnis

Die Prüfungsbefugnis für diese Gebarungsprüfung ist in § 73b Abs. 2 WStV und die erforderliche Sicherstellung dieser Prüfungsbefugnis in den Gesellschaftsverträgen der Wien Holding GmbH, der WIENER STADTWERKE GmbH sowie deren prüfungsgegenständlichen Konzerngesellschaften festgeschrieben.

Anzumerken war, dass die WIENER STADTWERKE GmbH bis zum 20. Dezember 2017 unter WIENER STADTWERKE Holding AG firmierte.

1.5 Vorberichte

Der Stadtrechnungshof Wien behandelte das gegenständliche Thema bereits in seinem Bericht:

- „Wien Holding GmbH, Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern, Prüfersuchen gemäß § 73 Abs. 6a WStV vom 18. Dezember 2013, KA - K-13/13“.

Der Rechnungshof des Bundes behandelte das gegenständliche Thema in seinem Bericht:

- „GESIBA Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft, Rechnungshof GZ. 004.327/008-1B1/17“.

2. Allgemeine Begriffsdefinitionen

2.1 Prämien auf Basis von individuellen Zielvereinbarungen

2.1.1 Wie bereits im Vorbericht umfassend ausgeführt werden Prämienzahlungen zusätzlich zum fixen Gehalt als finanzielle Leistung der Arbeitgeberin und für verschiedene Anlässe in Unternehmen gewährt. Neben den Treueprämien für die langjährige Betriebszugehörigkeit (wie Jubiläumsgelder und Abfertigungen) und den Vergütungen für Dienstleistungen werden zunehmend Prämien auf Basis von individuellen Zielvereinbarungen für die Anerkennung einer besonderen, über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehenden (Mehr-)Leistung gewährt. Derartige Prämien sollen außergewöhnliche Leistungen belohnen, da sie ansonsten im Konflikt zum laufenden Gehalt stehen. Demnach spiegelt das laufende angemessene Gehalt ohnehin die Abgeltung für die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung wider.

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

Prämien mit Rechtsanspruch hingegen beziehen sich auf objektiv feststellbare Mehrleistungen in Form von quantitativen oder qualitativen Mehrleistungen und sind meist in den Dienstverträgen geregelt. Dabei bedeutet der Rechtsanspruch nicht, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Prämienhöhe hat, sondern nur, dass die vereinbarten Prämienregelungen anzuwenden sind. Werden die festgelegten Ziele nicht oder nur z.T. erreicht, kann die auszuzahlende Prämie auch null sein oder nur teilweise ausbezahlt werden.

Unter Erfolgsbeteiligung wird in der Managementliteratur und Praxis ein variabler Gehaltsbestandteil verstanden, wobei als Bezugsgröße dafür in der Regel finanzielle Ziele (Umsatz, Bilanzgewinn, Cashflow, Rendite etc.), strategische Kennzahlen (Vermögens- und Kapitalstruktur des Unternehmens, Verschuldungsgrad etc.), Produktivitätsziele,

Projektziele, Mitarbeitenden- und Kundinnen- bzw. Kundenzufriedenheit, Marktanteile des Unternehmens u.ä. herangezogen werden.

2.1.2 Prämien als variabler Gehaltsbestandteil sind in der Regel leistungs- und erfolgsorientiert zu gewähren und mit einer bestimmten Anzahl des Monatsgehältes oder einem Prozentsatz des Jahresgehältes zu begrenzen. Die entsprechenden Kriterien sind durch die Gesellschaftsorgane festzulegen und zu begründen.

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 bzw. spezifisch, messbar, realistisch und aktiv von der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer beeinflussbar und nach Zielinhalt, Zielausmaß und Zeitpunkt definiert sind. Die Ziele sollten aus den Hauptzielen der Gesellschaft abgeleitet sein, sogenannter Top-down-Ansatz, und über die üblicherweise vorauszusetzenden Leistungen der Mitarbeitenden hinausgehen. Bei der Berechnung der Prämienhöhe können mitunter auch komplizierte und differenzierte Berechnungsmethoden angewandt werden. Typischerweise wird auch ein Mindestmaß definiert, bei dessen Unterschreiten kein Prämienanspruch erworben wird.

2.1.3 Die Koppelung der Prämiengewährung an im Vorhinein festgelegte Ziele wird in der Managementliteratur als zielgesteuerte Unternehmensführung, englisch Management by Objectives, bezeichnet. Vorteile eines solchen Belohnungssystems sind die Integration der Mitarbeitenden in die Zielsetzungsprozesse, die Motivation der Mitarbeitenden durch mehr Verantwortung, die stärkere Einbindung der Mitarbeitenden sowie die Verknüpfung von Unternehmenszielen mit den individuellen Zielen. Nachteile stellen zeitintensive und komplexe Zielvereinbarungsprozesse sowie Beurteilungen der Mitarbeitenden, vermehrte Kontrollaufgaben, steigender Leistungsdruck für Mitarbeitende durch Zielvorgaben sowie die Gefahr, dass sich die Mitarbeitenden hauptsächlich auf ihre vereinbarten Ziele fokussieren und das generelle Unternehmensziel vernachlässigen, dar. Daher finden sich in der Managementliteratur schon seit einigen Jahren vermehrt kritische Stimmen, welche dieses vor Jahrzehnten in den USA entwickelte Führungskonzept als nicht mehr zeitgemäß bezeichnen.

2.1.4 Gemäß Stellenbesetzungsgesetz haben sich - falls vereinbart - leistungs- und erfolgsorientierte Komponenten zum Gesamtjahresbezug in den Verträgen zur Bestellung der Mitglieder von Leitungsorganen an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und an den notwendigen Ressourcen der öffentlichen Hand zu orientieren. Das Stellenbesetzungsgesetz ist bei der Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans (Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführende) von Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des Rechnungshofes des Bundes unterliegen, anzuwenden. Alle in die Einschau des Stadtrechnungshofes Wien einbezogenen Gesellschaften sowohl des Wien Holding-Konzerns als auch des WIENER STADTWERKE-Konzerns unterlagen der Kontrolle des Rechnungshofes des Bundes.

2.1.5 Wie bereits erwähnt, bezog sich die gegenständliche Einschau auf Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern und im WIENER STADTWERKE-Konzern, welche mit einer individuellen Zielvereinbarung in Verbindung standen und somit als solche mit Rechtsanspruch anzusehen waren.

2.2 Topmanagement bzw. leitende Mitarbeitende

2.2.1 Als Topmanagement im engsten Sinn wird in der Managementliteratur die oberste Ebene in der hierarchischen Organisationsstruktur eines Unternehmens bezeichnet. Damit zählen der Vorstand (bei einer AG) bzw. die Mitglieder der Geschäftsführung (bei einer GmbH) zum Topmanagement, in deren Kompetenz insbesondere die Festlegung der langfristigen Unternehmenspolitik und der strategischen Ziele sowie die Durchsetzung einer entsprechenden Planung und Strukturierung des Unternehmens fallen. Ihr Entscheidungs- und Anordnungsbereich umfasst damit das gesamte Unternehmen. Dieses Topmanagement vertritt das Unternehmen nach außen und trägt juristische Verantwortung gegenüber Dritten.

Im weiteren Sinn zählt bei Großunternehmen auch die 2. Hierarchieebene, welche unmittelbar und regelmäßig mit dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung zusammenarbeitet und Leitungsfunktionen im Unternehmen erfüllt, zum Topmanagement.

Unter leitenden Mitarbeitenden - im allgemeinen Sprachgebrauch auch als Führungskräfte bezeichnet - werden Mitarbeitende verstanden, die in einem Unternehmen mit Aufgaben der Personalführung betraut sind. Deren Führungsaufgaben umfassen im Wesentlichen Fragen der Organisation, der Planung, der Entscheidung, der Koordination, der Information, der Mitarbeitendenbewertung und der Kontrolle in ihrem definierten und abgegrenzten Unternehmensbereich. Aufgrund ihrer Stellung in der Hierarchie des Unternehmens nehmen sie damit sowohl Einfluss auf operative Leistungserstellungsprozesse als auch auf die strategische Unternehmensentwicklung. Sie übernehmen Verantwortung für die Festlegung und Umsetzung kurz- und langfristiger Unternehmensziele in messbare Ergebnisse (wie beispielsweise Mitarbeitenden- und Kundinnen- bzw. Kundenzufriedenheit, Rentabilität und Produktivität etc.) und haben somit großen Einfluss auf die Mitarbeitenden des Unternehmens, auf deren Motivation und Arbeitseffizienz in positiver wie in negativer Hinsicht.

In der betrieblichen Praxis werden leitende Mitarbeitende auch als Prokuristinnen bzw. Prokuristen eingesetzt. Die Prokura ist im UGB geregelt. Sie kann nur von einem in das Firmenbuch eingetragenen Unternehmen und nur mittels ausdrücklicher Erklärung erteilt werden, wobei zwischen Einzel- und Gesamtprokura unterschieden wird. Die Prokura ermächtigt grundsätzlich zu allen Arten von gerichtlichen und außergerichtlichen Geschäften und Rechtshandlungen, die der Betrieb eines Unternehmens mit sich bringt. Sogenannte Grundlagengeschäfte dürfen Prokuristinnen bzw. Prokuristen jedoch nicht tätigen. Die Prokura wird im Firmenbuch eingetragen, wodurch sie für Geschäftspartnerinnen bzw. Geschäftspartner sichtbar wird.

2.2.2 In der Wien Holding GmbH bzw. im Wien Holding-Konzern fielen unter Topmanagement lediglich die Mitglieder der Konzernleitung. Unter Führungskräfte im Allgemeinen wurden Mitglieder der Geschäftsführungen von Konzerngesellschaften sowie Mitarbeitende der 2. Hierarchieebene mit Führungsverantwortung, also Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter, verstanden. Diese waren prüfungsgegenständlich.

2.2.3 Das Topmanagement umfasste im WIENER STADTWERKE-Konzern lt. deren Aussage ausschließlich die Geschäftsführung und die Prokuristinnen bzw. Prokuristen.

Im WIENER STADTWERKE-Konzern wurden unter Führungskräften grundsätzlich Mitarbeitende verstanden, die mit der (disziplinären) Führung von Mitarbeitenden beauftragt sind. Die Führungsebenen reichten dabei von der Geschäftsführung bis zur Teamleitung, in einzelnen Konzernunternehmen waren beispielsweise auch Betriebs- und Standortleitung, Werk- und Obermeisterin bzw. Werk- und Obermeister sowie Obergärtnerin bzw. Obergärtner und Friedhofsoberaufseherin bzw. Friedhofsoberaufseher von dieser Definition umfasst.

Prüfungsgegenständlich waren das Topmanagement des WIENER STADTWERKE-Konzerns (1. Hierarchieebene) und die Hauptabteilungsleiterinnen bzw. Hauptabteilungsleiter bei großen Konzernunternehmen sowie Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter bei mittleren und kleinen Konzernunternehmen (2. Hierarchieebene).

3. Tätigkeitsbereiche, Gesellschaften und ausgewählte Unternehmenskennzahlen des Wien Holding-Konzerns und des WIENER STADTWERKE-Konzerns

3.1 Wien Holding GmbH als Konzernmutter des Wien Holding-Konzerns, Konzernbereiche und Konzerngesellschaften, ausgewählte Kennzahlen

3.1.1 Wie bereits im Vorbericht erwähnt, fungierte die Wien Holding GmbH mit ihrem breiten und umfangreichen Beteiligungsportfolio als Finanz- und Managementholding an der Spitze ihrer mehrstufigen Konzernstruktur. Der Wien Holding-Konzern umfasste im Wesentlichen die Geschäftsbereiche Immobilienmanagement, Kultur- und Veranstaltungsmanagement, Logistik und Mobilität sowie Medien und Service.

3.1.2 In der Konzernbilanz des Jahres 2020 der Wien Holding GmbH wurden unter den vollkonsolidierten Gesellschaften 19 Tochtergesellschaften mit Firmensitz in Wien, 26 Enkelgesellschaften, davon 25 Enkelgesellschaften mit Firmensitz in Wien sowie eine ausländische Enkelgesellschaft mit Firmensitz in Bratislava und 10 Urenkelgesellschaften mit Firmensitz in Wien sowie 2 Ururenkelgesellschaften mit Firmensitz in Wien einbezogen, wobei es sich bei 34 Konzerngesellschaften um Beteiligungsquoten von 100 % handelte. Bei den restlichen vollkonsolidierten 23 Konzerngesellschaften lagen Beteiligungsquoten zwischen 49 % und 95 % vor. Unter den Equity-konsolidierten

Gesellschaften wurden insgesamt 10 Gesellschaften mit Sitz in Wien in der Konzernbilanz des Jahres 2020 berücksichtigt, die diesbezüglichen Beteiligungsquoten für diese assoziierten Unternehmen lagen zwischen 20 % und 50 %.

Erstmalig mit Stichtag 31. Dezember 2020 wurde infolge der Aufstockung der Anteile an der ARWAG Holding-Aktiengesellschaft von 28,65 % auf 63,03 % eine Vollkonsolidierung des ARWAG-Konzerns vorgenommen.

3.1.3 Der Stadtrechnungshof Wien stellte in der folgenden Tabelle einige ausgewählte Unternehmenskennzahlen, entnommen aus den Jahresabschlüssen der Jahre 2018, 2019 und 2020 des Wien Holding-Konzerns dar. Diese beruhen auf den Konzernbilanzen der Wien Holding GmbH, die nach den entsprechenden unternehmensrechtlichen Vorschriften des UGB erstellt wurden.

Tabelle 1: Wien Holding-Konzern: Ausgewählte Konzernunternehmenskennzahlen der Jahre 2018 bis 2020

Ausgewählte Konzernunternehmenskennzahlen	2018	2019	2020
Bilanzsumme (in Mio. EUR)	1.025,53	1.108,48	1.702,26
Eigenkapital (in Mio. EUR)	570,60	651,72	715,46
Umsatz (in Mio. EUR)	194,24	228,50	128,67
Betriebsergebnis (in Mio. EUR)	5,20	32,50	-24,57
Finanzergebnis (in Mio. EUR)	33,80	41,80	-11,95
Ergebnis vor Steuern (in Mio. EUR)	38,20	74,30	-36,52
Personalstand im Jahresdurchschnitt (in VZÄ)	1.667,00	1.665,00	1.784,00

Quelle: Jahresabschlüsse der Wien Holding GmbH

3.1.4 Im Wien Holding-Konzern erhielten die Vereinigte Bühnen Wien GmbH, die Wiener Stadthalle Betriebs- und Veranstaltungsgesellschaft m.b.H., die Hafent Wien GmbH, die Wiener Sportstätten Betriebsgesellschaft m.b.H., die GMW Großmarkt Wien Betrieb GmbH, die Wien Museum Projekt GmbH, die Jüdisches Museum der Stadt Wien Gesellschaft m.b.H., die Haus der Musik Museum GmbH, die KunstHaus-Wien GmbH, die MOZARTHAUS VIENNA Errichtungs- und Betriebs GmbH, die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien GmbH sowie die „Stolz auf Wien“ Beteili-

gungs GmbH Subventionen bzw. Zuschüsse von der Stadt Wien. Diese Zuschüsse umfassten im Wesentlichen Gesellschafterzuschüsse, Investitionskostenzuschüsse und Mittel zur teilweisen Bedeckung des laufenden Aufwandes.

3.1.5 Im COVID-19-Krisenjahr erhielten die Konzerngesellschaften, vor allem im Geschäftsbereich Kultur- und Veranstaltungsmanagement sowie Logistik und Mobilität COVID-19-Kurzarbeitshilfen in der Gesamthöhe von rd. 9,56 Mio. EUR. Die Kurzarbeitsmaßnahmen wurden insbesondere in den Konzerngesellschaften Vereinigte Bühnen Wien GmbH, Wiener Stadthalle Betriebs- und Veranstaltungsgesellschaft m.b.H., Wien Museum Projekt GmbH, Jüdisches Museum der Stadt Wien Gesellschaft m.b.H., Haus der Musik Museum GmbH, KunstHausWien GmbH, MOZARTHAUS VIENNA Errichtungs- und Betriebs GmbH, Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien GmbH sowie Hafen Wien GmbH umgesetzt. Weiters erhielten die Konzerngesellschaften COVID-19-Zuschüsse in Form des sogenannten Lock-down-Umsatzersatzes in einer Gesamthöhe von rd. 3,14 Mio. EUR.

3.1.6 Die COVID-19-Krise verursachte beim Wien Holding-Konzern im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr einen Umsatzeinbruch von rd. 44 %, womit der Konzernumsatz beinahe halbiert wurde und sich ein negatives Betriebsergebnis für das Jahr 2020 in der Höhe von rd. 24,57 Mio. EUR ergab. Ausbleibende bzw. deutlich verminderte Ausschüttungen bzw. Dividenden führten zu einem negativen Konzernfinanzergebnis für das Geschäftsjahr 2020 in der Höhe von rd. 11,95 Mio. EUR. Das negative Konzernergebnis vor Steuern für das Jahr 2020 betrug somit rd. 36,52 Mio. EUR. Wie der obigen Tabelle zu entnehmen ist, betrugen die positiven Konzernergebnisse der Jahre 2018 und 2019 38,20 Mio. EUR bzw. 74,30 Mio. EUR.

3.2 WIENER STADTWERKE GmbH als Konzernmutter des WIENER STADTWERKE-Konzerns, Konzernbereiche und Konzerngesellschaften, ausgewählte Kennzahlen

3.2.1 Die WIENER STADTWERKE GmbH fungierte ebenfalls mit ihrem breiten und umfangreichen Beteiligungsportfolio als Finanz- und Managementholding an der Spitze ihrer mehrstufigen Konzernstruktur. Der WIENER STADTWERKE-Konzern umfasst im

Wesentlichen die Geschäftsbereiche Mobilität, Vermögensverwaltung, Bestattung und Friedhöfe sowie Energie.

3.2.2 Die WIENER STADTWERKE GmbH erfasste in ihrem Konzernabschluss des Jahres 2020 insgesamt 25 Tochter-, Enkel- und Urenkelgesellschaften mit Sitz in Wien im Konsolidierungskreis. Auch 3 WIENER STADTWERKE-Fonds wurden im Konzernabschluss konsolidiert. Insgesamt wurden 27 in- und ausländische Unternehmen aufgrund von Unwesentlichkeit nicht in den Konsolidierungskreis einbezogen, wobei dabei Beteiligungsquoten zwischen 51 % und 100 % vorlagen.

Unter den Equity-konsolidierten Gesellschaften wurden 6 inländische Unternehmen in der Konzernbilanz des Jahres 2020 berücksichtigt, die diesbezüglichen Beteiligungsquoten für diese assoziierten Unternehmen lagen zwischen 13 % und 100 %. Aufgrund von Unwesentlichkeit im Sinn der Konsolidierungsbestimmungen des UGB wurden 19 inländische Unternehmen auch nicht nach der Equity-Methode einbezogen.

Der überwiegende Teil der inländischen Konzerngesellschaften hatte ihren Firmensitz in Wien.

3.2.3 Der Stadtrechnungshof Wien stellte in der folgenden Tabelle einige ausgewählte Unternehmenskennzahlen, entnommen aus den Jahresabschlüssen der Jahre 2018, 2019 und 2020, des WIENER STADTWERKE-Konzerns dar. Diese beruhten auf den Konzernbilanzen der WIENER STADTWERKE GmbH, wobei die Konzernabschlüsse zum 31. Dezember 2019 und zum 31. Dezember 2020 in Übereinstimmung mit den IFRS erstellt wurden. Für alle Geschäftsjahre bis zum 31. Dezember 2018 wurden die Konzernabschlüsse der WIENER STADTWERKE GmbH bzw. des WIENER STADTWERKE-Konzerns nach den lokalen Rechnungslegungsstandards und somit nach dem UGB aufgestellt.

Tabelle 2: WIENER STADTWERKE-Konzern: Ausgewählte Konzernunternehmenskennzahlen der Jahre 2018 bis 2020

Ausgewählte Konzernunternehmenskennzahlen	2018	2019	2020
Bilanzsumme (in Mio. EUR)	10.324,50	11.412,50	13.869,61
Eigenkapital (in Mio. EUR)	3.356,30	3.555,30	5.028,42
Umsatz (in Mio. EUR)	2.754,00	3.028,10	3.144,16
Operatives Ergebnis (in Mio. EUR)	303,00	349,00	665,40
Finanzergebnis (in Mio. EUR)	-90,00	-49,00	-24,53
Ergebnis vor Steuern (in Mio. EUR)	213,00	300,00	640,87
Personalstand im Jahresdurchschnitt inkl. Lehrlinge (in VZÄ)	15.078,00	14.888,00	15.131,00

Quelle: Jahresabschlüsse der WIENER STADTWERKE GmbH

3.2.4 Bezüglich finanzieller Abgeltungen und Investitionskostenzuschüsse der Stadt Wien war zu erwähnen, dass die WIENER LINIEN GmbH & Co KG Dienstleistungen für die Stadt Wien auf Basis des zwischen der Gesellschaft und der Stadt Wien abgeschlossenen ÖPNV-Vertrages erbringt. Der aktuell gültige ÖPNV-Vertrag trat mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

Zur Ausführung von Verkehrsdienstleistungen erhielt die WIENER LOKALBAHNEN GmbH finanzielle Abgeltungen sowohl seitens der Stadt Wien als auch vom Land Niederösterreich und dem Bund.

3.2.5 Im Zuge der Einschau gab die WIENER STADTWERKE GmbH als Konzernmutter bekannt, dass in den Konzerngesellschaften FACILITYCOMFORT Energie- und Gebäudemanagement GmbH, HAUSCOMFORT GmbH, WIPARK Garagen GmbH, WIENER LOKALBAHNEN GmbH, Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH und Wiener Lokalbahnen Verkehrsdienste GmbH aufgrund der COVID-19-Krise zeitweise Kurzarbeitsmaßnahmen im Jahr 2020 umgesetzt wurden.

3.2.6 Der WIENER STADTWERKE-Konzern konnte trotz COVID-19-Krise bzw. COVID-19-Pandemie die Umsätze im Jahr 2020 um rd. 3,8 % sowie das operative Ergebnis im Jahr 2020 um rd. 90 % steigern und damit das Ergebnis vor Steuern im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppeln.

3.2.7 Der WIENER STADTWERKE-Konzern war im Jahr 2020 gemessen an Bilanzsumme und Anzahl der Mitarbeitenden rd. 8-mal größer als der Wien Holding-Konzern.

4. Prämiengebarung in den beiden Konzernen: Richtlinien bzw. Vorgaben sowie Regelungen in den Dienstverträgen

4.1 Richtlinien bzw. Vorgaben im Wien Holding-Konzern

4.1.1 Die Wien Holding GmbH erließ infolge der Empfehlungen des Stadtrechnungshofes Wien („Wien Holding GmbH, Prämienzahlungen im Wien Holding-Konzern, Prüfversuchen gemäß § 73 Abs. 6a WStV vom 18. Dezember 2013, KA - K-13/13“) im Jahr 2015 eine Prämienrichtlinie, die sich auch auf die Abwicklung bestehender Prämienvereinbarungen erstreckte. Die im Betrachtungszeitraum gültige Richtlinie (Version 2.0 vom Jänner 2016) regelte im Wien Holding-Konzern den gesamten Prozess von der Prämienvereinbarung bis hin zur Auszahlung der Leistungs- und Erfolgsprämien mit und ohne Rechtsanspruch, welche eine monetäre Anerkennung besonderer, über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehender Leistungen und Erfolge abgelten sollten.

Diese Richtlinie enthielt konzerninterne Mindeststandards und erstreckte sich auf alle Gesellschaften, an denen die Wien Holding GmbH direkt oder indirekt mit einem Mehrheitsanteil beteiligt ist. Als Prämienperiode wurde das Geschäftsjahr, auf welches sich die vereinbarten Ziele bzw. Leistungen bezogen, definiert. Als Bemessungsgrundlage wurde das Bruttomonatsgehalt inkl. einer allfälligen Überstundenpauschale sowie Funktionszulagen jenes Geschäftsjahres, für welches die Prämie gewährt wird, festgelegt. Bei Gehaltsänderungen innerhalb der Prämienperiode war ein Durchschnittswert heranzuziehen. Bei Beginn, Ruhendstellung oder Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Prämienperiode war die Prämie entsprechend zu aliquotieren.

Hinsichtlich der Vereinbarung und Gewährung von Prämien galt der Grundsatz der Schriftlichkeit und Nachvollziehbarkeit. Die Auszahlung der Prämien erfolgte gemäß Prämienrichtlinie spätestens mit dem der Feststellung des Jahresabschlusses der jeweiligen Konzerngesellschaft folgenden Monatsgehalt, wobei eine Vereinbarung von

Akontozahlungen für Prämien mit Rechtsanspruch unter der Voraussetzung einer Vereinbarung einer schriftlichen Rückzahlungsklausel zulässig war.

Die Richtlinie sah eine Beschränkung der möglichen Jahresprämie mit Rechtsanspruch mit maximal 3 Monatsgehältern für die Geschäftsführungsebene und maximal 2 Monatsgehältern für Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter sowie maximal einem Monatsgehalt bei Expertinnen bzw. Experten vor.

Bei Prämien mit Rechtsanspruch legte die Wien Holding GmbH fest, dass diese ausschließlich bei Erreichung von im Vorhinein definierten Zielen gewährt werden dürfe. Die diesbezügliche Prämienvereinbarung als rechtsverbindliche Zusage war dabei im Dienstvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag zu treffen, wobei sie neben der Prämienperiode, den Höchstbetrag der Prämie, die Bemessungsgrundlage, die bereits genannte Abhängigkeit der Prämie von der Erreichung bestimmter Ziele sowie die Aliquotierung der Prämie in bestimmten Fällen zu regeln hatte.

Die Prämienrichtlinie regelte weiters, dass die Zielvereinbarung jeweils zwischen Oktober und Dezember vor der nächsten Prämienperiode zwischen der Prämienbezieherin bzw. dem Prämienbezieher und der zuständigen Führungskraft abzuschließen war. Grundlage dafür bildeten die strategischen Ziele und Vorgaben der Wien Holding GmbH als Konzernmutter, aus denen die Ziele für die Tochterunternehmen abzuleiten waren. Für jede Prämienperiode sollten dabei mindestens 3 und maximal 5 unterschiedliche Ziele vereinbart werden, wobei sowohl quantitative Ziele (z.B. Umsatz, EBIT, Kosten, Deckungsbeitrag usw.) als auch qualitative Ziele (wie erfolgreiche Projektabwicklung und Kundinnen- bzw. Kundenzufriedenheit) festgelegt werden konnten. Bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 60 % galt das betreffende Ziel als nicht erreicht. Zielerreichungsgrade zwischen 60 % und 100 % waren im betreffenden Ausmaß bei der Berechnung der Prämie zu berücksichtigen.

Grundsätzlich war bei den Zielen zwischen unternehmensbezogenen Zielen, welche entweder den gesamten Konzern oder nur das jeweilige Konzernunternehmen betra-

fen, und persönlichen Zielen, welche mit der unmittelbaren Funktion zusammenhängen und über den normalen Aufgabenbereich lt. Stellenbeschreibung hinausgehen sollten, zu unterscheiden. Das prozentuelle Verhältnis zwischen Unternehmenszielen und persönlichen Zielen war von der jeweiligen hierarchischen Position der bzw. des Prämienberechtigten abhängig. Für Mitglieder der Geschäftsführungen sollten finanzielle Unternehmensziele mindestens 50 % der maximalen Gesamtprämie ausmachen.

Die Prämienrichtlinie regelte zudem das sogenannte Zielevaluierungsgespräch, wonach in einem gemeinsamen Gespräch zwischen der bzw. dem Prämienberechtigten und der zuständigen Führungskraft nach dem Ende der Prämienperiode der Grad der Zielerreichung gemeinsam festgestellt wird und welches spätestens 2 Monate nach Abschluss der Prämienperiode zu erfolgen hatte. Bei Mitgliedern der Geschäftsführung ist dieses Gespräch unternehmensseitig durch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Gesellschafterinnen zu führen.

Abschließend beschrieb die Prämienrichtlinie den Prozessablauf und legte im Anhang die zu verwendenden Formulare fest.

4.1.2 Bei der Prämiengebarung im Wien Holding-Konzern war weiters zu beachten, dass die Geschäftsführungen gemäß ihren Geschäftsordnungen u.a. die Zustimmung der bzw. des Vorsitzenden des Aufsichtsrates bei der Gewährung von Prämien einzuholen hatten, sofern ein bestimmter Jahresbruttobezug überschritten wurde.

4.1.3 Gemäß den Angaben der Wien Holding GmbH gab es in den einzelnen Konzerngesellschaften bis auf folgende Ausnahme keine weiteren gesonderten schriftlichen Vorgaben bzw. Richtlinien für Prämien mit Rechtsanspruch. Basierend auf der Konzernrichtlinie handelte das Management eines Tochterunternehmens eine eigene Prämienrichtlinie mit ihrem Betriebsrat (Fassung vom 18. August 2016) aus. Diese Richtlinie spezifizierte u.a. auch die Vorgehensweise bei Prämien ohne Rechtsanspruch. Bezüglich Prämien mit Rechtsanspruch stellte der Stadtrechnungshof Wien fest, dass die Inhalte der Konzernrichtlinie grundsätzlich übernommen wurden.

4.2 Regelungen in den Dienstverträgen im Wien Holding-Konzern

4.2.1 Wie die Einschau des Stadtrechnungshofes Wien zeigte, wurde im Wien Holding-Konzern das Vieraugenprinzip in der Regel durch die Bestellung von zumindest 2 Geschäftsführenden je Konzerngesellschaft gewährleistet. Nur bei einigen kleinen Gesellschaften wurde eine Geschäftsführerin bzw. ein Geschäftsführer bestellt. Darüber hinaus wurden Prokuristinnen bzw. Prokuristen ernannt und im Firmenbuch eingetragen. Grundsätzlich wurden hauptberufliche Geschäftsführungsverträge auf 5 Jahre befristet abgeschlossen.

Die Konzerngesellschaften schlossen im Zuge der Bestellung mit den Geschäftsführungen einen entsprechenden Dienstvertrag ab. Daneben wurden noch gegebenenfalls Zusatzvereinbarungen zu diesen Dienstverträgen getroffen. Der Vertragsbestandteil Entgelt- bzw. Gehaltsansprüche umfasste auch einen eventuellen Anspruch auf eine Ziel- bzw. Leistungsprämie.

Während in den großen und mittleren Gesellschaften in der Regel die Geschäftsführungstätigkeiten in Vollzeit ausgeübt wurden, übernahmen in einigen kleinen bzw. mittleren Gesellschaften leitende Mitarbeitende anderer Konzerngesellschaften diese im Rahmen ihrer Dienstpflichten bzw. als Nebentätigkeit. Die Abgeltung dieser Tätigkeiten erfolgte in der Regel durch eine Funktionszulage.

In einigen Fällen hatten Geschäftsführende ein karenziertes Dienstverhältnis mit der Stadt Wien. Daneben waren auch einzelne Geschäftsführende in einem aufrechten Dienstverhältnis zu anderen Gebietskörperschaften. Die Dienstverträge dieser Geschäftsführenden regelten u.a. die aus ihrer Geschäftsführungstätigkeit entstehenden zusätzlichen Gehaltsansprüche.

4.2.2 Die Dienstverträge der hauptberuflichen Geschäftsführenden im Wien Holding-Konzern regelten, neben der Höhe des monatlichen Bruttogehaltes samt Wertsicherung, die Sonderzahlungen (13. Gehalt bzw. Urlaubsgeld oder Urlaubszuschuss und 14. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld oder Weihnachtsremuneration) und den Anspruch auf eine Prämienzahlung.

Die Einschau des Stadtrechnungshofes Wien zeigte, dass die maximale Prämienhöhe - wie in der Konzernrichtlinie vorgegeben - mit ein bis 3 Bruttomonatsgehältern begrenzt war. Den Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern wurde bis auf wenige Einzelfälle das Höchstausmaß von 3 Monatsgehältern zugestanden, womit bei voller Zielerreichung das gesamte Jahresgehalt die Höhe von maximal 17 Monatsgehältern erreichte.

4.2.3 Die Dienstverträge regelten weiters, dass die Höhe der Prämie vom Grad der Zielerreichung abhängig war, wobei die Ziele im Vorhinein (im letzten Quartal des Geschäftsjahres nach der Genehmigung des Budgets für das nächste Geschäftsjahr) schriftlich zu vereinbaren waren. Eine Aliquotierung des Prämienanspruches bei Beginn des Dienstverhältnisses während der Prämienperiode oder bei Ruhens der Arbeitspflicht der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wurde vereinbart. Die stichprobeweise Einschau des Stadtrechnungshofes Wien in die betreffenden Unterlagen ergab, dass diese Aliquotierung des Prämienanspruches eingehalten wurde.

Die Geschäftsführungsverträge neueren Datums verwiesen auch auf die jeweils gültige Fassung der oben genannten Prämienrichtlinie der Wien Holding GmbH.

4.2.4 Die weitere Einschau des Stadtrechnungshofes Wien zeigte, dass ein Geschäftsführer im Geschäftsbereich Media im Jahr 2018 seine Geschäftsführungstätigkeit zurücklegte. Während sein bis dato gewährter Anspruch auf eine Prämie in der Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern endete, wurde ihm für die Übernahme einer Abteilungsleitung eine Funktionszulage 14-mal pro Jahr zugestanden. Daneben war eine Provision in der Höhe von 15 % des Deckungsbeitrages der von ihm getätigten „Bargeschäfte“ ohne betragliche Höchstbegrenzung vereinbart worden. Die Gesellschaft hatte das Recht, die vereinbarte Provision jährlich neu zu verhandeln und abzuändern. Vor diesen neuen Vereinbarungen war dem betreffenden Geschäftsführer eine monatliche fixe Verkaufsprovision gewährt worden.

Die detaillierte Einschau in die vorgelegten Excellisten der Provisionshöhen der Jahre 2018 bis 2020 zeigte, dass diese weit über der alten monatlichen fixen Provision lagen und auch die Prämienobergrenze des Konzerns von 3 Monatsgehältern überstiegen.

Bei einem weiteren Geschäftsführungsmitglied in diesem Geschäftsbereich zeigte die Einschau in die Gehaltskonten, dass neben den Prämien gemäß Zielvereinbarungen ebenfalls hohe Provisionsbeträge als weitere Gehaltsbestandteile ausbezahlt wurden.

Im Sinn der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit empfahl der Stadtrechnungshof Wien der Wien Holding GmbH, Provisionszahlungen im Konzern einzustellen und die erforderlichen Leistungsanreize innerhalb der in der Prämienrichtlinie vorgegebenen Zielstruktur zu setzen.

4.2.5 Ein Geschäftsführer beendete sein Anstellungsverhältnis während des Jahres 2019 in einer Gesellschaft und trat eine Geschäftsführungstätigkeit samt Anstellungsverhältnis (Vollzeit) in einem anderen Unternehmen des Wien Holding-Konzerns an. Die Geschäftsführungstätigkeit im 1. Unternehmen wurde von ihm weiterhin ausgeübt. Als Abgeltung dafür wurde ihm die vereinbarte Jahresprämie ohne Aliquotierung und Kürzung durch die Nichterreicherung der Ziele für das Halbjahr zugestanden. Da das neue Anstellungsverhältnis ebenfalls eine Prämienvereinbarung enthielt, wurden dem Geschäftsführer im Jahr 2019 insgesamt mehr als der maximale Prämienanspruch im Wien Holding-Konzern ausbezahlt.

Ein weiterer Geschäftsführer wechselte Mitte des Jahres 2019 von einer großen in eine kleine Gesellschaft. Die Einschau in die Gehaltskonten dieses Dienstnehmers zeigte, dass in der großen Gesellschaft 2 Monatsgehälter anstatt aliquotierter 1,5 Gehälter als Prämie ausbezahlt wurden. In der kleinen Gesellschaft wurde ein Monatsgehalt ausbezahlt. Da die gleichen Entlohnungskonditionen gewährt wurden, wurde dem Dienstnehmer insgesamt die richtige Prämie ausbezahlt, die Zuordnung der betreffenden Aufwendungen auf die beiden Gesellschaften war jedoch nicht korrekt.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding GmbH daher, bei Prämienvergütungen und Prämienabrechnungen auf eine korrekte unternehmensbezogene Zuordnung zu achten.

4.2.6 Wie bereits o.a. bezog sich die Verpflichtung der Anwendung der Prämienrichtlinie auf Beteiligungen im Mehrheitsbesitz. Die Wien Holding GmbH war zum Prüfungszeitpunkt direkt bzw. indirekt an 3 Beteiligungen mit genau 50 % beteiligt. Die diesbezügliche Prüfung der Prämienauszahlungen ergab, dass bei diesen Gesellschaften die Prämienvergütung für Mitglieder der Geschäftsführung entsprechend der Konzernvorgaben umgesetzt wurde, insbesondere erfolgte die Begrenzung der Jahresprämien mit maximal 3 Monatsgehältern.

4.2.7 Die Einschau in die Dienstverträge der hauptberuflichen Geschäftsführungsmitglieder ergab weiters, dass einige diese Geschäftsführungstätigkeit auch in anderen Gesellschaften des Wien Holding-Konzerns ausübten. Die diesbezüglichen vertraglichen Regelungen enthielten Bestimmungen, nachdem eine solche Ausübung innerhalb des Wien Holding-Konzerns unentgeltlich zu erfolgen habe. In einem Fall wurde ein zusätzlicher Dienstvertrag mit Verweis auf die andere Geschäftsführungstätigkeit abgeschlossen, da die ursprüngliche Geschäftsführungstätigkeit einer Teilzeitstelle entsprach. Die betreffenden Prämien wurden entsprechend der Konzernrichtlinie zuerkannt.

4.2.8 Die Einschau zeigte weiters, dass nebenberuflich ausgeübte Geschäftsführungstätigkeiten in anderen Konzerngesellschaften in der Regel mit der Vereinbarung einer sogenannten Funktionszulage in einer Bandbreite zwischen 900,-- EUR bis zu 4.500,-- EUR finanziell abgegolten wurden, wobei der Maximalbetrag nur einen zeitlich befristeten Einzelfall betraf. Diese Funktionszulagen wurden 14-mal im Jahr ausbezahlt und waren wertgesichert. Sie wurden auch - neben der Funktionszulage für die Übernahme einer Prokura - in die Bemessungsgrundlage der Prämien miteinbezogen. Bei einigen Projektgesellschaften deckte gemäß Dienstvertrag das laufende Gehalt bereits die Annahme von Geschäftsführungstätigkeiten innerhalb des Konzerns ab.

Diesen nebenberuflichen Geschäftsführungsmitgliedern wurden zwischen 1 Monatsgehalt und 3 Monatsgehältern an Prämien gewährt. Einem Mitglied der Geschäftsführung wurde in seinem Dienstvertrag eine mögliche jährliche Prämie von 8,33 % der Jahresbezüge zugesichert, was ebenfalls innerhalb des von der Konzernrichtlinie vorgegebenen Rahmens lag.

4.2.9 Die Gewährung von maximal 3 Monatsgehältern war gemäß Konzernrichtlinie nicht auf eine Vollzeitgeschäftsführung begrenzt und wurde unabhängig von der Unternehmensgröße gewährt.

4.2.10 Bei Mitgliedern der Geschäftsführung, die ein aufrechtes Dienstverhältnis mit der Stadt Wien oder einer anderen Gebietskörperschaft und somit ein Gehalt von der Stadt Wien bzw. einer anderen Gebietskörperschaft bezogen, enthielten die Prämienregelungen bis auf eine Ausnahme jene Bestimmung, dass auch das Gehalt der Stadt Wien bzw. der anderen Gebietskörperschaft in die Berechnung der Prämienhöhe einbezogen wurde.

4.2.11 Die Einschau in die Dienstverträge der Prokuristinnen bzw. Prokuristen ohne nebenberufliche Geschäftsführungstätigkeiten zeigte, dass bei 4 Prokuristinnen bzw. Prokuristen, größtenteils mit Altverträgen, im Betrachtungszeitraum entsprechend ihrer vertraglichen Vereinbarung ebenfalls 3 Monatsgehälter zugestanden wurden. Zum Prüfungszeitpunkt war im Konzern noch ein Prokurist mit einer maximalen Prämie von 3 Monatsgehältern angestellt.

Die Abgeltung der Prokuristinnen- bzw. Prokuristentätigkeit erfolgte mit einer Funktionszulage in der Höhe von 600,-- EUR bzw. 900,-- EUR 14-mal pro Jahr oder war bereits in ein höheres Grundgehalt eingepreist. Die Zulage war in der Bemessungsgrundlage der Prämien zu berücksichtigen.

Bei einem Prokuristen im Geschäftsbereich Kultur- und Veranstaltungsbereich erfolgte für die Jahre 2018 und 2019 keine Auszahlung der vereinbarten Prämie. An deren Stelle wurde im Jahr 2018 zusätzlicher Urlaub gewährt und im Jahr 2019 externe Ausbildungskosten von der Konzerngesellschaft als Dienstgeberin übernommen.

Bei einem Prokuristen wurde der mögliche Prämienanspruch rückwirkend erhöht. Generell sollten nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien keine rückwirkenden Vereinbarungen im Zusammenhang mit Gehaltszahlungen abgeschlossen werden.

4.2.12 Die Einschau in die Dienstverträge der Abteilungsleitungen ergab, dass im Betrachtungszeitraum in der Regel 1 bis 2 Monatsgehälter an Prämien gewährt wurden. Die maximale Prämienhöhe lt. Konzernrichtlinie wurde bei einem Abteilungsleitungsmitglied überschritten, wobei die diesbezüglichen Vereinbarungen bereits vor Inkrafttreten der Konzernrichtlinie abgeschlossen worden waren.

4.2.13 Die Einschau ergab weiters, dass in einem Konzernbereich die Berechnung der jährlichen Prämie nicht entsprechend der Konzernvorgabe stattfand. Es wurde bei einer unterjährigen Gehaltserhöhung der höhere Monatsbezug als Basis für die Berechnung herangezogen und nicht der Durchschnittswert ermittelt.

4.2.14 Gemäß Prämienrichtlinie der Wien Holding GmbH war die Vereinbarung von Akontozahlungen für Prämien zulässig. Diese konnten frühestens ab dem Beginn der neuen Prämienperiode erfolgen. Eine Rückzahlungsklausel bei Nichterreicherung der Ziele musste schriftlich vereinbart werden. Eine Akontozahlung der Prämien mit Rechtsanspruch fand in den vom Stadtrechnungshof Wien stichprobenweise überprüften Gesellschaften nur in Einzelfällen statt.

4.2.15 Gemäß der oben genannten Konzernrichtlinie haben Mitarbeitende, denen Prämien mit Rechtsanspruch (mit Zielvereinbarungen) gewährt werden, grundsätzlich keinen Anspruch auf eine weitere Prämie ohne Rechtsanspruch.

Der Stadtrechnungshof Wien stellte bei seiner Einschau in die Gehaltskonten der leitenden Mitarbeitenden (exkl. Geschäftsführungen) des Jahres 2020 fest, dass in einigen Gesellschaften neben einer Prämie basierend auf einer Zielvereinbarung steuerfreie COVID-19-Prämien in der Höhe zwischen 900,-- EUR und 3.000,-- EUR (maximale steuerfreie COVID-19-Prämie 3.000,-- EUR) je Mitarbeitenden ausbezahlt wurden.

4.2.16 Gemäß den Angaben der Wien Holding GmbH wurden in den Beteiligungen des erstmalig mit dem Jahr 2020 vollkonsolidierten ARWAG-Konzerns keine Prämien mit Zielvereinbarungen für das Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

4.2.17 Zusammenfassend ergab die Einschau, dass die Einhaltung der Prämienrichtlinie im direkten Einflussbereich der Geschäftsführung der Wien Holding GmbH - somit bei Tochtergesellschaften - grundsätzlich gewährleistet war. Bei nachgeordneten Beteiligungsebenen, wie Enkel- und Urenkelgesellschaften, war die Einhaltung dieser Richtlinie für die Gewährung und Abrechnung der Prämien nicht immer sichergestellt. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding GmbH, diesbezügliche Schulungsmaßnahmen im gesamten Konzern durchzuführen und die Einhaltung der Richtlinie regelmäßig zu überprüfen.

4.3 Richtlinien bzw. Vorgaben im WIENER STADTWERKE-Konzern

4.3.1 Die WIENER STADTWERKE GmbH gab im Zuge der Einschau bekannt, dass sie keine Konzernrichtlinien oder Konzernvorgaben zu den Zielerreichungsprämien bzw. zu den variablen Gehaltsbestandteilen auf Basis von Zielvereinbarungen für ihre Konzerngesellschaften erlassen hatte.

4.3.2 Individuelle Vereinbarungen zu Zielerreichungsprämien mit leitenden Mitarbeitenden würden gemäß WIENER STADTWERKE GmbH grundsätzlich in Dienstverträgen, Zusatzvereinbarungen oder diesbezüglichen Vertragsänderungen zwischen den Gesellschaften des WIENER STADTWERKE-Konzerns und den betreffenden Mitarbeitenden getroffen werden.

In einigen wenigen Fällen waren diese zusätzlichen Gehaltsbestandteile als variable Gehaltsbestandteile bei der Erreichung von Zielvorgaben bzw. als (variabler) Zielbonus in den Dienstverträgen bezeichnet worden.

4.4 Regelungen in den Dienstverträgen im WIENER STADTWERKE-Konzern

4.4.1 Einleitend hielt der Stadtrechnungshof Wien fest, dass in den großen Konzerngesellschaften des WIENER STADTWERKE-Konzerns im Sinn des Vieraugenprinzips grundsätzlich zumindest 2 Mitglieder der Geschäftsführung bestellt wurden. In mittleren und kleinen Konzerngesellschaften war der Regelfall die Bestellung einer Geschäftsführerin bzw. eines Geschäftsführers, in solchen Fällen wurden jedoch zur Sicherstellung des Vieraugenprinzips großteils Prokuristinnen bzw. Prokuristen bestellt. Grundsätzlich wurden Geschäftsführungsverträge für Hauptberufliche auf 5 Jahre befristet abgeschlossen.

Wie eingangs erwähnt, schloss im Zuge der Bestellung zur Geschäftsführerin bzw. zum Geschäftsführer die Gesellschaft mit jeder Geschäftsführerin bzw. jedem Geschäftsführer einen Dienst- bzw. Geschäftsführungsvertrag ab, in dem die Entgelt- bzw. Gehaltsansprüche ein wichtiger Regelungspunkt waren. Diesbezügliche Bestimmungen wurden gegebenenfalls auch in einer Zusatzvereinbarung oder in einer Vertragsänderung festgehalten. In einigen Fällen bestand für das Mitglied der Geschäftsführung entweder ein karenziertes oder ein aufrechtes Dienstverhältnis mit der Stadt Wien. Bei den aufrechten Dienstverhältnissen mit der Stadt Wien regelte der Dienstvertrag u.a. die aus der Geschäftsführungstätigkeit entstehenden zusätzlichen Gehaltsansprüche.

Jedenfalls waren in den großen und mittleren Konzerngesellschaften die Geschäftsführungstätigkeiten hauptberufliche Tätigkeiten, d.h., mit den Mitgliedern der Geschäftsführung wurde ein Geschäftsführungsdienstvertrag abgeschlossen. In einigen kleinen Konzerngesellschaften wurde die Geschäftsführung allerdings nebenberuflich entweder von Mitgliedern der Geschäftsführung oder von Prokuristinnen bzw. Prokuristen oder anderen leitenden Angestellten wie Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleitern, aber auch von Expertinnen bzw. Experten, anderer Konzerngesellschaften

ten mitübernommen. Grundsätzlich wurde mit diesen mittels Funktionszulagenvereinbarung als Nebenvereinbarung zum eigentlichen Dienstvertrag die Übernahme der nebenberuflichen Geschäftsführungstätigkeit bei Konzerngesellschaften vereinbart und abgegolten.

In wenigen Fällen übernahmen Mitglieder der Geschäftsführung von Konzerngesellschaften zur Wahrung des Vieraugenprinzips auch die Prokuristinnen- bzw. Prokuristenfunktion in übergeordneten Konzerngesellschaften.

Weiters war festzuhalten, dass in vielen Fällen (Haupt-)Abteilungsleiterinnen bzw. (Haupt-)Abteilungsleitern die Prokurafunktion übertragen wurde. In einigen Fällen übernahmen Mitarbeitende die Prokurafunktion in mehreren kleinen Konzerngesellschaften.

4.4.2 Die stichprobenweise Einschau in die Dienstverträge der hauptberuflichen Mitglieder der Geschäftsführung im WIENER STADTWERKE-Konzern zeigte auch, dass diese in der Regel in den Vertragsbestimmungen zur Entlohnung neben dem monatlichen Bruttogehalt samt Wertsicherung, etwaiger Zulagen, den Sonderzahlungen (13. Gehalt bzw. Urlaubsgeld oder Urlaubszuschuss und 14. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld oder Weihnachtsremuneration) sowie den diesbezüglichen Auszahlungszeitpunkten eine Prämienregelung bzw. Regelung über variable Gehaltsbestandteile auf Basis von Zielvereinbarungen enthielten. Dabei bezeichneten die Dienst- bzw. Geschäftsführungsverträge die Prämie in den meisten Fällen als „Zielerreichungsprämie“, in Einzelfällen als „Zielbonus“ oder „variabler Gehaltsbestandteil“ und sahen eine betragliche Begrenzung vor. Weiters regelten sie die diesbezüglichen Auszahlungsmodalitäten.

4.4.3 Nach den grundsätzlichen Regelungen in den Dienstverträgen hatten die Mitglieder der hauptberuflichen Geschäftsführungen im WIENER STADTWERKE-Konzern bei Erreichung von jährlich im Vorhinein mit der Gesellschafterin vereinbarten Zielen Anspruch auf eine jährliche Zielerreichungsprämie von maximal 25 % ihres Jahresbruttogehaltes, wobei auf das jeweilige Geschäftsjahr abzustellen war.

Hinsichtlich der Auszahlungsmodalitäten enthielten diese grundsätzlichen Regelungen jenen Passus, wonach 50 % der Zielerreichungsprämie bereits als Akonto in 14 gleich großen Teilen mit dem laufenden Gehalt und den beiden Sonderzahlungen ausbezahlt sind. Allerdings enthielten sie auch eine Akonto-Rückzahlungsregelung, falls die nach Feststellung der Zielerreichung definitiv zustehende Zielerreichungsprämie die bereits als Akonto vorausbezahlten Beträge unterschreitet.

4.4.4 Die Einschau zeigte, dass die Dienstverträge von Mitgliedern der Geschäftsführung der Konzernmutter eine Regelung enthielten, wonach ein Anspruch auf einen variablen Gehaltsbestandteil - begrenzt durch einen Maximalbetrag pro Kalenderjahr - vereinbart wurde. Auch dieser variable Gehaltsbestandteil bestimmte sich anhand der Erreichung von Zielvorgaben, die im Vorhinein vereinbart wurden. Die Auszahlung dieses variablen Gehaltsbestandteiles hatte frühestens mit dem Februarlohn des darauf folgenden Kalenderjahres zu erfolgen und war auch zu aliquotieren, falls nicht innerhalb des ganzen Kalenderjahres eine Vertragsbeziehung bestand. Die Höhe dieser Prämie entsprach dem rd. 2,2-fachen Monatsbruttobezug des Jahres 2020.

4.4.5 Einige wenige Geschäftsführungsverträge für hauptberufliche Geschäftsführungstätigkeiten in kleinen und mittleren Konzernunternehmen begrenzte die jährliche Zielerreichungsprämie auf maximal 15 % oder maximal 20 % des Jahresbruttogehaltes.

4.4.6 Die Einschau zeigte weiters, dass die Dienstverträge mit 2 Mitgliedern der Geschäftsführung eines großen Konzernunternehmens des Geschäftsbereiches Mobilität hinsichtlich der Zielerreichungsprämienregelung im Zeitablauf der letzten Jahre 2-mal geändert wurden. Während die im Jahr 2014 abgeschlossenen Dienstverträge für beide Mitglieder der Geschäftsführung noch eine Zielerreichungsprämie in der Höhe von rund einem Bruttomonatslohn enthielten, erhöhte sich in beiden Fällen die Zielerreichungsprämie mit einer am 1. Oktober 2017 abgeschlossenen Vertragsänderung auf maximal 20 % des Jahresbruttogehaltes. Mit einer weiteren Vertragsände-

zung mit Wirksamkeit zum 1. September 2019 wurde in beiden Fällen die jährliche Zielerreichungsprämie auf maximal 25 % des Jahresbruttogehaltes erhöht. Diese 2-malige Zielerreichungsprämienenerhöhung bedeutete für die beiden Mitglieder der Geschäftsführung somit eine mögliche zusätzliche Gehaltserhöhung von rd. 16 % im genannten Zeitraum. Die WIENER STADTWERKE GmbH begründete diese Erhöhung mit der Änderung der Anzahl der Geschäftsführenden von 3 auf 2 Mitglieder und die damit verbundene neue Aufgabenverteilung.

4.4.7 Bei Mitgliedern der Geschäftsführung, die ein aufrechtes Dienstverhältnis mit der Stadt Wien hatten und somit auch ein Gehalt der Stadt Wien bezogen, enthielten die Zielerreichungsprämienregelungen die Bestimmung, dass auch das Gehalt der Stadt Wien in die Berechnung der Prämienhöhe einzubeziehen ist.

4.4.8 Die Konzernmutter schloss mit einem Dienstnehmer als Experten einen Dienstvertrag ab, der die Vereinbarung einer Zielerreichungsprämie in der Höhe von 25 % des Jahresbruttogehaltes enthielt. Dieser Dienstvertrag sah vor, dass der Dienstnehmer auf Verlangen der Dienstgeberin die Organfunktion der hauptberuflichen Geschäftsführung in einer kleinen Konzerngesellschaft zu übernehmen hatte.

4.4.9 Zusammenfassend hielt der Stadtrechnungshof Wien fest, dass eine Zielerreichungsprämie von 15 % bzw. 20 % oder 25 % des Jahresbruttogehaltes die Auszahlung von weiteren 2,1 bzw. 2,8 oder 3,5 Monatsgehältern bedeutete, womit bei voller Zielerreichung das gesamte Jahresgehalt der Höhe von 16,1 bzw. 16,8 oder 17,5 Monatsgehältern entsprach.

4.4.10 Die Einschau zeigte weiters, dass nebenberuflich ausgeübte Geschäftsführungstätigkeiten für kleine Konzerngesellschaften in der Regel mit der Vereinbarung einer sogenannten Funktionszulage in einer Bandbreite zwischen 300,-- EUR bis 700,-- EUR finanziell abgegolten wurden. Diese Funktionszulagen wurden 14-mal im Jahr ausbezahlt und waren wertgesichert. In einem Fall einer nebenberuflichen Geschäftsführungstätigkeit für ein kleines Konzernunternehmen wurde Unentgeltlichkeit vereinbart.

Weiters enthielten Dienstverträge von Prokuristinnen bzw. Prokuristen und Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleitern, die nebenberuflich Geschäftsführungstätigkeiten ausübten, in vielen Fällen jährliche Zielerreichungsprämien in Bandbreiten zwischen 13,3 % und 25 % des Jahresbruttogehaltes, die in der Höhe von 50 % 14-mal akontiert wurden.

Zusätzlich wurden in einigen Fällen jährliche wertgesicherte Zielvereinbarungsprämien in der Höhe von 10.000,-- EUR vereinbart, die in der Höhe von 50 % 14-mal akontiert wurden. In einem Fall hatte die betreffende Dienstnehmerin zusätzlich eine Zielerreichungsprämie von maximal 35 % des Jahresbruttogehaltes vertraglich vereinbart. Insgesamt wurden dieser Dienstnehmerin bei voller Zielerreichung somit rd. 19,9 Monatsgehälter pro Jahr ausbezahlt.

Allerdings zeigte die Einschau auch, dass einige Dienstverträge leitender Mitarbeitender mit nebenberuflichen Geschäftsführungstätigkeiten keine Zielerreichungsprämienregelungen enthielten. Bei diesen Mitarbeitenden handelte es sich um nach dem Wiener Stadtwerke - Zuweisungsgesetz (LGBl. Nr. 17/1999) zugewiesene Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer (Beamtinnen bzw. Beamte und Vertragsbedienstete) der Stadt Wien.

4.4.11 Laut Auskunft der WIENER STADTWERKE GmbH waren grundsätzlich das monatliche Gehalt samt Überzahlungen sowie die beiden Sonderzahlungen für die Berechnung der Prämien bei Mitgliedern der Geschäftsführung von Konzerngesellschaften relevant. Dies galt auch für nebenberufliche Geschäftsführungen, wodurch die diesbezüglichen Funktionszulagen nicht prämierelevant waren. Bei einem nebenberuflichen Geschäftsführer war die Überstundenpauschale gemäß diesbezüglicher Vereinbarung im Dienstvertrag prämierelevant.

4.4.12 Bei einem Geschäftsführer, der diese Tätigkeit nebenberuflich für ein kleines Konzernunternehmen ausübte, wurde mit Vereinbarung rückwirkend ab 1. Mai 2020 die Zielerreichungsprämienenerhöhung auf 25 % (zuvor 20 %) zuerkannt, obwohl diese

Vereinbarung erst am 16. Oktober 2020 von beiden Seiten unterschrieben wurde. Laut Aussage der WIENER STADTWERKE GmbH war diese - aus Sicht der WIENER STADTWERKE GmbH nicht ungewöhnliche Vertragsänderung - auf einen längeren Verhandlungsprozess zurückzuführen, wodurch einvernehmlich Rückwirkung vereinbart wurde.

4.4.13 Bei einem nebenberuflichen Geschäftsführer einer kleinen Konzerngesellschaft war im Dienstvertrag vereinbart worden, dass die Funktionszulage für diese Geschäftsführungstätigkeit prämierelevant war. Der Dienstvertrag sah weiters eine Zielerreichungsprämie von 15 % „des Monatsgehaltes inkl. Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt) sowie Zulagen“ vor. Der Stadtrechnungshof Wien stellte bei seiner Einschau fest, dass - wie in anderen Fällen auch - für die Zielerreichungsprämienberechnung und Zielerreichungsprämienauszahlung 15 % des Jahresbruttogehaltes herangezogen wurden. Die WIENER STADTWERKE GmbH sagte eine entsprechende Änderung im Dienstvertrag zu.

4.4.14 Die Einschau in die Dienstverträge der Prokuristinnen bzw. Prokuristen ohne nebenberufliche Geschäftsführungstätigkeiten zeigte, dass grundsätzlich Zielerreichungsprämien in einer Bandbreite zwischen 5 % und 35 % des Jahresbruttogehaltes vereinbart wurden. Ein Dienstvertrag mit einem mittleren Konzernunternehmen wies einen monatlichen Zielerreichungsbonus von maximal 500,-- EUR aus, ein anderer Dienstvertrag beinhaltete einen Prämienfixbetrag von 13.400,-- EUR und ein weiterer begrenzte die Prämie auf ein Monatsgehalt. Daneben wurden mit einigen Prokuristinnen bzw. Prokuristen Funktionszulagenvereinbarungen getroffen, die eine wertgesicherte Prokuristinnen- bzw. Prokuristenzulage in der Höhe von 500,-- EUR bzw. 700,-- EUR monatlich 14-mal vorsahen. In einigen Fällen wurden die Zielerreichungsprämien im Prüfungszeitraum prozentuell erhöht. Grundsätzlich waren auch die vereinbarten Zielerreichungsprämien für die Prokuristinnen- bzw. Prokuristenfunktion vereinbarungsgemäß mit 50 % 14-mal zu akontieren.

Laut Auskunft der WIENER STADTWERKE GmbH als Konzernmutter waren grundsätzlich das monatliche Gehalt samt Überzahlungen sowie die beiden Sonderzahlungen für die Berechnung der Zielerreichungsprämien bei Prokuristinnen bzw. Prokuristen relevant, wodurch die diesbezüglichen Funktionszulagen nicht prämierelevant waren.

4.4.15 Wie bereits erwähnt, traf der Stadtrechnungshof Wien hinsichtlich der Hauptabteilungsleiterinnen bzw. Hauptabteilungsleiter bei großen Konzerngesellschaften und hinsichtlich der Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter bei mittleren und kleinen Konzerngesellschaften eine bewusste Stichprobenauswahl.

Die diesbezügliche Einschau ergab, dass die Geschäftsführung des jeweiligen Konzernunternehmens mit diesen leitenden Mitarbeitenden (umfangreiche) Zielvereinbarungen traf, die von den Unternehmenszielen abgeleitet waren und nach Ablauf des Prämien- bzw. Kalenderjahres evaluiert wurden, um die Zielerreichungsgrade festzustellen.

Es zeigte sich auch, dass diese Dienstverträge Regelungen hinsichtlich Zielerreichungsprämien enthielten, die sich grundsätzlich zwischen 5 % und 20 % des Jahresbruttogehaltes bewegten. In einem Fall wurde eine 30%ige Prämie vereinbart. Auch war festzustellen, dass in einigen Fällen eine Erhöhung der Prämien im Prüfungszeitraum, von beispielsweise 5 % auf 10 % aber auch auf 15 %, vereinbart wurde. Auch hier war die 14-malige Akontierung im Ausmaß von 50 % der Prämie der Regelfall.

4.4.16 Zusammenfassend empfahl der Stadtrechnungshof Wien der WIENER STADTWERKE GmbH, eine Konzernrichtlinie zur Prämiengebarung - ähnlich jener im Wien Holding-Konzern - auszuarbeiten. Damit wären die Voraussetzungen und Berechnungsgrundlagen für Prämien konzernweit festzulegen. Weiters wären in der auszuarbeitenden Konzernrichtlinie die maximalen Prämienhöhen zu definieren.

4.4.17 Hinsichtlich der in der Regel mit den leitenden Mitarbeitenden vereinbarten Auszahlungsmodalitäten für die Zielerreichungsprämien merkte der Stadtrechnungshof Wien abschließend an, dass die 14-malige Akontierung im Ausmaß von 50 % der Prämie Steuervorteile für die Prämienbezieherinnen bzw. Prämienbezieher bringt. Die 12-malige Akontierung der Prämien zum laufenden Monatsgehalt erhöht das sogenannte Jahressechstel, da diese monatlichen Akontierungen steuerlich zum laufenden Monatsgehalt zählen und mit diesem voll versteuert werden. Auch sonstige diverse monatliche (Funktions-)Zulagen, steuerfreie und steuerpflichtige Überstundengrundgehälter und Überstundenzuschläge bzw. Überstundenpauschale sowie Sachbezüge erhöhen das Jahressechstel. Die zusätzlichen 2-maligen Akontierungen der Prämien im Zuge der beiden Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt) werden hingegen begünstigt versteuert. Zudem werden die 1-maligen Prämienendabrechnungsbeträge als weitere sonstige Bezüge neben dem 13. und 14. Gehalt im Ausmaß von 2 durchschnittlichen Monatsbezügen, d.h. innerhalb des Jahressechstels, auch mit dem begünstigten festen Steuersatz begünstigt versteuert. Der begünstigte Steuersatz beträgt für die ersten 620,-- EUR 0 %, für die nächsten 24.380,-- EUR 6 %, für die nächsten 25.000,-- EUR 27 % und für die nächsten 33.333,-- EUR 35,75 %. Erst sonstige Bezüge, die das Jahressechstel überschreiten und mehr als 83.333,-- EUR im Jahr betragen, werden wie der laufende Bezug voll nach dem Tarif, somit aufgrund der Gehaltshöhen mit 50 %, versteuert.

Die Einschau in die Gehaltskonten des WIENER STADTWERKE-Konzerns zeigte, dass die betroffenen leitenden Mitarbeitenden durch die für die Prämien vereinbarten Auszahlungsmodalitäten in Form der 14-maligen Akontozahlungen von den oben genannten Steuervorteilen profitierten. Auch die leitenden Mitarbeitenden der oberen Gehaltsklassen erreichten damit eine teilweise begünstigte Besteuerung der Prämienzahlungen. Lediglich die 2 Geschäftsführenden der Konzernmutter mussten jenen Teil der sonstigen Bezüge, welcher den Steuergrenzbetrag von 83.333,-- EUR überstieg und zu denen die ausbezahlten 1-maligen variablen Gehaltsbestandteile zu zählen waren, voll versteuern, da keine Akontierung dieses variablen Gehaltsbestandteiles vereinbart wurde.

Der Stadtrechnungshof Wien hielt zu den vereinbarten Auszahlungsmodalitäten der Zielerreichungsprämien fest, dass diese für den WIENER STADTWERKE-Konzern keine betriebswirtschaftlichen Vor- bzw. Nachteile mit sich brachten.

4.4.18 Die Einschau zeigte weiters, dass Mitglieder der Geschäftsführungen sowie leitende Mitarbeitende von einigen Konzerngesellschaften des WIENER STADTWERKE-Konzerns im Jahr 2020 in bestimmten Fällen und unter bestimmten Voraussetzungen steuerfreie COVID-19-Prämien bzw. COVID-19-Bonuszahlungen neben den gewährten Prämien aus Zielvereinbarungen erhielten. Deren Bandbreite betrug zwischen 50,-- EUR und 500,-- EUR, wobei die erhöhte COVID-19-Prämie in der Höhe von 500,-- EUR nur bei direktem Kundinnen- bzw. Kundenkontakt und Mitgliedern von Krisenstäben gewährt wurde.

4.5 Vergleichende Beurteilung der Richtlinien bzw. Vorgaben und der Regelungen in den Dienstverträgen

4.5.1 Der Stadtrechnungshof Wien bewertete die Konzernrichtlinie der Wien Holding GmbH zur Prämienzahlung dem Grunde nach als ausreichend, um diese Thematik konzernweit und einheitlich zu regeln. Die Vorgaben waren detailliert beschrieben und setzten die Empfehlungen des damaligen Berichtes des Stadtrechnungshofes Wien um.

In den eingesehenen Dienstverträgen waren die Vorgaben der Konzernrichtlinie grundsätzlich umgesetzt worden.

4.5.2 Die Einschau zeigte, dass die WIENER STADTWERKE GmbH keine Konzernrichtlinie zur Prämiengebarung erlassen hatte. Der Stadtrechnungshof Wien wiederholte deshalb, seine unter Punkt 4.4.16 ausgesprochene diesbezügliche Empfehlung.

Nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien sollten Prämien auf Basis von individuellen Zielvereinbarungen bzw. Zielerreichungsprämien oder Erfolgs- bzw. Leistungsprämien ausschließlich für besondere, über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehende (Mehr-)Leistungen gewährt werden. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl

der WIENER STADTWERKE GmbH, dies auch in der empfohlenen konzernweiten Zielerreichungsprämienrichtlinie zu definieren.

4.5.3 Die Einschau zeigte weiters, dass im WIENER STADTWERKE-Konzern unterschiedliche Regelungen in den Dienstverträgen der leitenden Mitarbeitenden hinsichtlich der Zielerreichungsprämien bzw. variablen Gehaltsbestandteile getroffen wurden. Mit der empfohlenen Konzernrichtlinie könnten die Zielerreichungs- und Leistungsprämien bzw. variable Gehaltsbestandteile im WIENER STADTWERKE-Konzern einheitlich geregelt und die diesbezüglichen Bestimmungen sukzessive in die Dienstverträge der leitenden Mitarbeitenden aufgenommen werden.

5. Zielvereinbarungs- und Evaluierungsprozesse sowie Zielerreichungsgrade für die Jahre 2018 bis 2020 in den beiden Konzernen

5.1 Zielvereinbarungs- und Evaluierungsprozess im Wien Holding-Konzern

5.1.1 Einleitend hielt der Stadtrechnungshof Wien fest, dass nach den Angaben der Geschäftsführung der Wien Holding GmbH mit Anfang des Jahres 2020 ein neuer Strategieprozess im Wien Holding-Konzern gestartet worden sei. Ziel war das strategische Vorgehen des Konzerns auf die strategischen Überlegungen der Stadt Wien als Eigentümerin „WIEN 2030“ abzustimmen. Anschließend sollte die Gesamtstrategie mittels eines rollierenden Strategieprozesses auf die Geschäftsbereiche übergeleitet und in den einzelnen Konzerngesellschaften selbstständig implementiert werden.

Die Gesamtstrategie sei zum Zeitpunkt der Einschau fertiggestellt worden, die Ausrollung auf die Geschäftsbereiche wurde aber aufgrund der COVID-19-Pandemie hintenangestellt. Im Herbst 2021 würde der konzernweite Strategieprozess fortgesetzt und damit eine stringenter Ableitung der Ziele für die Zielvereinbarungen aus den Ergebnissen des Strategieprozesses sichergestellt werden.

5.1.2 Für den Betrachtungszeitraum der Jahre 2018 bis 2019 gab die Geschäftsführung der Wien Holding GmbH konzernweite Ziele vor. Diese waren aus den strategischen Überlegungen der Konzernspitze abgeleitet und in den Zielvereinbarungsprozess mit der Geschäftsführungsebene aufzunehmen.

Für die Jahre 2018 und 2019 wählte die Wien Holding GmbH als konzernweite Ziele die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie gegebenenfalls die Einreichung von Projekten bei den Programmen, Projekten bzw. Calls der EU aus. Für das Ziel Chancengleichheit erarbeitete die Wien Holding GmbH ein Handbuch zum Thema Gleichstellung, einen Leitfaden zur Förderung für Gleichstellungsmaßnahmen sowie konzernweite Angebote zur Gleichstellungsförderung. Für das Jahr 2020 rückte die Umsetzung der digitalen Agenda der Stadt Wien in den Fokus der konzernweiten Vorgaben.

Die detailliertere Einschau in die Evaluierungen der Zielvereinbarungen zum im Betrachtungszeitraum festgelegten Schwerpunkt Gleichstellungsziel zeigte, dass im Jahr 2018 vor allem Maßnahmen bezogen auf Informationsvermittlung, Sensibilisierung und Beratung in Form von Veranstaltungen umgesetzt wurden, während im Jahr 2019 die konzernweiten Ziele oftmals nicht in die Zielvereinbarung aufgenommen wurden.

5.1.3 Die Zielvereinbarungen mit der Geschäftsführung der Konzernmutter Wien Holding GmbH wurden jeweils am Jahresende für das folgende Jahr mit der Aufsichtsratsvorsitzenden festgelegt. Diese umfassten Wachstums-, Profitabilitäts- bzw. Rentabilitäts-, Nachhaltigkeitsziele sowie qualitative Ziele.

Für das Jahr 2019 war bei beiden Mitgliedern der Geschäftsführung der Wien Holding GmbH unter den qualitativen Zielsetzungen die Durchführung eines Ferienbetreuungsprogrammes festgehalten. Dieses Ziel ließ sich auf die Wien Holding-Strategie im Bereich der Gleichstellung (Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben) zurückführen. Konkret sah die Zielvereinbarung den Abschluss von Kooperationsverträgen mit ausgewählten Partnerinnen bzw. Partnern vor, welche allen Mitarbeitenden im Wien Holding-Konzern im Sommer des Jahres 2019 um bis zu 30 % günstigere Ferienbetreuungsplätze für ihre Kinder und Jugendlichen anbieten sollte. Gemäß den Evaluierungsprotokollen dazu wurden 27 Kinderbetreuungsplätze im Jahr 2019 von den Mitarbeitenden des Konzerns in Anspruch genommen.

5.1.4 Die Zielvereinbarungen für Mitglieder der Geschäftsführungen von Konzerngesellschaften enthielten im Wesentlichen 4 Ziele. Diese umfassten Finanzziele, Personalziele, Projekt- und Prozessziele, Kundinnen- bzw. Kundenziele, Vertriebs- und Marktziele sowie Effizienzziele, welche unterschiedlich gewichtet wurden.

Gemäß Konzernrichtlinie sollten für Mitglieder der Geschäftsführungen Gesamtunternehmensziele (in der Regel Finanzziele) mindestens 50 % der möglichen Gesamtprämie ausmachen. Diese Vorgabe wurde auch weitestgehend eingehalten. Nur in einem Fall wurde ab dem Jahr 2020 auf die Vereinbarung von Finanzziele zur Gänze verzichtet, da nach Angabe ihrer Eigentümerin die Geschäftsführung in diesem Unternehmen nahezu keinen wirtschaftlichen Handlungsspielraum hätte.

5.1.5 Erfolgte ein Wechsel der Geschäftsführungstätigkeit in eine andere Konzerngesellschaft während der Prämienperiode war in der Regel in dieser Gesellschaft eine gesonderte neue Zielvereinbarung über das verbleibende Geschäftsjahr abzuschließen.

Der Stadtrechnungshof Wien stellte diesbezüglich fest, dass dabei Ziele - welche das Gesamtjahr betrafen - rückwirkend festgelegt wurden.

5.1.6 Bei einem Geschäftsführungsmitglied im Logistikbereich wurde im Dienstvertrag aus dem Jahr 2019 das alleinige Ziel Ergebnis vor Steuern für die Jahre 2019 bis 2023 fixiert, was der Konzernrichtlinie widersprach. Mit der Übernahme einer weiteren Geschäftsführungstätigkeit bei einem Konzernunternehmen in diesem Geschäftsbereich wurde ein neuer Dienstvertrag abgefasst und die Prämiengewährung entsprechend den Vorgaben der Wien Holding GmbH dahingehend angepasst.

5.1.7 Die Zielevaluierung und Auszahlung der Prämien im Wien Holding-Konzern erfolgte in der Regel nach Beendigung der Zielvereinbarungsperiode. Betreffend einzelner Finanzziele war dies erst nach Erstellung und Feststellung des Jahresabschlusses möglich. Der Stadtrechnungshof Wien stellte bei seiner Einschau fest, dass in Einzelfällen die Auszahlung der Prämie bereits vor Erstellung des Jahresabschlusses erfolgte. Dies betraf Mitglieder der Geschäftsführung, welche das Unternehmen mit

Jahresende verließen und die Prämienendabrechnung bereits mit dem letzten Monatsbezug erhielten. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding GmbH sicherzustellen, dass vollständige Prämienauszahlungen nur nach vollständiger Zielüberprüfung erfolgen.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Prüfungshandlungen (15. Juli 2021) waren für 5 leitende Mitarbeitende noch keine Unterlagen zu ihren Zielevaluierungen für das Geschäftsjahr 2020 vorgelegt worden. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding GmbH, entsprechend ihrer Konzernrichtlinie die zeitnahe Durchführung von Zielevaluierungen sicherzustellen.

5.1.8 Die Konzernrichtlinie der Wien Holding GmbH enthielt keine Regelungen bzgl. der Vorgehensweise bei einer Abänderung von Zielen bzw. Zielwerten während der Prämienperiode.

Eine Änderung von Zielen erschien dem Stadtrechnungshof Wien dann als angemessen, wenn diese rechtzeitig erfolgte, schriftlich festgehalten wurde, individuelle Ziele betraf sowie eine Erfüllung der ursprünglich vereinbarten Ziele nicht mehr im Einflussbereich des Mitarbeitenden stand. Finanzziele sollten nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien während des Jahres nicht angepasst werden.

Die Prüfung durch den Stadtrechnungshof Wien zeigte, dass eine solche Abänderung von Zielen nur in Ausnahmefällen vorgenommen wurde und den o.a. Prämissen entsprach.

5.1.9 Gemäß Auskunft der Geschäftsführung der Wien Holding GmbH fanden während des Geschäftsjahres keine systematischen Zwischenzielevaluierungen statt. Es gäbe aber laufende Abstimmungs- und Koordinierungsgespräche mit den Mitgliedern der Geschäftsführungen, in denen auch das Fortschreiten der jeweiligen Zielerfüllung angesprochen werde, allerdings seien diese Ergebnisse nicht vollständig dokumentiert und den jeweiligen Zielvereinbarungen als Dokumentation beigefügt worden.

5.1.10 Zusammenfassend stellte der Stadtrechnungshof Wien fest, dass sich die Definition der Ziele und die Qualität der Dokumentation des Zielvereinbarungs- und Ziellevaluierungsprozesses (Aufnahme von Finanzziele und Messkriterien für die Feststellung der Zielerreichung) im Vergleich mit den Ergebnissen aus seinem Vorbericht grundsätzlich verbessert haben.

Allerdings war festzustellen, dass die Erbringung der geforderten Mehrleistungen bzw. außergewöhnlichen Leistungen vom Stadtrechnungshof Wien nicht durchgängig nachvollzogen werden konnte, da sich vereinbarte Ziele auch auf den gewöhnlichen Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsumfang einer Geschäftsführung bzw. eines leitenden Mitarbeitenden erstreckten.

Bei Mehrfachfunktionen stellte der Stadtrechnungshof Wien fest, dass nicht in allen überprüften Fällen Ziele für diese Mehrfach Tätigkeiten vereinbart wurden. Die Berechnungsgrundlagen der Prämienhöhe enthielten allerdings die Funktionszulagen dieser weiteren Tätigkeiten.

5.2 Zielerreichungsgrade in den Jahren 2018 bis 2020 im Wien Holding-Konzern

5.2.1 Die Einschau in die Protokolle zur Ziellevaluierung der Mitglieder der Geschäftsführung der Konzernmutter Wien Holding GmbH ergab, dass die Mitglieder der Geschäftsführung im Jahr 2018 jeweils 98 %, im Jahr 2019 100 % und im Jahr 2020 55 % der vereinbarten Ziele erreichten.

5.2.2 Die Protokolle zu den Ziellevaluierungen des Jahres 2018 für alle Konzerngesellschaften zeigten, dass die Mitglieder der Geschäftsführungen in einer Bandbreite zwischen 30 % und 100 % lagen. Die Zielerreichungsgrade von unter 50 % betraf nur 3 Geschäftsführende, der überwiegende Teil der Geschäftsführungen konnte 100 % der Ziele erfüllen. Bei den Prokuristinnen bzw. Prokuristen lag nur ein Zielerreichungsgrad unter 90 %. Auch hier dominierten Zielerreichungsgrade zwischen 90 % und 100 %.

Dies führte im Geschäftsjahr 2018 insgesamt zu der Gewährung von Zielerreichungsprämien in der Höhe von 1,26 Mio. EUR an Mitglieder der Geschäftsführungen und Prokuristinnen bzw. Prokuristen im Wien Holding-Konzern.

Die höchste Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2018 betrug rd. 49.600,-- EUR. 4 zuerkannte Zielerreichungsprämien für das Geschäftsjahr 2018 erreichten eine Bandbreite von 40.001,-- EUR bis 45.100,-- EUR und 11 eine Bandbreite von 30.001,-- EUR bis 40.000,-- EUR.

5.2.3 Im Jahr 2019 konnten die Mitglieder der Geschäftsführungen die Ziele in einer Bandbreite zwischen 62 % und 100 % erreichen. In einem Fall betrug der Zielerreichungsgrad 62 %, in 4 Fällen rd. 80 % und in einem Fall 92 %. In den restlichen Fällen waren die Zielerreichungsgrade 100 %. Bei den Prokuristinnen bzw. Prokuristen lag nur ein Zielerreichungsgrad bei 50 %, die überwiegende Anzahl der Prokuristinnen bzw. Prokuristen konnten 100 % erreichen.

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden im Wien Holding-Konzern insgesamt Zielerreichungsprämien in der Höhe von 1,42 Mio. EUR an Mitglieder der Geschäftsführungen und Prokuristinnen bzw. Prokuristen ausbezahlt.

Die höchsten Zielerreichungsprämien für das Geschäftsjahr 2019 betrugen rd. 51.800,-- EUR. 9 zuerkannte Zielerreichungsprämien für das Geschäftsjahr 2018 erreichten eine Bandbreite von 40.001,-- EUR bis 50.000,-- EUR und 8 eine Bandbreite von 30.001,-- EUR bis 40.000,-- EUR.

5.2.4 Die Einschau in die Protokolle zu den Zielevaluierungen des Jahres 2020 für alle Konzerngesellschaften zeigte, dass die Mitglieder der Geschäftsführungen in einer Bandbreite zwischen 25 % und 100 % lagen. Mehr als der Hälfte dieser Personengruppe wurden Zielerreichungsgrade zwischen 90 % und 100 % zuerkannt. Hohe Erfüllungsgrade waren insbesondere im Geschäftsbereich Immobilienmanagement sowie bei Teilzeitgeschäftsführungen zu finden. Neben der Konzernspitze wies insbe-

sondere der Geschäftsbereich Kultur- und Veranstaltungsmanagement niedrige Erfüllungsquoten - im Vergleich zu den Vorjahren - auf, welche auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen waren.

In einer Gesellschaft im Bereich Logistik und Mobilität verzichteten die beiden Mitglieder der Geschäftsführung infolge der befürchteten wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie bereits frühzeitig auf die Inanspruchnahme einer möglichen Erfolgsprämie, wodurch auch keine Zielvereinbarungen bzw. Zielevaluierungsgespräche stattfanden.

Ein Geschäftsführer im Geschäftsbereich Kultur- und Veranstaltungsbereich hatte im Jahr 2020 einen rechtlichen Anspruch auf 100 % seiner Prämie, da trotz COVID-19-Pandemie durch die laufende Subvention der Stadt Wien und die zwangsweise Unterbrechung des Spielbetriebes, welche Kosteneinsparungen nach sich zogen, sowie die umfangreichen COVID-19-Hilfen die vereinbarten Ziele zur Gänze erfüllt wurden. Der betreffende Geschäftsführer verzichtete auf 50 % seiner Prämien.

Bei den Prokuristinnen bzw. Prokuristen lagen die Zielerreichungsgrade größtenteils zwischen 85 % und 100 %. In einem Fall wurde nur ein Zielerreichungsgrad von rd. 33 % erreicht.

Für das Jahr 2020 wurden den Mitgliedern der Geschäftsführungen sowie Prokuristinnen bzw. Prokuristen im Wien Holding-Konzern Zielerreichungsprämien in der Höhe von 1,23 Mio. EUR ausbezahlt. Diese Reduktion im Ausmaß von rd. 14 % gegenüber dem Vorjahr war auf niedrigere Zielerreichungsgrade als in den Vorjahren und auf Prämienverzicht aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zurückzuführen.

Die höchste Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2020 betrug 43.367,52 EUR und betraf ein großes Unternehmen im Geschäftsbereich Logistik und Mobilität. 4 zuerkannte Zielerreichungsprämien erreichten eine Bandbreite von 40.001,-- EUR bis 43.367,52 EUR und 2 eine Bandbreite von 35.001,-- EUR bis 40.000,-- EUR.

Insgesamt wurden im Wien Holding-Konzern für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 rd. 3,90 Mio. EUR an Prämien mit Rechtsanspruch und infolge individueller Zielvereinbarungen ausbezahlt.

5.3 Zielvereinbarungs- und Evaluierungsprozess im WIENER STADTWERKE-Konzern

5.3.1 Die WIENER STADTWERKE GmbH übermittelte dem Stadtrechnungshof Wien die Prozessbeschreibung zu den Zielvereinbarungen mit den Geschäftsführungen der Konzernunternehmen, wobei dieser Prozess wie folgt beschrieben wurde.

Im WIENER STADTWERKE-Konzern wurde jährlich, jeweils in der Jahresmitte (in der Regel im Juni) eine Geschäftsführungsklausur im Rahmen des Strategieprozesses abgehalten, in der strategische Ziele und wichtige (künftige) Projekte der Konzernmutter und Konzerngesellschaften, auch konzernübergreifende Projekte, vorgestellt, erarbeitet und diskutiert wurden. Diese strategischen Ziele und Projekte bildeten u.a. eine Grundlage für die Zielvereinbarungen des nachfolgenden Jahres.

Im Wesentlichen auf Basis dieses Strategieprozesses, des Themenspeichers und auch der weiteren Vorgaben der Eigentümerin wurden jeweils im August eine Grobgesamtplanung erstellt und Termine für die Eröffnungsgespräche zu den Zielvereinbarungen des folgenden Jahres festgelegt. Im August und September fand die erste Durchsprache der Planung zu den Zielvereinbarungen mit den Ressortgeschäftsführungen jeweils nach Geschäftsbereich statt. Bei übergreifenden Zielen wurde der Diskussionsprozess zur Definition des gemeinsamen Zieles bzw. Ergebnisses eingeleitet und die Grobplanung gegebenenfalls überarbeitet.

Anfang Oktober fanden Eröffnungsgespräche mit den Konzernunternehmen zu den Zielvereinbarungen des Folgejahres statt. Zeitgleich erarbeiteten die Konzernunternehmen die Wirtschaftspläne und Detailplanungen zu ihren Vorhaben. Im November fanden zur Finalisierung der Wirtschaftsplanung entsprechende Planklausuren statt,

womit im Anschluss die finalen Finanzvorgaben in die Zielvereinbarungen eingearbeitet und die diesbezüglichen finalen Ergänzungen vorgenommen sowie im Dezember die individuellen Zielvereinbarungen des nachfolgenden Jahres unterzeichnet werden konnten.

Im Juni und Juli fanden die sogenannten Halbjahresgespräche zu den Zielvereinbarungen des laufenden Jahres statt, in denen die Feststellung und Dokumentation des Abarbeitungsstandes und eventuell auch Adaptierungen vorgenommen wurden. Im November erfolgten die Terminvereinbarungen zur Bewertung der Zielvereinbarungen des laufenden Jahres, welche in der Regel im darauf folgenden Februar und März stattfanden. In diesen Bewertungsgesprächen bzw. Zielevaluierungsgesprächen mit den Konzernunternehmen zu den Zielvereinbarungen des abgelaufenen Jahres präsentieren das Unternehmen bzw. die Geschäftsführenden den Abarbeitungsstand bzw. die Zielerfüllung und übergaben die entsprechende Dokumentation dazu bzw. erfolgte die Vereinbarung, welche Dokumentation noch vorzulegen war oder welche Stichprobe erfolgte. Nach Finalisierung der Zielevaluierung wurde die Dokumentation unterschrieben und der Zielerreichungsgrad der Personalabteilung und Gehaltsverrechnung mitgeteilt, damit diese die Auszahlung bzw. Endabrechnung der Prämien vornehmen konnte. Schlussendlich fand noch eine Qualitätskontrolle der Dokumentation statt.

5.3.2 Die Einschau des Stadtrechnungshofes Wien zeigte, dass die Zielvereinbarungen für Mitglieder der Geschäftsführungen von Konzerngesellschaften im Wesentlichen zahlreiche Finanzziele, Personalziele, Projekt- und Prozessziele, Kundinnen- bzw. Kundenziele, Vertriebs- und Marktziele sowie Effizienz- und Einsparungsziele enthielten, welche unterschiedlich gewichtet wurden.

Bei der Zieldefinition wurden bestimmte Ziele aus der Unternehmensstrategie bzw. aus den Unternehmenszielen kaskadenartig von der Konzernmutter auf die untergeordneten Konzerngesellschaften durchgängig abgeleitet.

5.3.3 Die Zielvereinbarungen mit den Mitgliedern der Geschäftsführung der Konzernmutter WIENER STADTWERKE GmbH für ihre Prämien mit Rechtsanspruch (variable Gehaltsbestandteile) wurden jeweils im Dezember mit der Eigentümervertreterin unterzeichnet.

Die Zielvereinbarungen legten fest, dass der auf quantitative Ziele entfallende variable Gehaltsbestandteil entfällt, falls diese quantitativen Ziele zu weniger als 50 % erreicht wurden. Im Bereich der Zielerreichung von 50 % bis 100 % wurde die betreffende Prämie entsprechend gestaffelt.

5.3.4 Wie bereits erwähnt, sollten nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien Leistungs- und Zielerreichungsprämien für die Anerkennung einer besonderen, über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehenden (Mehr-)Leistung gewährt werden bzw. außergewöhnliche Leistungen belohnen. Aus den vorgelegten Zielvereinbarungen konnte der Stadtrechnungshof Wien diese Mehrleistungen bzw. außergewöhnlichen Leistungen nicht durchgängig nachvollziehen, da sich vereinbarte Ziele auch auf den gewöhnlichen Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsumfang einer jeden Geschäftsführung erstreckten.

Insbesondere zeigten die Zielvereinbarungen mit einer Finanzexpertin, welche in einer kleinen Konzerngesellschaft die (nebenberufliche) Geschäftsführungsfunktion mit übernahm, dass in allen betroffenen Jahren ausschließlich Ziele, die auf der Tätigkeit als Finanzexpertin beruhten, vereinbart wurden.

5.4 Zielerreichungsgrade in den Jahren 2018 bis 2020 im WIENER STADTWERKE-Konzern

5.4.1 Die Einschau in die Protokolle zur Zielevaluierung der Mitglieder der Geschäftsführung der Konzernmutter WIENER STADTWERKE GmbH zeigte, dass bei allen Protokollen der Jahre 2018, 2019 und 2020 eine Datumsangabe fehlte. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der WIENER STADTWERKE GmbH deshalb, bei der Erstellung der Dokumentation der Zielevaluierungen auch anzuführen, wann diese Gespräche stattfanden.

Den Protokollen zur Zielevaluierung des Jahres 2018 war zu entnehmen, dass einem Mitglied der Geschäftsführung der Konzernmutter 99,7 %, einem Mitglied der Geschäftsführung 95,3 % und einem Mitglied der Geschäftsführung 100 % als Basis für die variable Vergütung in Form von Prämien zuerkannt wurden.

Das letztgenannte Mitglied der Geschäftsführung ging mit Ende des Jahres 2018 in Pension. Die volle Auszahlung der Zielerreichungsprämie für das Jahr 2018 erfolgte im August 2019. Da das Protokoll zur diesbezüglichen Zielevaluierung auch keine Zeichnung der am Zielevaluierungsgespräch teilnehmenden Gesprächspartnerinnen bzw. Gesprächspartner enthielt, empfahl der Stadtrechnungshof Wien daher der WIENER STADTWERKE GmbH, die Gewährungen und Auszahlungen von variablen Gehaltsbestandteilen ausschließlich auf Basis vollständig dokumentierter Zielevaluierungen vorzunehmen.

Der Stadtrechnungshof Wien hielt weiters fest, dass die Auszahlung der maximalen Prämie bzw. des variablen Gehaltsbestandteiles des Jahres 2018 im August des darauf folgenden Jahres erfolgte, wodurch die Dienstnehmerin in den Genuss abgabenrechtlicher Vorteile für derartige Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre, die nicht auf einer willkürlichen Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes beruhen, kam.

Die Protokolle zur Zielevaluierung zeigten, dass für das Jahr 2019 einem Mitglied der Geschäftsführung 98,34 % und einem Mitglied 100 % der maximalen Prämie mit Rechtsanspruch zuerkannt wurden.

Für das Jahr 2020 wurden einem Mitglied der Geschäftsführung 97,5 % und einem Mitglied 100 % des variablen Gehaltsbestandteiles zuerkannt.

5.4.2 Die Einschau in die Protokolle zu den Zielevaluierungen des Jahres 2018 für alle Konzerngesellschaften zeigte Zielerreichungen in einer Bandbreite zwischen 80 % und 100 %. In einem Fall betrug der Zielerreichungsgrad 80 % und in 10 Fällen 100 %. In den restlichen Fällen betrug die Zielerreichungsgrade zwischen 90 % und 99,7 %. Bei

den Prokuristinnen bzw. Prokuristen lag nur ein Zielerreichungsgrad unter 90 %. Auch hier dominierten Zielerreichungsgrade zwischen 90 % und 100 %, wobei mehr als die Hälfte der Prokuristinnen bzw. Prokuristen 100 % ihrer Ziele erreichten.

Diese hohen Zielerreichungsgrade führten im Geschäftsjahr 2018 insgesamt zu Zielerreichungsprämien in der Höhe von rd. 1,54 Mio. EUR an Mitglieder der Geschäftsführungen sowie Prokuristinnen bzw. Prokuristen im WIENER STADTWERKE-Konzern.

Die höchste Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2018 betrug rd. 61.020,-- EUR und betraf die oben genannte Finanzexpertin. 11 zuerkannte Zielerreichungsprämien für Mitglieder der Geschäftsführungen und Prokuristinnen bzw. Prokuristen erreichten im Geschäftsjahr 2018 eine Bandbreite von 40.001,-- EUR bis 50.000,-- EUR und 14 eine Bandbreite von 30.001,-- EUR bis 40.000,-- EUR.

5.4.3 Im Jahr 2019 erreichten alle Mitglieder der Geschäftsführungen ausgenommen der Konzernmutter ihre vereinbarten Ziele in einer Bandbreite zwischen 81,64 % und 100 %. In einem Fall betrug der Zielerreichungsgrad 81,6 % und in 19 Fällen 100 %. In den restlichen Fällen betrugen die Zielerreichungsgrade zwischen 90 % und 98,9 %. Bei den Prokuristinnen bzw. Prokuristen lagen 2 Zielerreichungsgrade bei 79 % bzw. 88 %. Auch hier dominierten Zielerreichungsgrade zwischen 90 % und 100 %, wobei die überwiegende Anzahl der Prokuristinnen bzw. Prokuristen 100 % erreichten.

Bei einem, per Ende August 2019 dienstfreigestellten, Geschäftsführer einer großen Konzerngesellschaft fand die Zielevaluierung Ende August 2019 statt, welche eine volle Zuerkennung der Zielerreichungsprämie ergab. Im Juni 2019 wurde die Zielvereinbarung für das laufende Jahr 2019 adaptiert, wobei die geordnete Übergabe der Geschäftsführungstätigkeiten neu aufgenommen und mit 15 % gewichtet wurde. Mit Vereinbarung vom 27. Juni 2019 wurde u.a. festgelegt, dass der betreffende dienstfreigestellte Geschäftsführer seinen verbliebenen Resturlaub verbraucht und vom 1. September 2019 bis zum Ablauf seines befristeten 5-jährigen Dienstvertrages (31. Jänner 2020) unter Fortzahlung der (vollen) Bezüge vom Dienst freigestellt wird. Die Zielerreichungsprämien wurden - wie in dieser Vereinbarung festgehalten - zur

Gänze für das Jahr 2019 und aliquot für das Jahr 2020 abzüglich der Akontozahlungen anhand der bis zum 31. August 2019 vorzunehmenden Feststellung der Zielerreichung mit der Endabrechnung ausbezahlt.

Die WIENER STADTWERKE GmbH begründete diese Vorgangsweise mit dem sogenannten Ausfallsprinzip, wonach Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer so zu stellen seien, wie wenn sie die Arbeitsleistung voll erbracht hätten und daher das verdienen, was sie verdient hätten, wäre keine Dienstverhinderung eingetreten. Der Stadtrechnungshof Wien entgegnete, dass Zielerreichungsprämien Leistungs- und Erfolgsprämien sind, wodurch deren volle Zuerkennung trotz Dienstfreistellung diesem Gedanken widerspricht. Weiters war festzustellen, dass der Dienstvertrag dieses Geschäftsführers hinsichtlich der Zielerreichungsprämien - wie alle anderen vorgelegten Dienstverträge für leitende Mitarbeitende im WIENER STADTWERKE-Konzern - keine Regelungen für den Fall einer Dienstverhinderung oder Dienstfreistellung o.ä. enthielt. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der WIENER STADTWERKE GmbH, künftig Regelungen in den Dienstverträgen hinsichtlich der Aliquotierung der Zielerreichungsprämien für den Fall von Dienstverhinderungen oder Dienstfreistellungen zu treffen.

Bei 3 Geschäftsführern einer großen Konzerngesellschaft fand die Zielevaluierung für das Jahr 2019 Mitte Februar 2020 statt, wobei 100 % Zielerreichung festgestellt wurden. Zugrunde lag die Zielvereinbarung des Jahres 2019 von Mitte Dezember 2018, die mittels der 2 Aktenvermerke vom 8. März 2019 und vom 5. Juli 2019 adaptiert wurde.

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden insgesamt Zielerreichungsprämien in der Höhe von rd. 1,68 Mio. EUR an Mitglieder der Geschäftsführungen sowie Prokuristinnen bzw. Prokuristen im WIENER STADTWERKE-Konzern ausgezahlt. Dabei betrug die höchste Zielerreichungsprämie rd. 66.890,-- EUR. 14 zuerkannte Zielerreichungsprämien für das Geschäftsjahr 2019 lagen in einer Bandbreite von 40.001,-- EUR bis 50.000,-- EUR und 11 in einer Bandbreite von 30.001,-- EUR bis 40.000,-- EUR.

5.4.4 Die Einschau in die Protokolle zu den Zielevaluierungen des Jahres 2020 aller Konzerngesellschaften, ausgenommen der Konzernmutter, zeigte, dass die Mitglieder der Geschäftsführungen in einer Bandbreite zwischen 78,9 % und 100 % lagen. In einem Fall betrug der Zielerreichungsgrad 78,9 % und in 12 Fällen 100 %. Bei den Prokuristinnen bzw. Prokuristen lagen 2 Zielerreichungsgrade bei 90 %. Auch hier dominierten Zielerreichungsgrade zwischen 95 % und 100 %. Die überwiegende Anzahl der Prokuristinnen bzw. Prokuristen erreichte 100 %.

Ein Geschäftsführer einer kleinen Konzerngesellschaft bezog eine 1-malige Umsatzbeteiligung in der Höhe von 60.000,-- EUR, womit er neben der Zielerreichungsprämie einen weiteren im Dienstvertrag vereinbarten erheblichen variablen Gehaltsbestandteil lukrieren konnte. Laut Auskunft der WIENER STADTWERKE GmbH handelte es sich bei dieser kleinen Konzerngesellschaft um ein Unternehmen im Geschäftsbereich Mobilität, und diese Umsatzbeteiligung diente dazu, die Geschäftstätigkeit des Unternehmens rasch anzukurbeln. Im Sinn der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit empfahl der Stadtrechnungshof Wien der WIENER STADTWERKE GmbH, Provisionszahlungen im Konzern einzustellen und die erforderlichen Leistungsanreize innerhalb der in der auszuarbeitenden Prämienrichtlinie vorzugebenden Zielstruktur zu setzen.

Hinsichtlich der Mitglieder der Geschäftsführung, welche bei Konzerngesellschaften mit Kurzarbeit infolge der COVID-19-Krise beschäftigt waren, wurde konzernweit ein sogenannter (freiwilliger) Solidaritätsabschlag vereinbart. Dieser berechnete sich auf Basis der Anzahl der Mitarbeitenden in Kurzarbeit sowie der Dauer deren Kurzarbeit. Dieser Solidaritätsabschlag wurde allerdings nicht zusätzlich vom Zielerreichungsgrad abgezogen, sondern es kam nur die Differenz zum Tragen, da jeweils nur der höhere Abschlag bei der Prämienberechnung zur Anwendung kam.

So wurden einem Geschäftsführer einer mittleren Konzerngesellschaft, bei der sich aufgrund der Kurzarbeit ein Solidaritätsabschlag von 6 % errechnete, für das Jahr 2020 statt 97,2 %, 94 % seiner maximalen Zielerreichungsprämie ausbezahlt. Bei allen anderen betroffenen Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern kam dieser

Solidaritätsabschlag nicht zur Anwendung, da der Abschlag aus der Zielvereinbarung höher war.

Weiters hielten alle vorgelegten Gesprächsprotokolle der Zielevaluierungen bzgl. der Zielerreichungsprämien für das Geschäftsjahr 2020 fest, dass im Fall der Gewährung eines Fixkostenzuschusses I und II aus dem Corona Hilfs-Fonds ein finaler Abgleich und eine entsprechende Rückverrechnung stattfinden würde.

Bei den 2 Geschäftsführern einer großen Konzerngesellschaft im Geschäftsbereich Energie kam es im Juli 2020 hinsichtlich der Zielvereinbarungen für das Jahr 2020 zu einer geringfügigen Adaptierung, da während des COVID-19-Lockdowns das Ziel der Errichtung von 370 öffentlichen E-Ladepunkten bzw. E-Ladestationen nicht erfüllt werden konnte. Dies wurde mit den fehlenden Errichtungsmöglichkeiten bzw. dem Aussetzen der Behördenverhandlungen während des Lockdowns und dem Rückstau bei Behörden sowie den begrenzten Ressourcen bei den ausführenden Baufirmen nach dem Lockdown-Ende begründet. Beiden Geschäftsführern wurde die volle Zielerreichungsprämie für das Jahr 2020 ausbezahlt, das oben genannte adaptierte Ziel war dabei mit 2,5 % gewichtet worden.

Bei den 3 Geschäftsführern einer anderen großen Konzerngesellschaft im Geschäftsbereich Energie kam es im Juli 2020 ebenfalls zu 2 Adaptierungen, da während des COVID-19-Lockdowns das Ziel der Errichtung von 370 öffentlichen E-Ladepunkten bzw. E-Ladestationen nicht erfüllt werden konnte. Dieses Ziel war mit 5 % gewichtet worden. Auch beim Smart Meter Rollout kam es aufgrund des Lockdowns zu massiven Verzögerungen, wodurch die Anzahl der montierten Zähler auf eine „aktuell realistisch“ erreichbare Anzahl verringert wurde. Dieses Ziel war mit 15 % gewichtet worden. Die 3 Geschäftsführer erreichten schlussendlich jeweils ihre Zielvereinbarungen zu 97,5 % für das Jahr 2020.

Für das Geschäftsjahr 2020 wurden insgesamt Zielerreichungsprämien in der Höhe von rd. 1,78 Mio. EUR an Mitglieder der Geschäftsführungen sowie Prokuristinnen bzw. Prokuristen im WIENER STADTWERKE-Konzern ausbezahlt.

Die höchste Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2020 betrug dabei rd. 69.800,-- EUR, 6 zuerkannte Zielerreichungsprämien lagen in einer Bandbreite von 50.001,-- EUR bis 53.000,-- EUR und 7 in einer Bandbreite von 40.001,-- EUR bis 50.000,-- EUR.

5.4.5 Bei den (Haupt-)Abteilungsleiterinnen bzw. (Haupt-)Abteilungsleitern zeigte die bei der Einschau getroffene Auswahl ähnlich hohe Zielerreichungsgrade wie bei Mitgliedern der Geschäftsführung und Prokuristinnen bzw. Prokuristen. Nur in 2 Fällen war in einem Jahr eine Zielerreichung von unter 90 % gegeben, in allen anderen Fällen betrug die Zielerreichung zwischen 90 % und 100 % im gesamten 3-jährigen Betrachtungszeitraum.

5.4.6 Insgesamt wurden für den 3-jährigen Betrachtungszeitraum Mitgliedern der Geschäftsführungen und Prokuristinnen bzw. Prokuristen des WIENER STADTWERKE-Konzerns rd. 5 Mio. EUR an Zielerreichungsprämien ausbezahlt.

Die Einschau zeigte dabei weiters, dass die Anzahl der Mitarbeitenden, die einen Zielerreichungsgrad von 100 % erreichten, im Zeitablauf der Jahre 2018 bis 2020 anstieg. Auch spiegelten sich in den oben genannten jährlich steigenden Betragshöhen der ausbezahlten Prämien die jährlichen Gehaltssteigerungen wider.

5.5 Zusammenfassender Vergleich und Würdigung

5.5.1 Zusammenfassend hielt der Stadtrechnungshof Wien fest, dass die hohen oben dargestellten Zielerreichungsgrade der Jahre 2018 und 2019 sowie die großteils hohen Zielerreichungsgrade des COVID-19-Jahres 2020 in beiden Konzernen u.a. darauf zurückzuführen waren, dass die Ziele nicht durchgängig auf Mehrleistungen und außergewöhnlichen Tätigkeiten basierten, sondern sich - wie bereits erwähnt - auch auf den gewöhnlichen Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsumfang der leitenden Mitarbeitenden erstreckten.

Die Prämienrichtlinie der Wien Holding GmbH regelte klar, dass Prämien im Konzern eine monetäre Anerkennung besonderer, über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehender Leistungen und Erfolge abgelten sollten. Im WIENER STADTWERKE-Konzern war keine Prämienrichtlinie erlassen worden. Die Prämienvereinbarungen und Prämienzuerkennungen basierten ausschließlich auf den diesbezüglichen Vereinbarungen in den Dienstverträgen. Die Einschau zeigte jedoch, dass die Zielvereinbarungen der Geschäftsführungen überwiegend keine besonderen, über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehenden (Mehr-)Leistungen forderten. Der Stadtrechnungshof Wien gewann daher in beiden Konzernen den Eindruck, dass im Betrachtungszeitraum im angewandten System der Zielerreichungsprämien der von den jeweiligen Eigentümerinnen zu setzende Leistungsanreiz teilweise verloren ging und die Prämien damit den Charakter eines gewöhnlichen Gehaltsbestandteiles erhalten könnten.

Es wurde daher der Wien Holding GmbH und der WIENER STADTWERKE GmbH empfohlen, in ihren Zielvereinbarungen grundsätzlich ambitionierte Ziele und über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehende (Mehr-)Leistungen festzulegen.

5.5.2 Während sich die Zielvereinbarungen und Zielevaluierungen im Wien Holding-Konzern auf wenige Ziele beschränkten, waren die Zielvereinbarungen und Zielevaluierungen aufgrund der hohen Anzahl von Zielen im WIENER STADTWERKE-Konzern sehr umfangreich und z.T. sehr komplex, was zu einem hohen Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand führte.

Zur Verminderung der komplexen und umfangreichen Verwaltungs- und Dokumentationstätigkeiten empfahl der Stadtrechnungshof Wien der WIENER STADTWERKE GmbH, ihren Zielvereinbarungs- und Zielevaluierungsprozess zu überarbeiten.

6. Jahresbruttogehälter des Jahres 2020 inklusive der zuerkannten bzw. ausbezahlten Prämien in beiden Konzernen

6.1 Allgemeines

6.1.1 Die Wien Holding GmbH und die WIENER STADTWERKE GmbH übermittelten dem Stadtrechnungshof Wien im Zuge seiner Einschau die Gehaltskonten der

Jahre 2018 bis 2020 ihrer leitenden Mitarbeitenden. Dabei zeigte sich, dass für die Aussagekraft der Gehaltsstrukturen die Darstellung des Jahres 2020 ausreichend war. Die Jahresbruttogehälter enthielten neben den Monatsgehältern die prüfungsgegenständlichen und oben erwähnten ausbezahlten Zielerreichungsprämien bzw. variablen Gehaltsbestandteile auf Basis von Zielvereinbarungen. Ebenso waren die beiden gesetzlichen Sonderzahlungen Urlaubsgeld bzw. Urlaubszuschuss (13. Gehalt) und Weihnachtsgeld bzw. Weihnachtsremuneration (14. Gehalt) enthalten. Daneben umfassten diese Jahresbruttogehälter die (monatlichen) Sachbezüge (vor allem Kfz- und Garagensachbezug) sowie sämtliche andere Zulagen und Zuschläge (wie diverse Funktionszulagen, Überstundenpauschalen, Kinderzulagen etc.). Somit handelte es sich bei diesen um die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Jahresbruttogesamtbezüge.

6.1.2 Die Dienstgeberin kann gemäß den gesetzlichen Bestimmungen insgesamt bis zu 10 % der Gehaltssumme entweder in eine Pensionskasse oder in eine betriebliche Kollektivversicherung einzahlen, wobei diese Einzahlungen als Betriebsausgabe anerkannt werden und zu keinen Sachbezügen bei den Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern führen, wodurch diese nicht in den oben genannten Bruttogehältern enthalten sind.

Die Mitglieder der Geschäftsführungen des Wien Holding-Konzerns, insbesondere von großen Gesellschaften, haben diesbezügliche Regelungen in ihren Dienstverträgen enthalten. Dabei wird der o.a. Höchstbetrag voll ausgeschöpft, indem 10 % der Gehaltssumme in eine Pensionskasse von der Dienstgeberin einbezahlt werden. Da gemäß den steuerrechtlichen Bestimmungen dadurch kein Sachbezug zur Anwendung gelangt, sind diese Beträge in den Jahresbruttobezügen nicht enthalten.

6.2 Zusammenfassender Vergleich und Würdigung

Die detaillierte Einschau des Stadtrechnungshofes Wien zeigte, dass 13 Mitglieder der Geschäftsführungen im Wien Holding-Konzern und im WIENER STADTWERKE-Konzern mit ihren Jahresbruttogehältern inkl. Zielerreichungsprämien bzw. variablen Gehaltsbestandteilen auf Basis von Zielvereinbarungen - z.T. beträchtlich - über dem

Jahresbruttogehalt des Jahres 2020 des Bürgermeisters und Landeshauptmannes von Wien, welches im Wiener Bezügegesetz 1997 geregelt ist, lagen.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl daher sowohl der Wien Holding GmbH als auch der WIENER STADTWERKE GmbH, bei künftig abzuschließenden Geschäftsführungsverträgen ihre Gehaltspyramide (inkl. der maximal möglichen Zielerreichungsprämien bzw. der variablen Gehaltsbestandteile auf Basis von Zielvereinbarungen sowie inkl. etwaiger sonstiger zuerkannter Leistungen der Dienstgeberinnen wie z.B. Einzahlungen in Pensionskassen) so auszurichten, dass lediglich die Spitzen der 2 Konzerne das Gehaltsniveau des Wiener Bürgermeisters und Landeshauptmannes erreichen bzw. über dieses hinausgehen. Einzelne wettbewerbsbedingte Überzahlungen wären der Eigentümerin bzw. dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorzulegen und entsprechend zu dokumentieren.

Die Zielvereinbarungen für Prämien mit Rechtsanspruch wären grundsätzlich so auszuformulieren, dass sie auf besonderen, über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehenden (Mehr-)Leistungen basieren.

Abschließend wies der Stadtrechnungshof Wien in diesem Zusammenhang noch darauf hin, dass beide im öffentlichen Eigentum stehende Konzerne - wie andere Dienststellen der Stadt Wien auch - wesentliche Aufgaben der Daseinsvorsorge erfüllen und - wie in vielen Berichten des Stadtrechnungshofes Wien aufgezeigt - entsprechende Subventionen, Abgeltungen und sonstige finanzielle Zuwendungen von der Stadt Wien erhalten.

7. Zusammenfassung der Empfehlungen

Empfehlungen an die Wien Holding GmbH

Empfehlung Nr. 1:

Im Sinn der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit wurde der Wien Holding GmbH empfohlen, Provisionszahlungen im Konzern einzustellen und die erforderlichen Leistungsanreize innerhalb der in der Prämienrichtlinie vorgegebenen Zielstruktur zu setzen (s. Punkt 4.2.4).

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Seitens der Wien Holding GmbH werden Gespräche mit dem entsprechenden Tochterunternehmen aufgenommen, um auszuloten, inwieweit Anreize, die sich auf die unmittelbare Geschäftstätigkeit der betroffenen Person und somit auf den Erfolg der gesamten Gruppe auswirken, in der vorgegebenen Zielstruktur umgesetzt werden können.

Empfehlung Nr. 2:

Bei den Prämienbewilligungen und Prämienabrechnungen wäre auf eine korrekte unternehmensbezogene Zuordnung zu achten (s. Punkt 4.2.5).

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird umgesetzt.

Empfehlung Nr. 3:

Um die Einhaltung der Prämienrichtlinie auch bei den Enkel- und Urenkelgesellschaften sicherzustellen, wurden Schulungsmaßnahmen und regelmäßige Überprüfungen empfohlen (s. Punkt 4.2.17).

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird umgesetzt.

Empfehlung Nr. 4:

Es wäre sicherzustellen, dass vollständige Prämienauszahlungen nur nach vollständiger Zielevaluierung erfolgen (s. Punkt 5.1.7).

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird umgesetzt.

Empfehlung Nr. 5:

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl der Wien Holding GmbH, entsprechend ihrer Konzernrichtlinie die zeitnahe Durchführung von Zielevaluierungen sicherzustellen (s. Punkt 5.1.7).

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird umgesetzt.

Empfehlung Nr. 6:

In den Zielvereinbarungen wären grundsätzlich ambitionierte Ziele und über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehende (Mehr-)Leistungen festzulegen (s. Punkt 5.5.1).

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird umgesetzt.

Empfehlung Nr. 7:

Bei künftig abzuschließenden Geschäftsführungsverträgen wäre die Gehaltspyramide (inkl. der maximal möglichen Zielerreichungsprämien bzw. der variablen Gehaltsbestandteile auf Basis von Zielvereinbarungen sowie inkl. etwaiger sonstiger zuerkannter Leistungen der Dienstgeberinnen wie z.B. Einzahlungen in Pensionskassen) so auszurichten, dass lediglich die Spitze des Konzerns das Gehaltsniveau des Wiener Bürgermeisters und Landeshauptmannes erreicht bzw. über dieses hinausgeht. Einzelne wettbewerbsbedingte Überzahlungen wären der Eigentümerin bzw. dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorzulegen und entsprechend zu dokumentieren (s. Punkt 6.2).

Stellungnahme der Wien Holding GmbH:

Die Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird umgesetzt.

Empfehlungen an die WIENER STADTWERKE GmbH

Empfehlung Nr. 1:

Der WIENER STADTWERKE GmbH wurde empfohlen, eine Konzernrichtlinie zur Prämiengebarung - ähnlich jener im Wien Holding-Konzern - auszuarbeiten und damit die Voraussetzungen und Berechnungsgrundlagen für Prämien konzernweit festzulegen. Weiters wären in der auszuarbeitenden Konzernrichtlinie die maximalen Prämienhöhen zu definieren (s. Punkt 4.4.16).

Stellungnahme der WIENER STADTWERKE GmbH:

Die WIENER STADTWERKE GmbH wird einer solchen Empfehlung zur Regelung variabler Gehaltsbestandteile nachkommen.

Empfehlung Nr. 2:

Nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien sollten Prämien auf Basis von individuellen Zielvereinbarungen bzw. Zielerreichungsprämien oder Erfolgs- bzw. Leistungsprämien ausschließlich für besondere, über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehende (Mehr-)Leistungen gewährt werden. Der WIENER STADTWERKE GmbH wurde daher empfohlen, dies auch in der zu erlassenden konzernweiten Zielerreichungsprämienrichtlinie zu definieren (s. Punkt 4.5.2).

Stellungnahme der WIENER STADTWERKE GmbH:

Die Empfehlung wird evaluiert. Die Höhe des Jahresgesamtentgeltes, das (bei Geschäftsführungen) einen bis zu 25 % variablen Entgeltbestandteil enthält, wird anhand eines konzerninternen Entgeltschemas ermittelt, wobei sich die WIENER STADTWERKE GmbH dazu verpflichtet, dieses Entgeltschema jährlich anhand von marktgerechten Gehaltsbenchmarks zu evaluieren. Das Jahresgesamtentgelt gilt die Tätigkeit als Geschäftsführung ab und dient u.a. auch dazu, Unternehmensstrategien und Unternehmensziele zu transportieren, Anreize zu deren Umsetzung zu setzen und die Führungskraft am erzielten Erfolg zu beteiligen.

Empfehlung Nr. 3:

Es wurde empfohlen, die Gewährungen und Auszahlungen von variablen Gehaltsbestandteilen ausschließlich auf Basis vollständig dokumentierter Zielevaluierungen vorzunehmen (s. Punkt 5.4.1).

Stellungnahme der WIENER STADTWERKE GmbH:

Der Empfehlung wird entsprochen werden.

Empfehlung Nr. 4:

Künftig wären in den Dienstverträgen Regelungen hinsichtlich der Aliquotierung der Zielerreichungsprämien für den Fall von Dienstverhinderungen oder Dienstfreistellungen zu treffen (s. Punkt 5.4.3).

Stellungnahme der WIENER STADTWERKE GmbH:

Die WIENER STADTWERKE GmbH geht bei Entgeltfortzahlungsbestimmungen der herrschenden Literatur folgend von einem weiten arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff aus. Er umfasst jede Leistung, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber dafür erhält oder ihr bzw. ihm dafür zusteht, dass sie bzw. er der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber ihre bzw. seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Umfasst sind daher neben dem Gehalt bzw. Lohn auch u.a. leistungs- und erfolgsabhängige Entgeltbestandteile, nicht aber echte Aufwandsentschädigungen. Die Empfehlung wird aber evaluiert und die Rechtsfrage einer nochmaligen Abklärung zugeführt werden.

Empfehlung Nr. 5:

Im Sinn der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit empfahl der Stadtrechnungshof Wien der WIENER STADTWERKE GmbH, Provisionszahlungen im Konzern einzustellen und die erforderlichen Leistungsanreize innerhalb der in der Prämienerichtlinie vorgegebenen Zielstruktur zu setzen (s. Punkt 5.4.4).

Stellungnahme der WIENER STADTWERKE GmbH:

Der Empfehlung wird entsprochen werden.

Empfehlung Nr. 6:

Es wurde empfohlen, in den Zielvereinbarungen grundsätzlich ambitionierte Ziele und über die normalen Arbeitsanforderungen hinausgehende (Mehr-)Leistungen festzulegen (s. Punkt 5.5.1).

Stellungnahme der WIENER STADTWERKE GmbH:

Die WIENER STADTWERKE GmbH wird prüfen, wie der Empfehlung am effektivsten nachgekommen werden kann, und verweist auch auf die Ausführungen zu den Empfehlungen Nr. 1 und Nr. 2.

Empfehlung Nr. 7:

Zur Verminderung der komplexen und umfangreichen Verwaltungs- und Dokumentationstätigkeiten wurde empfohlen, den Zielvereinbarungs- und Zielevaluierungsprozess zu überarbeiten (s. Punkt 5.5.2).

Stellungnahme der WIENER STADTWERKE GmbH:

Die WIENER STADTWERKE GmbH wird in Umsetzung der Empfehlung Maßnahmen zur Komplexitätsreduktion im Rahmen des Zielvereinbarungs- und Zielevaluierungsprozesses unter Aufrechterhaltung der Konsistenz der bisherigen Dokumentation prüfen.

Empfehlung Nr. 8:

Bei künftig abzuschließenden Geschäftsführungsverträgen wäre die Gehaltspyramide (inkl. der maximal möglichen Zielerreichungsprämien bzw. der variablen Gehaltsbestandteile auf Basis von Zielvereinbarungen sowie inkl. etwaiger sonstiger zuerkannter Leistungen der Dienstgeberinnen wie z.B. Einzahlungen in Pensionskassen) so auszurichten, dass lediglich die Spitze des Konzerns das Gehaltsniveau des Wiener Bürgermeisters und Landeshauptmannes erreicht bzw. über dieses hinausgeht. Einzelne wettbewerbsbedingte Überzahlungen wären der Eigentümerin bzw. dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorzulegen und entsprechend zu dokumentieren (s. Punkt 6.2).

Stellungnahme der WIENER STADTWERKE GmbH:

Die Höhe des Jahresgesamtentgeltes wird anhand eines konzerninternen Entgeltschemas ermittelt, wobei sich die WIENER STADTWERKE GmbH dazu verpflichtet, dieses Entgeltschema jährlich anhand von marktgerechten Gehaltsbenchmarks zu evaluieren. Die Höhe des Jahresgesamtentgeltes ist durch die Verantwortung für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen gerechtfertigt. In Abstimmung mit der Eigentümerin wird die Empfehlung evaluiert werden.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Mag. Werner Sedlak, MA

Wien, im Jänner 2022