



# Maßnahmen- bekanntgabe zu

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

StRH IV - 4/21

# Inhaltsverzeichnis

<b>Erledigung des Prüfungsberichtes .....</b>	<b>4</b>
<b>Kurzfassung des Prüfungsberichtes .....</b>	<b>4</b>
<b>Bericht der Wien Holding GmbH zum Stand der Umsetzung der Empfehlungen .....</b>	<b>6</b>
<b>Umsetzungsstand im Einzelnen .....</b>	<b>7</b>
Empfehlung Nr. 1.....	7
Empfehlung Nr. 2.....	8
Empfehlung Nr. 3.....	8
Empfehlung Nr. 4.....	9
Empfehlung Nr. 5.....	9
Empfehlung Nr. 6.....	10
Empfehlung Nr. 7.....	10
<b>Bericht der WIENER STADTWERKE GmbH zum Stand der Umsetzung der Empfehlungen .....</b>	<b>12</b>
<b>Umsetzungsstand im Einzelnen .....</b>	<b>13</b>
Empfehlung Nr. 1.....	13
Empfehlung Nr. 2.....	14
Empfehlung Nr. 3.....	14
Empfehlung Nr. 4.....	15
Empfehlung Nr. 5.....	16
Empfehlung Nr. 6.....	16
Empfehlung Nr. 7.....	17
Empfehlung Nr. 8.....	17

## Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
inkl.	inklusive
Nr.	Nummer
s.	siehe
StRH	Stadtrechnungshof
u.a.	unter anderem
z.B.	zum Beispiel

## Erledigung des Prüfungsberichtes

Der StRH Wien unterzog die Prämienregelungen leitender Mitarbeitender samt deren Umsetzung im Wien Holding-Konzern und im WIENER STADTWERKE-Konzern einer stichprobenweisen Prüfung. Der diesbezügliche Bericht des StRH Wien wurde am 16. März 2022 veröffentlicht und im Rahmen der Sitzung des StRH-Ausschusses vom 24. März 2022 mit Beschluss zur Kenntnis genommen.

## Kurzfassung des Prüfungsberichtes

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 StRH 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 StRH Wien erstellt und implementiert hatte. Im WIENER STADTWERKE-Konzern lag keine Prämienrichtlinie und damit bzgl. Prämiengebarung 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 StRH 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 StRH 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 StRH Wien aufgezeigt - entsprechende Subventionen, Abgeltungen und sonstige finanzielle Zuwendungen von der Stadt Wien erhalten.

## Bericht der Wien Holding GmbH zum Stand der Umsetzung der Empfehlungen

Im Rahmen der Äußerung der geprüften Stelle wurde folgender Umsetzungsstand in Bezug auf die ergangenen 7 Empfehlungen bekannt gegeben:

Stand der Umsetzung der Empfehlungen	Anzahl	Anteil in %
umgesetzt	2	57,1
in Umsetzung	4	28,6
geplant/in Bearbeitung	1	14,3
nicht geplant	-	-

## Umsetzungsstand im Einzelnen

Begründung bzw. Erläuterung der Maßnahmenbekanntgabe seitens der geprüften Stelle unter Zuordnung zu den im oben genannten Bericht des StRH Wien erfolgten Empfehlungen, der jeweiligen Stellungnahme zu diesen Empfehlungen seitens der geprüften Stelle und allfälliger Gegenäußerung des StRH Wien:

### Empfehlung Nr. 1

#### 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.

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

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.

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Umsetzung der Empfehlung ist geplant/in Bearbeitung.



Die angesprochenen Provisionszahlungen erfolgten für Tätigkeiten, die in der gesamten betreffenden Branche provisionsorientiert sind (z.B. Akquise für Anzeigen und Werbezeiten sowie deren Umsetzung). Derzeit werden Entlohnungsmodelle überlegt und geprüft, die sowohl Anreize für die spezifischen Tätigkeiten bieten als auch im Rahmen der bestehenden Prämienrichtlinie abdeckbar sind.

## Empfehlung Nr. 2

### Empfehlung Nr. 2

Bei den Prämienvergütungen und Prämienabrechnungen wäre auf eine korrekte unternehmensbezogene Zuordnung zu achten.

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

Die Empfehlung des StRH Wien wird umgesetzt.

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung wurde umgesetzt.



Hierbei hat es sich um einen Einzelfall gehandelt. Künftig wird eine korrekte unternehmensbezogene Zuordnung erfolgen.

## Empfehlung Nr. 3

### Empfehlung Nr. 3

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

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

Die Empfehlung des StRH Wien wird umgesetzt.

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung befindet sich in Umsetzung.



Ein konzernweites Schulungsangebot für mit der Prämienabwicklung befasste Mitarbeitende ist in Vorbereitung.



## Empfehlung Nr. 4

### Empfehlung Nr. 4

Es wäre sicherzustellen, dass vollständige Prämienauszahlungen nur nach vollständiger Zielevaluierung erfolgen.

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

Die Empfehlung des StRH Wien wird umgesetzt.

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung befindet sich in Umsetzung.



Die korrekte Prämienauszahlung wird in den Schulungsinhalt (s. Punkt 3.) aufgenommen.

## Empfehlung Nr. 5

### Empfehlung Nr. 5

Der StRH Wien empfahl der Wien Holding GmbH, entsprechend ihrer Konzernrichtlinie die zeitnahe Durchführung von Zielevaluierungen sicherzustellen.

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

Die Empfehlung des StRH Wien wird umgesetzt.

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung befindet sich in Umsetzung.



Das Thema Zeitraum der Durchführung von Zielevaluierungen wird in den Schulungsinhalt (s. Punkt 3.) aufgenommen.

## Empfehlung Nr. 6

### Empfehlung Nr. 6

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

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

Die Empfehlung des StRH Wien wird umgesetzt.

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung befindet sich in Umsetzung.



Die erforderliche Qualität von Prämienzielen wird in den Schulungsinhalt (s. Punkt 3.) aufgenommen.

## Empfehlung Nr. 7

### 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.

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

Die Empfehlung des StRH Wien wird umgesetzt.

### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung wurde umgesetzt.



Sollten bei künftig abzuschließenden Geschäftsführungsverträgen wettbewerbsbedingte Überzahlungen unvermeidlich sein, ist vorweg eine Abstimmung mit der Eigentümerin bzw. dem Eigentümer zu treffen und dies entsprechend zu dokumentieren.

## Bericht der WIENER STADTWERKE GmbH zum Stand der Umsetzung der Empfehlungen

Im Rahmen der Äußerung der geprüften Stelle wurde folgender Umsetzungsstand in Bezug auf die ergangenen 8 Empfehlungen bekannt gegeben:

Stand der Umsetzung der Empfehlungen	Anzahl	Anteil in %
umgesetzt	3	37,5
in Umsetzung	2	25,0
geplant/in Bearbeitung	2	25,0
nicht geplant	1	12,5

## Umsetzungsstand im Einzelnen

Begründung bzw. Erläuterung der Maßnahmenbekanntgabe seitens der geprüften Stelle unter Zuordnung zu den im oben genannten Bericht des StRH Wien erfolgten Empfehlungen, der jeweiligen Stellungnahme zu diesen Empfehlungen seitens der geprüften Stelle und allfälliger Gegenäußerung des StRH Wien:

### Empfehlung Nr. 1

#### 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.

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

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

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung wurde umgesetzt.



## Empfehlung Nr. 2

### Empfehlung Nr. 2

Nach Ansicht des StRH 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.

### Stellungnahme der geprüften Stelle:

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.

### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Umsetzung der Empfehlung ist geplant/in Bearbeitung.



Wird evaluiert.

## Empfehlung Nr. 3

### Empfehlung Nr. 3

Es wurde empfohlen, die Gewährungen und Auszahlungen von variablen Gehaltsbestandteilen ausschließlich auf Basis vollständig dokumentierter Zielevaluierungen vorzunehmen.

**Stellungnahme der geprüften Stelle:**

Der Empfehlung wird entsprochen werden.

**Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:**

Die Empfehlung wurde umgesetzt.



Das vom StRH Wien im Rahmen der Einschau beanstandete Formular wurde entsprechend ergänzt.

## Empfehlung Nr. 4

**Empfehlung Nr. 4**

Künftig wären in den Dienstverträgen Regelungen hinsichtlich der Aliquotierung der Zielerreichungsprämien für den Fall von Dienstverhinderungen oder Dienstfreistellungen zu treffen.

**Stellungnahme der geprüften Stelle:**

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.

**Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:**

Die Umsetzung der Empfehlung ist nicht geplant.



Auf Basis der einschlägigen höchstgerichtlichen Rechtsprechung ist für den gegenständlichen Fall der Dienstfreistellung kein dienstvertraglicher Ausschluss des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruchs nach

§ 1155 ABGB möglich. Der (nicht ausschließbare) Fortzahlungsanspruch erfasst nach der Rechtsprechung auch variable, leistungsbezogene Entgeltbestandteile.

## Empfehlung Nr. 5

### Empfehlung Nr. 5

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

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

Der Empfehlung wird entsprochen werden.

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung wurde umgesetzt.



## Empfehlung Nr. 6

### Empfehlung Nr. 6

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

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

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.

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung befindet sich in Umsetzung.





## Empfehlung Nr. 7

### Empfehlung Nr. 7

Zur Verminderung der komplexen und umfangreichen Verwaltungs- und Dokumentationstätigkeiten wurde empfohlen, den Zielvereinbarungs- und Zielevaluierungsprozess zu überarbeiten.

#### Stellungnahme der geprüften Stelle:

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.

#### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Empfehlung befindet sich in Umsetzung.



Maßnahmen sind identifiziert und werden mit künftigen Zielvereinbarungen in Umsetzung gebracht.

## Empfehlung Nr. 8

### 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.

### Stellungnahme der geprüften Stelle:

Die Höhe des Jahresgesamtentgeltes wird anhand eines konzern-internen 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.

### Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle:

Die Umsetzung der Empfehlung ist geplant/in Bearbeitung.



Wird evaluiert.

**Für den Stadtrechnungshofdirektor:**

**Ing. Mag. Albert Schön**

Wien, im Jänner 2023