

Beantwortung der Anfrage

der Abg. Klubvorsitzenden Wanner und Dr. Maurer an die Landesregierung (Nr. 203-ANF der Beilagen) - ressortzuständige Beantwortung durch Landeshauptmann-Stellvertreter
Dr. Stöckl - betreffend Bonuszahlungen

Hohes Haus!

Zur Beantwortung der Anfrage der Abg. Klubvorsitzenden Wanner und Dr. Maurer betreffend Bonuszahlungen vom 12. April 2021 erlaube ich mir, Folgendes zu berichten:

Zu Frage 1: Wie hoch war der letzte ausbezahlte Bonus an die Vorstände der Salzburg AG?

Laut Auskunft der Salzburg AG waren dies für das Geschäftsjahr 2020 € 186.810,62 brutto.

Zu Frage 2: Wann wurde dieser Bonus ausbezahlt?

Dies erfolgte laut Auskunft der Salzburg AG im April 2021 nach der Beschlussfassung durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrats am 25. März 2021.

Zu Frage 3: Welche leistungs- und erfolgsorientierte Gehaltsbestandteile erhalten die beiden Vorstände?

Der leistungs- und erfolgsorientierte Gehaltsbestandteil der Vorstandsmitglieder beträgt laut Auskunft der Salzburg AG jeweils bis zu 40 % des fixen Jahresbruttogehalts.

Zu Frage 4: Welche Entscheidungsgrundlagen werden für die Gewährung und die Höhe der Bonuszahlung für die Vorstände der Salzburg AG herangezogen?

Der Prämienberechnung liegen laut Auskunft der Salzburg AG folgende Zielwerte zugrunde:

- Finanzziele: EBT, Eigenkapitalrendite, Cash Flow aus dem Ergebnis
- Spartenziele: jährlich variierende Ziele aus den Sparten Energie, E-Mobilität, Digitalisierung, Telekom (z. B. konkrete Absatzziele)
- Zufriedenheitswerte: Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit
- Sonderjahresziel: jährlich variierend (z. B. Zubau von PV-Anlagen)

Es werden für jedes Teilziel Zielkorridore von 50 % bis 100 % festgelegt, wobei bei einer Zielerreichung < 50 % keine Prämie für dieses Teilziel gebührt, bei einer Zielerreichung > 100 %

nur die festgelegte anteilige Maximalprämie. Jedes Ziel ist messbar und anhand des Jahresabschlussberichts auswertbar. Die Ermittlung der Zielerreichung und die Berechnung der Prämienhöhe ist vom Abschlussprüfer zu überprüfen und in einem eigenen Prüfbericht zu bestätigen.

Zu Frage 5: Inwieweit unterscheiden sich die jetzigen leistungs- und erfolgsorientierte Gehaltsbestandteile von denen vor der Beschlussfassung durch den Salzburger Landtag? Mit dem Ersuchen um Gegenüberstellung der beiden Varianten.

Zielsystematik bis 09.04.2019			Zielsystematik seit 09.04.2019		
	Gewichtung			Gewichtung	
Hard Facts	72 %	EBIT	Finanzziele	50 %	EBT
		Eigenkapitalrendite			Eigenkapitalrendite
		Cash Flow aus dem Ergebnis			Cash Flow aus dem Ergebnis
		Individualziel			
			Spartenziele	20 %	Energie
					E-Mobilität
					Digitalisierung
					Telekom
Soft Facts	18 %	Mitarbeiterzufriedenheit oder Kundenzufriedenheit alternierend	Zufriedenheitswerte	20 %	Mitarbeiterzufriedenheit
					Kundenzufriedenheit
Sonderjahresziel	10 %		Sonderjahresziel	10 %	
			Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten kann bei besonderen, außergewöhnlichen Vorkommnissen, die für das Unternehmen von erheblicher Bedeutung sind, eine abweichende Prämienauszahlung festlegen.		

Zu Frage 6: Wie hoch waren die Boni für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Salzburg AG gesamt und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Salzburg AG haben Boni erhalten?

Für das Geschäftsjahr 2020 waren dies laut Auskunft der Salzburg AG € 6.106.314,-- brutto. 1.690 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen variablen Entgeltsbestandteil bzw. eine erfolgsorientierte Einmalzahlung erhalten.

Zu Frage 7: Wie hoch war die durchschnittliche Summe, die die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Salzburg AG erhalten haben?

Laut Auskunft der Salzburg AG errechnet sich für das Geschäftsjahr 2020 ein durchschnittlicher variabler Entgeltsbestandteil von € 3.613,-- brutto.

Zu Frage 8: In welchen anderen Betrieben mit Landesbeteiligung werden Bonuszahlungen für den Vorstand genehmigt? Mit dem Ersuchen um Aufstellung nach Betrieb, Name des Vorstandes, Höhe der letzten Bonuszahlung und Datum der Auszahlung.

Unternehmen	Vorstand/GF	Höhe Bonus (in €)	Auszahlungsdatum
DomQuartier Salzburg GmbH	–	–	–
Ferienregion NP Hohe Tauern GmbH	–	–	–
Nationalparkzentrum Hohe Tauern GmbH	–	–	–
Gasteiner Alpenstraße GmbH	–	–	–
GSWB	–	–	–
Innovations- u. Technologietransfer Salzburg GmbH	GF Mag. Haas	12.000,00	09.12.2020
Land-Invest	GF MMag. Huber	6.448,74	09.12.2020
Land Salzburg Beteiligungen GmbH	–	–	–
Land Salzburg Projekt GmbH	–	–	–
Messezentrum Salzburg GmbH	GF (FH) Kribus, MBA	2.916,67	18.06.2020
Museum der Moderne Rupertinum GmbH	GF Dr. Sadowsky	11.275,80	11.08.2020
Osterfestspiele Salzburg GmbH	–	–	–
SISTEG Infrastruktur Errichtungs-GmbH	GF BM Ing. Ehgartner	12.125,82	07.12.2020
Gem. Sbg. Landeskliniken Betriebs-GmbH	GF Univ.-Doz. Dr. Sungler	55.293,00	31.08.2020
Salzburg Messe Beteiligungs GmbH	–	–	–
Salzburg Museum GmbH	–	–	–
Salzburg Research Forschungs-GmbH	–	–	–
Salzburger Flughafen GmbH	GF Ganghofer, MA	42.059,04	06.12.2020
Salzburger Land Tourismus GmbH	GF Bauernberger	26.640,00	Juni 2020
Salzburger Parkgaragen GmbH	GF Dipl.-Ing. Denk	8.149,03	Juli 2020
Salzburger Tierkörperverwertungs-GmbH	GF Daxer	11.546,61	29.03.2021
Salzburger Regionalstadtbahn Projektgesellschaft mbH	–	–	–
Salzburger Verkehrsverbund GmbH	GF Mag.(FH) Frommer	17.400,00	02.07.2020
SWS Stadion Wals-Salzburg GmbH	GF Ing. Mag. Smogawetz	8.941,14	29.09.2020
Zoo Salzburg Gemeinnützige GmbH	GF Mag. Grebner	15.600,00	Juli 2020

Bei Beteiligungsgesellschaften mit Minderheits-Gesellschaftsanteil des Landes Salzburg von unter 25 % (z. B. ELGA GmbH, ASFINAG Service GmbH, NADA, GROHAG etc.) kommen die Bestimmungen des SCGK betreffend die Offenlegung von Managergehältern nicht zum Tragen

und können daher aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Angaben zu Geschäftsführergehältern oder deren leistungs- und erfolgsabhängigen Bestandteilen vorgenommen werden.

Zu Frage 9: Gibt es Betriebe mit Landesbeteiligung, bei denen auch alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Bonuszahlung erhalten?

Ja, aber nur die Salzburger Tierkörperverwertungs-GmbH.

Zu Frage 10: Wie hoch waren die Boni für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt? Mit dem Ersuchen um Aufschlüsselung nach dem jeweiligen Betrieb.

Unternehmen	Boni-Höhe aller Mitarbeiter gesamt (in €)
Innovations- u. Technologietransfer Salzburg GmbH	11.500,00
Museum der Moderne Rupertinum GmbH	17.191,94
Gem. Sbg. Landeskliniken Betriebs-GmbH	2.276.675,00
Salzburg Museum GmbH	2.153,00
Salzburger Flughafen GmbH	84.310,64
Salzburger Land Tourismus GmbH	51.300,00 (Bonus und Covid-Prämie)
Salzburger Verkehrsverbund GmbH	85.727,63
Zoo Salzburg Gemeinnützige GmbH	6.975,00

Zu Frage 11: Wie viele Personen haben Boni erhalten? Mit dem Ersuchen um Aufschlüsselung nach dem jeweiligen Betrieb.

Zu Frage 12: Wie hoch war die durchschnittliche Summe, die die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten haben? Mit dem Ersuchen um Aufschlüsselung nach dem jeweiligen Betrieb.

Unternehmen	MitarbeiterInnenanzahl mit Bonuszahlung	Durchschnittl. Höhe der Bonuszahlung / MitarbeiterIn (in €)
Innovations- u. Technologietransf. Salzburg GmbH	23	500,00
Museum der Moderne Rupertinum GmbH	4	4.297,99
Gem. Sbg. Landeskliniken Betriebs-GmbH	2.126	1.071,00
Salzburg Museum GmbH	15	144,00
Salzburger Flughafen GmbH	3	28.103,55
Salzburger Land Tourismus GmbH	20 (Bonus); 52 (Covid)	1.500,00 (Bonus); 300,00 (Covid)
Salzburger Verkehrsverbund GmbH	12	7.143,97
Zoo Salzburg Gemeinnützige GmbH	31	225,00

Bei der Salzburger Tierkörperverwertungs-GmbH, SISTEG Infrastruktur Errichtungs-GmbH und der Salzburger Parkgaragen GmbH bestehen datenschutzrechtliche Bedenken gegen eine detaillierte Aufstellung. Auf Grund der geringen Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Rückschlüsse auf konkrete Personen möglich, es wird daher aus datenschutzrechtlichen Gründen von einer detaillierten Auswertung abgesehen.

Zu Frage 13: Unter welchen Voraussetzungen werden Bonuszahlungen in Betrieben mit Landesbeteiligung genehmigt?

Bonuszahlungen an Geschäftsführungsorgane werden ausschließlich auf Grund der gesetzlichen Grundlagen dann gewährt, wenn entsprechende dienstvertraglich vorgesehene Leistungsziele erreicht werden. Auf Grund der Bestimmungen des Salzburger Manager-Dienstverträge-Gesetzes, des Stellenbesetzungsgesetzes und der Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen, gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz sowie auf Grund der einschlägigen Bestimmungen des SCGK können in Dienstverträgen mit Leitungsorganen von Unternehmen leistungs- und erfolgsorientierte Bezugsbestandteile festgelegt werden. Dabei ist insbesondere auf die Branchenüblichkeit, die wirtschaftliche Stellung des Unternehmens, auf die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und die Zukunftsaussichten des Unternehmens Bedacht zu nehmen. Für den Fall, dass der Dienstvertrag mit dem Leitungsorgan eines Unternehmens mit Landesbeteiligung derartige leistungs- und erfolgsorientierte variable Bezugsbestandteile vorsieht, wird regelmäßig mit dem Leitungsorgan eine Zielvereinbarung abgeschlossen, die die exakten Kriterien und Parameter vorgibt. Nur bei qualifizierter Zielerreichung gelangt die Leistungsprämie voll oder teilweise zur Auszahlung.

Auch bei Prämienzahlungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt eine Auszahlung nur dann, wenn die vertraglich vorliegenden Parameter zur Zielerreichung, beispielsweise jene einer Zielvereinbarung, erfüllt sind.

Im Folgenden sind die Antworten der Beteiligungsunternehmen betreffend Voraussetzung zu Bonuszahlungen dargestellt:

Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebs-GmbH

Die gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebs-GmbH teilt mit, dass Zielgespräche geführt und Nachträge zum Dienstvertrag erstellt werden. Bonuszahlungen werden aufgrund von Zielerreichungen genehmigt. Es gibt einen einheitlichen Kriterienkatalog betreffend Bonuszahlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Leistungskomponente, in der quantitative und qualitative Ziele präzise, terminisiert, realistisch, messbar und unmissverständlich formuliert werden.

Innovations- u. Technologietransfer GmbH

Die Innovations- und Technologietransfer Salzburg GmbH teilt mit, dass in der Regel Mittel für Projekt bezogene Leistungsprämien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kleinen Rah-

men zur Verfügung stehen, die jedoch keine Gehaltsbestandteile in den Dienstverträgen darstellen. Die grundsätzlichen Aufgaben-, Leistungs- und Jahresziele werden für jede/n einzelne/n Mitarbeiterin/Mitarbeiter über das Instrument Mitarbeiterjahresgespräch und ein Job Assignment festgelegt und bilden eine Basis für die Leistungs- und Ergebnisbeurteilung. Die Begründung der Prämie erfolgt auf Basis besonderer projektbezogener Arbeitsleistungen und wird von der Geschäftsführung leistungsbezogen bewertet und transparent dokumentiert.

Messezentrum Salzburg GmbH

Die Messezentrum Salzburg GmbH teilt mit, dass in einem Regeljahr eine Mitarbeiter-spezifische Definition der zu erreichenden Ziele erfolgt. Die Auszahlung erfolgt auf Basis des Zielerreichungsgrades und der finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens, es gibt dazu keinen Anspruch seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es gibt einen einheitlichen Kriterienkatalog für Bonuszahlungen mit Mitarbeiter-spezifischen Zielen je nach Aufgaben- und Verantwortungsgebiet. Die einheitlichen Ziele umfassen z. B. wirtschaftliche Kenngrößen, Kriterien zur Mitarbeiterführung, etc.

Museum der Moderne Salzburg Rupertinum GmbH

Das Museum der Moderne Salzburg Rupertinum GmbH teilt mit, dass Prämien sehr selektiv und ausschließlich auf Basis besonderer Leistungen vergeben werden. Die Entscheidung über die Vergabe von Prämien erfolgt durch die Geschäftsleitung (zum Teil auf Vorschlag der Teamleiterinnen/Teamleiter). Die jährlichen Mitarbeitergespräche inkl. Zielvereinbarung bilden zudem die Basis für eine strukturierte Leistungsbeurteilung und Dokumentation der erreichten Ziele.

Starre Regelungen sind nicht beabsichtigt, da damit auf individuelle Herausforderungen (z. B. außergewöhnliche Belastungen und Sonderprojekte) reagiert werden soll.

Salzburger Land Tourismus GmbH

Die Salzburger Land Tourismus GmbH teilt mit, dass Bonuszahlungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Würdigung von besonderen Leistungen, erreichten Auszeichnungen und herausragender Performance vorgenommen werden.

Salzburg Museum GmbH

Die Salzburg Museum GmbH teilt mit, dass es sich um umsatzbezogene Belohnungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Shops des Salzburg Museums handelt. Die Beträge berücksichtigen sowohl das Beschäftigungsausmaß als auch den jeweiligen Verantwortungsbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Salzburger Flughafen GmbH

Die Salzburger Flughafen GmbH teilt mit, dass es Bonuszahlungen bei Erreichung der definierten Ziele bzw. Kennzahlen gibt. Für Eintritte ab 2017 gibt es für Bonuszahlungen einen einheitlichen Kriterienkatalog mit entsprechender Gewichtung. Dieser beinhaltet die Optimie-

rung des Jahresergebnisses zum Plan, Optimierung EBITDA, Sicherung der Gewinnausschüttung und die Gesamtperformance (drei individuelle Ziele). Für Eintritte vor dem Jahr 2017 gelten noch einzelvertragliche Regelungen.

Salzburger Tierkörperverwertungs- GmbH

Die Salzburger Tierkörperverwertungs- GmbH teilt mit, dass qualitative und quantitative Kriterien wie z. B. Arbeitseinsatz, Arbeitsbereitschaft und das betriebswirtschaftliche Ergebnis bewertet werden. Für die Position des Geschäftsführers und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es unterschiedliche Bewertungskriterien.

Salzburger Regionalstadtbahn Projektgesellschaft mbH

Die Salzburger Regionalstadtbahn Projektgesellschaft mbH teilt mit, dass es derzeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaft hierzu noch keine Regelung gibt. Es gibt derzeit noch keinen einheitlichen Kriterienkatalog für Bonuszahlungen. Die Gesellschaft hat Anfang 2020 ihre operative Geschäftstätigkeit aufgenommen. Sollte zukünftig ein Prämien-Modell zur Anwendung kommen, würde dieses jedenfalls auf messbaren Kriterien (Zielerfüllung) gründen, die im Rahmen von Zielvereinbarungsgesprächen festgelegt würden.

Salzburger Verkehrsverbund GmbH

Die Salzburger Verkehrsverbund GmbH teilt mit, dass hinsichtlich Leistungsprämien folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Leistungsprämien sind grundsätzlich an Zielvereinbarungen gebunden
- Auszahlung nur nach Feststellung des Grades der Zielerreichung
- Es ist eine vertragliche Vereinbarung erforderlich
- Leistungsprämien erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten im hohen Maße ergebnisrelevant sind

SISTEG Infrastruktur Errichtungs-GmbH

Die SISTEG Infrastruktur Errichtungs-GmbH teilt mit, dass der Geschäftsführer der SISTEG seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von hervorragenden, außerordentlichen Leistungen Bonuszahlungen genehmigt.

Der Geschäftsführervertrag der SISTEG vom 28. Mai 2015, Punkt 4.3. a) und b). beinhaltet bereits die für die Bonuszahlungen vorauszusetzenden Vorgaben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten anhand deren Leistungserbringung im Ermessen des Geschäftsführers Bonuszahlungen.

Zoo Salzburg Gemeinnützige GmbH

Die Zoo Salzburg Gemeinnützige GmbH teilt mit, dass nur jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Boni erhielten, die durch die Kurzarbeit einen finanziellen Nachteil hatten. Um diesen auszugleichen erhielten Sie eine Covid-19 Bonuszahlung.

Zu Frage 14: Gibt es einen einheitlichen Kriterienkatalog für Bonuszahlungen in Betrieben mit Landesbeteiligung?

Bislang noch nicht. Seit einigen Jahren werden bei neuen Geschäftsführungsverträgen ausdifferenzierte Zielvereinbarungen abgeschlossen, die eine auf den jeweiligen Gesellschaftszweck abgestimmten Kriterienkatalog beinhalten. Der Kriterienkatalog beinhaltet budgetäre Zielsetzungen, soft facts sowie unternehmensspezifische Kennzahlen.

An einem übergeordneten Standard für alle Beteiligungsunternehmen wird entsprechend dem Antrag des Landtagsausschusses vom 16. Jänner 2019 bereits gearbeitet.

Bei der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs-GmbH, der Messezentrum Salzburg GmbH sowie der Salzburger Flughafen GmbH gibt es bereits einen einheitlichen Kriterienkatalog für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Leistungskomponente bzw. bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Messezentrum Salzburg GmbH für Eintritte nach 2017.

Siehe dazu auch die jeweiligen Antworten der Beteiligungsunternehmen zu Frage 13.

Zu Frage 14.1.: Wenn ja, welche Kriterien beinhaltet dieser Katalog?

Siehe Beantwortung der Frage 14.

Zu Frage 14.2.: Wenn nein, warum nicht?

Siehe Beantwortung der Frage 14.

Die angeführten rechtlichen Grundlagen sind die allgemeinen Voraussetzungen für die Vereinbarung von leistungs- und erfolgsorientierten Gehaltsbestandteilen. Die Detailregelungen finden sich in den jeweiligen Zielvereinbarungen, die mit den Geschäftsführungsorganen abgeschlossen werden. Diese Zielvereinbarungen sind für die verschiedenen Unternehmen, abhängig von den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen, dem wirtschaftlichen Umfeld und dem Unternehmenszweck, bislang unterschiedlich ausgestaltet.

Zu Frage 15: Wann wird es „eine eigene Vertragsschablonenverordnung für Salzburg“ geben bzw. wie ist der Stand der Dinge bei der Entwicklung einer solchen?

Seitens dem Referat 8/04 wurde bereits ein Entwurf vorbereitet, der sich gegenwärtig noch in Abstimmung befindet. In diesem Zusammenhang ist auch der neue SCGK, der mit der Stadt Salzburg akkordiert wird, entsprechend zu berücksichtigen.

Zu Frage 16: Wann kann der Landtag mit einem Endbericht der Abteilung 8 betreffend der Neuregelung der Bonifikationen rechnen?

Dies wird nach erfolgter Endabstimmung und der finalen Festlegung der weiteren Vorgangsweise erfolgen.

Ich ersuche das Hohe Haus um Kenntnisnahme dieser Anfragebeantwortung.

Salzburg, am 31. Mai 2021

Dr. Stöckl eh.