

Nr. 1-BEA der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(5. Session der 15. Gesetzgebungsperiode)

Beantwortung der Anfrage

der Abg. Essl und Steiner BA MA an die Landesregierung (Nr. 1-ANF der Beilagen)
- ressortzuständige Beantwortung durch Landeshauptmann-Stellvertreter Dr. Stöckl -
betreffend Bonuszahlungen in Betrieben mit Landesbeteiligung

Hohes Haus!

Zur Beantwortung der Anfrage der Abg. Essl und Steiner BA MA betreffend Bonuszahlungen in Betrieben mit Landesbeteiligung vom 14. Juli 2016 erlaube ich mir, Folgendes zu berichten:

Zu Frage 1: Welche Entscheidungsgründe waren für die Gewährung und die Höhe der Bonuszahlung für den Vorstand der Salzburg AG entscheidend?

Für die Vorstandsmitglieder sind leistungs- und erfolgsabhängige Prämien als variable Gehaltsbestandteile vorgesehen. Die tatsächliche Höhe richtet sich nach dem Erreichungsgrad der mit dem Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten der Salzburg AG vereinbarten Ziele. Der Zielkatalog enthält seit 2016 neben wirtschaftlichen und ergebnisabhängigen Zielen auch soziale Ziele wie Mitarbeiter- oder Kundenzufriedenheit. Ebenso wurde die Erreichung der wirtschaftlichen Ziele erschwert.

Zu Frage 2: Gibt es auch Bonuszahlungen für alle übrigen Mitarbeiter der Salzburg AG im Sinne der Gleichbehandlung und in welcher Höhe?

Für die überwiegende Mehrzahl der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Salzburg AG gilt ein erfolgsorientiertes Gehaltssystem, welches leistungs- und erfolgsabhängige Prämien als variable Gehaltsbestandteile vorsieht. Die tatsächliche Höhe der Prämien richtet sich nach dem Erreichungsgrad der mit dem jeweiligen Vorgesetzten jeweils am Jahresbeginn vereinbarten Ziele, wobei hier neben ergebnisabhängigen Unternehmens- und Bereichszielen auch individuelle Leistungs- und Kompetenzziele zum Tragen kommen.

Zu Frage 3: In welchen anderen Betrieben mit Landesbeteiligung werden Bonuszahlungen für den Vorstand genehmigt (um Auflistung nach Betrieb und Höhe der Bonuszahlungen wird gebeten)?

In folgenden weiteren Betrieben sind für Geschäftsführungsorgane leistungs- und erfolgsabhängige Gehaltszahlungen vertraglich vorgesehen bzw. wurden für eine erfolgreiche Zielerreichung im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährt:

- Innovations- und Technologietransfer Salzburg GmbH, GF Mag. Walter Haas: noch ist keine Auszahlung leistungs- oder erfolgsabhängiger variabler Gehaltsbestandteile erfolgt
- Land-Invest, GF MMag. Wolfgang Huber: € 11.890,-- brutto
- Messezentrum Salzburg GmbH, GF Michael Wagner: noch ist keine Auszahlung leistungs- oder erfolgsabhängiger variabler Gehaltsbestandteile erfolgt
- Osterfestspiele Salzburg GmbH, GF Dr. Peter Ruzicka: noch ist keine Auszahlung leistungs- oder erfolgsabhängiger variabler Gehaltsbestandteile erfolgt
- SALK, GF Dr. Paul Sungler: € 28.262,-- brutto
- Salzburger Flughafen GmbH, GF Ing. Roland Hermann: € 48.955,-- brutto
- Salzburger Flughafen GmbH, GF Mag. Karl Heinz Bohl: € 47.445,-- brutto
- Salzburger Land Tourismus GmbH, GF Leo Bauernberger, MBA: € 25.104,-- brutto
- Salzburger Parkgaragen GmbH, GF DI Alfred Denk: € 7.509,-- brutto
- Salzburger Tierkörperverwertungs-GmbH, GF Mag. Hermann Hawranek: € 9.372,-- brutto
- StandortAgentur Salzburg GmbH, GF Mag. Agnes Steger: € 11.250,-- brutto
- SISTEG, GF Ing. Gerhard Ehgartner: € 11.143,-- brutto
- Salzburger Verkehrsverbund GmbH, GF Mag. (FH) Allegra Frommer: € 13.000,-- brutto
- Zoo Salzburg Gem. GmbH, GF Mag. Sabine Grebner: € 13.900,-- brutto.

Bei Beteiligungsgesellschaften mit Minderheits-Gesellschaftsanteil des Landes Salzburg von unter 15 % (z. B. ELGA GmbH, ASFINAG Service GmbH, NADA, 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 4: Gibt es Betriebe mit Landesbeteiligung, bei denen auch alle übrigen Mitarbeiter eine Bonuszahlung erhalten?

In einzelnen Unternehmen mit Landesbeteiligung, so beispielsweise in der Salzburg AG, der SALK, der Salzburger Flughafen GmbH und der Messezentrum Salzburg GmbH werden leistungs- und erfolgsorientierte variable Gehaltsbestandteile an einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen bzw. an die gesamte Belegschaft ausbezahlt.

In der Salzburger Flughafen GmbH ist beispielsweise einmal jährlich an alle Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis länger als sechs Monate besteht, eine kollektivvertragliche und variable Sonderzahlung auszubezahlen, die insgesamt 6 % des positiven konsolidierten Betriebsergebnisses der Salzburger Flughafen GmbH beträgt und nach einem bestimmten Schlüssel auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt wird. Die Höhe dieser Sonderzahlung beträgt je Mitarbeiter höchstens jene eines Monatsgrundgehaltes.

In der SALK und der Messezentrum Salzburg GmbH werden für einzelne Mitarbeitergruppen leistungs- und erfolgsorientierte Prämienzahlungen auf Basis individueller Zielvereinbarungen geleistet.

In der Salzburg Land Tourismus GmbH und auch in anderen Gesellschaften werden grundsätzlich zwar keine leistungs- und erfolgsorientierte Prämienzahlungen vorgenommen, jedoch kann punktuell mit einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als zusätzlicher Leistungsanreiz oder projektbezogen eine Zielerreichungsprämie individuell vereinbart werden und wird diesfalls eine entsprechende Zielvereinbarung abgeschlossen.

Die Großglockner Hochalpenstraßen AG hält fest, dass diese Frage auf diesem Wege nicht zu beantworten ist, da es sich um betriebsinterne Informationen und um eine operative Angelegenheit der Gesellschaft handelt und dem Minderheitenaktionär gegenüber darüber keine Auskunftspflicht besteht. Die Großglockner Hochalpenstraßen AG hat diesbezüglich auf den § 112 AktG verwiesen.

Zu Frage 5: 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 Mitarbeiter erfolgt eine Auszahlung nur dann, wenn die vertraglichen vorliegenden Parameter zur Zielerreichung, beispielsweise jene einer Zielvereinbarung, erfüllt sind.

Zu Frage 6: Gibt es einen einheitlichen Kriterienkatalog für Bonuszahlungen in Betrieben mit Landesbeteiligung?

Nein.

Zu Frage 6.1.: Wenn ja, welche Kriterien beinhaltet dieser Katalog?

Siehe Punkt 6.

Zu Frage 6.2.: Wenn nein, warum nicht?

In den unter Frage 5 angeführten rechtlichen Grundlagen sind nur die allgemeinen Voraussetzungen für die Vereinbarung von leistungs- und erfolgsorientierten Gehaltsbestandteilen geregelt. 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, unterschiedlich ausgestaltet. Wenngleich die verschiedenen Zielvereinbarungen ähnliche Regelungsthemen beinhalten (z. B. Einhaltung von Budgetzielen, Mitarbeiterführung, etc.), so sind doch die Zielvereinbarungen allesamt unterschiedlich und individuell.

Zu Frage 6.3.: Wenn nein, ist beabsichtigt, einen Kriterienkatalog zu erstellen?

Nein, siehe Punkt 6.2.

Ich ersuche das Hohe Haus um Kenntnisnahme dieser Anfragebeantwortung.

Salzburg, am 24. August 2016

Dr. Stöckl eh.