

Landesrechnungshof Steiermark

Ergänzende Berichterstattung

vertraulich gem. L-VG



Holzcluster
Steiermark GmbH.



INHALTSVERZEICHNIS

1. GRUNDLAGEN	2
1.1 Bericht.....	2
1.2 Beschluss des Kontrollausschusses auf ergänzende Berichterstattung.....	2
1.3 Definitionen.....	3
2. ERGÄNZENDE BERICHTERSTATTUNG	5
2.1 Unternehmen mit öffentlichem Charakter	5
2.2 Freiwillige Sozialleistungen.....	5
2.3 Repräsentationsaufwand	6
2.4 Dienstvertragliche Vereinbarungen.....	7
2.5 Zusammenfassung	8

HINWEIS ZUR ANONYMISIERUNG

Gemäß Art. 52 Abs. 2 Landes-Verfassungsgesetz 2010 (L-VG) sind jene Teile des Berichtes zu bezeichnen, die der Wahrung berechtigter Geheimhaltungsinteressen, insbesondere im Hinblick auf den Datenschutz und auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, unterliegen.

Im Sinne der Bestimmung des § 32b Abs. 3 der Geschäftsordnung des Landtages Steiermark 2005, LGBl. Nr. 82/2005, zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 77/2010, mussten die entsprechenden personenbezogenen Daten sowie die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse im Text gelöscht werden.

Es wird um Verständnis gebeten, dass dadurch die Lesbarkeit des Berichtes beeinträchtigt sein könnte.

DARSTELLUNG DER PRÜFUNGSERGEBNISSE

Alle personenbezogenen Bezeichnungen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit und einfachen Lesbarkeit nur in einer Geschlechtsform gewählt und gelten gleichermaßen für Frauen und Männer.

In Tabellen und Anlagen des Berichtes können bei den Summen von Beträgen und Prozentangaben durch die EDV-gestützte Verarbeitung der Daten rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

Zitierte Textstellen werden im Bericht in kursiver Schriftart dargestellt.

Landesrechnungshof Steiermark
8010 Graz, Trauttmansdorffgasse 2
T: 0316/877-2250
E: lrh@stmk.gv.at
www.landesrechnungshof.steiermark.at

Berichtzahl: LRH 20 H 5/2011-63

1. GRUNDLAGEN

1.1 Bericht

Der Landesrechnungshof hat in Kapitel 4.10.6, freiwillige Sozialleistungen, Folgendes angeführt:

„Der freiwillige Sozialaufwand pro Mitarbeiter betrug zwischen [REDACTED] (2009) und [REDACTED] (2007).

	2006	2007	2008	2009	2010
freiwilliger Sozialaufwand	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
freiwilliger Sozialaufwand pro Mitarbeiter	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

Freiwillige Sozialleistungen dienen grundsätzlich der Mitarbeitermotivation. Auch der Geschäftsführer gewährt sich selbst solche Vorteile. Freiwillige Sozialleistungen wurden auch unter den Projektkosten verbucht.

Dem LRH entstand der Eindruck eines großzügigen Umganges mit diesem Instrumentarium, zumal es sich um ein Unternehmen mit öffentlichem Charakter handelt, welches einen wesentlichen Anteil seiner Mittel aus Zuwendungen und Zuschüssen erhält.

Der LRH empfiehlt, interne mit dem Aufsichtsrat abzustimmende Richtlinien über die künftig zu gewährenden Sozialleistungen zu implementieren.“

1.2 Beschluss des Kontrollausschusses auf ergänzende Berichterstattung

In der Ausschuss-Sitzung am 06.03.2012 wurde der Beschluss „auf Einholung einer zusätzlichen Erhebung bzw. Auskunft des Landesrechnungshofes betreffend die "freiwilligen Sozialleistungen" gemäß § 32b Abs. 2 GeoLT“ gefasst.

1.3 Definitionen

1.3.1 Sozialleistungen¹

Sozialleistungen sind ein Begriff für mannigfaltige, vornehmlich materielle Anreize wie Belohnungen der Mitarbeiter durch den arbeitgebenden Betrieb, aber auch für indirekte Personalkosten. Sie sind teilweise gesetzlich, teilweise tarifvertraglich und teilweise betrieblich geregelt.

Bei den **gesetzlichen** Sozialleistungen handelt es sich um solche Leistungen, die allen Betrieben im Rahmen der staatlichen Sozialpolitik als Zwangsleistungen auferlegt werden. Beispiele: Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung, Arbeitgeberanteile zur Krankenversicherung, Arbeitgeberanteile zur Arbeitslosenversicherung, Arbeitgeberbeiträge zu Berufsgenossenschaften (Unfallversicherung), Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Leistungen aufgrund des Mutterschutzgesetzes u.a.

Tarifliche Sozialleistungen betreffen ganz bestimmte Wirtschaftszweige und sind das Ergebnis von Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Für den einzelnen Betrieb stellen die einzelnen Sozialleistungen jedoch von außen auferlegte Zwangsleistungen dar. Beispiele: Urlaubsgeld, Erschwerniszuschläge, Wegegelder, Sonderurlaub für langjährige Betriebszugehörigkeit, Sonderurlaub für persönliche Angelegenheiten (z. B. Hochzeit, Sterbefälle, Geburt) usw.

Betriebliche Sozialleistungen werden vom Einzelbetrieb gewährt und gelten als zusätzliche **freiwillige** Leistungen. Vertragspartner ist i. d. R. der Betriebsrat (Grundlage ist eine Betriebsvereinbarung) oder ein einzelner Mitarbeiter (Grundlage ist ein Einzelvertrag). Die betrieblichen Sozialleistungen dienen dabei als Ergänzung zu den Leistungen der öffentlichen Sozialpolitik und sollen nicht in Konkurrenz zu diesen stehen. Begrenzungsfaktoren sind zum einen das Subsidiaritätsprinzip und zum anderen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes.

¹ Becker, Fred G.: Lexikon des Personalmanagements. Über 1000 Begriffe zu Instrumenten, Methoden und rechtlichen Grundlagen betrieblicher Personalarbeit. 2. Aufl. DTV-Beck 2002.

1.3.2 InsichGeschäfte

Ein Insichgeschäft (Selbstkontrahieren) liegt vor, wenn ein Rechtsgeschäft im eigenen Namen mit sich selbst als Vertreter eines Dritten abgeschlossen wird.

Insichgeschäfte, die zu einer Gefährdung der Interessen der vertretenen GmbH führen können, sind grundsätzlich unzulässig. Kontrahiert ein alleiniger Geschäftsführer für sich selbst, dann ergibt sich folgendes:

Entweder ein allfälliger Aufsichtsrat muss zustimmen (Genehmigung durch den Aufsichtsrat, der nach § 30I (1) GmbHG zur Vertretung bei der Vornahme von Geschäften mit dem Geschäftsführer berufen ist) oder die Gesellschafter müssen selbst die Genehmigung erteilen.

Insichgeschäfte ohne die erforderliche Zustimmung der Gesellschaft begründen ausdrücklich die Haftung des Geschäftsführers der Gesellschaft gegenüber.

Nicht genehmigte (Natural)bezüge an den Geschäftsführer kürzen das Eigenkapital des Unternehmens und somit das Vermögen der Eigentümer.

Nach § 18 (5) GmbHG hat ein Geschäftsführer, der Alleingesellschafter ist, unverzüglich eine Urkunde über nicht betriebsgewöhnliche Rechtsgeschäfte mit der Gesellschaft abzuschließen.

1.3.3 Treuepflicht

Die Geschäftsführer müssen in allen Angelegenheiten, die das Interesse der GmbH berühren, allein deren Wohl und nicht den eigenen Nutzen verfolgen. Dies ergibt sich aus § 25 GmbHG zur „Treuepflicht“ bzw. „Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes“. Bei Verletzung der Treuepflicht haftet der Geschäftsführer für den Schaden, wobei Schaden jede in Geld messbare Beeinträchtigung des Vermögens (=Vermögensminderung) ist. Somit ist das eigennützige Ausüben der Organstellung verboten.

2. ERGÄNZENDE BERICHTERSTATTUNG

2.1 Unternehmen mit öffentlichem Charakter

Der Landesrechnungshof hat die Holzcluster Steiermark GmbH als ein Unternehmen mit öffentlichem Charakter bezeichnet. Das Land Steiermark als Körperschaft Öffentlichen Rechts ist zu 26 % am Unternehmen beteiligt.

Der Verband ProHolz (Steiermark) als zweiter Gesellschafter besteht u.a. aus den Mitgliedern Wirtschaftskammer und Landwirtschaftskammer, die wiederum Körperschaften öffentlichen Rechts sind.

Das Unternehmen erzielt mehr als 50 % seiner Einnahmen aus öffentlichen Zuschüssen (Subventionen), Gesellschafterzuschüssen und Umsätzen mit dem Gesellschafter Verband ProHolz (Steiermark) sowie dem Holzinnovationszentrum, welches im Mehrheitseigentum von Land Steiermark und zehn Gemeinden ist.

2.2 Freiwillige Sozialleistungen

Festgestellt wurde, dass es kein unternehmensinternes Regelwerk für die Gewährung „freiwilliger Sozialleistungen“ gibt. Für die Mitarbeiter entscheidet die Geschäftsführung über die Gewährung solcher Leistungen.

Für den Geschäftsführer entscheidet allerdings keine weitere Instanz, und mangels interner Richtlinien bzw. einer Geschäftsordnung für die Geschäftsführung fehlt die Kontrolle jener Leistungen, die der Geschäftsführer sich selbst gewährt.

Im Bericht wurde zudem ausgeführt, dass freiwillige Sozialleistungen nicht nur unter diesem Konto ausgewiesen waren, sondern Konsumationen des Geschäftsführers, welche der Art nach einer freiwilligen Sozialleistung entsprechen würden, unter den Projektkosten ausgewiesen waren.

Verbucht wurden unter „freiwillige Sozialleistungen“ folgende (zum Teil wiederholte) Positionen für die Geschäftsführung und die Mitarbeiter, wobei einige der angeführten Bezeichnungen dem jeweiligen Wortlaut auf den Kontoblättern der Buchhaltung entsprechen:

Kaffeesahne, Kaffeebohnen, Milch, Kekse, Brötchen, Bier, Tee, Krapfen, Gebäck, Mittagessen für Geschäftsführer und Mitarbeiter, Jause für Geschäftsführer und Mitarbeiter, Zucker, Visa (Aufenthaltsbewilligungen) für eine Mitarbeiterin, Kosten für ein Strategieseminar, Kosten für ein internationales Symposium, Verpflegung bei Projektbesprechungen, Sandwich, Babygutscheine, Parkticket, Äpfel, Geschenkkarten, Weinverkostung (Betriebsausflug), Kosten der Betriebsausflüge, Sekt, Weihnachtsgutscheine, Aufwendungen für die Weihnachtsfeiern, Schokolade, Plundergebäck, Essig, Kaffee, Getränke, Pizza, Thermengutscheine, Nüsse (verschiedene Sorten), Dekorationsmaterial, Hotelgutscheine, Studentenfutter, Torten, Schiausflug / Weihnachtsfeier (Zugfahrt, Taxi, Schikarten, Gondelkarten, Kosten für Rodelbahn, Verpflegung), eine Kaskoversicherung für den PKW eines Mitarbeiters, Fahrt mit der Schöckelbahn für eine Mitarbeiterin, Verpackungspauschale, Catering.

Da das Unternehmen über keine Kasse verfügt, wird für Barzahlungen des Geschäftsführers bzw. der Mitarbeiter jeweils ein Beleg an das Unternehmen geschrieben. Der darauf ausgewiesene Betrag wird sodann auf das jeweilige Konto des Geschäftsführers bzw. des Mitarbeiters überwiesen. Der Buchungstext lautet jeweils „KE (Anm.: Kostenersatz) + Name der empfangenden Person“.

2.3 Repräsentationsaufwand

Bewirtungen durch den Geschäftsführer bzw. andere Mitarbeiter sind auch unter „Repräsentationsaufwand“ ausgewiesen. Unter dem Titel „Repräsentation“ wurden laut den dem LRH vorliegenden Stichproben u.a. Lieferanten bewirtet.

	2006	2007	2008	2009	2010
Repräsentationsaufwand	■	■	■	■	■

Auch unter dem Projektaufwand fanden sich (im Stichprobenverfahren) Bewirtungskosten.

2.4 Dienstvertragliche Vereinbarungen

Der Geschäftsführer erhielt im Jahr 2010 ein Bruttogehalt (inkl. Prämien und Reisekosten) [REDACTED]. Über private Kosten (wie z. B. Jause, Getränke, diverse Mittagessen) gibt es mit den Eigentümern der Gesellschaft keinerlei Vereinbarung.

Nach dem dem LRH vorliegenden Dienstvertrag des Geschäftsführers war ein Entgelt 14 mal jährlich vereinbart. Zusätzlich war eine erfolgsorientierte Komponente vorgesehen, welche in den geprüften Jahren auch immer zu 100 % gewährt wurde.

Zudem war ein Auslagenersatz vereinbart, welcher dem Geschäftsführer für Aufwendungen gewährt wurde, die er in seiner Eigenschaft als Geschäftsführer zur Verwirklichung der ihm übertragenen Tätigkeiten getätigt hat. Voraussetzung für diesen Ersatz war, dass Belege mit der Gesellschaft selbst als Rechnungsempfänger vorgelegt werden und dass diese Belege nach den jeweiligen abgabenrechtlichen Bestimmungen aus dem Titel des Auslagenersatzes anerkannt werden. Hier weist der LRH nochmals auf die in Kapitel 4.10.4 „Taggeld“ angeführte Problematik hin, dass trotz Vollverpflegung auf Dienstreisen und Seminaren (auch mit Vollpension) regelmäßig zusätzlich Taggeld ausbezahlt wurde; dies wird abgabenrechtlich nicht anerkannt.

Im Dienstvertrag waren keine freiwilligen Sozialleistungen an den Geschäftsführer vorgesehen. Nach Ansicht des LRH hätte gem. § 25 GmbHG für solche die Zustimmung des Aufsichtsrates bzw. der Eigentümer eingeholt werden müssen.

Eine Feststellung der genauen Höhe dieser freiwilligen Sozialleistungen konnte im Zuge der Überprüfung nicht erfolgen, da viele Aufwendungen – besonders bei den freiwilligen Sozialleistungen – im Nachhinein nicht mehr zuordenbar sind. So kann z. B. für Mittagessen des Geschäftsführers mit Mitarbeitern nicht eruiert werden, von wem welches Gericht und welches Getränk konsumiert wurde.

2.5 Zusammenfassung

Der Landesrechnungshof hat im Bericht „Holzcluster Steiermark GmbH“ die Empfehlung einer Richtlinie zur Regelung der künftig zu gewährenden freiwilligen Sozialleistungen ausgesprochen.

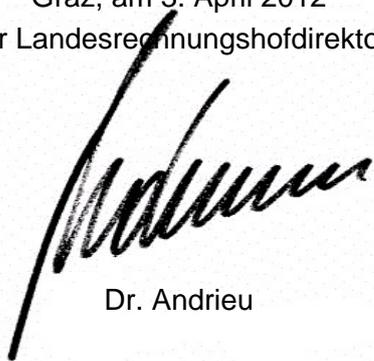
Eine derartige Regelung würde auch für Gleichmäßigkeit in der Verteilung an die Mitarbeiter sorgen.

Der Landesrechnungshof verweist an dieser Stelle weiters auf seinen Bericht „Beteiligungsverwaltung des Landes Steiermark“ aus dem Jahr 2011, in welchem Empfehlungen für das Beteiligungsmanagement ausgesprochen wurden. So wurde u.a. angeregt, einheitliche Vorgaben und Standards für die finanziellen, rechtlichen sowie organisatorischen Grundlagen für alle Beteiligungen vorzugeben. Darunter würde auch eine nach Möglichkeit einheitliche Regelung für freiwillige Sozialleistungen für alle Beteiligungen fallen.

Zudem wird auf die in diesem Bericht angeführten Leitlinien des guten Regierens und Verwaltens hingewiesen, die auch den Anspruch eines hohen ethischen Standards in jeder Handlung erheben.

Graz, am 3. April 2012

Der Landesrechnungshofdirektor:



Dr. Andrieu