

**Prüfbericht über  
betriebliche Sozialleistungen**

Bregenz, im Mai 2010

## Inhaltsverzeichnis

Vorlage an den Landtag und die Landesregierung	3
Darstellung der Prüfungsergebnisse	3
Prüfungsgegenstand und Ablauf	4
Zusammenfassung der Ergebnisse	5
<b>1 Betriebliche Sozialleistungen im Überblick</b>	<b>8</b>
1.1 Rechtsgrundlagen	8
1.2 Zweck	10
<b>2 Formen betrieblicher Sozialleistungen</b>	<b>12</b>
2.1 Geldleistungen	13
2.2 Sach- und Vorsorgeleistungen	22
2.3 Sonstige betriebliche Sozialleistungen	26
<b>3 Ansätze zur Reform der betrieblichen Sozialleistungen</b>	<b>29</b>
Abkürzungsverzeichnis	34

### **Vorlage an den Landtag und die Landesregierung**

Der Landes-Rechnungshof hat gemäß Art. 70 der Landesverfassung dem Landtag und der Landesregierung über seine Tätigkeit und die Ergebnisse seiner Prüfungen zu berichten.

Gemäß § 5 des Gesetzes über den Landes-Rechnungshof in der geltenden Fassung hat der Landes-Rechnungshof nach einer durchgeführten Gebarungsprüfung unverzüglich einen Bericht vorzulegen.

### **Darstellung der Prüfungsergebnisse**

Der Landes-Rechnungshof gibt dem Landtag und der Landesregierung in diesem Bericht einen detaillierten Überblick über die Prüfung betrieblicher Sozialleistungen im Land Vorarlberg.

Er konzentriert sich dabei auf die aus seiner Sicht bedeutsam erscheinenden Sachverhaltsdarstellungen, die Bewertung von Stärken, Schwächen und Risiken sowie die daran anknüpfenden Empfehlungen.

Berichte über die Prüfungen durch den Landes-Rechnungshof scheinen auf den ersten Blick eher nur Defizite aufzuzeigen. Dies bedeutet aber nicht, dass die Arbeit der geprüften Stellen generell mangelhaft ist, selbst wenn die Darstellung von Stärken aus deren Sicht zu kurz kommt. Vielmehr soll das oft schon vorhandene Bewusstsein über Verbesserungspotenziale und die Umsetzung der gegebenen Empfehlungen dazu beitragen, das anerkannt hohe Leistungsniveau nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit noch zu verbessern.

Bei dem Zahlenwerk wurden gegebenenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen vorgenommen.

Im Bericht verwendete geschlechtsspezifische Bezeichnungen gelten grundsätzlich für Männer und Frauen.

## **Prüfungsgegenstand und Ablauf**

Der Landes-Rechnungshof prüfte von Jänner bis April 2010 ausgewählte betriebliche Sozialleistungen von Unternehmen des Landes mit einem Beteiligungsausmaß von mindestens 50 Prozent sowie bestimmte Sozialleistungen für Landesbedienstete. Prüfungsschwerpunkte waren rechtliche Grundlagen, Art und Dimensionierung sowie Ansätze zu deren Reform.

Der Landes-Rechnungshof konzentrierte sich bei seiner Prüfung auf jene Geld-, Sach- und Vorsorgeleistungen, bei denen eine grundsätzliche Gestaltbarkeit gegeben ist. In der Detailanalyse außer Betracht blieben insbesondere betriebliche Sozialleistungen, die bundesgesetzlich geregelt sind und Beiträge der Arbeitgeber zur gesetzlichen Kranken-, Unfall, Pensions- oder Arbeitslosenversicherung betreffen.

Im vergleichenden Fokus standen Familien- und Kinderzulagen, Heiratsbeihilfen, Belohnungen bei Dienstjubiläen, Bezugsvorschüsse, Essenszuschüsse, bestimmte Sachleistungen wie Dienst- oder Werkwohnungen und sonstige betriebliche Sozialleistungen. Diese wurden bei 16 Beteiligungsunternehmen des Landes sowie bei der Abteilung Personal (PrsP) im Amt der Vorarlberger Landesregierung mittels Fragebogen erhoben, in standardisierten Interviews besprochen und erforderlichenfalls ergänzt.

Zu den geprüften Beteiligungsunternehmen gehören die

- bifo – Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg gemeinnützige GmbH (bifo),
- Fachhochschule Vorarlberg GmbH (FHV),
- Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank AG (Hypo),
- inatura – Erlebnis Naturschau GmbH (inatura),
- Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mbH (KHBG) inklusive Landeskrankenhäuser (LKH),
- Vorarlberger Kulturhäuser-Betriebsgesellschaft mbH (KUGES),
- Vorarlberger Landeskonservatorium GmbH (LKons),
- Landessportzentrum GmbH (LSZ),
- Landesvermögen-Verwaltungsgesellschaft mbH (LVV),
- Medizinische Zentrallaboratorium GmbH (MZL),
- Vorarlberger Illwerke AG (VIW),
- Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH (Vogewosi),
- Vorarlberger Informatik- und Telekommunikationsdienstleistungsgesellschaft mbH (VTG),
- Vorarlberger Tourismus GmbH (V-Tourismus),
- Verkehrsverbund Vorarlberg GmbH (VVV) und
- Wirtschafts-Standort Vorarlberg Betriebsansiedlungs GmbH (WISTO).

Die Prüfungsergebnisse wurden der Abteilung Vermögensverwaltung (IIIb) und der Abteilung Personal (PrsP) am 4. Mai 2010 sowie den Vorständen und Geschäftsführern der Beteiligungsunternehmen zur Kenntnis gebracht. Das Amt der Vorarlberger Landesregierung verzichtete mit Schreiben vom 18. Mai 2010 auf eine Stellungnahme. Einzelne Beteiligungsunternehmen gaben eine Stellungnahme ab, die vom Landes-Rechnungshof in den Prüfbericht eingearbeitet wurde.

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Betriebliche Sozialleistungen sind Leistungen von Arbeitgebern an Arbeitnehmer, die zusätzlich zu dem fest vereinbarten oder variabel gehaltenen Entgelt bezahlt werden und einen bestimmten sozialen Zweck verfolgen. Ihren Ursprung haben sie vor allem im Zeitalter der Industrialisierung, als Arbeitnehmer noch nicht auf eine sozialstaatliche Absicherung bauen konnten. Wesentliche betriebliche Sozialleistungen, die früher freiwillig waren, sind inzwischen gesetzlich geregelt oder als Ergebnis von Verhandlungen der Sozialpartner kollektivvertraglich verankert. Für Sozialleistungen von Landesbediensteten gelten vor allem die Bestimmungen in den jeweiligen Landesbedienstetengesetzen.

Einem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, seinen Mitarbeitern darüber hinaus weitere soziale Leistungen zu gewähren. Diese Leistungen können auch in Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen oder anderen innerbetrieblichen Vorgaben bzw. Richtlinien vereinbart werden. Ihre Gestaltung ist Teil der betrieblichen Sozialpolitik des jeweiligen Unternehmens und steht in Wechselwirkung zur Sozialpolitik des Staates.

Betriebliche Sozialleistungen können in Geld-, Sach- und Vorsorgeleistungen sowie sonstige Leistungen eingeteilt werden. Im Jahr 2009 zahlten das Land und bestimmte Beteiligungsunternehmen für rund 7.000 Mitarbeiter insgesamt € 9,15 Mio. an betrieblichen Sozialleistungen in Form von Geldleistungen an ihre Arbeitnehmer aus. Den größten Anteil haben die Familien- und Kinderzulagen mit € 5,66 Mio. sowie die Dienstjubiläen mit € 1,53 Mio. In der Hälfte der Beteiligungsunternehmen gibt es keine Familien- und Kinderzulagen. Neben dem Land gewähren rund ein Drittel der Beteiligungsunternehmen Essenszuschüsse. Bei zwei Beteiligungsunternehmen hat der Essenszuschuss den Charakter eines fixen Gehaltsbestandteils mit steuerrechtlicher Begünstigung.

Die Sachleistungen sind sehr unterschiedlich gestaltet und umfassen im Wesentlichen Dienst- oder Werkwohnungen bzw. Dienstkleidungen. Die in der Wirtschaft üblichen „fringe benefits“ – wie Firmenfahrzeuge und bestimmte Versicherungsleistungen – werden in den Beteiligungsunternehmen des Landes sehr restriktiv gehandhabt. Sie stehen grundsätzlich nur einigen wenigen Vorständen, Geschäftsführern oder leitenden Angestellten zu. Neben den Landesbediensteten haben vor allem die Arbeitnehmer der großen Beteiligungsunternehmen – wie der VIW, der Hypo, der Vogewosi oder der KHBG mit seinen LKH – eine betriebliche Altersvorsorge im Rahmen eines Pensionskassenmodells.

Eine Analyse der betrieblichen Sozialleistungen zeigt – ohne Berücksichtigung des jeweiligen Lohnniveaus – ein soziales Gefälle zwischen den Beteiligungsunternehmen auf. Die Landesverwaltung und die großen Unternehmen verfügen über deutlich mehr und gesellschaftspolitisch aktuellere Sozialleistungen als die anderen Beteiligungsunternehmen. Manche Unternehmen bieten keine der geprüften Sozialleistungen an. Die Möglichkeiten zu deren Reduktion wurde insbesondere bei den Ausgliederungen konsequent genutzt.

Der Zweck der betrieblichen Sozialleistungen hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich gewandelt. Standen früher die Absicherung sozialer Notwendigkeiten und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Vordergrund, zielt die betriebliche Sozialpolitik heute eher auf Mitarbeiterbindung und Motivation ab. Aufgrund von gesellschaftlichen Entwicklungen werden forthin Maßnahmen zur Altersvorsorge, zur Vereinbarung von Familie und Beruf sowie zur Gesundheitsförderung an Bedeutung gewinnen.

Bei der künftigen Gestaltung von betrieblichen Sozialleistungen gilt es, verstärkt gesellschaftspolitische und steuerrechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Die Neuausrichtung sollte weitgehend kostenneutral erfolgen. Um dies zu gewährleisten, müssen das Land und die Beteiligungsunternehmen die Wirkung einzelner betrieblicher Sozialleistungen bewerten und die administrativen Kosten erheben. Individuelle und damit stärker auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer ausgerichtete Leistungen gewinnen als Teil des betrieblichen Entgelt- und Anreizsystems zunehmend an Relevanz.

## 1 Betriebliche Sozialleistungen im Überblick

### 1.1 Rechtsgrundlagen

**Betriebliche Sozialleistungen können aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen, kollektivvertraglichen Regelungen oder grundsätzlich freiwillig gewährt werden. Der Grad der Freiwilligkeit kann eingeschränkt sein. Gestaltungspotenzial liegt in jenen Bereichen, in denen Arbeitnehmer noch keine Rechtsansprüche erworben haben.**

#### Situation

Betriebliche Sozialleistungen sind Leistungen von Arbeitgebern an Arbeitnehmer. Sie werden zusätzlich zu dem fest vereinbarten oder variabel gehaltenen Arbeitsentgelt bezahlt und verfolgen einen bestimmten sozialen Zweck.

Betriebliche Sozialleistungen können in drei Gruppen unterteilt werden. Sie werden entweder

- aufgrund von gesetzlichen Verpflichtungen,
- aufgrund von kollektivvertraglichen Regelungen oder
- grundsätzlich freiwillig gewährt.

#### Gesetzliche Verpflichtungen

Arbeitgeber sind im Rahmen der staatlichen Sozialpolitik verpflichtet, bestimmte gesetzliche Beiträge – insbesondere an Sozialversicherungsträger – zu entrichten. Beispiele sind die Arbeitgeberbeiträge für die Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Weiters zählen auch Leistungen aufgrund des Mutterschutzes oder die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu dieser Gruppe.

Für Landesbedienstete sind auch Sozialleistungen wie Familien- und Kinderzulagen, Heiratsbeihilfen, Belohnungen bei Dienstjubiläen, Bezugsvorschüsse oder bestimmte Sachleistungen auf gesetzlicher Ebene verankert. Die Bestimmungen im Landesbedienstetengesetz 1988 (LBedG 1988) oder im Landesbedienstetengesetz 2000 (LBedG 2000) gelten auch für jene Landesbediensteten, die an Beteiligungsunternehmen des Landes zur Dienstleistung zugewiesen sind.

#### Kollektivvertragliche Regelungen

Kollektivvertragliche Sozialleistungen sind das Ergebnis von entsprechenden Verhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die vereinbarten Sozialleistungen zu gewähren. Im Gegensatz zu den gesetzlichen Regelungen sind sie aber grundsätzlich kündbar oder an die Geltungsdauer der Kollektivverträge gebunden.



Vor allem in drei Beteiligungsunternehmen des Landes sind betriebliche Sozialleistungen auch kollektivvertraglich festgelegt. In den Kollektivverträgen für die Angestellten von Elektrizitätsunternehmen, für die Angestellten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs oder für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken finden sich beispielsweise Regelungen über Kinder- und Haushaltszulagen oder über Jubiläumsgelder.

#### Freiwillige betriebliche Sozialleistungen

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen umfassen alle sonstigen Sozialleistungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer. Häufig werden sie in Betriebsvereinbarungen für die gesamte Belegschaft oder individuell in Arbeitsverträgen bzw. in anderen innerbetrieblichen Richtlinien oder Vorgaben näher festgelegt. In der Praxis sind die Grenzen dieser Zuordnung fließend. Zudem kann betriebliche Übung den Grad der Freiwilligkeit mindern.

Beispiele für freiwillige betriebliche Sozialleistungen, die mittels Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sind Pensionskassenvorsorgeleistungen. Sozialleistungen, die in einzelnen Arbeitsverträgen geregelt werden, sind vor allem die private Nutzung von Firmenfahrzeugen oder die Bezahlung von bestimmten Versicherungsleistungen. Sie werden in der Praxis als „fringe benefits“ bezeichnet und sind insbesondere Führungskräften vorbehalten. Weitere Beispiele für freiwillige betriebliche Sozialleistungen sind Essenszuschüsse, Werksküchen, Beiträge für Gemeinschaftsfeiern oder für Kinderbetreuungseinrichtungen.

Bei bestimmten betrieblichen Sozialleistungen können sich Mitwirkungsrechte des Betriebsrats oder Befugnisse der Personalvertretung ergeben.

#### Bewertung

Der Großteil der Sozialleistungen der Beteiligungsunternehmen des Landes – insbesondere aber jene für Landesbedienstete – sind gesetzlich festgelegt. Für einzelne Branchen gelten weiters kollektivvertragliche Regelungen. Der Änderungsspielraum für ein einzelnes Unternehmen ist hier relativ gering. Gestaltungspotenzial besteht nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs aber vor allem im Bereich der grundsätzlich freiwilligen Sozialleistungen, solange ein Arbeitnehmer noch keine Rechtsansprüche erworben hat.

Art und Umfang der betrieblichen Sozialleistungen stehen in einem engen Zusammenhang mit dem sozialpolitischen Zweck, welchen das Land und die Beteiligungsunternehmen verfolgen.

## 1.2 Zweck

**Der Zweck von betrieblichen Sozialleistungen hat sich deutlich gewandelt. Neben den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Sozialleistungen gewinnen die freiwilligen Sozialleistungen als Teil des betrieblichen Entgelt- und Anreizsystems an Bedeutung.**

### Situation

Betriebliche Sozialleistungen sind keine neue Errungenschaft. Der überwiegende Teil stammt aus den vorigen Jahrhunderten und wurde insbesondere im Zeitalter der Industrialisierung eingeführt. Motive für die Gestaltung waren dringende soziale Notwendigkeiten. Diese unmittelbare Komponente trat in den letzten Jahrzehnten deutlich in den Hintergrund, da Arbeitnehmer durch die staatliche Sozialpolitik weitgehend abgesichert sind.

### Sozialpolitik

Arbeitgeber verfolgen mit betrieblichen Sozialleistungen nunmehr wesentlich weitgehendere Zwecke. Es sind dies insbesondere die:

- Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen
- Erhaltung und Steigerung der Arbeitsleistung
- Verbesserung des Betriebs- und Arbeitsklimas
- Identifikation mit dem Unternehmen
- Rekrutierung hoch qualifizierter Mitarbeiter
- Abfederung sozialer Härten

Die Gewährung und Gestaltung von betrieblichen Sozialleistungen ist Teil der Sozialpolitik des jeweiligen Unternehmens. Sie kann je nach Grad und Intensität umfassend oder spezifisch ausgerichtet sein.

Bei einer umfassenden Sozialpolitik werden die grundsätzlich freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen an die ganze Belegschaft gewährt. Demgegenüber wird bei einer spezifischen Sozialpolitik die Belegschaft in verschiedene Gruppen und Sektoren unterteilt. Je nach Zielgruppe werden unterschiedliche Leistungen angeboten.

In der Landesverwaltung und in manchen Beteiligungsunternehmen wird eine breite Palette an betrieblichen Sozialleistungen eingesetzt. Es finden sich sowohl umfassende als auch spezifisch ausgerichtete sozialpolitische Modelle, wobei die umfassenden überwiegen.

Die Unternehmen orientieren sich heute weiters an marktwirtschaftlichen Überlegungen. Betriebliche Sozialleistungen werden verstärkt unter Kosten-Nutzen-Relation beleuchtet und sind in den vergangenen Jahren vielfach auch reduziert worden.

Weiters dienen beim Land und bei einzelnen Beteiligungsunternehmen – wie der VIW – bestimmte betriebliche Sozialleistungen auch als Argument bei der Personalbeschaffung. Mit freiwilligen Leistungen sind Gehaltsunterschiede zur Privatwirtschaft teilweise ausgleichbar. Sie sind somit Teil der Entgeltspolitik.

### **Bewertung**

Die betrieblichen Sozialleistungen waren in den letzten Jahrzehnten einem deutlichen Wandel unterworfen. Der ursprüngliche Zweck der Für- und Vorsorge hat durch den Ausbau der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Sozialleistungen weitgehend an Bedeutung verloren.

Die betrieblichen Sozialleistungen wurden daher verstärkt als Anreiz für Mitarbeiterbindung, Erhaltung und Steigerung der Arbeitsleistung oder Verbesserung des Betriebsklimas eingesetzt. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs wird dieser sozialpolitische Zweck in der Landverwaltung und bei den Beteiligungsunternehmen derzeit nur sehr eingeschränkt erfüllt. Sozialleistungen können ihre Wirkung nämlich nur dann entfalten, wenn sie sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren und von diesen auch als Anreiz wahrgenommen werden.

Zwischen staatlicher und betrieblicher Sozialpolitik besteht eine Wechselwirkung. Idealerweise ergänzen die freiwilligen Sozialleistungen eventuell noch vorhandene Defizite im gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bereich.

## 2 Formen betrieblicher Sozialleistungen

Betriebliche Sozialleistungen können nach ihrer Form in Geld-, Sach- und Vorsorgeleistungen sowie in sonstige Sozialleistungen gegliedert werden. Neben den sonstigen Sozialleistungen werden in den Beteiligungsunternehmen des Landes vor allem Sachleistungen und Geldleistungen gewährt. Vorsorgeleistungen wie beispielsweise ein Pensionskassenmodell bieten weniger als ein Drittel der Beteiligungsunternehmen an.

### Betriebliche Sozialleistungen nach Branchen

Branche	Anzahl Unternehmen	Betriebliche Sozialleistungen			
		Geldleistungen	Sachleistungen	Vorsorgeleistungen	Sonstige
Energie/Verkehr	2	1	1	1	2
Wirtschaft	3	1	3	1	2
Gesundheit/Sport	3	3	3	2	3
Tourismus/Kultur	3	2	1	0	3
Bildung	3	1	1	0	2
Sonstige	2	1	1	1	1
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Quelle: Abteilung Personal (PrsP), Beteiligungsunternehmen  
Darstellung: Landes-Rechnungshof

Die Beteiligungsunternehmen des Landes können sechs verschiedenen Branchen zugeordnet werden:

- VIW und VVV zu Energie und Verkehr
- Hypo, VTG und WISTO zu Wirtschaft
- KHBG inkl. LKH, MZL und LSZ zu Gesundheit und Sport
- V-Tourismus, KUGES und inatura zu Tourismus und Kultur
- FHV, LKons und Bifo zu Bildung
- Vogewosi und LVV zu Sonstige

Die vom Landes-Rechnungshof analysierten betrieblichen Sozialleistungen werden am zahlreichsten in den Beteiligungsunternehmen aus dem Bereich Gesundheit und Sport gewährt. Die Beteiligungsunternehmen aus dem Bereich Bildung bieten in Relation am wenigsten dieser Sozialleistungen an.

## 2.1 Geldleistungen

**Betriebliche Sozialleistungen in Form von Geldleistungen können in fünf verschiedene Arten unterteilt werden. Das Land und die Beteiligungsunternehmen zahlten im Jahr 2009 für rund 7.000 Mitarbeiter insgesamt € 9,15 Mio. davon aus. Den größten Anteil haben mit 62 Prozent die Familien- und Kinderzulagen. Beim Essenszuschuss besteht in zwei Beteiligungsunternehmen ein Reformbedarf.**

### Situation

Die analysierten Geldleistungen können in fünf Leistungsarten eingeteilt werden. Es sind dies

- Familien- und Kinderzulagen,
- Heiratsbeihilfen,
- Dienstjubiläen,
- Bezugsvorschüsse und
- Essenszuschüsse.

Von den 16 geprüften Beteiligungsunternehmen gewähren neun Beteiligungsunternehmen mindestens eine dieser Geldleistungen. Die rechtlichen Grundlagen dafür sind unterschiedlich.

Das Land gewährt den Großteil dieser Geldleistungen entsprechend den Bestimmungen im Landesbedienstetengesetz 1988 (LBedG 1988) bzw. Landesbedienstetengesetz 2000 (LBedG 2000). Diese gesetzlichen Regelungen gelten auch für die Bediensteten in den LKH. Einzelne Beteiligungsunternehmen orientieren sich bei ihren Geldleistungen teilweise am Landes- oder Gemeindedienst und wenden deren gesetzliche Bestimmungen analog an. Es sind dies die FHV, die KHBG, die LSZ, die MZL, die Vogewosi und die V-Tourismus. Die analysierten Geldleistungen können aber auch in Kollektivverträgen für Beteiligungsunternehmen verankert sein oder sonst innerbetrieblich festgelegt werden.

### Geldleistungen nach Unternehmen im Jahr 2009

Unternehmen	Familien-/ Kinder- zulage	Heirats- beihilfe	Dienst- jubiläum	Bezugs- vorschuss	Essens- zuschuss
Land	✓	✓	✓	✓	✓
Bifo					
FHV	✓	✓	✓	✓	✓
Hypo	✓	✓	✓	✓	✓
inatura					
KHBG inkl. LKH	✓	✓	✓	✓	
KUGES			✓		
LKons					
LSZ	✓	✓	✓		
LVV					
MZL	✓	✓	✓	✓	
VIW	✓		✓	✓	✓
Vogewosi	✓	✓	✓	✓	✓
VTG					✓
V-Tourismus	✓	✓	✓		
VVV					
WISTO					

Quelle: Abteilung Personal (PrsP), Beteiligungsunternehmen  
Darstellung: Landes-Rechnungshof

Alle fünf Arten von Geldleistungen gewährten im Jahr 2009 das Land und drei Beteiligungsunternehmen. Dazu gehören die FHV, die Hypo und die Vogewosi. Bei der KHBG inkl. LKH, der MZL sowie der VIW wurden vier Arten von Geldleistungen ausbezahlt. Drei Arten von Geldleistungen erhielten die Mitarbeiter der LSZ und der V-Tourismus. Die KUGES und die VTG gewährten je eine Geldleistung.

In fünf Beteiligungsunternehmen wurden keine dieser Geldleistungen ausbezahlt. Dazu zählen die bifo, die LVV, die VVV, die WISTO, die LKons und die inatura. In dieser Darstellung blieben jedoch bei den Beteiligungsunternehmen jene Geldleistungen außer Betracht, die für Mitarbeiter geleistet werden, die vom Landes- oder Gemeindedienst zur Dienstleistung zugewiesen sind.

Im Jahr 2009 wurden im Land und den Beteiligungsunternehmen insgesamt € 9,15 Mio. an Geldleistungen ausbezahlt. Den größten Anteil davon haben mit 62 Prozent bzw. € 5,66 Mio. die Familien- und Kinderzulagen. Die Belohnungen anlässlich eines Dienstjubiläums machten 17 Prozent bzw. € 1,53 Mio. und die Essenzuschüsse 11 Prozent bzw. € 1,03 Mio. der Geldleistungen aus. An Bezugsvorschüssen wurden insgesamt € 0,83 Mio. gewährt. Das sind 9 Prozent. Den geringsten Anteil haben mit rund € 91.000 die Heiratsbeihilfen.

#### Familien- und Kinderzulagen

Familien- und Kinderzulagen werden beim Land und bei der Hälfte aller Beteiligungsunternehmen gewährt. Sie verfolgen den Zweck, einen erhöhten Haushaltsaufwand vor allem nach Eheschließung oder bei Sorgepflichten für Kinder zumindest teilweise abzugelten.

In der Regel wird die Familienzulage an verheiratete Mitarbeiter ausbezahlt. Einem nicht verheirateten oder geschiedenen Mitarbeiter gebührt sie dann, wenn

- seinem Haushalt ein Kind angehört, für das er Kinderzulage bezieht,
- er für den Unterhalt seines früheren Ehegatten aufzukommen hat oder
- er im eigenen Haushalt für seinen Vater oder seine Mutter zu sorgen hat.

Im Jahr 2009 betrug die Familienzulage für Landesbedienstete monatlich € 57,32. Sie ist bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Beschäftigungsausmaß zu aliquotieren. Gemeindebedienstete erhalten eine Haushaltszulage in selber Höhe. Dies gilt jedoch nicht für jene, die unter das Gemeindeangestelltengesetz 2005 (GAG 2005) fallen, da dieses Gesetz keine derartige Zulage mehr vorsieht.

Die Hypo zahlt die Familienzulage nach Kollektivvertrag aus. Sie ist je nach Eintrittsdatum unterschiedlich geregelt. Für verheiratete Mitarbeiter, die ab dem 1. Jänner 1993 eingetreten sind, lag die Familienzulage im Jahr 2009 monatlich bei € 40,33 bzw. bei Bezug des Alleinverdienerabsetzbetrags bei € 54,87. Bei Mitarbeitern, die vor dem 1. Jänner 1993 eingetreten sind, erhöht sich anlässlich einer Verheiratung die Bankzulage um zwei Prozentpunkte. Zusätzlich erhalten diese Mitarbeiter noch eine eigene Familienzulage. Die Höhe dieser Familienzulage orientiert sich am Landesdienst und lag im Jahr 2009 bei monatlich € 56,11. Bei der VIW gebührt jedem Angestellten mit eigenem Haushalt ein so genannter Haushaltszuschuss. Dieser ist innerbetrieblich geregelt. Lehrlinge, Feriapraktikanten und Teilzeitbeschäftigte unter 15 Wochenstunden haben keinen Anspruch auf diesen Zuschuss. Die Höhe wird nach den Kriterien verheiratet oder unverheiratet sowie vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt festgelegt. Der Haushaltszuschuss lag im Jahr 2009 zwischen monatlich € 12,50 und € 50.

Die Höhe der Kinderzulage ist im Landes- und Gemeindedienst nach der Anzahl der Kinder gestaffelt. Im Jahr 2009 reichte die Bandbreite von monatlich € 63,57 für das 1. Kind bis zu € 72,28 für das 4. und jedes weitere Kind. Die Beträge beziehen sich auf eine Vollzeitbeschäftigung und werden bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend aliquotiert.

In den Kollektivverträgen der Hypo und VIW wird die Kinderzulage an den Anspruch auf Familienbeihilfe gekoppelt. Bei der Hypo ist die Kinderzulage je nach Eintrittsdatum unterschiedlich geregelt. Mitarbeiter, die ab dem 1. Jänner 1993 eingetreten sind, erhielten im Jahr 2009 für Kinder bis zur Vollendung des 9. Lebensjahrs monatlich € 102,80. Für Kinder ab dem 10. Lebensjahr betrug die Kinderzulage monatlich € 111. Bei Mitarbeitern, die vor dem 1. Jänner 1993 eingetreten sind, erhöht sich die Bankzulage um zwei Prozentpunkte bei einem Alter des Kindes unter 10 Jahren bzw. um drei Prozentpunkte, wenn das 10. Lebensjahr überschritten worden ist. Zusätzlich erhalten diese Mitarbeiter monatlich eine Kinderzulage, die sich am Landesdienst orientiert. Sie lag im Jahr 2009 zwischen monatlich € 62,22 für das 1. Kind und € 70,75 für das 4. und jedes weitere Kind. Bei der VIW betrug die Kinderzulage im Jahr 2009 nach Kollektivvertrag monatlich € 40. Die VIW zahlt jedoch darüber hinausgehend nach einer betrieblichen Regelung im Jahr 2009 für ein Kind insgesamt € 64,30 monatlich bzw. für ein Kind mit Behinderung € 83 aus. Eine weitere Differenzierung findet nicht statt.

#### Heiratsbeihilfe

Eine Heiratsbeihilfe erhalten Mitarbeiter im Landes- und Gemeindedienst aus Anlass ihrer erstmaligen Verehelichung. Im Jahr 2009 lag die Heiratsbeihilfe bei € 900. Sie wird weiters bei sieben Beteiligungsunternehmen gewährt.

Die Vogewosi zahlt eine Heiratsbeihilfe nach Kollektivvertrag aus. Im Jahr 2009 betrug sie € 1.209,50 und wird ab einer Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Jahren ausbezahlt. Bei der Hypo existiert eine Betriebsvereinbarung, die die Höhe der Heiratsbeihilfe im Jahr 2009 mit € 654,05 regelt. In beiden Fällen wird zusätzlich zur Heiratsbeihilfe eine Geburtenbeihilfe anlässlich der Geburt eines Kindes ausbezahlt. Im Jahr 2009 betrug diese bei der Vogewosi nach Kollektivvertrag € 2.419 und bei der Hypo nach der Betriebsvereinbarung € 654,05.



## Dienstjubiläum

Insgesamt werden beim Land und in neun Beteiligungsunternehmen Belohnungen anlässlich eines Dienstjubiläums gewährt. Die Belohnungen sind sehr unterschiedlich geregelt. Die Hälfte der Beteiligungsunternehmen orientiert sich am Landes- oder Gemeindedienst. Danach werden Belohnungen in Höhe von zwei Monatsbezügen aus Anlass eines 25-, 30- und 40-jährigen Dienstjubiläums ausbezahlt.

Drei Beteiligungsunternehmen zahlen Belohnungen anlässlich des Dienstjubiläums nach Kollektivvertrag aus, teilweise ergänzt um innerbetriebliche Regelungen. Dazu gehören die Vogewosi, die Hypo und die VIW. Die Regelungen im Kollektivvertrag differieren je Branche. Dienstjubiläen werden demzufolge nach unterschiedlichen Dienstjahren und in unterschiedlicher Höhe gewährt. Die Höhe der Belohnung reicht von einem Monatsbruttogehalt beim 15-jährigen bis zu drei Monatsbruttogehältern beim 40-jährigen Dienstjubiläum. Die Vogewosi zahlt zusätzlich zu den kollektivvertraglichen Verpflichtungen eine Belohnung anlässlich des 10-jährigen Dienstjubiläums in Höhe eines halben Monatsbruttogehalts aus. Bei der Hypo wird den Mitarbeitern ab dem 10-jährigen Dienstjubiläum für die Veranstaltung einer Feier ein Zuschuss in Höhe von maximal € 220 gewährt. Ab dem 20-jährigen Dienstjubiläum erhalten die Mitarbeiter zusätzlich noch Geschenkgutscheine. Der Wert der Geschenkgutscheine erhöht sich mit der Anzahl der Dienstjahre und betrug im Jahr 2009 zwischen € 200 und € 700.

Bei der FHV erhalten die Mitarbeiter anlässlich ihres 10-jährigen Dienstjubiläums ein Jubiläumsgeschenk im Wert von € 75. In der KUGES wird nach 10, 15, 20 und 25 Dienstjahren eine Belohnung zwischen € 100 und € 300 ausbezahlt. In knapp der Hälfte aller Beteiligungsunternehmen erhalten die Mitarbeiter keine Belohnung anlässlich eines Dienstjubiläums.

## Bezugsvorschuss

Das Land genehmigt Bezugsvorschüsse sehr restriktiv. In berücksichtigungswürdigen Fällen kann einem Landesbediensteten ein unverzinslicher Bezugsvorschuss bis zur Höhe von drei Monatsbruttobezügen gewährt werden. Nach einer internen Regelung ist der Bezugsvorschuss mit € 2.180 beschränkt. Weiters wird er nur jenen Bediensteten gewährt, deren Einkommen € 2.500 nicht übersteigt. Der Bezugsvorschuss ist binnen längstens vier Jahren zurückzuzahlen. Im Jahr 2009 zahlte das Land drei Bezugsvorschüsse in Höhe von insgesamt € 4.200 aus.

Bezugsvorschüsse werden auch in einem Drittel aller Beteiligungsunternehmen gewährt. Die LKH Bludenz, Hohenems und Rankweil haben die Höhe des Bezugsvorschusses ebenfalls intern betragsmäßig begrenzt. In diesen LKH wurden im Jahr 2009 Bezugsvorschüsse zwischen maximal € 2.000 und € 2.400 gewährt. Die MZL und die KHBG orientieren sich bei der Gewährung eines Bezugsvorschusses am Landesdienst.

Bei den übrigen vier Beteiligungsunternehmen sind Bezugsvorschüsse innerbetrieblich geregelt. Sie werden häufiger gewährt als beim Land. Beispielsweise erhielten im Jahr 2009 insgesamt 32 Mitarbeiter der Hypo einen Bezugsvorschuss. Die Aufwendungen beliefen sich dabei auf insgesamt € 485.500.

#### Essenszuschuss

Essenszuschüsse werden beim Land und in fünf Beteiligungsunternehmen gewährt. Die Handhabung erfolgt sehr unterschiedlich. Im Wesentlichen werden Essenszuschüsse über einen digitalen Essensbon oder über Essensmarken vergütet. Essenszuschüsse sind bis zu einem Betrag von € 1,10 bzw. in arbeitsplatznahen Gaststätten bis zu € 4,40 pro Arbeitstag abgabenfrei. Das Land und einzelne Beteiligungsunternehmen nützen diesen steuerrechtlichen Vorteil. Weiters unterhalten das Land und drei Beteiligungsunternehmen eine Kantine.

Die Bediensteten des Landes erhielten im Jahr 2009 einen Zuschuss zum Mittagessen in Höhe von € 3,10 pro Mittagessen. Voraussetzung ist, dass der Bedienstete unmittelbar vor oder nach der Mittagspause Dienst verrichtet. Ein Anspruch besteht nicht an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, an Urlaubstagen, im Krankenstand und bei Anlässen, bei denen der Dienstgeber die Verpflegungskosten übernimmt (z.B. Weiterbildungen oder Dienstreisen). Dies wird anhand der Zeiterfassung automationsunterstützt geprüft. Der Essenszuschuss wird dann gewährt, wenn sich der Bedienstete mit dem dafür vorgesehenen digitalen Essensbon (digibon) am elektronischen Lesegerät der jeweiligen Vertragsgaststätte registriert. Die Abrechnung erfolgt elektronisch. Ausbezahlt wird der Essenszuschuss monatlich im Nachhinein im Wege der Gehaltsabrechnung. Im Jahr 2009 wurden € 412.500 an Essenszuschüssen ausbezahlt. Die Bestimmungen über die Gewährung eines Zuschusses zum Mittagessen sind in einer Richtlinie geregelt. Auch die Bediensteten des Landesschulrats und der Landtagsklubs erhalten diesen Essenszuschuss vom Land. Durch die Einführung des digitalen Essensbons in den Jahren 2002 und 2003 konnte das Land sowohl den Verwaltungsaufwand als auch die Kosten für Essenszuschüsse deutlich senken. Der Aufwand reduzierte sich vom Jahr 2001 auf das Jahr 2004 um € 114.000.

Den Bediensteten in den Straßenbauhöfen und dem Landesflussbauhof des Landes wird anstatt dem Zuschuss zum Mittagessen ein Verpflegungszuschuss gewährt. Den Verpflegungszuschuss erhält ein Bediensteter, wenn die Einnahme des Mittagessens in seiner Wohnung wegen zu großer Entfernung nicht zumutbar ist, die Arbeitszeit mindestens fünf Stunden dauert und keine Möglichkeit besteht, sich in einer Betriebsküche zu verpflegen. Im Jahr 2009 betrug der Zuschuss € 4,36 pro Arbeitstag und ist lohn- und sozialversicherungspflichtig. Insgesamt 81 Bedienstete erhielten im Jahr 2009 einen Verpflegungszuschuss in Höhe von insgesamt € 8.300.

Die Mitarbeiter der VTG können in der Werksküche der Vorarlberger Kraftwerke AG (VKW) zu Mittag essen. Der Zuschuss zum Mittagessen beträgt € 2,36. Im Jahr 2009 zahlte die VTG insgesamt € 3.300 an Essenszuschüssen aus. Die Registrierung erfolgt mittels digitaler Stempelkarte. Die Bestimmungen zur Gewährung eines Essenszuschusses sind in einer innerbetrieblichen Regelung festgehalten.

Die FHV lehnt sich bei der Gewährung des Essenszuschusses grundsätzlich an die Bestimmungen des Landes an. Im Jahr 2009 betrug der Essenszuschuss € 2,70 pro Mittagessen in der Kantine der FHV. Die Erfassung erfolgt – wie beim Land – über ein elektronisches Lesegerät mit dem digibon.

Bei der Vogewosi erhalten die Mitarbeiter Essensmarken. Dabei erfolgt eine Differenzierung nach Wohnort und Eintrittsdatum. Mitarbeiter, die in Dornbirn wohnen und vor August 2006 bei der Vogewosi beschäftigt waren, erhalten keine Essensmarken. Auswärts wohnende Mitarbeiter, die vor August 2006 beschäftigt waren, erhalten jährlich 180 Essensmarken zu je € 4,40. Alle anderen Mitarbeiter, die ab August 2006 beschäftigt sind, haben Anspruch auf jährlich 180 Essensmarken zu je € 2,85. Die Essensmarken können bei ausgewählten Vertragsgaststätten eingelöst werden. Im Jahr 2009 wurden insgesamt € 43.200 an Essensmarken abgerechnet. Die Abrechnung erfolgt manuell mit den Vertragsunternehmen. Die Bestimmungen über die Gewährung von Essensmarken wurden in einem Beschluss des Aufsichtsrats geregelt.

Bei der Hypo haben Mitarbeiter mit einem unbefristeten Dienstverhältnis Anspruch auf 20 Essensbons zu je € 4 pro Monat für elf Monate im Jahr oder auf 22 Essensbons zu je € 1,10 für elf Monate im Jahr mit einer zusätzlichen Vorsorgeversicherung als Zukunftssicherung. Die Hypo zahlt dabei dem Mitarbeiter für ein volles Kalenderjahr eine Einmalprämie in Höhe von jährlich € 300 ein. Die Essensbons können in ausgewählten Vertragsgaststätten eingelöst werden. Im Jahr 2009 wurden insgesamt € 432.400 an Essensbons abgerechnet.

Bei der VIW sind die Mitarbeiter angehalten, entweder in der Betriebskantine oder in den Vertragsgaststätten der VIW Mittag zu essen. Bei einem Mittagessen in den Vertragsgaststätten werden die Mitarbeiter mit einem Betrag bis zu € 4,44 unterstützt. Die Abrechnung mit den Vertragsgaststätten erfolgt manuell. Haben die Bediensteten weder die Möglichkeit in der Betriebskantine noch in einer Vertragsgaststätte Mittag zu essen, erhalten sie einen Essenszuschuss in Höhe von € 4,44 je Mittagessen. Der Anspruch auf den Zuschuss zum Mittagessen beruht auf einer innerbetrieblichen Regelung.

Die Mitarbeiter der KHBG inkl. LKH und der MZL erhalten keinen Essenszuschuss. Jedoch haben sie die Möglichkeit, zu begünstigten Preisen in der Betriebskantine zu essen. Im Jahr 2009 kostete ein Mittagessen € 2,85.

## **Bewertung**

Die Geldleistungen des Landes und der Beteiligungsunternehmen beruhen auf verschiedenen rechtlichen Grundlagen und sind sehr unterschiedlich gestaltet. Dennoch weisen alle diese Sozialleistungen einen überwiegend traditionellen und umfassenden Charakter auf.

Der Aufwand für Familien- und Kinderzulagen ist mit € 5,66 Mio. im Jahr 2009 am höchsten, obwohl nur die Hälfte der Beteiligungsunternehmen diese Zulagen gewährt. Im GAG 2005 wurde die Haushaltszulage bereits abgeschafft.

Der Landes-Rechnungshof stellt fest, dass die großen Beteiligungsunternehmen einen höheren finanziellen Spielraum für die Gestaltung der Geldleistungen haben. Insbesondere bei den Dienstjubiläen – für die im Jahr 2009 insgesamt € 1,53 Mio. bezahlt wurden – fällt dieser Unterschied deutlich auf.

Auch Art, Höhe und Abwicklung der Essenszuschüsse – die nur das Land und fünf Beteiligungsunternehmen gewähren – differieren. Die volle steuerliche Begünstigung mit € 4,40 nutzen lediglich zwei Beteiligungsunternehmen aus. Das Land gewährt einen Essenszuschuss in der Höhe von € 3,10.

Die Hypo und die Vogewosi gewähren Essenszuschüsse als fixe Gehaltsbestandteile zum Bruttogehalt und rechnen diese manuell über Essensbons ab. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs verliert der Essenszuschuss damit den Charakter einer Aufwandsentschädigung und kann die Möglichkeit einer nicht steuerbegünstigten Verwendung erhöhen. Das Land hat im Jahr 2003 entsprechend reagiert und die Abwicklungspraxis geändert. Der administrative Aufwand konnte reduziert und Einsparungen erzielt werden. Die Kombination Essenszuschuss und Vorsorgeleistung der Hypo ist nicht attraktiv genug, da ein deutlicher finanzieller Vorteil des vollen Essenszuschusses gegeben ist.

Für die Arbeitnehmer besteht ein deutlicher Unterschied, ob das Land als Dienstgeber oder als Eigentümer agiert. Bei den Ausgliederungen und Neugründungen hat das Land als Eigentümer die Geldleistungen weitgehend eingestellt.

## **Empfehlung**

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Essenszuschüsse ausschließlich als Aufwandsentschädigung mit digitaler Registrierung und Abrechnung zu gewähren.

**Stellungnahme  
VIW**

*Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die Essenszuschüsse ausschließlich als Aufwandsentschädigung mit digitaler Registrierung und Abrechnung zu gewähren. Illwerke vkw wird diese Empfehlung prüfen. Wir gehen jedoch derzeit davon aus, dass die nicht digitale Verrechnung mit den Vertragsgaststätten den Digibon im betriebswirtschaftlichen Ergebnis zumindest ebenbürtig ist.*

**Stellungnahme  
WISTO**

*Die WISTO teilt die Ansicht des Landes-Rechnungshofs, wonach Geldleistungen (Familien- und Kinderzulagen, Heiratsbeihilfen, Dienstjubiläen, Bezugsvorschüsse sowie Essenszuschüsse) in der Wahrnehmung von Mitarbeitern eher den Charakter eines Lohnbestandteils als den eines Anreizes, z.B. zur Steigerung der Arbeitsleistung haben, zumal sie sich nur eingeschränkt an den Bedürfnissen von Mitarbeitern orientieren. Es ist von Seiten der WISTO daher nicht geplant, Geldleistungen als freiwillige betriebliche Sozialleistungen zu gewähren.*

## 2.2 Sach- und Vorsorgeleistungen

**Sachleistungen werden in den Beteiligungsunternehmen des Landes überwiegend als Dienst- oder Werkswohnungen und Dienstkleidung zur Verfügung gestellt. Dienstfahrzeuge und Versicherungsleistungen werden sehr restriktiv gewährt. Beim Land und in den großen Beteiligungsunternehmen ist als zweite Säule der Altersvorsorge ein Pensionskassenmodell eingerichtet.**

### Situation

Zu den Sachleistungen gehören Dienst- oder Werkswohnungen, Dienstkleidung sowie Dienstfahrzeuge. Daneben werden in drei Beteiligungsunternehmen Versicherungsleistungen wie Lebensversicherungsprämien oder Kollektivunfallversicherungen gewährt. Die Lebensversicherungsprämien stellen einen Altbestand aus früheren Verträgen dar und werden daher nur für eine geringe Anzahl an Mitarbeitern geleistet. Eine Kollektivunfallversicherung wird in zwei Beteiligungsunternehmen für alle Mitarbeiter gewährt.

### Dienst- bzw. Werkswohnungen

Das Land besitzt in verschiedenen Gemeinden Vorarlbergs insgesamt 38 Wohnungen, die sie Landesbediensteten als Dienst- oder Werkswohnung gegen eine angemessene Vergütung zur Verfügung stellt. Dienstwohnungen sind als Hausmeisterwohnungen zweckgebunden. Werkswohnungen können dagegen allgemein vergeben werden. Bei der Vergabe werden auch soziale Aspekte berücksichtigt. Die Höhe der Miete wird bei der Vergabe festgesetzt. Die Bestimmungen über die Vergabe von Dienstwohnungen sind in mehreren Erlässen geregelt. Die Miete für Dienst- bzw. Werkswohnungen wird über das Gehalt abgezogen sowie mit einem entsprechenden Sachbezug verrechnet.

Dienst- oder Werkswohnungen stellen auch neun Beteiligungsunternehmen ihren Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen zur Verfügung. Bei der LSZ, der Vogewosi und der KUGES wird jeweils dem Hausmeister eine Dienstwohnung bereitgestellt. Zusätzlich wohnt bei der LSZ der gewerberechtliche Geschäftsführer in einer Dienstwohnung. Die Vogewosi muss sich als gemeinnützige Wohnungsgesellschaft bei der Höhe der Miete nicht an marktübliche m<sup>2</sup>-Preise halten, sondern kann lediglich eine kostendeckende Miete verrechnen. Aus diesem Grund fällt bei den Mitarbeitern der Vogewosi kein Sachbezug für eine Dienstwohnung an.

Die VIW hat in verschiedenen Gemeinden Vorarlbergs insgesamt 246 Werkswohnungen, die sowohl den Mitarbeitern als auch Externen zur Verfügung gestellt werden. Derzeit sind etwa ein Drittel der Werkswohnungen an Externe vermietet. Für eine Werkswohnung wird den Mitarbeitern ein Sachbezug verrechnet, sofern dies steuerlich erforderlich ist. Die Miete wird über das Gehalt abgerechnet. Weiters besitzt die VIW sechs Werksunterkünfte, die für Mitarbeiter zur Freizeitnutzung bzw. zur temporären Unterbringung bestimmt sind. Die Mitarbeiter zahlen für diese Wohnungen ein Entgelt zur Deckung der Betriebskosten.

Die LKH haben für ihre Mitarbeiter insgesamt knapp 400 Dienstwohnungen. Diese sind teilweise im Besitz der KHBG und teilweise angemietet. Die Mietpreise werden unter Berücksichtigung der Indexsteigerung jährlich neu festgesetzt.

#### Dienstkleidung

Dienstkleidung wird insbesondere zur Verfügung gestellt, um Arbeitnehmerschutzbestimmungen bzw. hygienische Vorschriften einzuhalten. Dienstkleidung erhalten daher vorwiegend Mitarbeiter im Bauwesen, in den LKH oder bei der MZL.

#### Dienstfahrzeuge

Beim Land haben die Abteilungen im Bereich Bauwesen sowie die Bezirkshauptmannschaften fix zugeteilte Dienstautos. Diese werden für Fahrten zwischen Dienststelle und Dienstverrichtungsort bereitgestellt. Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, das ihm zugeteilte Dienstfahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnort und Dienststelle bzw. Wohnort und Dienstverrichtungsort zu gebrauchen. Dem Mitarbeiter wird dafür eine monatliche Pauschale als Sachbezug verrechnet. Eine darüber hinaus gehende private Nutzung ist grundsätzlich nicht gestattet. Alle übrigen Mitarbeiter können für einzelne Dienstfahrten so genannte Poolautos benützen. Die Bestimmungen für die Benützung von Kraftfahrzeugen für dienstliche Zwecke sind in einer Richtlinie geregelt.

Vier Beteiligungsunternehmen des Landes stellen unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls Dienstfahrzeuge bzw. Poolautos zur Verfügung. Den Mitarbeitern der V-Tourismus stehen zwei Firmenautos zur Verfügung, die auch privat genutzt werden können. Für jeden privat gefahrenen km hat der Mitarbeiter € 0,51 an die GmbH rückzuerstatten.

Bei der Hypo erhalten Führungskräfte sowie Außendienstmitarbeiter mit hoher km-Leistung ein Dienstfahrzeug. Dafür wird ein entsprechender Sachbezug verrechnet. Das Firmenauto kann auch privat genutzt werden. Der Tarif pro privat gefahrenen km ist je nach Verbrauch des Dienstautos unterschiedlich und wird dem Mitarbeiter am Jahresende verrechnet. Allen anderen Mitarbeitern stehen für Dienstfahrten die Poolautos zur Verfügung.

Bei der KHBG haben die beiden Geschäftsführer Anspruch auf ein Firmenauto. Dafür wird ihnen monatlich ein Sachbezug verrechnet. Für die private Nutzung wird zusätzlich ein Tarif von € 0,10 pro km verrechnet. Mitarbeiter der VTG können für Dienstfahrten die Poolautos VW mitbenutzen.

#### Altersvorsorge

Mit 1. Jänner 2003 hat das Land für alle Bediensteten ein Pensionskassenmodell eingeführt. Das Land bezahlt als Dienstgeber 0,85 Prozent der Bruttobezüge in eine Pensionskasse ein. Die Bediensteten haben die Möglichkeit, freiwillig noch zusätzliche Beträge einzuzahlen. Das Pensionskassenmodell des Landes nutzen auch die LKH und die MZL. Eine Pensionskassenregelung haben weiters die Hypo, die VIW und die Vogewosi.

#### Bewertung

In den Beteiligungsunternehmen werden Sachleistungen auf der Basis von kollektivvertraglichen Grundlagen, Betriebsvereinbarungen oder innerbetrieblichen Regelungen oder Richtlinien gewährt. In der Landesverwaltung sowie in zehn Beteiligungsunternehmen wurde im Jahr 2009 zumindest eine der vom Landes-Rechnungshof nachgefragten Sachleistungen zur Verfügung gestellt.

Das Land und die Beteiligungsunternehmen gewähren nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs die eher in der Privatwirtschaft üblichen „fringe benefits“ sehr restriktiv. Demzufolge sind Sachleistungen wie Dienstfahrzeuge oder Zusatzversicherungen nur in wenigen Dienstverträgen vereinbart.

Die private Altersvorsorge gewinnt zunehmend an Bedeutung. Dementsprechend positiv bewertet der Landes-Rechnungshof die Pensionskassenmodelle als zweite Säule der Altersvorsorge. Über eine Pensionskassenregelung verfügen zum Zeitpunkt der Prüfung nur das Land und die großen Beteiligungsunternehmen. Während beim Land bereits ein Drittel der Bediensteten die Möglichkeit von Eigenbeiträgen nützen, ist der Nutzungsgrad in den Beteiligungsunternehmen laut Auskunft der Personalverantwortlichen derzeit noch gering.

#### Stellungnahme Hypo

*Cirka 17 Mitarbeitern der Hypo wurde im Jahr 2009 ein eigenes Dienstfahrzeug, bei unbegrenzt möglicher Privatnutzung, zugeteilt. Mit Jahresende wurde in der Regel der Tarif pro privat gefahrenem Kilometer, je nach Verbrauch des Dienstaautos, unterschiedlich verrechnet. Ein entsprechender Sachbezug wurde monatlich berücksichtigt. Allen anderen Mitarbeitern stehen, gemäß Arbeitsanweisung, die Poolautos für Dienstfahrten zur Verfügung*



**Stellungnahme  
WISTO**

*Die WISTO gewährt ihren Mitarbeitern bislang keine Sach- und Vorsorgeleistungen (Dienst- bzw. Werkwohnungen, Dienstkleidung, Dienstfahrzeuge, Altersvorsorge). Aus Sicht der Gesellschaft sind Leistungen im Bereich Wohnen, Dienstkleidung bzw. Dienstfahrzeuge nicht sinnvoll und branchenunüblich. Es ist somit nicht geplant, Leistungen solcher Art zu implementieren. Allerdings teilt die WISTO die Ansicht des Landes-Rechnungshofs, dass der betrieblichen Altersvorsorge in Zukunft eine höhere Bedeutung geschenkt werden muss. Eine Implementierung eines Pensionskassenmodells unter optimaler Nutzung steuerrechtlicher Vorteile wird von Seiten der Gesellschaft daher geprüft. Für eine positive Entscheidung hinsichtlich einer Implementierung sind jedoch folgende Erfordernisse notwendig: erstens, muss die Kostenneutralität gewährleistet sein (d.h. der Vorteil für den einzelnen Mitarbeiter erwächst lediglich aus einem steuerlichen Vorteil und nicht aus einer Erhöhung der Mitarbeiter-Kosten aus Sicht der Gesellschaft); zweitens, der Verwaltungsaufwand darf durch die Implementierung nicht unverhältnismäßig ansteigen; drittens, ein zu wählendes Modell muss Anreiz für eine Erhöhung der privaten Altersvorsorge sein (z.B. ein verpflichtend kombiniertes Modell mit Anlehnung an das im Jahr 2003 durch das Land Vorarlberg eingeführte Modell).*

### 2.3 Sonstige betriebliche Sozialleistungen

**In nahezu allen Beteiligungsunternehmen des Landes werden Gemeinschaftsveranstaltungen wie Betriebsausflüge und Weihnachtsfeiern finanziell unterstützt. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Motivation und Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Häufig werden zusätzlich vom Betriebsrat verschiedene Sozialleistungen wie eine kostenlose Gripeschutzimpfung oder Wellnesschecks angeboten.**

<b>Situation</b>	Zu den sonstigen betrieblichen Sozialleistungen gehören vor allem Beiträge für Betriebsausflüge oder Weihnachtsfeiern sowie Beiträge für Kinderbetreuungseinrichtungen. Beiträge für Gemeinschaftsveranstaltungen werden in fast allen Beteiligungsunternehmen gewährt.
Betriebsausflug	<p>Das Land unterstützt Betriebsausflüge durch einen Beitrag zu den Kosten in Höhe von jährlich € 50 pro Bediensteten.</p> <p>Auch der Großteil der Beteiligungsunternehmen leistete im Jahr 2009 einen finanziellen Beitrag zu Betriebsausflügen. Entweder werden vom Arbeitgeber die anfallenden Kosten übernommen oder der Betriebsausflug wird durch einen festgelegten Beitrag pro Mitarbeiter unterstützt. Jene Beteiligungsunternehmen, die die Höhe des Beitrags nach der Anzahl der Mitarbeiter festlegen, zahlten im Jahr 2009 überwiegend € 70 oder € 75 pro Person. Einige Beteiligungsunternehmen gewähren denselben Beitrag auch für eine Begleitperson.</p>
Weihnachtsfeier	Für Weihnachtsfeiern gewährt das Land jährlich einen Beitrag in Höhe von € 25 pro Bediensteten. Für die Abteilungen des Amtes der Landesregierung in Bregenz sowie einige umliegende Dienststellen wird die Weihnachtsfeier zentral organisiert. Eine Weihnachtsfeier wird auch in nahezu allen Beteiligungsunternehmen durchgeführt und finanziell unterstützt. Wie beim Betriebsausflug leisten Beteiligungsunternehmen auch für die Weihnachtsfeier entweder einen festgelegten Beitrag pro Mitarbeiter oder sie übernehmen die Kosten.
Kinderbetreuungseinrichtungen	Für Kinder von Landesbediensteten gibt es in Bregenz eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung, die von der Personalvertretung des Landes eingerichtet wurde. Das Land stellt für den Betrieb der Kinderbetreuungseinrichtung die Räumlichkeiten zur Verfügung und unterstützt diese zusätzlich mit einem jährlichen Beitrag in Höhe von € 40.000.

In Feldkirch ist für Kinder von Bediensteten der KHBG und des LKH Feldkirch sowie in Rankweil für Kinder von Bediensteten des LKH Rankweil ein Ganztageskindergarten eingerichtet. Der Abgang, der sich aus dem Betrieb der Kindergärten ergibt, wird von der KHBG gedeckt. Das waren im Jahr 2009 insgesamt rund € 485.000. In den LKH Hohenems und Bludenz gibt es derzeit keinen Betriebskindergarten.

#### Sonstige

Einige Beteiligungsunternehmen des Landes gewähren zudem branchenspezifische Sozialleistungen. Beispielsweise haben Mitarbeiter der VIW Anspruch auf vergünstigte Karten für die Benützung der Anlagen der Illwerke-Seilbahn-Betriebsgesellschaft und der Silvretta-Hochalpenstraße oder erhalten begünstigte Pauschalsätze für Hausanschlüsse. Für Mitarbeiter der Hypo ist die Kontoführung kostenfrei. Außerdem gibt es spezielle Mitarbeiterkonditionen für Finanzierungen und Veranlagungen.

Die Vogewosi gewährt ihren Mitarbeitern ein Dienstgeberdarlehen für Wohnbauzwecke. Bei der inatura ist der Eintritt für Mitarbeiter und deren Verwandte frei.

Beispielsweise leisten zwei Beteiligungsunternehmen Beiträge zur Gesundheitsvorsorge. Bei der Hypo ist eine betriebliche Gesundheitsförderung eingerichtet. Diese umfasst verschiedene Mitarbeiterveranstaltungen zum Thema Ernährung, Bewegung und mentale Fitness. Außerdem gewährt die VIW jährlich einen Beitrag in Höhe von € 28 pro Mitarbeiter für Sport- und Kulturaktivitäten.

Schließlich werden im Land und in einigen Beteiligungsunternehmen vom Betriebsrat verschiedene Sozialleistungen angeboten. Das sind beispielsweise eine kostenlose Gripeschutzimpfung, vergünstigte Tarife für Fitnesscenter, Wellnesschecks oder diverse Kultur- und Sportveranstaltungen.

#### Bewertung

Die sonstigen betrieblichen Sozialleistungen sind ein wesentlicher Teil des sozialpolitischen Anreizsystems. Sie dienen weitgehend der Motivation und der Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Dementsprechend finden Betriebsausflüge und Weihnachtsfeiern sowohl beim Land als auch bei nahezu allen Beteiligungsunternehmen statt.

Aus dem Kerngeschäft einzelner Beteiligungsunternehmen resultieren auch branchenspezifische Sozialleistungen wie vergünstigte Liftkarten oder Sonderkonditionen bei Spar- und Kreditzinsen. Derzeit unterstützen vor allem das Land und die großen Beteiligungsunternehmen – wie die VIW und die Hypo – eine aktive Gesundheitsförderung ihrer Beschäftigten.

Auch bieten neben dem Land nur wenige Beteiligungsunternehmen eine Unterstützung für die Kinderbetreuung oder gar einen Kindergartenplatz an. Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs sind aber gerade Beiträge zur Gesundheitsvorsorge und die aktive Unterstützung in der Kinderbetreuung dazu geeignet, die breite Palette an gesetzlichen und kollektivvertraglichen Sozialleistungen zu ergänzen.

**Stellungnahme  
VIW**

*Im Prüfbericht wird darauf hingewiesen, dass Mitarbeiter des Unternehmens begünstigte Pauschalansätze für Hausanschlüsse erhalten. Diese Regelung wurde in den vergangenen zehn Jahren nur von einem Mitarbeiter in Anspruch genommen. Sie entfällt zukünftig.*

**Stellungnahme  
WISTO**

*Der Prüfbericht des Landes-Rechnungshofs stellt fest, dass freiwillige Sozialleistungen den Mitarbeitern der Wirtschafts-Standort Vorarlberg Betriebsansiedlungs GmbH (WISTO) bis dato nicht gewährt werden. Dies gilt insbesondere für Geldleistungen sowie Sach- und Vorsorgeleistungen. Eine Ausnahme stellen die sonstigen betrieblichen Sozialleistungen dar. In diesem Bereich der Sozialleistungen finden jährlich eine Weihnachtsfeier sowie ein Betriebsausflug statt. Die Kosten für diese beiden Veranstaltungen trägt zur Gänze die Gesellschaft. Die Angaben die WISTO betreffend, welche im Entwurf des Berichts getätigt werden, sind inhaltlich richtig und vollständig.*

*Die WISTO gewährt sonstige betriebliche Sozialleistungen lediglich in Form von „Social Events“ (Weihnachtsfeier und Betriebsausflug), deren Kosten gänzlich durch die Gesellschaft getragen werden. Diese Maßnahmen tragen der Teambildung bei und steigern letztlich die Motivation und Arbeitsleistung von Mitarbeitern. Aufgrund der Tatsache, dass durch das sehr spezifische Geschäft der WISTO eine hohe Leistungsqualität dauerhaft nur durch eine möglichst geringe Mitarbeiterfluktuation erreicht werden kann, wird dem Bereich Teambildung auch in Zukunft besondere Bedeutung geschenkt.*

*Weitere sonstige betriebliche Sozialleistungen (Kinderbetreuung, Gesundheitsvorsorge) sind aufgrund der Kleinheit der Gesellschaft (Verwaltungsaufwand) sowie der sehr unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeiter derzeit nicht sinnvoll.*

### 3 Ansätze zur Reform der betrieblichen Sozialleistungen

**Bei der künftigen Gestaltung von betrieblichen Sozialleistungen gilt es, verstärkt gesellschaftspolitische und steuerliche Aspekte zu berücksichtigen. Derzeit fehlt die Transparenz über die Wirkung der Sozialleistungen und deren administrative Kosten.**

#### Situation

Die betrieblichen Sozialleistungen unterliegen im Lauf der Zeit einem ähnlichen Wandel wie die gesellschaftlichen Werte. Vielfach sind es auch externe Faktoren – wie staatliche Initiativen und Programme – die zu neuen Leistungen führen. Dies gilt beispielsweise für die betriebliche Altersvorsorge und für die Kinderbetreuung.

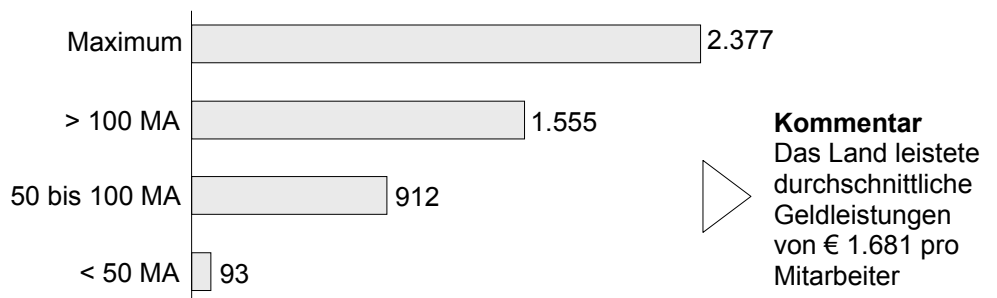
Die Analyse der betrieblichen Sozialleistungen zeigt – ohne Berücksichtigung des jeweiligen Lohnniveaus – ein soziales Gefälle zwischen großen und kleinen Unternehmen. Die Landesverwaltung und die größeren Beteiligungsunternehmen verfügen über mehr und gesellschaftspolitisch aktuellere Sozialleistungen als die mittleren und kleinen Beteiligungsunternehmen.

Mittlere und kleine Beteiligungsunternehmen gewähren weitgehend traditionelle Sozialleistungen wie Familien- und Kinderzulagen. Mehrere kleine Beteiligungsunternehmen haben keine derartigen Sozialleistungen. Besonders deutlich wird dies bei jenen Beteiligungsunternehmen, die durch Ausgliederungen entstanden sind und neue Arbeitnehmer bei den jeweiligen Gesellschaften anstellen. Die Möglichkeiten zur Reduktion der betrieblichen Sozialleistungen wurden bei den Ausgliederungen konsequent genutzt.

#### Durchschnittliche Geldleistungen

Insbesondere bei der Betrachtung der durchschnittlichen Geldleistungen pro Mitarbeiter (MA) ist ein deutlicher Unterschied zwischen den kleinen und großen Beteiligungsunternehmen erkennbar.

**Durchschnittliche Geldleistungen pro Mitarbeiter in den  
Beteiligungsunternehmen im Jahr 2009**  
Beträge in €



Quelle: Abteilung Personal (PrsP), Beteiligungsunternehmen  
Darstellung Landes-Rechnungshof

Beteiligungsunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern leisteten im Jahr 2009 durchschnittlich € 93 an Geldleistungen pro Mitarbeiter. Bei jenen Unternehmen, die mehr als 100 Mitarbeiter beschäftigen, lagen die durchschnittlichen Geldleistungen pro Mitarbeiter bei € 1.555 jährlich. Das Land liegt mit € 1.681 im Jahr 2009 über dem Durchschnitt.

Die betrieblichen Sozialleistungen pro Mitarbeiter erhöhen sich durch Einbeziehung der Sach- und Vorsorgeleistungen noch zusätzlich.

Verwaltungs-  
aufwand

Je größer und vielfältiger der Umfang der betrieblichen Sozialleistungen ist, desto höher ist auch der Verwaltungsaufwand. Dies trifft sowohl für die gesetzlichen und kollektivvertraglichen als auch für die anderen betrieblichen Sozialleistungen zu. Besonders hoch ist der Verwaltungsaufwand bei der manuellen Abwicklung der Essenzuschüsse.

Derzeit liegen keine detaillierten Kosten-Nutzen-Berechnungen einzelner betrieblicher Sozialleistungen vor. Weiters fehlt die Transparenz über die Abwicklungskosten der einzelnen Leistungen. Diese waren bisher weder in der Landesverwaltung noch bei den großen Beteiligungsunternehmen Anlass für eine Neugestaltung der Leistungspalette.

Steuerrechtliche  
Vorteile

Bei der Gestaltung der betrieblichen Sozialleistungen sind auch steuerrechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Vielfach sind die Leistungen von diesen finanzrechtlichen Vorgaben abhängig. Dies trifft beispielsweise auf die Höhe der Essenzuschüsse oder auf bestimmte Vorsorgeleistungen zu.

Mit Inkrafttreten des Steuerreformgesetzes, BGBl. I Nr. 26/2009, im März 2009 können Arbeitgeber von einem steuerrechtlichen Anreiz bei der Entgeltgestaltung profitieren. Beiträge des Arbeitgebers für die Kinderbetreuung werden – ähnlich der Regelung für die Essenszuschüsse – bis zu einem Betrag von € 500 jährlich pro Kind von der Lohnsteuer befreit. Da sowohl der Arbeitgeber durch reduzierte Dienstgeberbeiträge als auch der Arbeitnehmer einen Vorteil haben, wird diese Leistung künftig bei der Entgeltgestaltung zu berücksichtigen sein.

#### Individuelle Nutzung

Neuere Ansätze bieten in einem so genannten „Cafeteria-System“ den Arbeitnehmern die Möglichkeit, aus einer Palette von Leistungen diejenigen auszuwählen, die ihren Bedürfnissen am Besten gerecht werden. Die Auswahl der Leistungen erfolgt innerhalb eines vorgegebenen finanziellen Rahmens und unter der Prämisse der Kostenneutralität zwischen Direktentgelt und Sozialleistung.

#### Bewertung

Eine Prognose über die künftige Entwicklung der betrieblichen Sozialleistungen ist nur schwer möglich. Derzeit werden von namhaften Experten insbesondere Defizite in der Altersvorsorge und in der Kinderbetreuung artikuliert. Es liegt daher nahe, dass diese Themen in der Gestaltung der betrieblichen Sozialleistungen an Bedeutung gewinnen werden.

Bei der detaillierten Betrachtung einzelner betrieblicher Sozialleistungen – wie der Familienzulage oder den Dienstjubiläen – ist zu hinterfragen, ob diese Leistungen noch ihren ursprünglichen Zweck erfüllen können. Aus Sicht des Landes-Rechnungshofs sind insbesondere manche Geldleistungen nicht mehr zeitgemäß. Das Land und einzelne Beteiligungsunternehmen sind daher gefordert, die bestehende betriebliche Palette der Sozialleistungen zu durchforsten und deren Wirkungen zu hinterfragen.

Nicht zu vernachlässigen ist auch der Verwaltungsaufwand, den einzelne freiwillige Sozialleistungen mit sich bringen. Die Chancen zur Optimierung der Prozesse wurden – insbesondere bei den Geldleistungen – nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs noch nicht ausreichend geprüft. Auch fehlt weitgehend die Bewertung von Kosten-Nutzen-Relationen der gewährten Sozialleistungen.

Bei unterschiedlichen Entlohnungs- und Sozialleistungssystemen in einem Unternehmen besteht die Gefahr, dass dies längerfristig zur Unzufriedenheit von Teilen der Belegschaft und somit zu einem angespannten Betriebsklima führen kann. Die Übertragung der teilweise tradierten Geldleistungspalette auf die ausgegliederten Gesellschaften sollte nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs vermieden werden. Vielmehr gilt es, mehr Flexibilität in der Gestaltung des Entgelts anzubieten und steuerrechtliche Möglichkeiten zu nutzen.

Sozialleistungen, mit denen sozialpolitische Ziele – wie Mitarbeiterbindung oder Motivation – nicht oder nur ansatzweise realisiert werden, stehen im Anreizsystem zur Disposition. Die betrieblichen Sozialleistungen sind in Form eines abgestuften Leistungsprofils so auszurichten, dass sie dem langfristigen Erfolg des Unternehmens dienen. Die Leistungsfähigkeit des Unternehmens wird durch eine stabile und motivierte Belegschaft gewährleistet.

### **Empfehlung**

Der Landes-Rechnungshof empfiehlt, die sozialpolitischen Ziele der Sozialleistungen zu evaluieren und insbesondere die Wirkung einzelner Geldleistungen zu prüfen.

Weiters empfiehlt der Landes-Rechnungshof, Gestaltungsspielräume bei den Sozialleistungen zu nutzen und verstärkt finanzielle Mittel in die Altersvorsorge umzuschichten.

### **Stellungnahme LKons bzw. inatura**

*Wie im Entwurf richtig ausgeführt wird, erhalten in beiden Häusern die von der GmbH angestellten Mitarbeiter keine Geldleistungen bzw. Sozialleistungen. Hier kann es zu Ungleichgewichten mit den von Land oder Stadt zugewiesenen Dienstnehmern kommen, die sehr wohl in den Genuss von Sozialleistungen kommen. In der Praxis kam es bisher in beiden von mir zu vertretenden Unternehmen zu keinen Problemen. Es ist aber nicht auszuschließen, dass es in der Zukunft zu Diskussionen oder gar Spannungen unter den verschiedenen Dienstnehmergruppen kommen kann. Angedacht werden könnte daher meines Erachtens, ob unter der Federführung des Landes so etwas wie Standards für Sozialleistungen in Beteiligungsunternehmen erarbeitet werden, die allerdings nur einen groben Rahmen vorsehen könnten, da die einzelnen Unternehmen ja in sehr unterschiedlichen Feldern tätig sind.*

*Ansonsten ergeben sich aus unserer Sicht keine besonderen Bemerkungen zum Prüfbericht.*

### **Stellungnahme VIW**

*Zu Beiträge des Arbeitgebers für die Kinderbetreuung:*

*Für uns ist die Zielvorstellung des letzten Satzes nicht ganz nachvollziehbar, zumal Arbeitnehmer relativ einfach im Rahmen ihrer Arbeitnehmerveranlagung den steuerlichen Vorteil sehr individuell ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand des Unternehmens lukrieren können (während über den Arbeitgeber ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand implementiert werden würde).*



**Kommentar  
L-RH**

Die Nutzung steuerlicher Vorteile bei Beiträgen des Arbeitgebers für die Kinderbetreuung ist sicherlich mit einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand für das Unternehmen verbunden. Diesen Aufwendungen stehen jedoch Einsparungen durch reduzierte Dienstgeberbeiträge gegenüber. Es sollte daher im Einzelfall abgewogen werden, ob die Arbeitnehmerveranlagung oder die Berücksichtigung beim Entgelt durch den Arbeitgeber als Variante zu wählen ist.

Bregenz, im Mai 2010

Der Direktor

Dr. Herbert Schmalhardt



### Abkürzungsverzeichnis

Art.	Artikel
BGBI.	Bundesgesetzblatt
bifo	bifo – Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg gemeinnützige GmbH
bzw.	beziehungsweise
digibon	digitaler Essensbon
FHV	Fachhochschule Vorarlberg GmbH
GAG 2005	Gemeindeangestelltengesetz 2005
Hypo	Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank AG
inatura	inatura – Erlebnis Naturschau GmbH
inkl.	inklusive
KHBG	Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mbH
km	Kilometer
KUGES	Vorarlberger Kulturhäuser-Betriebsgesellschaft mbH
LKH	Landeskrankenhaus(-häuser)
LKons	Vorarlberger Landeskonservatorium GmbH
LSZ	Landessportzentrum GmbH
LVV	Landesvermögen-Verwaltungsgesellschaft mbH
MA	Mitarbeiter
MZL	Medizinische Zentrallaboratorium GmbH
Nr.	Nummer
VIW	Vorarlberger Illwerke AG
Vogewosi	Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH
VTG	Vorarlberger Informatik- und Telekommunikationsdienstleistungsgesellschaft mbH
V-Tourismus	Vorarlberger Tourismus GmbH
VVV	Verkehrsverbund Vorarlberg GmbH
WISTO	Wirtschafts-Standort Vorarlberg Betriebsansiedlungs GmbH