



Rechnungshof
Österreich

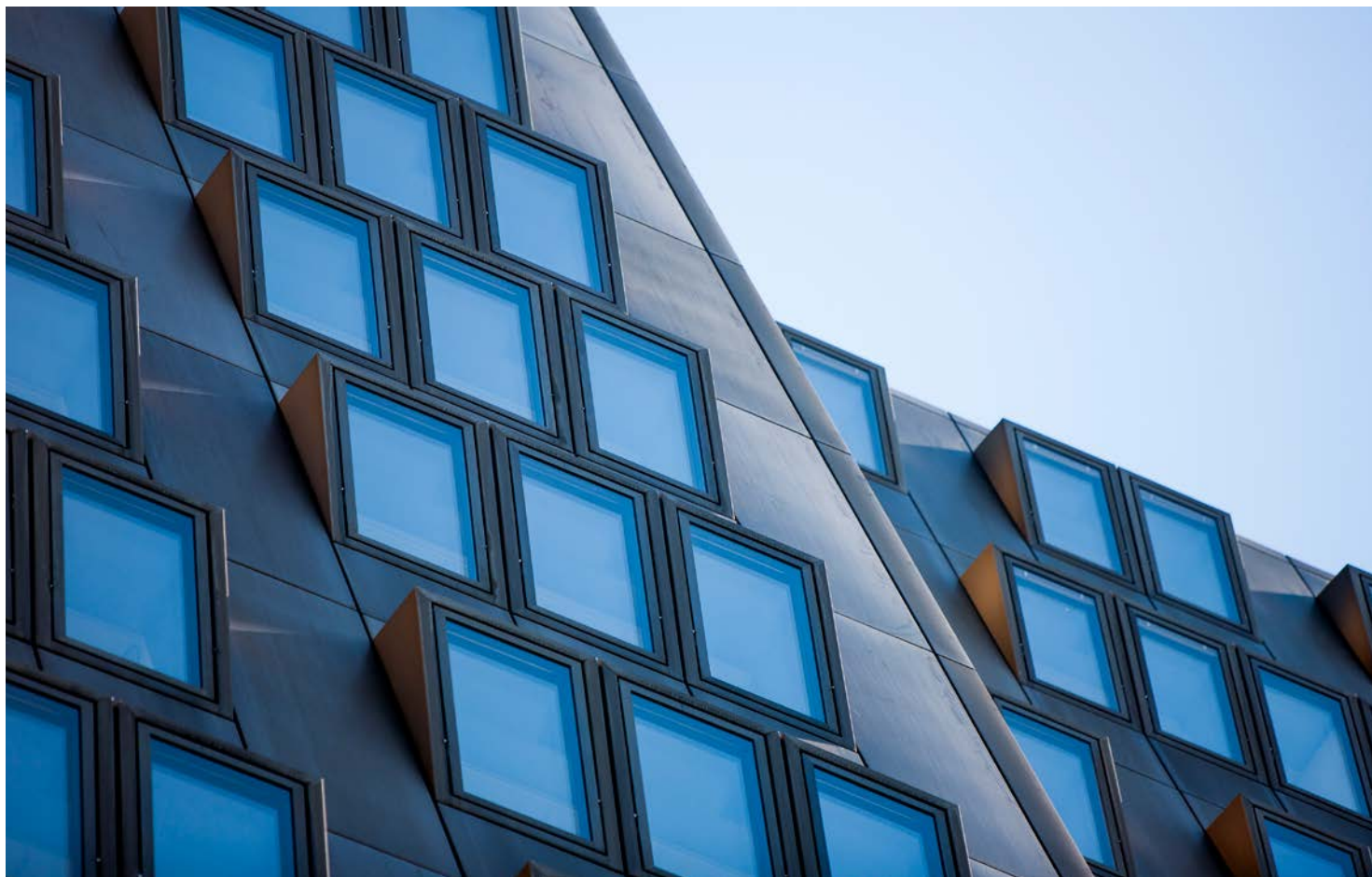


Unabhängig und objektiv für Sie.

Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge der Wirtschaftskammern – Wirtschaftskammer Salzburg

Ergebnis der Überprüfung
durch den Rechnungshof gemäß
Art. 127b Bundes-Verfassungsgesetz und
§ 20a Rechnungshofgesetz 1948

Reihe KAMMER 2026/6





IMPRESSUM

Herausgeber:

Rechnungshof Österreich

1030 Wien, Dampfschiffstraße 2

www.rechnungshof.gv.at

Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich

Herausgegeben: Wien, im Juni 2026

AUSKÜNFTE

Rechnungshof

Telefon (+43 1) 711 71 – 8946

E-Mail info@rechnungshof.gv.at

Bluesky: [@rhsprecher.bsky.social](https://bsky.app/profile/@rhsprecher.bsky.social)

[facebook/RechnungshofAT](https://facebook.com/RechnungshofAT)

CREDITS

Cover: Rechnungshof/Achim Bieniek

S. 1 – 5, 13, 70: Rechnungshof/Achim Bieniek

WEGWEISER

Die Veröffentlichung dieses Prüfungsergebnisses obliegt – nach Vorlage an das satzungsgebende Organ (den Vertretungskörper) – der gesetzlichen beruflichen Vertretung. Nach der Veröffentlichung durch die gesetzliche berufliche Vertretung stellt der Rechnungshof das Prüfungsergebnis und in einem weiteren Dokument den Inhalt einer allfälligen Stellungnahme der gesetzlichen beruflichen Vertretung sowie eine allfällige inhaltliche Auseinandersetzung des Rechnungshofes mit einzelnen Punkten der Stellungnahme auf seiner Website www.rechnungshof.gv.at bereit.

Berichtsaufbau

Auf einen Blick: enthält auf einer Seite kompakt Kernaussagen der Prüfung.

Kurzfassung: führt in aller Kürze durch die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung, samt den daraus abgeleiteten zentralen Empfehlungen.

Prüfbericht: gibt die Ergebnisse der Prüfung im Einzelnen wieder. Fortlaufend durchnummerierte Textziffern (TZ) gliedern den Text mit jeweils bis zu zwei Subziffern:

- TZ x.1: vom Rechnungshof erhobener Sachverhalt
- TZ x.2: Beurteilung des Sachverhalts durch den Rechnungshof

Das im Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet kaufmännische Auf- und Abrundungen.

Inhaltsverzeichnis

WEGWEISER	1
AUF EINEN BLICK	3
KURZFASSUNG	5
Zentrale Empfehlungen	12
PRÜFBERICHT	13
Prüfungsablauf und -gegenstand	13
Kontext	15
Struktur der Wirtschaftskammerorganisation	16
Organisationsstruktur	16
Strukturreformen	22
Steuerung und Aufsicht	25
Funktionärinnen und Funktionäre sowie ihre Bezüge	28
Allgemeines	28
Bezüge (Funktionsentschädigungen)	29
Aufwendungen für Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg	43
Mehrfachfunktionen	47
Personal	52
Grundlagen („Einheitlicher Personalkörper“)	52
Personalstand und Personalaufwand der WK Salzburg	55
Gehaltsstruktur	56
Anpassung der Gehälter (Valorisierung)	60
Dienstverträge der Kammerdirektion der WK Salzburg	62
Repräsentation und Dienstreisen	65
Repräsentationsaufwand der WK Salzburg	65
Dienstreisen in der WK Salzburg	68
EMPFEHLUNGEN DES RH	70
Tabellenverzeichnis	74
Abbildungsverzeichnis	75
Abkürzungsverzeichnis	76

AUF EINEN BLICK

NOTWENDIGE STRUKTURREFORMEN AUSSTÄNDIG

Die Wirtschaftskammerorganisation bestand aus 693 Körperschaften öffentlichen Rechts, die als Selbstverwaltungskörper jeweils über einen eigenen Wirkungsbereich sowie über Finanzautonomie verfügten und daher autonom im Rahmen eigener Haushalte wirtschafteten. Diese Strukturen zogen eine hohe Anzahl organisatorischer Schnittstellen und damit das Risiko von Doppelgleisigkeiten, Rollen- und Zielkonflikten, Steuerungsdefiziten und Intransparenz nach sich. Sie erschwerten es außerdem, mögliche Synergien zu erkennen, Effizienzpotenziale zu heben und Reform- und Einsparungsmöglichkeiten umzusetzen. Der Wirtschaftskammerorganisation gelang es bislang nicht, eine Struktur- und Organisationsreform auf den Weg zu bringen, obwohl die Reformnotwendigkeit seit vielen Jahren bekannt war und entsprechende Vorschläge bereits formuliert und beschlossen worden waren.

2025: NEUES SYSTEM BRINGT STARKE ERHÖHUNGEN DER FUNKTIONÄRSBEZÜGE

Im Jahr 2024 waren in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation insgesamt rd. 10.300 Unternehmerinnen und Unternehmer als –grundsätzlich ehrenamtliche – Funktionärinnen und Funktionäre tätig. Diese erhielten im Jahr 2024 insgesamt 25,73 Mio. EUR an Bezügen (Funktionsentschädigungen) ausbezahlt. 2025 wurde für die Wirtschaftskammerorganisation ein neues System der Funktionsentschädigun-

gen eingeführt. Mit diesem waren starke Erhöhungen der Funktionsentschädigungen verbunden. Die jährlichen Funktionsentschädigungen in Höhe

- von rd. 182.000 EUR für die Präsidentin bzw. den Präsidenten der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ),
- von rd. 169.000 EUR für die Präsidentinnen und Präsidenten der Landeskammern und
- von bis zu rd. 109.000 EUR für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der WKÖ

standen in einem Spannungsverhältnis zur gesetzlichen Ausgestaltung der Funktionen in der Wirtschaftskammerorganisation als Ehrenämter. Infolge medialer Berichterstattung im Herbst 2025 über dieses neue System wurde es bis zum Vorliegen der Ergebnisse einer externen Prüfung ausgesetzt.

PERSONALAUFWAND GESTIEGEN

Der Personalaufwand in der Wirtschaftskammerorganisation stieg zwischen 2019 und 2024 von 447,07 Mio. EUR um 14 % auf 511,40 Mio. EUR. Dennoch bestand in der WKÖ kein standardisiertes Personalcontrolling in Bezug auf die gesamte Wirtschaftskammerorganisation. Folglich waren auch keine bindenden strategischen Vorgaben zur Entwicklung des Personalstands und des Personalaufwands festgelegt. Damit blieb ein zentrales Instrument strategischer Steuerung, mit dem bei gleichzeitiger Kostendämpfung auch Effizienzpotenziale gehoben werden können, ungenutzt.

Bericht in Zahlen

Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge der Wirtschaftskammern – Wirtschaftskammer Salzburg (WK Salzburg)

Organisation	Kammer mit 29 Fachvertretungen Fachorganisationen im Bereich der Sparten mit 65 Fachgruppen			Die WK Salzburg war als Körperschaft öffentlichen Rechts organisiert. Sie gliederte sich fachlich in sieben Sparten (Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Information und Consulting).
wichtigste Organe	<ul style="list-style-type: none"> • PräsidentIn • Präsidium • Erweitertes Präsidium • Wirtschaftsparlament • Organe der Sparten • Organe der Fachgruppen 			In diesen Organen waren rd. 1.000 FunktionärInnen tätig.
FunktionärInnen				
	2021¹	2024	Veränderung 2021 bis 2024	
	Anzahl		in %	
FunktionärInnen mit Funktionsentschädigung	210	228	9	22 % der FunktionärInnen der WK Salzburg erhielten eine monatliche Funktionsentschädigung.
	in Mio. EUR			Der Aufwand für FunktionärInnen stieg an.
Funktionsentschädigungen	1,69	1,95	15	
<i>davon</i>				
Präsidium	0,16	0,17	7	
Personal				
	2020	2024	Veränderung 2020 bis 2024	
	Anzahl		in %	
Personalstand in VBÄ	254,80	264,38	4	Der Personalstand blieb nahezu unverändert, während der Personalaufwand stetig anstieg. Dies war auf die jährlichen Gehaltsanpassungen, Höherreichungen sowie Sondervergütungen zurückzuführen.
	in Mio. EUR			
Personalaufwand bereinigt ²	18,70	22,80	22	

VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent

Quellen: WK Salzburg; Wirtschaftskammergesetz 1998; Zusammenstellung: RH

¹ Der RH stellt das Jahr 2021 dar, weil aufgrund der nach der Wirtschaftskammerwahl 2020 vollzogenen Funktionswechsel das Jahr 2020 nur eingeschränkt mit den Folgejahren vergleichbar war.

² Personalaufwand laut Rechnungsabschlüssen vermindert um die Beiträge zum Pensionsfonds

WIRKUNGSBEREICH

- Wirtschaftskammer Salzburg

Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge der Wirtschaftskammern – Wirtschaftskammer Salzburg

KURZFASSUNG



Der RH überprüfte von Jänner bis Mai 2026 die Wirtschaftskammer Österreich (**WKÖ**), die Wirtschaftskammer (**WK**) Oberösterreich und die WK Salzburg mit den Schwerpunkten Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge. Prüfungsziel war es, die Anzahl der Funktionärinnen und Funktionäre und die Höhe der Bezüge sowie den Personalstand und die Personalaufwendungen einschließlich der Gehaltsstruktur zu beurteilen.

Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2020 bis 2024.

Struktur und Reformen

Die Wirtschaftskammerorganisation bestand aus 693 Körperschaften öffentlichen Rechts (Stand 31. Dezember 2025) – eine Bundeskammer (die WKÖ), neun Landeskammern, 93 Fachverbände und 590 Fachgruppen. Diese verfügten als Selbstverwaltungskörper jeweils über einen eigenen Wirkungsbereich sowie über Finanzautonomie und wirtschafteten daher autonom im Rahmen eigener Haushalte. Darüber hinaus bestanden zahlreiche weitere organisatorische Einheiten, wie Fachvertretungen, Arbeitsgemeinschaften und Regionalstellen, die ebenfalls teilweise über eine eigene Rechtspersönlichkeit verfügten und durch eigene Organe und Funktionärinnen bzw. Funktionäre vertreten wurden. Somit gab es in der Wirtschaftskammerorganisation insgesamt rd. 1.000 solcher organisatorischer Einheiten mit rd. 1.200 Organen auf Bundes- und Landesebene, die durch rd. 10.300 aktive Funktionärinnen und Funktionäre (Organwallerinnen und Organwaller) vertreten wurden. Außerdem arbeiteten rd. 4.740 Beschäftigte (in Vollbeschäftigungsäquivalenten (**VBÄ**)) für die Wirtschaftskammerorganisation. (TZ 3)

Diese Strukturen zogen eine hohe Anzahl organisatorischer Schnittstellen und damit das Risiko von Doppelgleisigkeiten, Rollen- und Zielkonflikten, Steuerungsdefiziten und Intransparenz nach sich. Sie erschwerten es außerdem, mögliche Synergien zu erkennen, Effizienzpotenziale zu heben und Reform- und Einsparungsmöglichkeiten umzusetzen. Der Wirtschaftskammerorganisation gelang es bislang nicht, diese Komplexität – einem Fachverband auf Bundesebene entsprachen grundsätzlich neun Fachgruppen auf Landesebene („Faktor 10“) – zu reduzieren bzw. eine Struktur- und Organisationsreform auf den Weg zu bringen. Dies, obwohl die Reformnotwendigkeit seit vielen Jahren bekannt war und entsprechende Pläne und Maßnahmen – z.B. im 2015 erarbeiteten „WKO Zukunftsbild 2025“ – ausdrücklich und schriftlich mit breiter Zustimmung von den Organen der Wirtschaftskammerorganisation (Erweitertes Präsidium und Wirtschaftsparlament der WKÖ) formuliert und beschlossen worden waren. Die Verantwortung für eine solche Strukturreform lag dabei nicht bei der WKÖ allein, sondern bei allen Organisationen der gewerblichen Wirtschaft (Bundeskammer, Landeskammern, Fachorganisationen) gemeinsam. (TZ 4)

Bei den für die (strategische) Steuerung verantwortlichen Organen der WKÖ fehlte ein umfassender Überblick zu zentralen Aspekten im Zusammenhang mit den Funktionärinnen und Funktionären und den Beschäftigten der gesamten Wirtschaftskammerorganisation, insbesondere in Bezug auf die Fachorganisationen auf Landesebene. Die WKÖ nahm außerdem – abgesehen von der Erlassung grundlegender Regelungen wie der Dienstordnung und der Haushaltsordnung – keine weitergehenden strategischen Führungsaufgaben wahr und setzte keine weiteren steuernden Maßnahmen. (TZ 5)

Laut WKÖ hätten sich die Präsidentinnen und Präsidenten der WKÖ und der Landeskammern darauf verständigt, die Mitglieder der Wirtschaftskammerorganisation im Bereich der Kammerumlage 2 zu entlasten (Stand Juni 2026). Diese Entlastung sollte sich bis 2030 stufenweise auf 100 Mio. EUR aufbauen und ab 2030 100 Mio. EUR jährlich betragen. Der von der jeweiligen Wirtschaftskammer zu erbringende Anteil orientiere sich am gesamten Kammerumlagen-Aufkommen 2025 und berücksichtige auch die unterschiedliche finanzielle Leistungsfähigkeit. (TZ 4)

Funktionärinnen und Funktionäre

Im Jahr 2024 waren in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation rd. 10.300 Unternehmerinnen und Unternehmer als – grundsätzlich ehrenamtliche – Funktionärinnen und Funktionäre für die rd. 711.000 Kammermitglieder tätig. Den Funktionärinnen und Funktionären der gesamten Wirtschaftskammerorganisation wurden im Jahr 2024 insgesamt 25,73 Mio. EUR an Bezügen (Funktionsentschädigungen) ausbezahlt. (TZ 6)

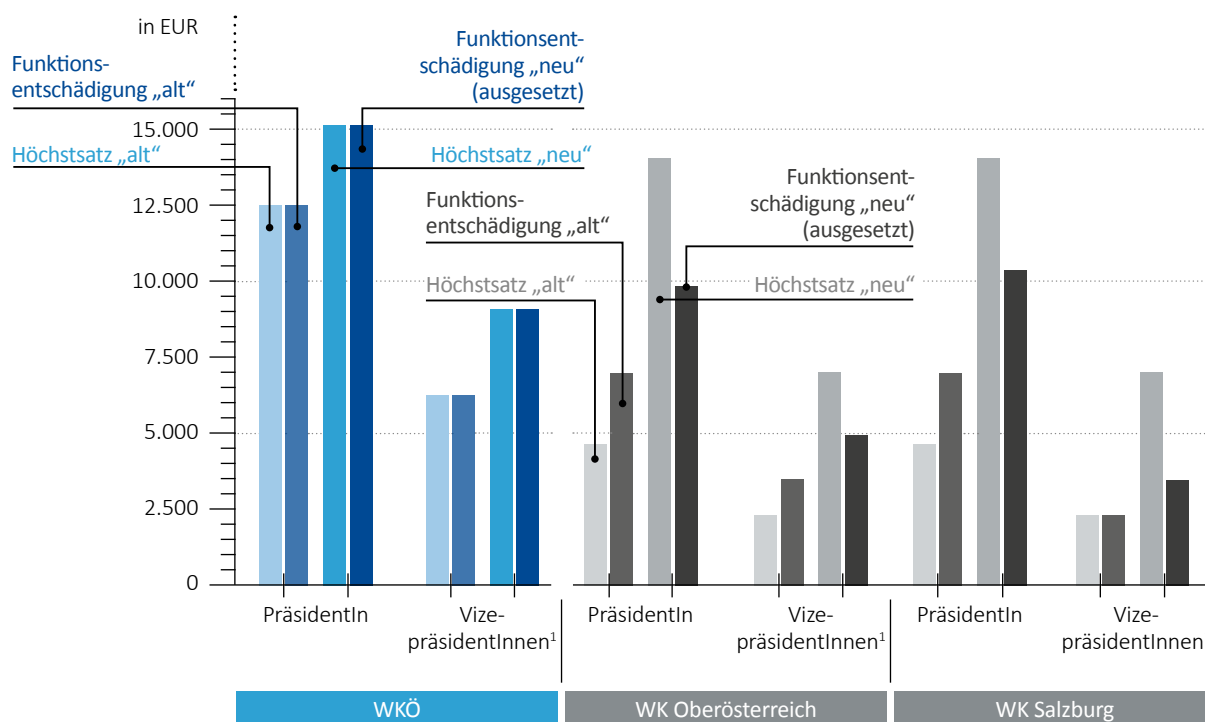
Bezüge

Zur Festsetzung der Bezüge für Funktionärinnen und Funktionäre der Wirtschaftskammerorganisation legte das Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (**BezBegrBVG**) qualitative und quantitative Kriterien fest. Auch nach dem Wirtschaftskammergesetz 1998 sollten nur Funktionärinnen und Funktionäre mit erheblicher Inanspruchnahme durch die Funktion eine Funktionsentschädigung erhalten. Ihre konkrete Höhe ist anhand des Verantwortungs- und Aufgabenbereichs, der Unterschiede in der Funktion bzw. Tätigkeit und – auf Landesebene – der flächenmäßigen Größe und der Einwohnerzahl zu bemessen. Die konkrete Höhe der Bezüge bestimmte die jeweilige Wirtschaftskammer bzw. die jeweilige Fachorganisation im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und der durch Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums der WKÖ geregelten Höchstsätze. In Bezug auf die Gewährung und Bemessung von Funktionsentschädigungen waren mindestens seit 1996 keine nachvollziehbaren Überlegungen dokumentiert, inwieweit die dafür geltenden gesetzlichen Voraussetzungen – die „erhebliche Inanspruchnahme“ durch die jeweilige Funktion (Zeit und Arbeitsaufwand), der jeweilige Verantwortungs- und Aufgabenbereich und die flächenmäßige Größe und Einwohnerzahl des jeweiligen Bundeslandes (für Funktionen auf Landesebene) – berücksichtigt wurden. (TZ 7 und TZ 8)

2025 wurde für die Wirtschaftskammerorganisation ein neues System der Funktionsentschädigungen eingeführt, mit dem starke Erhöhungen der Höchstsätze verbunden waren. Auf dieser Basis wurden auch die tatsächlichen Funktionsentschädigungen erhöht. Die jährlichen Funktionsentschädigungen von rd. 182.000 EUR (für die Präsidentin bzw. den Präsidenten der WKÖ), von rd. 169.000 EUR (für die Präsidentinnen bzw. Präsidenten der Landeskammern) und von bis zu rd. 109.000 EUR (für die Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten der WKÖ) standen in einem Spannungsverhältnis zur gesetzlichen Ausgestaltung der Funktionen in der Wirtschaftskammerorganisation als Ehrenämter. Infolge medialer Berichterstattung im Herbst 2025 über dieses neue System wurde es bis zum Vorliegen der Ergebnisse einer externen Prüfung ausgesetzt. (TZ 9)

Die Höchstsätze und die festgelegten monatlichen Funktionsentschädigungen stellten sich für ausgewählte Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre – im Vergleich altes und neues (ausgesetztes) System – im Jahr 2025 wie folgt dar:

Abbildung 1: Höchstsätze und festgelegte Funktionsentschädigungen ausgewählter Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre im Jahr 2025



¹ im System „neu“ jeweils die höchste tatsächliche Funktionsentschädigung dargestellt

Quellen: WKÖ; WK Oberösterreich; WK Salzburg; Darstellung: RH

Das bis Juni 2025 geltende alte System ermöglichte den Wirtschaftskammern, mit Zuschlägen über die Höchstsätze hinausgehende Funktionsentschädigungen festzulegen. Diese Vorgehensweise war nicht geeignet, die Funktionsentschädigungen – insbesondere für die Mitglieder – nachvollziehbar und transparent darzustellen. (TZ 9)

Im alten System waren die Höchstsätze der Funktionsentschädigungen an die Bezüge der Wirtschaftsministerin bzw. des Wirtschaftsministers gekoppelt. Sie konnten daher aufgrund einer „Politiker-Nulllohnrunde“ für die obersten Organe des Bundes 2021, 2024 und 2025 nicht valorisiert werden. Im neuen System – eingeführt 2025 – wurden die Funktionsentschädigungen an den Bezug eines Nationalratsmitglieds in der (ursprünglich) für das Jahr 2025 maßgeblichen Höhe (10.827,55 EUR) gekoppelt. Aufgrund der Valorisierungsregelung erfolgt mit der jährlichen Kundmachung des Anpassungsfaktors nach dem BezBegrBVG durch den RH eine automatische Anhebung sämtlicher Funktionsentschädigungen in der gesamten Wirtschaftskammer-

organisation. Damit sind für die Zukunft die Funktionsentschädigungen von der realen Entwicklung des Bezugs eines Nationalratsmitglieds entkoppelt. (TZ 10)

Mehrfachfunktionen

Die Ziele des BezBegrBVG waren die Begrenzung auf höchstens zwei Bezüge aus öffentlichen Kassen und die Einführung von Obergrenzen bei mehreren Einkommen aus öffentlichen Kassen. Als Anknüpfungspunkt für die Bezügebegrenzung verwendete das BezBegrBVG den Begriff „Bezug oder Ruhebezug nach den bezügerechtigten Regelungen des Bundes oder der Länder“. Dieser war gemäß einem Gutachten des Verfassungsdienstes des Bundeskanzleramts so auszulegen, dass die Regelungen des BezBegrBVG zur Höchstzahl der Bezüge und zur Kürzung des zweiten Bezugs nur auf politische Funktionärinnen und Funktionäre anzuwenden waren (z.B. Mitglieder des Nationalrates, Bundesrates oder Landtages, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister). Bei diesen waren die Höchstzahl der Bezüge von Rechtsträgern, die der Kontrolle durch den RH unterlagen (z.B. Sozialversicherungsträger, öffentliche Unternehmen, Kammern), und die Gesamthöhe der Bezüge begrenzt. (TZ 14)

In der Wirtschaftskammerorganisation waren auch Funktionärinnen und Funktionäre tätig, die zwar keinen Anspruch auf einen solchen „Politikerbezug“ hatten, jedoch jeweils eine oder mehrere weitere Funktionen in Rechtsträgern bekleideten, die der Kontrolle durch den RH unterlagen. Dies betraf die Tätigkeit von drei Mitgliedern des Präsidiums der WK Salzburg in den Aufsichtsräten der Fachhochschule Salzburg GmbH, der Messezentrum Salzburg GmbH sowie der Salzburger Flughafen GmbH. Auf diese Fälle waren demnach die genannten Regelungen des BezBegrBVG nicht anzuwenden. Dies stand nach Ansicht des RH in einem Spannungsverhältnis zu den in den Erläuterungen zum BezBegrBVG formulierten Zielen, „höchstens zwei Bezüge aus öffentlichen Kassen“ und „eine Obergrenze [...] beim Zusammentreffen von mehreren Aktivbezügen“ vorzusehen. (TZ 14)

Das BezBegrBVG enthielt keine ausdrückliche Zuständigkeitsregelung für die Erfassung und Kontrolle der Höhe der Mehrfachbezüge von Funktionärinnen und Funktionären und für eine allfällige Kürzung oder Stilllegung dieser Bezüge. Wenn gleich die Einrichtung einer diesbezüglichen zentralen „Clearingstelle“ nicht im Wirkungsbereich der Wirtschaftskammerorganisation lag, oblag es ihr nach Ansicht des RH dennoch, entsprechende Kontrollschritte zu setzen. (TZ 14)

Personal

Für die gesamte Wirtschaftskammerorganisation war ein einheitlicher Personalkörper gesetzlich normiert, der alle Beschäftigten der nach dem Wirtschaftskammergesetz 1998 gebildeten Körperschaften – zehn Wirtschaftskammern und alle Fachorganisationen – umfasste. Der Gesamtpersonalstand in der Wirtschaftskammerorganisation stieg im Zeitraum 2019 bis 2024 von 4.498 VBÄ um 5 % auf 4.740 VBÄ; auch der Personalaufwand stieg, von 447,07 Mio. EUR um 14 % auf 511,40 Mio. EUR.

Trotz des jährlichen Personalaufwands von zuletzt bereits über 0,511 Mrd. EUR bestand in der WKÖ kein standardisiertes Personalcontrolling in Bezug auf die gesamte Wirtschaftskammerorganisation. Folglich waren auch keine bindenden strategischen Vorgaben zur Entwicklung des Personalstands und des Personalaufwands festgelegt. Damit blieb ein zentrales Instrument strategischer Steuerung, mit dem bei gleichzeitiger Kostendämpfung auch Effizienzpotenziale gehoben werden können, durch die WKÖ ungenutzt. (TZ 16)

Gehaltsstruktur

Die Dienstverhältnisse aller Beschäftigten waren zwar grundsätzlich einheitlich durch Dienstordnungen geregelt; die Dienstordnungen enthielten aber viele Spielräume, insbesondere bei der Entlohnung. Dies ermöglichte letztlich eine individuelle Handhabung der Gehaltsschemata. Der RH hob hervor, dass die Gehälter vor allem durch

- die Einreihung von Beschäftigten in das Gehaltsschema (nicht zuletzt bedingt durch unterschiedliche Einreihungspläne der Wirtschaftskammern),
- die unterschiedliche Nutzung der Zulagemöglichkeiten von bis zu 40 % des Grundgehalts oder
- individuelle Höherreihungen und Sondervergütungen

unterschiedlich gestaltet werden konnten. (TZ 18)

Die Gehälter der Beschäftigten der gesamten Wirtschaftskammerorganisation wurden jedes Jahr nach einer im Vorhinein festgelegten Methode angepasst. Diese jährliche Gehaltsanpassung trug – neben den in den Dienstordnungen vorgesehenen Zeitvorrückungen und den jährlichen außerordentlichen Höherreihungen – wesentlich zu einem nachhaltigen Anstieg des Personalaufwands in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation bei. Diese Vorgehensweise war wenig geeignet, auf aktuelle Gegebenheiten in wirtschaftlich volatilen Zeiten flexibel und im Sinne der Sparsamkeit reagieren zu können. (TZ 20)

Dienstverträge der Kammerdirektoren

Die Dienstverhältnisse der im überprüften Zeitraum tätigen zwei Direktoren und ihrer beiden Stellvertretungen waren auf Basis der Dienstordnung 1992 geregelt. Ihr durchschnittlicher Bruttomonatsbezug lag mit rd. 15.600 EUR um 10 % unter dem Bruttomonatsbezug einer Salzburger Landesrätin bzw. eines Salzburger Landesrates (ein Mitglied der Kammerdirektion lag 6 % darüber, ein Mitglied 1 % darunter); der Bruttomonatsbezug der Landesamtsdirektorin bzw. des Landesamtsdirektors wurde um 1 % unterschritten. (TZ 21)

Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

Der RH empfahl der Wirtschaftskammer Österreich, in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern

- zügig grundlegende Strukturreformen zu initiieren, die vor allem die mit dem Aufbau der Wirtschaftskammerorganisation einhergehenden Risiken reduzieren. Dabei wären insbesondere die in der Strategie „WKO Zukunftsbild 2025“ formulierten Ziele der Reduktion der Komplexität und des Faktors 10 sowie einer übersichtlichen und für die Mitglieder nachvollziehbaren Organisationsstruktur in den Mittelpunkt zu stellen. Die bestehenden zehnfachen Parallelstrukturen – auf Ebene der Bundeskammer (Wirtschaftskammer Österreich) und in allen neun Landeskammern – wären zu minimieren. (TZ 4)
- die gesetzlich normierte Aufgabe der zentralen und strategischen Steuerung der gesamten Wirtschaftskammerorganisation in Bezug auf die Funktionärs- und Personalstruktur wahrzunehmen und im Rahmen ihrer anstehenden Strukturreform die verantwortlichen Organe mit den dafür relevanten Informationen auszustatten. (TZ 5)
- den Bezieherkreis und die Höchstsätze der Funktionsentschädigungen, insbesondere für die Präsidentinnen und Präsidenten (der Landeskammern) sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung und Bemessung der Funktionsentschädigungen („erhebliche Inanspruchnahme“ durch die jeweilige Funktion, Verantwortungs- und Aufgabenbereich, flächenmäßige Größe und Einwohnerzahl des jeweiligen Bundeslandes) – festzulegen und dies zu dokumentieren. Dabei wäre auch die gesetzliche Ausgestaltung der Wirtschaftskammerfunktionen als grundsätzlich unbesoldete Ehrenämter zu berücksichtigen. (TZ 8)
- die Valorisierung der Funktionsentschädigungen an die tatsächliche Entwicklung des Bezugs eines Nationalratsmitglieds zu koppeln. (TZ 10)
- zur Kostendämpfung und Hebung von Effizienzpotenzialen bindende strategische Ziele für die Entwicklung des Personalstands und des Personalaufwands der gesamten Wirtschaftskammerorganisation festzulegen. (TZ 16)

Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge der Wirtschaftskammern – Wirtschaftskammer Salzburg

PRÜFBERICHT

Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von Jänner bis Mai 2026 die Wirtschaftskammer (**WK**) Salzburg mit den Schwerpunkten Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge. Die Wirtschaftskammer Österreich (**WKÖ**) und ihre Fachverbände sowie die neun Landeskammern und ihre Fachgruppen bildeten in ihrer Gesamtheit die Wirtschaftskammerorganisation.

(2) Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2020 bis 2024. Sofern prüfungsrelevant bezog der RH auch Sachverhalte außerhalb dieses Zeitraums mit ein. Für ausgewählte Sachverhalte bezog er insbesondere das Geschäftsjahr 2019 ein, um die atypische Entwicklung des durch die COVID-19-Pandemie beeinflussten Jahres 2020 darzustellen.

(3) Prüfungsziel war hinsichtlich der Funktionärinnen und Funktionäre die Darstellung und Beurteilung

 - der organisatorischen Rahmenbedingungen,
 - der Anzahl der Funktionärinnen und Funktionäre und der Höhe der Bezüge sowie
 - der Aufwendungen für Repräsentation und Dienstreisen (mit Fokus auf den Mitgliedern der Präsidien der überprüften Wirtschaftskammern)

und hinsichtlich des Personals die Darstellung und Beurteilung

 - der rechtlichen Grundlagen,
 - des Personalstands und der Personalaufwendungen sowie
 - der Gehaltsstruktur.

Die Gesamtgebarung der WK Salzburg war nicht Gegenstand der Gebarungsüberprüfung. Daher waren u.a. das Beschaffungswesen bzw. vergaberechtliche Aspekte ebenso nicht umfasst wie die Beteiligungen der WK Salzburg, deren Um-lagen- und Rücklagengebarung, steuerrechtliche Aspekte oder eine Aufgabenkritik.

(4) Der RH führte diese Gebarungsüberprüfung parallel in der WKÖ, der WK Ober-österreich und der WK Salzburg durch. Gebarungssachverhalte, die von allgemeiner Bedeutung für alle drei Wirtschaftskammern waren, sind in allen drei Prüfungsergebnissen identisch dargestellt. Dies war dort der Fall, wo eine gemeinsame Darstel-lung aufgrund inhaltlicher Zusammenhänge geboten war:

- bei öffentlich verfügbaren Daten;
- aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen, z.B. infolge der übergreifenden Kompetenzen¹ der WKÖ und ihrer Aufsichts- und Kontrollrechte gegenüber den Landeskammern;
- aufgrund vorhandener Schnittstellen bei der Aufgabenwahrnehmung, z.B. bei der Abstimmung zwischen den Wirtschaftskammern bei Mehrfachbezügen von Funktio-närinnen und Funktionären und der Beschlussfassung im Erweiterten Präsidium der WKÖ, dem auch die Präsidentinnen und Präsidenten der Landeskammern angehör-ten.

Jene Gebarungssachverhalte, die ausschließlich die jeweilige Wirtschaftskammer betrafen, z.B. im Zusammenhang mit den Auszahlungen der Bezüge an Funktionärin-nen und Funktionäre oder deren Aufwendungen für Repräsentation und Dienst-reisen, stellt der RH ausschließlich im jeweiligen Prüfungsergebnis dar.

(5) Gemäß Art. 127b Bundes-Verfassungsgesetz² und § 20a Rechnungshofge-setz 1948³ ist der RH befugt, die Gebarung der gesetzlichen beruflichen Vertretun-gen zu überprüfen, zu denen auch die Wirtschaftskammerorganisation zählt. Der RH hat das Ergebnis seiner Überprüfung der Aufsichtsbehörde⁴ und der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden des satzungsgebenden Organs der jeweiligen Wirtschaftskammer bekannt zu geben, die bzw. der auch die Veröffentlichung des Berichts zu veranlassen hat. Nach dieser Veröffentlichung durch die WK Salzburg stellt der RH das Prüfungsergebnis und in einem weiteren Dokument den Inhalt einer allfälligen Stellungnahme der WK Salzburg sowie eine allfällige inhaltliche Auseinandersetzung

¹ vgl. dazu etwa folgende Regelungen im Wirtschaftskammergesetz 1998 (BGBl. I 103/1998 i.d.g.F.): § 31 Abs. 3 Z 6 bis 8 (Aufsicht, Kontrolle und Aufhebung rechtswidriger Beschlüsse, einheitliche Regelung der Dienstver-hältnisse), § 36 Abs. 2 (strategische Führung und Steuerung aller Organisationen der gewerblichen Wirt-schaft), § 50 Abs. 3 und 4 (Bezüge der Funktionäre), § 55 Abs. 3 (Dienstordnung) und § 135 (Gebarungs-kontrolle)

² BGBl. 1/1930 i.d.g.F.

³ BGBl. 144/1948 i.d.g.F.

⁴ Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus (Juni 2026)

des RH mit einzelnen Punkten der Stellungnahme auf seiner Website www.rechnungshof.gv.at bereit.

(6) Parallel zu dieser Überprüfung führte der RH auch eine Gebarungsüberprüfung der Rücklagen der Wirtschaftskammern in der WKÖ, der WK Steiermark und der WK Wien durch. Dazu legt der RH jeweils gesonderte Prüfungsergebnisse vor.

(7) Der RH übermittelte der WK Salzburg am 23. Juni 2026 sein Prüfungsergebnis. Die WKÖ und die WK Oberösterreich erhielten ihre Prüfungsergebnisse parallel. Der Zeitpunkt der Veröffentlichung der Prüfungsergebnisse liegt in der Ingerenz der überprüften Wirtschaftskammern.

Kontext

- 2 Die Republik Österreich anerkennt in ihrer Bundesverfassung⁵ die Rolle der Sozialpartner, achtet deren Autonomie und fördert den sozialpartnerschaftlichen Dialog durch die Einrichtung von Selbstverwaltungskörpern. Die Wesensmerkmale dieser (nicht-territorialen) beruflichen Selbstverwaltungskörper, zu denen auch die Wirtschaftskammerorganisation zählt, sind ebenfalls verfassungsrechtlich verankert: Neben der selbstständigen Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben, die im gemeinsamen Interesse der Mitglieder liegen, sind die Bildung ihrer Organe nach demokratischen Grundsätzen und die obligatorische Mitgliedschaft wesentliche Strukturelemente der beruflichen Selbstverwaltungskörper.

Die Erbringung dieser Aufgaben wird in erster Linie durch die Beiträge der Mitglieder sichergestellt, im Falle der Wirtschaftskammerorganisation die Kammerumlagen, die von den in Österreich ansässigen Unternehmen zu leisten sind. Diese Mittel sind daher unter Berücksichtigung der Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit einzusetzen. Die Einhaltung dieser Grundsätze durch die beruflichen Selbstverwaltungskörper und ihre verantwortlichen Organe wird durch den RH im Rahmen seines verfassungsrechtlichen Auftrags kontrolliert.

⁵ Art. 120a bis 120c Bundes-Verfassungsgesetz

Struktur der Wirtschaftskammerorganisation

Organisationsstruktur

3.1 (1) Organisationsstruktur

Die Wirtschaftskammerorganisation war durch das Wirtschaftskammergesetz 1998 zur Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder und zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft eingerichtet.⁶

Die Wirtschaftskammerorganisation umfasste

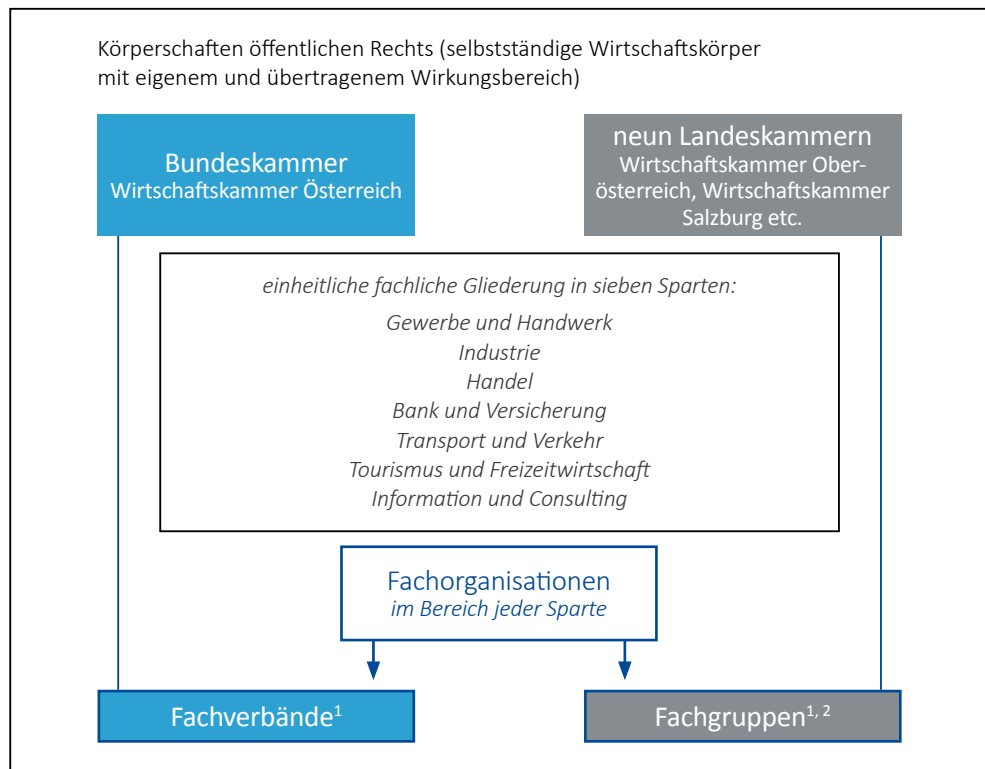
- zehn Wirtschaftskammern – eine Bundeskammer (die WKÖ) und neun Landeskammern –, die sich in fachlicher Hinsicht in jeweils sieben Sparten⁷ untergliederten,
- sowie sogenannte Fachorganisationen innerhalb der Sparten: die Fachverbände (im Bereich der WKÖ) und die Fachgruppen (im Bereich der Landeskammern).

⁶ Zu den wichtigsten Aufgaben der Wirtschaftskammerorganisation zählten die Interessenvertretung aller Unternehmen in Österreich, das Erbringen von Services zur Bewältigung der unternehmerischen Herausforderungen der Mitglieder sowie die berufliche und unternehmensbezogene Aus- und Weiterbildung der Mitglieder.

⁷ § 13 Wirtschaftskammergesetz 1998; die Sparten waren in organisatorischer Hinsicht Abteilungen der jeweiligen Kammern.

Die folgende Abbildung stellt die Wirtschaftskammerorganisation dar und hebt jene Körperschaften hervor, in denen Funktionärinnen und Funktionäre tätig waren und Personal eingesetzt wurde:

Abbildung 2: Wirtschaftskammerorganisation



¹ Auch die Bezeichnungen „Innung“ (in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“) und „Gremium“ (in der Sparte „Handel“) sind möglich.

² Ist die wirtschaftliche Bedeutung einer Berufsgruppe zu gering, um die Errichtung einer Fachgruppe zu rechtfertigen, werden ihre Interessen vom Fachverband in Form einer Fachvertretung wahrgenommen (z.B. Fachvertretungen der Sparte Bank und Versicherung in Oberösterreich). Fachvertretungen besitzen keine eigene Rechtspersönlichkeit.

Quelle: Wirtschaftskammergesetz 1998; Darstellung: RH

Grundsätzlich hatte jedem Fachverband auf Bundesebene eine Fachgruppe auf Landesebene in jedem Bundesland zu entsprechen.⁸ Unter gewissen Umständen waren jedoch Ausnahmen von dieser Regel möglich:

- Aufgrund der besonderen Bedeutung von einzelnen Berufszweigen konnte mehr als eine Fachgruppe je Fachverband vorgesehen werden.⁹ Im Jahr 2025 (Stand 31. Dezember 2025) waren 18 zusätzliche Fachgruppen – mehrheitlich in den Sparten Gewerbe und Handwerk sowie Handel – eingerichtet.¹⁰

⁸ §§ 14 und 15 Abs. 5 Wirtschaftskammergesetz 1998, § 9 Abs. 1 Fachorganisationsordnung

⁹ §§ 14 und 15 Abs. 5 Wirtschaftskammergesetz 1998, § 9 Abs. 2 Fachorganisationsordnung; z.B. entsprachen im Burgenland, in Niederösterreich und in der Steiermark dem Fachverband des Agrarhandels jeweils zwei Fachgruppen: die Landesgremien des Weinhandels und des Agrarhandels.

¹⁰ In einem weiteren Fall war eine zusätzliche Fachvertretung eingerichtet.

- War die wirtschaftliche Bedeutung und Interessenlage eines Berufszweiges zu gering bzw. die Bedeckung des Aufwands einer Fachgruppe nicht gewährleistet, so wurde keine Fachgruppe auf Landesebene eingerichtet. Die Vertretung der einschlägigen fachlichen Interessen war dann dem zuständigen Fachverband übertragen, der sogenannte Fachvertretungen einrichtete und sich dafür eigener Organe in den Bundesländern bediente.¹¹ Im Jahr 2025 (Stand 31. Dezember 2025) waren insgesamt 266 Fachvertretungen eingerichtet. Die meisten Fachvertretungen gab es in der Sparte Industrie (134). In der Sparte Bank und Versicherung gab es ausschließlich Fachvertretungen (63) und keine Fachgruppen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Fachorganisationen und Fachvertretungen der Wirtschaftskammerorganisation:

Tabelle 1: Fachorganisationen (Fachverbände und Fachgruppen) und Fachvertretungen der Wirtschaftskammerorganisation (Stand 31. Dezember 2025)

Sparte	Bundeskammer	neun Landeskammern									Spartensumme
	WKÖ	WKB	WKK	WKNÖ	WKOÖ	WKS	WKSt	WKT	WKV	WKW	
	Fachverbände	Fachgruppen Fachvertretungen									
		Anzahl									
Gewerbe und Handwerk	27	25 3	26 2	26 2	26 2	26 2	26 2	26 2	26 2	26 4	260 21
Industrie	16	– 16	1 15	4 12	– 16	1 15	2 14	1 15	1 15	– 16	26 134
Handel	19	18 2	18 1	19 1	18 1	17 2	19 1	18 1	18 1	23 –	187 10
Bank und Versicherung	7	– 7	– 7	– 7	– 7	– 7	– 7	– 7	– 7	– 7	7 63
Transport und Verkehr	8	4 4	6 2	5 3	6 2	6 2	6 2	6 2	6 2	6 3	59 22
Tourismus und Freizeitwirtschaft	6	4 2	5 1	6 –	6 –	6 –	6 –	6 –	5 1	6 –	56 4
Information und Consulting	10	6 4	9 1	9 1	9 1	9 1	9 1	9 1	9 1	9 1	88 12
Summe	93	57 38	65 29	69 26	65 29	65 29	68 27	66 28	65 29	70 31	683 266

WK = Wirtschaftskammer

Quelle: WKÖ; Zusammenstellung: RH

Insgesamt bestanden somit zum Jahresende 2025 683 Fachorganisationen (93 Fachverbände und 590 Fachgruppen) sowie 266 Fachvertretungen.

¹¹ § 14 Abs. 2 Wirtschaftskammergesetz 1998

Die Organisationen der gewerblichen Wirtschaft – sowohl die zehn Wirtschaftskammern als auch die 683 Fachorganisationen (Fachverbände und Fachgruppen) – waren Körperschaften öffentlichen Rechts, die als Selbstverwaltungskörper jeweils über einen eigenen Wirkungsbereich sowie über Finanzautonomie verfügten.¹² Alle 693 Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisation nahmen ihre Angelegenheiten daher autonom wahr und hatten eigene Haushalte (Finanz- und Rechnungswesen inklusive Lohnverrechnung), in denen sie selbstständig wirtschafteten und insbesondere jeweils Jahresvoranschläge und Rechnungsabschlüsse erstellten.¹³

Die Organisationen der gewerblichen Wirtschaft hatten zudem das Recht, Arbeitsgemeinschaften zur Behandlung von Angelegenheiten, die gemeinsame Interessen berühren, zu errichten.¹⁴ Solche Arbeitsgemeinschaften waren keine Selbstverwaltungskörper, hatten aber Rechtspersönlichkeit und konnten innerhalb ihres satzungsmäßigen Wirkungsbereichs Vermögen erwerben, besitzen und darüber verfügen. Arbeitsgemeinschaften hatten gemäß ihrer Satzung jedenfalls ein Leitungsorgan und eine Generalversammlung. Zur Zeit der Gebarungüberprüfung durch den RH bestanden rd. 30 Arbeitsgemeinschaften in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation, davon 25 auf Ebene der WKÖ.

(2) Organe

Organe der zehn Wirtschaftskammern waren jeweils die Präsidentin bzw. der Präsident, das Präsidium, das Erweiterte Präsidium, das Wirtschaftsparlament sowie in jeder Sparte die Spartenobfrau bzw. der Spartenobmann, das Spartenpräsidium und die Spartenkonferenz.¹⁵ Bei der WKÖ war weiters ein Kontrollausschuss¹⁶ eingerichtet. Auch die Fachverbände und Fachgruppen hatten eigene Organe.

¹² Die Fachvertretungen gehörten zum Wirkungsbereich der Fachverbände, hatten keine Rechtspersönlichkeit und besaßen daher keine Finanzautonomie.

¹³ § 3 Abs. 2 Wirtschaftskammergesetz 1998

¹⁴ § 16 Wirtschaftskammergesetz 1998

¹⁵ §§ 33 bis 38 (Organe der Bundeskammer) und §§ 21 bis 26 (Organe der Landeskammern) Wirtschaftskammergesetz 1998

¹⁶ §§ 33 und 135 Wirtschaftskammergesetz 1998; siehe TZ 5

Abbildung 3 gibt einen Überblick über die Organe der Wirtschaftskammerorganisation, die gemäß Wirtschaftskammergesetz 1998 jedenfalls einzurichten waren:

Abbildung 3: Wichtigste Organe der Wirtschaftskammerorganisation



Quelle: Wirtschaftskammergesetz 1998; Darstellung: RH

Hinzu kamen die Organe der 266 Fachvertretungen und in den Arbeitsgemeinschaften oder Regionalstellen.¹⁷

Somit gab es in der Wirtschaftskammerorganisation insgesamt

- 693 selbstständige Körperschaften, 266 Fachvertretungen, rd. 30 Arbeitsgemeinschaften sowie die Regionalstellen in den Bundesländern (zum 31. Dezember 2025), also insgesamt rd. 1.000 organisatorische Einheiten,
- mit rd. 1.200 Organen auf Bundes- und Landesebene,
- für die rd. 10.300 aktive Funktionärinnen und Funktionäre (Organwallerinnen und Organwaller) tätig waren (TZ 6),
- 4.740 Beschäftigte (in Vollbeschäftigungsäquivalenten (**VBÄ**)) laut den Berichten des Kontrollamts im Jahr 2024 (TZ 16) sowie
- 511,40 Mio. EUR Personalaufwand, laut den Rechnungsabschlüssen 2024 der zehn Wirtschaftskammern, in denen auch z.B. Aufwendungen für Pensionen und Surplace-Personal enthalten waren (TZ 16).

- 3.2 Der RH hielt fest, dass sich die Wirtschaftskammerorganisation aus 693 Körperschaften öffentlichen Rechts zusammensetzte (Stand 31. Dezember 2025). Diese verfügten als Selbstverwaltungskörper jeweils über einen eigenen Wirkungsbereich sowie über Finanzautonomie und wirtschafteten daher autonom im Rahmen eigener Haushalte. Darüber hinaus bestanden zahlreiche weitere organisatorische Einheiten, wie Fachvertretungen, Arbeitsgemeinschaften und Regionalstellen, die zwar keine Selbstverwaltungskörper im Sinne des Wirtschaftskammergesetzes 1998 waren, aber teilweise über eine eigene Rechtspersönlichkeit verfügten und durch eigene Organe und Funktionärinnen bzw. Funktionäre vertreten wurden. Somit gab es in der Wirtschaftskammerorganisation insgesamt rd. 1.000 solcher organisatorischer Einheiten mit rd. 1.200 Organen auf Bundes- und Landesebene, die durch rd. 10.300 aktive Funktionärinnen und Funktionäre (Organwallerinnen und Organwaller) vertreten wurden. Außerdem arbeiteten im Jahr 2024 rd. 4.740 Beschäftigte (VBÄ) für die Wirtschaftskammerorganisation.

¹⁷ § 27 Wirtschaftskammergesetz 1998

Strukturreformen

- 4.1 (1) Vor dem Hintergrund des sogenannten „Faktors 10“ – einem Fachverband auf Bundesebene entsprachen grundsätzlich neun Fachgruppen auf Landesebene – wurde 2006 eine Novelle des Wirtschaftskammergesetzes 1998 beschlossen, die eine Neuordnung der Fachorganisationen zum Ziel hatte. Das Erweiterte Präsidium der WKÖ beschloss auf Basis dieser geänderten Rechtslage¹⁸ Kriterien, anhand derer die Struktur der Wirtschaftskammerorganisation einer regelmäßigen Überprüfung zu unterziehen war (sogenannter „Kriterienbeschluss“). Beabsichtigt war vor allem, „die gesamte Wirtschaftskammerorganisation möglichst straff und effizient zu strukturieren“, „ineffiziente Schnittstellen zwischen den einzelnen Gliederungen der Wirtschaftskammerorganisation durch überregionale Zusammenarbeit weitestgehend zu vermeiden“ und „die Struktur der österreichischen Wirtschaft im Gefüge der Fachorganisationen bestmöglich abzubilden“.

Die beschlossenen Kriterien betrafen insbesondere

- die Anzahl der Mitgliedschaften,
- das Mindestaufkommen durch die Grundumlage,
- die Einzigartigkeit einer Branche und ihrer Rechtsnormen,
- das Mindestausmaß gemeinsamer Mitglieder zweier verwandter Fachorganisationsschienen sowie
- wirtschaftliche und spartenspezifische Kenngrößen.

Anhand dieser Größen, die vor allem auf Basis der Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammerorganisation und der Rechnungsabschlüsse der Fachorganisationen zu ermitteln waren, hatte das Erweiterte Präsidium der WKÖ in mehreren genau festgesetzten Prüfschritten zu evaluieren, welche Fachorganisationen zu errichten waren, welche bestehen bleiben durften oder welche zu widerrufen waren.¹⁹ Bei Widerruf musste eine Zusammenführung mit einer anderen Fachorganisation anhand von Vorschlägen des Erweiterten Präsidiums der WKÖ²⁰ stattfinden.

Diese Evaluierung fand in fünfjährigen Intervallen²¹ in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023 statt. Die Evaluierung 2008 bewirkte eine deutliche Reduzierung der Fachorganisationen – ausgehend von 128 Fachverbänden und 828 Fachgruppen zu

¹⁸ § 15 Abs. 2 und § 43 Abs. 1 Wirtschaftskammergesetz 1998 enthielten seit der Novelle BGBl. I 78/2006 eine nähere Ausführung der Kriterien für Errichtung und Widerruf von Fachorganisationen sowie die Verpflichtung zur regelmäßigen Überprüfung, ob diese den Kriterien noch entsprechen.

¹⁹ Der Kriterienbeschluss selbst wurde zweimal (2018 und 2023) evaluiert; dabei wurde festgestellt, dass die Kriterien als solche jeweils den wirtschaftlichen Gegebenheiten entsprachen und ein realistisches Abbild der Wirtschaft in der Fachorganisationsstruktur gewährleisteten.

²⁰ sogenannter „Alternativbeschluss“ des Erweiterten Präsidiums der WKÖ aus dem Jahr 2007

²¹ § 15 Abs. 8 Wirtschaftskammergesetz 1998: Die Prüfung hatte jeweils im dritten Kalenderjahr nach der Konstituierung des Wirtschaftsparlaments der WKÖ durch das Erweiterte Präsidium der WKÖ stattzufinden.

Beginn des Jahres 2007 auf weniger als 100 Fachverbände und deutlich weniger Fachgruppen. Weitere kleinere Veränderungen fanden noch aufgrund der Evaluierung 2013 statt, danach blieb die Anzahl der Fachorganisationen beinahe unverändert. Zwischen 2020 bis 2025 wurde eine Fachgruppe im Bereich der Landeskammer Wien widerrufen – allerdings unabhängig von der Evaluierung 2023. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung durch den RH (Stand 31. Dezember 2025) gab es somit 683 Fachorganisationen (93 Fachverbände und 590 Fachgruppen; siehe Tabelle 1).

(2) Zukunftsstrategien

(a) 2015 entstand nach einem Diskussionsprozess innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation eine Strategie unter dem Titel „WKO Zukunftsbild 2025“. Sie legte als Ziel die Anpassung der Organisations- und Branchenstruktur „an die sich rasch wandelnde Wirtschaft“ fest und formulierte dazu u.a. folgende Leitsätze:

- Reduktion der Komplexität und des Faktors 10,
- für Mitglieder nachvollziehbare und übersichtliche Strukturen und Prozesse,
- Vorbild für kritisierte ineffiziente öffentliche Verwaltung,
- Konzentration auf wesentliche Aufgaben, diese jedoch intensiviert,
- Abgehen vom Universalitätsanspruch,
- Ablösung von Hierarchien und Abteilungsdenken als Organisationsprinzipien.

Dies sollte durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Überarbeitung der Fachorganisations-Evaluierungskriterien bis 2025,
- spartenübergreifende Fachverbands- und Fachgruppengeschäftsführungen,
- Prüfung der Möglichkeit von Zusammenschlüssen mehrerer Fachorganisationen zu Clustern.

(b) Laut Auskunft der WKÖ sei eine neue Strategie unter dem Titel „WKO Zukunftsbild 2030“ in Ausarbeitung, die im ersten Halbjahr 2026 den zuständigen Organen der Wirtschaftskammerorganisation vorgelegt werden sollte. Über die möglichen Inhalte war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung durch den RH noch nichts bekannt.

(c) Das Wirtschaftsparlament der WKÖ fasste im November 2025 aufgrund der Anträge von Delegierten den sogenannten „WKO Reformbeschluss 2025“, der u.a. auf eine Struktur- und Organisationsreform der gesamten Wirtschaftskammerorganisation abzielte. Eine Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern aller Wirtschaftskammern nahm im März 2026 die Arbeit auf; sie sollte im ersten Halbjahr 2026 einen Zwischenbericht erstatten und im Rahmen der Sitzung des Wirtschaftsparlaments im zweiten Halbjahr 2026 zu den ersten Ergebnissen der Umsetzungsmaßnahmen und Reformschritte berichten.

(d) Die WKÖ teilte dem RH im Juni 2026 mit, dass die Präsidentinnen und Präsidenten der WKÖ und der Landeskammern sich darauf verständigt hätten, die Mitglieder der Wirtschaftskammerorganisation im Bereich der Kammerumlage 2²² zu entlasten. Diese Entlastung sollte sich bis 2030 stufenweise auf 100 Mio. EUR aufbauen und ab 2030 100 Mio. EUR jährlich betragen. Der von der jeweiligen Wirtschaftskammer zu erbringende Anteil orientiere sich am gesamten Kammerumlagen-Aufkommen 2025 und berücksichtige auch die unterschiedliche finanzielle Leistungsfähigkeit.

- 4.2 Der RH wies kritisch darauf hin, dass die Strukturen der Wirtschaftskammerorganisation (TZ 3) eine hohe Anzahl organisatorischer Schnittstellen und damit das Risiko von Doppelgleisigkeiten, Rollen- und Zielkonflikten, Steuerungsdefiziten und Intransparenz nach sich zogen. Sie erschwerten es außerdem, mögliche Synergien zu erkennen, Effizienzpotenziale zu heben und allfällige Reform- und Einsparungsmöglichkeiten umzusetzen.

Die auf Basis der Novelle 2006 des Wirtschaftskammergesetzes 1998 initiierte Fachorganisationsreform reduzierte zu Beginn die Anzahl der Fachverbände und Fachgruppen. Der RH merkte jedoch kritisch an, dass die fünfjährigen Evaluierungen keine weiteren maßgeblichen Reduktionen brachten und daher nicht dazu geeignet waren, die diesem System zugrunde liegenden Strukturen nachhaltig zu vereinfachen. Außerdem gelang es der Wirtschaftskammerorganisation nicht, die Komplexität der Wirtschaftskammerorganisation und den „Faktor 10“ zu reduzieren bzw. eine Struktur- und Organisationsreform auf den Weg zu bringen. Dies, obwohl die Reformnotwendigkeit seit Jahren bekannt war und entsprechende Pläne und Maßnahmen ausdrücklich und schriftlich mit breiter Zustimmung von den Organen der Wirtschaftskammerorganisation (Erweitertes Präsidium und Wirtschaftsparlament der WKÖ) formuliert und beschlossen worden waren.

Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit, die komplexen und föderalen Strukturen zu vereinfachen, um damit mehr Transparenz und Kosteneffizienz zu ermöglichen – was vor allem den Mitgliedern der Wirtschaftskammerorganisation zugute kommen würde –, stellte der RH daher die in der Vergangenheit fehlende Reformbereitschaft innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation fest. Er anerkannte in diesem Zusammenhang jedoch die Bemühungen der WKÖ und der Landeskammern, die Mitglieder im Bereich der Kammerumlagen mittelfristig um 100 Mio. EUR jährlich zu entlasten, wies aber darauf hin, dass damit auch nachhaltig wirkende Strukturreformen einhergehen sollten. Die Verantwortung für eine solche Strukturreform lag dabei nicht bei der WKÖ allein, sondern bei allen Organisationen der gewerblichen Wirtschaft (Bundeskammer, Landeskammern, Fachorganisationen) gemeinsam.

²² Bemessungsgrundlage der Kammerumlage 2 war die Bruttolohn- und Gehaltssumme.

Er empfahl der WKÖ daher, in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern zügig grundlegende Strukturreformen zu initiieren, die vor allem die mit dem Aufbau der Wirtschaftskammerorganisation einhergehenden Risiken reduzieren. Dabei wären insbesondere die in der Strategie „WKÖ Zukunftsbild 2025“ formulierten Ziele der Reduktion der Komplexität und des Faktors 10 sowie einer übersichtlichen und für die Mitglieder nachvollziehbaren Organisationsstruktur in den Mittelpunkt zu stellen. Die bestehenden zehnfachen Parallelstrukturen – auf Ebene der Bundeskammer (WKÖ) und in allen neun Landeskammern – wären zu minimieren.

Steuerung und Aufsicht

- 5.1 (1) Dem Erweiterten Präsidium der WKÖ oblag die strategische Führung und Steuerung aller Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisation²³. Dabei waren die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit in fachlichen, sparteneigenen und länderspezifischen Angelegenheiten der Selbstverwaltungskörper zu berücksichtigen. Für Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums der WKÖ im Rahmen der strategischen Führung und Steuerung war die Zustimmung von zwei Dritteln der Präsidentinnen und Präsidenten der Landeskammern erforderlich²⁴. Das Wirtschaftskammergesetz 1998 sah außerdem eine grundsätzliche Verpflichtung der einzelnen Organisationen innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation vor, einander die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, Informationen zur Verfügung zu stellen und sich in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen²⁵.

Als wichtigste Aufgabe im Rahmen der Steuerung sah die WKÖ die Erlassung von grundlegenden Regelungen, die für alle Organisationen der gewerblichen Wirtschaft maßgeblich sind, z.B. die Dienstordnung, die Geschäftsordnung, die Umlagenordnung oder die Haushaltsordnung. Diese Regelungen erließ das Erweiterte Präsidium der WKÖ.

Die WKÖ verfügte über keinen umfassenden Überblick zu zentralen Aspekten im Zusammenhang mit den Funktionärinnen und Funktionären und den Beschäftigten der gesamten Wirtschaftskammerorganisation, insbesondere in Bezug auf die Fachorganisationen auf Landesebene. Die WKÖ nahm außerdem – abgesehen von der Erlassung grundlegender Satzungen – keine weitergehenden strategischen Führungsaufgaben wahr und setzte keine weiteren steuernden Maßnahmen.

²³ § 3 Abs. 1 und § 36 Abs. 2 Wirtschaftskammergesetz 1998

²⁴ § 36 Abs. 4 Wirtschaftskammergesetz 1998

²⁵ § 69 Abs. 1 Wirtschaftskammergesetz 1998

(2) Im Rahmen der selbstverwaltungsinternen Aufsicht der WKÖ gegenüber den Landeskammern und den Fachverbänden oblag es dem Erweiterten Präsidium der WKÖ, rechtswidrige Beschlüsse von Landeskammern, Bundessparten, Fachverbänden und Arbeitsgemeinschaften aufzuheben²⁶. Zu diesem Zweck regelte die Geschäftsordnung der WKÖ ausführliche Informationsrechte²⁷.

Ähnlich gestaltete Aufsichts- und Informationsrechte bestanden auch auf Ebene der Landeskammern, nicht aber für die WKÖ gegenüber den Fachorganisationen auf Landesebene.²⁸

Als weitere wesentliche Instrumente der Aufsicht bezeichnete die WKÖ ihre Informations- und Bestätigungsrechte gegenüber anderen Selbstverwaltungskörpern oder Organisationseinheiten innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation. Darunter fiel z.B. das im Wirtschaftskammergesetz 1998 normierte Teilnahmerecht der Präsidentin bzw. des Präsidenten der WKÖ sowie der Generalsekretärin bzw. des Generalsekretärs und ihrer bzw. seiner Stellvertreterinnen und Stellvertreter an Sitzungen sämtlicher Organe der Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisation sowie von Arbeitsgemeinschaften²⁹. Auch musste die Bestellung der Direktorinnen und Direktoren der Landeskammern und ihrer Stellvertretungen vom Präsidium der WKÖ bestätigt werden, ebenso wie die Beschlüsse der Landeskammern über die Errichtung und den Widerruf von Fachgruppen vom Erweiterten Präsidium der WKÖ³⁰.

(3) Der bei der WKÖ eingerichtete Kontrollausschuss³¹ war ein unabhängiges Gremium zur Kontrolle der ziffernmäßigen Richtigkeit, Rechtmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Gebarung aller Körperschaften und Rechtsträger³² der Wirtschaftskammerorganisation. Er bestand aus 15 vom Wirtschaftsparlament der WKÖ bestellten Mitgliedern, die an keine Weisungen gebunden waren. Zur Unterstützung und zur Durchführung von Prüfungen im Rahmen seines Kontrollauftrags stand dem Kontrollausschuss eine bei der WKÖ errichtete Geschäftsstelle zur Verfügung, das sogenannte Kontrollamt. Für die Prüfungen konnte das Kontrollamt Einschau u.a. in die Aufzeichnungen des Rechnungswesens, die IT-Systeme und in die sonstigen Geschäftsunterlagen aller nach dem Wirtschaftskammergesetz 1998 errichteten Körperschaften nehmen. Die Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisation hatten dem Kontrollamt im Zuge bzw. als Grundlage seiner Prüfungstätigkeit Auskünfte und Unterlagen, Rechnungsbelege und sonstige Behelfe (z.B. Geschäftsstücke, Korrespondenzen) zur Verfügung zu stellen.

²⁶ § 31 Abs. 3 Z 7 und § 36 Abs. 5 Wirtschaftskammergesetz 1998

²⁷ § 4a Abs. 1, § 8 Abs. 7, § 12 Abs. 4 und § 20 Abs. 6 der Geschäftsordnung der WKÖ

²⁸ § 19 Abs. 2 Z 3 Wirtschaftskammergesetz 1998

²⁹ § 60 Abs. 4 Wirtschaftskammergesetz 1998

³⁰ § 29 Abs. 2 und § 43 Abs. 1 Wirtschaftskammergesetz 1998

³¹ §§ 33 und 135 Wirtschaftskammergesetz 1998

³² insbesondere juristische Personen (Unternehmen der Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisation)

Die Berichte des Kontrollamts mussten Erläuterungen zur Vermögensbilanz und zur Erfolgsrechnung sowie Prüfungsfeststellungen enthalten, u.a. zu grundsätzlichen Personalkennzahlen. Sie waren an die Mitglieder des Kontrollausschusses und an die Präsidentin bzw. den Präsidenten der WKÖ zur Kenntnis- oder Stellungnahme zu übermitteln; soweit sich ein Bericht auf eine Landeskammer bezog, auch an deren Präsidentin bzw. Präsidenten. Die geprüfte Kammer hatte innerhalb von zwei Monaten unter Bekanntgabe der getroffenen Maßnahmen eine Stellungnahme zu übermitteln, die auch die Stellungnahme der Fachorganisationen zu den Prüfungsfeststellungen umfassen musste.

- 5.2 Der RH stellte fest, dass dem bei der WKÖ eingerichteten Kontrollausschuss und dem Kontrollamt umfassende Einschaurechte betreffend die gesamte Gebarung aller Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisation zukamen. Auf deren Grundlage erstellte das Kontrollamt jährliche Berichte mit Erläuterungen zur Vermögensbilanz und zur Erfolgsrechnung sowie Prüfungsfeststellungen – u.a. zu grundsätzlichen Personalkennzahlen –, die neben den Präsidentinnen und Präsidenten der jeweiligen Landeskammern auch der Präsidentin bzw. dem Präsidenten der Bundeskammer zur Kenntnis gebracht wurden.

Vor diesem Hintergrund wies der RH kritisch darauf hin, dass – trotz dieser umfassenden Einschaurechte und der regelmäßigen Berichterstattung durch den Kontrollausschuss bzw. das Kontrollamt – bei den für die (strategische) Steuerung verantwortlichen Organen der WKÖ ein umfassender Überblick zu zentralen Aspekten im Zusammenhang mit den Funktionärinnen und Funktionären und den Beschäftigten der gesamten Wirtschaftskammerorganisation fehlte, insbesondere in Bezug auf die Fachorganisationen auf Landesebene. Die WKÖ nahm außerdem – abgesehen von der Erlassung grundlegender Regelungen wie der Dienstordnung und der Haushaltsordnung – keine weitergehenden strategischen Führungsaufgaben wahr und setzte keine weiteren steuernden Maßnahmen.

Der RH führte dieses Steuerungsdefizit (auf der Ebene des Erweiterten Präsidiums der WKÖ) auch auf die Organisation der Wirtschaftskammerorganisation (TZ 3 und TZ 4) zurück, weil die 693 Selbstverwaltungskörper jeweils über einen eigenen Wirkungsbereich verfügten und daher autonom im Rahmen eigener Haushalte wirtschafteten.

Er empfahl der WKÖ, in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern die gesetzlich normierte Aufgabe der zentralen und strategischen Steuerung der gesamten Wirtschaftskammerorganisation in Bezug auf die Funktions- und Personalstruktur wahrzunehmen und im Rahmen ihrer anstehenden Strukturreform (TZ 4) die verantwortlichen Organe mit den dafür relevanten Informationen auszustatten.

Funktionärinnen und Funktionäre sowie ihre Bezüge

Allgemeines

- 6.1 (1) In der gesamten Wirtschaftskammerorganisation waren im Jahr 2024 – bereinigt um Mehrfachfunktionen – insgesamt rd. 10.300 Personen bzw. Funktionärinnen und Funktionäre tätig. Diese waren als Unternehmerinnen und Unternehmer aktive Mitglieder der Wirtschaftskammerorganisation und führten daher auch ein oder mehrere Unternehmen. Die Mitgliedschaft wurde in der WKÖ sowie in jenen Landeskammern und Fachorganisationen begründet, in deren Wirkungsbereich eine Betriebsstätte vorhanden war. Daraus ergab sich in der Regel eine Mitgliedschaft zur WKÖ, der örtlich zuständigen Landeskammer, dem zuständigen Fachverband und der zuständigen Fachgruppe. Ende 2024 hatten die Landeskammern insgesamt rd. 711.000 Kammermitglieder, davon waren 76 % Einzelunternehmen.³³ Die Funktionärstätigkeit war ein grundsätzlich unbesoldetes Ehrenamt.³⁴ Dennoch konnten Funktionärinnen und Funktionäre – im Rahmen der vom Erweiterten Präsidium der WKÖ festgelegten Höchstsätze – eine monatliche Funktionsentschädigung erhalten (TZ 7). Die Funktionärinnen und Funktionäre der gesamten Wirtschaftskammerorganisation erhielten im Jahr 2024 (gemäß den Rechnungsabschlüssen) insgesamt 25,73 Mio. EUR an Funktionsentschädigungen ausbezahlt.
- (2) Die WKÖ führte – grundsätzlich für die Wirtschaftskammerwahlen – eine bundesweite Funktionärsdatenbank. Diese enthielt alle gemäß Wirtschaftskammergesetz 1998 einzurichtenden Funktionen sowie deren Funktionärinnen und Funktionäre samt der jeweiligen Funktionsdauer. In der WK Salzburg waren im Jahr 2024 1.020 Funktionärinnen und Funktionäre tätig. Davon erhielten 228 bzw. 22 % eine monatliche Funktionsentschädigung.
- 6.2 Der RH wies darauf hin, dass im Jahr 2024 in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation insgesamt rd. 10.300 Unternehmerinnen und Unternehmer als – grundsätzlich ehrenamtliche – Funktionärinnen und Funktionäre tätig waren. Er vermerkte, dass in der WK Salzburg 22 % der Funktionärinnen und Funktionäre eine Funktionsentschädigung erhielten.

³³ Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs: <https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/mitgliederstatistik-detaildaten> (abgerufen am 4. März 2026)

³⁴ § 50 Wirtschaftskammergesetz 1998

Bezüge (Funktionsentschädigungen)

Systematik

- 7.1 (1) Die konkrete Höhe der Bezüge der Funktionärinnen und Funktionäre der Wirtschaftskammerorganisation setzte die jeweilige Kammer bzw. die jeweilige Fachorganisation fest, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und der durch Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums der WKÖ bestimmten Höchstsätze. Dabei waren insbesondere das Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre³⁵ (**BezBegrBVG**) und das Wirtschaftskammergesetz 1998 zu beachten. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestimmungen:

Tabelle 2: Funktionsentschädigungen Wirtschaftskammerorganisation – gesetzlicher Rahmen

Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (BezBegrBVG)		
Obergrenzen (§ 10 Abs. 1 BezBegrBVG)	Bundeskammer (WKÖ): 140 % des Ausgangsbetrags I ¹	dies entsprach 2024: 15.162,29 EUR 2025: 15.859,76 EUR
	Landeskammer: 130 % des Ausgangsbetrags I ¹	dies entsprach 2024: 14.079,27 EUR 2025: 14.726,92 EUR
inhaltliche Anforderung (§ 10 Abs. 2 BezBegrBVG)	Festlegung des Bezugs unter Berücksichtigung des jeweiligen Verantwortungs- und Aufgabenbereichs und von Unterschieden in der Funktion bzw. Tätigkeit; bei Funktionen bzw. Tätigkeiten auf Landesebene auch unter Berücksichtigung der flächenmäßigen Größe und der Einwohnerzahl des Landes	
Mehrfachbezüge: Höchstzahl und Kürzungsregelung (§§ 4 und 5 BezBegrBVG)	bei Bezug nach den bezugerechtlichen Regelungen	
	des Bundes:	der Länder:
	maximal zwei Bezüge von Rechtsträgern, die der Kontrolle durch den RH unterliegen	
	maximal 180 % des Ausgangsbetrags I ¹ dies entsprach 2024: 19.494,38 EUR 2025: 20.391,12 EUR	maximal monatlicher Bezug eines Mitglieds der Landesregierung, vermindert um 10 %
Wirtschaftskammergesetz 1998 (WKG)		
Grundsatz (§ 50 Abs. 1 WKG)	Funktionärstätigkeit ist Ehrenamt	
inhaltliche Anforderung (§ 50 Abs. 4 WKG)	Funktionsentschädigungen nur für FunktionärInnen mit erheblicher Inanspruchnahme durch die Funktion (zwölfmal im Jahr)	
Zuständigkeit (§ 50 Abs. 3 und 4 WKG)	nähere Regelungen durch das Erweiterte Präsidium der WKÖ	

WKÖ = Wirtschaftskammer Österreich

Quellen: BezBegrBVG; Wirtschaftskammergesetz 1998; Zusammenstellung: RH

¹ Der Ausgangsbetrag I betrug gemäß § 1 BezBegrBVG 10.830,21 EUR (Kundmachung für 2024) und 11.328,40 EUR (Kundmachung für 2025).

Gemäß Wirtschaftskammergesetz 1998 hatte das Erweiterte Präsidium der WKÖ die Funktionsentschädigungen näher zu regeln.

³⁵ BGBl. I 64/1997 i.d.g.F.

Die folgende Tabelle fasst diese Regelungen zusammen:

Tabelle 3: Funktionsentschädigungen – Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums der WKÖ

Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums der WKÖ		
	System „alt“ (bis Juni 2025 ¹)	System „neu“ (ab Juni 2025)
Grundsätze	Festlegung von monatlichen Höchstsätzen für einzelne Funktionen	
	Festlegung konkreter Beträge	Festlegung von Prozentsätzen in Abhängigkeit vom Ausgangsbetrag III gemäß der Kundmachung der Präsidentin des Rechnungshofes vom 4. Dezember 2024, GZ 2024-0.802.025 (10.827,55 EUR)
Mehrfachbezüge: Höchstzahl und Kürzungsregelung	zwei Funktionsentschädigungen: Kürzung der niedrigeren zur Hälfte (bei gleicher Höhe, Kürzung beider um je ein Viertel) drei und mehr Funktions- entschädigungen: unregelt	Beschränkung auf maximal zwei Funktions- entschädigungen (Kürzungsregel bleibt gleich)
Funktion	Höchstsätze für Funktionen der WKÖ inkl. Fachorganisationen	
	in EUR (Stand Juni 2025)	Klammerwert in EUR
PräsidentIn	12.524,00	140 % des Ausgangsbetrags III (15.158,57)
VizepräsidentIn	6.262,10	45 % bis 60 % der/des PräsidentIn (6.821,36 bis 9.095,14) ²
Bundesspartenobfrau bzw. -obmann	3.208,60	35 % der/des PräsidentIn (5.305,50)
Bundesspartenobfrau- bzw. -obmann-Stellvertretung	1.604,20	17,5 % der/des PräsidentIn (2.652,75)
WIFI-KuratorIn	3.208,60	30 % der/des PräsidentIn (4.547,57)
Fachverbandsobfrau bzw. -obmann	1.622,10	20 % der/des PräsidentIn (3.031,71)
Fachverbandsobfrau- bzw. -obmann-Stellvertretung	811,10	10 % der/des PräsidentIn (1.515,86)
	Höchstsätze für Funktionen der Landeskammern inkl. Fachorganisationen³	
PräsidentIn	4.651,00	130 % des Ausgangsbetrags III (14.075,82)
VizepräsidentIn	2.325,40	40 % bis 50 % der/des PräsidentIn (5.630,33 bis 7.037,91) ²
Spartenobfrau bzw. -obmann	2.277,80	35 % der/des PräsidentIn (4.926,54)
Spartenobfrau- bzw. -obmann- Stellvertretung	1.138,90	17,5 % der/des PräsidentIn (2.463,27)
WIFI-KuratorIn	2.277,80	30 % der/des PräsidentIn (4.222,74)
Fachgruppenobfrau bzw. -obmann	1.622,10	20 % der/des PräsidentIn (2.815,16)
Fachgruppenobfrau- bzw. -obmann-Stellvertretung	811,10	10 % der/des PräsidentIn (1.407,58)
Bezirksstellenobfrau bzw. -obmann	1.622,10	20 % der/des PräsidentIn (2.815,16)

WIFI = Wirtschaftsförderungsinstitut

Quelle: WKÖ; Zusammenstellung: RH

¹ Die bis Juni 2025 geltenden Höchstsätze beruhen auf einem Beschluss des Vorstands der WKÖ aus dem Jahr 1996. Der Vorstand war das Vorgängerorgan des Erweiterten Präsidiums der WKÖ gemäß § 20 Handelskammergesetz.

² Der Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ unterschied zwischen VizepräsidentInnen, denen eine besondere Aufgabe übertragen wurde, kooptierten VizepräsidentInnen mit Stimmrecht (§ 63 Abs. 2 Wirtschaftskammergesetz 1998) sowie kooptierten VizepräsidentInnen ohne Stimmrecht (§ 63 Abs. 1 Wirtschaftskammergesetz 1998).

³ Für die WK Wien galten im System „alt“ andere Höchstsätze.

(2) In der Wirtschaftskammerorganisation legte ein Beschluss des Vorstands³⁶ der WKÖ aus 1996 (in der Folge: **Vorstandsbeschluss 1996**) den Kreis der Bezieherinnen und Bezieher einer Funktionsentschädigung sowie die Höchstsätze für monatliche Funktionsentschädigungen fest (altes System):

- Präsidentinnen bzw. Präsidenten,
- Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten,
- Spartenobfrauen bzw. -obmänner und ihre Stellvertretungen,
- Vorsitzende der Wirtschaftsförderungsinstitute (**WIFI**),
- Bezirksstellenobfrauen bzw. -obmänner und
- in den Fachorganisationen die Fachverbands- und Fachgruppenobleute und ihre Stellvertretungen.

Das Erweiterte Präsidium der WKÖ beschloss am 25. Juni 2025 einstimmig ein neues System für die Funktionsentschädigungen: Dazu legte es als Ausgangsbetrag jenen Betrag fest, der in der Kundmachung der Präsidentin des RH über den Anpassungsfaktor gemäß § 3 Abs. 1 BezBegrBVG vom 4. Dezember 2024³⁷ für das Jahr 2025 als maßgeblicher Ausgangsbetrag III für die Berechnung des monatlichen Bezugs eines Mitglieds des Nationalrates ausgewiesen war. Das waren 10.827,55 EUR.

Ausgehend von maximal 140 % dieses Betrags für die Präsidentin bzw. den Präsidenten der WKÖ und maximal 130 % dieses Betrags für die Präsidentinnen bzw. Präsidenten der Landeskammern wurden die maximalen Funktionsentschädigungen in Prozentsätzen (des für die jeweilige Präsidentin bzw. den jeweiligen Präsidenten geltenden Höchstsatzes) für die weiteren Funktionärinnen und Funktionäre der gesamten Wirtschaftskammerorganisation festgelegt. Dieser Beschluss trat am 26. Juni 2025 in Kraft.³⁸

(3) In weiterer Folge beschloss das Präsidium der WK Salzburg am 22. Juli 2025 die für ihre Funktionärinnen und Funktionäre geltenden Prozentsätze, beginnend mit 1. Juli 2025. Weder der Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ noch der dazu erstellte Vorlagebericht enthielt Angaben zu den finanziellen Auswirkungen, insbesondere zu allfälligen Mehraufwendungen, mit denen aufgrund der Anhebung der Höchstsätze der Funktionsentschädigungen zu rechnen war.

Auch der Beschluss des Präsidiums der WK Salzburg, mit dem die tatsächlichen Funktionsentschädigungen festgelegt wurden, und der dazugehörige Vorlagebericht enthielten dazu keine Angaben. Eine interne Berechnung der WK Salzburg ergab

³⁶ Vorgängerorgan des Erweiterten Präsidiums der WKÖ

³⁷ GZ 2024-0.802.025

³⁸ Der Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ vom 25. Juni 2025 wurde am 26. Juni 2025 an Mag. Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer (Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus) übermittelt (§ 141 Abs. 4 Wirtschaftskammergesetz 1998).

einen jährlichen Mehraufwand des neuen Systems von 360.000 EUR bis 420.000 EUR. Die WK Salzburg teilte dem RH dazu mit, dass diese Berechnung im Vorfeld der Beschlussfassung erstellt worden und den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern vorgelegen sei.

- 7.2 Der RH kritisierte, dass weder der Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ noch der dazu erstellte Vorlagebericht Angaben zu den finanziellen Auswirkungen, insbesondere zu Mehraufwendungen enthielt, mit denen aufgrund der Anhebung der Höchstsätze der Funktionsentschädigungen zu rechnen war. Er kritisierte außerdem, dass der Beschluss des Präsidiums der WK Salzburg, mit dem die tatsächlichen Funktionsentschädigungen festgelegt wurden, dazu keine Angaben enthielt.

Er empfahl der WK Salzburg, bei Beschlüssen, die potenziell Mehraufwendungen nach sich ziehen, diese bei der Beschlussfassung als wesentliche Entscheidungsgrundlage zu berücksichtigen und in den Beschlüssen bzw. den dazu erstellten Vorlageberichten darzustellen.

Gewährung und Bemessung der Bezüge

- 8.1 (1) Die Funktionärinnen und Funktionäre übten ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus³⁹. Funktionsentschädigungen sollten sie nur bei erheblicher Inanspruchnahme durch die Funktion⁴⁰ erhalten, wobei neben der zeitlichen Komponente auch die Zahl der vertretenen Mitglieder zu berücksichtigen war.

Laut BezBegrBVG waren bei der Bemessung der konkreten Höhe der Funktionsentschädigungen der Verantwortungs- und Aufgabenbereich, die Unterschiede in der Funktion bzw. Tätigkeit und – auf Landesebene – die flächenmäßige Größe und die Einwohnerzahl zu berücksichtigen. Der Bezug musste den Rahmen der Obergrenzen auf Bundesebene von 140 % und auf Landesebene von 130 % jeweils des Ausgangsbetrags I einhalten.

Bei der Festsetzung der Funktionsentschädigung für die ab 1996 folgenden Funktionsperioden schrieb das Erweiterte Präsidium der WKÖ im Wesentlichen die bestehenden Regelungen fort. Inwieweit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung und Bemessung der Funktionsentschädigungen – etwa die „erhebliche Inanspruchnahme“ durch die jeweilige Funktion (Zeit und Arbeitsaufwand), der jeweilige Verantwortungs- und Aufgabenbereich oder die flächenmäßige Größe und Einwohnerzahl des jeweiligen Bundeslandes (für Funktionen auf Landesebene) – (auch im ab Juni 2025 geltenden neuen System) berücksichtigt wurden, war nicht dokumentiert.

³⁹ § 50 Abs. 1 Wirtschaftskammergesetz 1998

⁴⁰ § 50 Abs. 4 Wirtschaftskammergesetz 1998

Auf Nachfrage des RH verwiesen die WKÖ und die WK Salzburg dazu im Wesentlichen gleichlautend auf die gesetzlichen und satzungsmäßigen Aufgaben der Funktionärinnen und Funktionäre sowie die zahlreichen Termine, die wahrzunehmen seien, z.B. Betriebs- und Veranstaltungsbesuche, Koordinierungssitzungen, Kontaktwahrnehmung und Vorsprachen in Interessenvertretungsangelegenheiten, Empfang von Delegationen, Umgang mit Funktionärsanliegen.

(2) Infolge medialer Berichterstattung im Herbst 2025 über das neue System, insbesondere zur Anhebung der Höchstsätze, beschloss das Präsidium der WK Salzburg, für ihre Funktionärinnen und Funktionäre die mit 1. Juli 2025 in Kraft getretene Erhöhung der Funktionsentschädigungen (**TZ 7**) ab 1. Dezember 2025 bis zum Vorliegen der Ergebnisse „einer externen Prüfung“ auszusetzen und die Funktionsentschädigungen in der Höhe von Mai 2025 (altes System) auszahlten. Dieser Beschluss galt für Funktionärinnen und Funktionäre der Kammer. Die Kammer empfahl ihren Fachorganisationen, diesem Beispiel zu folgen.

(3) Mit der externen Prüfung beauftragte die WKÖ am 18. Dezember 2025 einen Universitätsprofessor für öffentliches Recht. Ein Gutachten sollte die Rechtskonformität der Funktionsentschädigungen im Hinblick auf die bundesverfassungsgesetzlichen Kriterien (§ 1 Abs. 2 und § 10 Abs. 2 BezBegrBVG) und die einfachgesetzliche Vorgabe des § 50 Abs. 4 Wirtschaftskammergesetz 1998 sowie im Verhältnis zu anderen öffentlich-rechtlichen Entschädigungen beurteilen. Das Gutachten vom Mai 2026 hielt u.a. fest, dass

- bei der Festlegung der Funktionsentschädigungen ein beträchtlicher Gestaltungsspielraum bestehe,
- für eine umfassende Beurteilung ein Gesamtbild der tatsächlichen Umstände und Erfahrungswerte notwendig sei und sich das Gutachten daher auf eine Plausibilitätsprüfung beschränken müsse, und
- im Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ vom Juni 2025 zur Einführung des neuen Systems kein Hinweis darauf enthalten sei, inwieweit bei der Festsetzung der Höchstsätze für die Funktionärinnen und Funktionäre der Landeskammern die quantitativen Merkmale „flächenmäßige Größe“ und „Einwohnerzahl des Landes“ berücksichtigt wurden, und dies rechtlich bedenklich sei.

Darüber hinaus hielt das Gutachten nach einem Vergleich der Funktionsentschädigungen der Präsidentinnen und Präsidenten der Landeskammern (im neuen System) fest, dass es fraglich sei, dass die Höhe der Funktionsentschädigungen der Präsidenten der WK Burgenland, der WK Salzburg und der WK Tirol im Hinblick auf die Kriterien des BezBegrBVG begründet werden könne.

- 8.2 Der RH wies darauf hin, dass das BezBegrBVG qualitative und quantitative Kriterien zur Festsetzung der Funktionsentschädigungen für Funktionärinnen und Funktio-

näre der Wirtschaftskammerorganisation festlegte. Weiters wies er darauf hin, dass zwischen der im Wirtschaftskammergesetz 1998 festgelegten Möglichkeit zur Gewährung einer Funktionsentschädigung und der ebenfalls in diesem Gesetz enthaltenen Charakterisierung der Tätigkeiten als Ehrenamt ein Spannungsverhältnis bestand. Nach der gesetzlichen Regelung sollten Funktionärinnen und Funktionäre nur bei erheblicher Inanspruchnahme durch die Funktion eine Funktionsentschädigung erhalten. Ihre konkrete Höhe ist anhand des Verantwortungs- und Aufgabenbereichs, der Unterschiede in der Funktion bzw. Tätigkeit und – auf Landesebene – der flächenmäßigen Größe und der Einwohnerzahl zu bemessen.

Der RH kritisierte, dass – mindestens seit 1996 – in Bezug auf die Gewährung und Bemessung von Funktionsentschädigungen keine nachvollziehbaren Überlegungen dokumentiert waren, inwieweit die dafür geltenden gesetzlichen Voraussetzungen – die „erhebliche Inanspruchnahme“ durch die jeweilige Funktion (Zeit und Arbeitsaufwand), der jeweilige Verantwortungs- und Aufgabenbereich und die flächenmäßige Größe und Einwohnerzahl des jeweiligen Bundeslandes (für Funktionen auf Landesebene) – berücksichtigt wurden.

Er verwies dazu auch auf die Feststellungen im von der WKÖ beauftragten Gutachten, wonach

- im Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ vom Juni 2025 zur Einführung des neuen Systems kein Hinweis darauf enthalten sei, inwieweit in Bezug auf die Landeskammern die quantitativen Merkmale „flächenmäßige Größe“ und „Einwohnerzahl des Landes“ berücksichtigt wurden, und
- es nach einem Vergleich der Funktionsentschädigungen der Präsidentinnen und Präsidenten der Landeskammern (im neuen System) fraglich sei, dass die Höhe der Funktionsentschädigungen der Präsidenten der WK Burgenland, der WK Salzburg und der WK Tirol im Hinblick auf die Kriterien des BezBegrBVG begründet werden könne.

Der RH empfahl daher der WKÖ, in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern

- den Bezieherkreis und die Höchstsätze der Funktionsentschädigungen, insbesondere für die Präsidentinnen und Präsidenten (der Landeskammern) sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten
- unter Berücksichtigung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung und Bemessung der Funktionsentschädigungen („erhebliche Inanspruchnahme“ durch die jeweilige Funktion, Verantwortungs- und Aufgabenbereich, flächenmäßige Größe und Einwohnerzahl des jeweiligen Bundeslandes) festzulegen und
- dies zu dokumentieren.

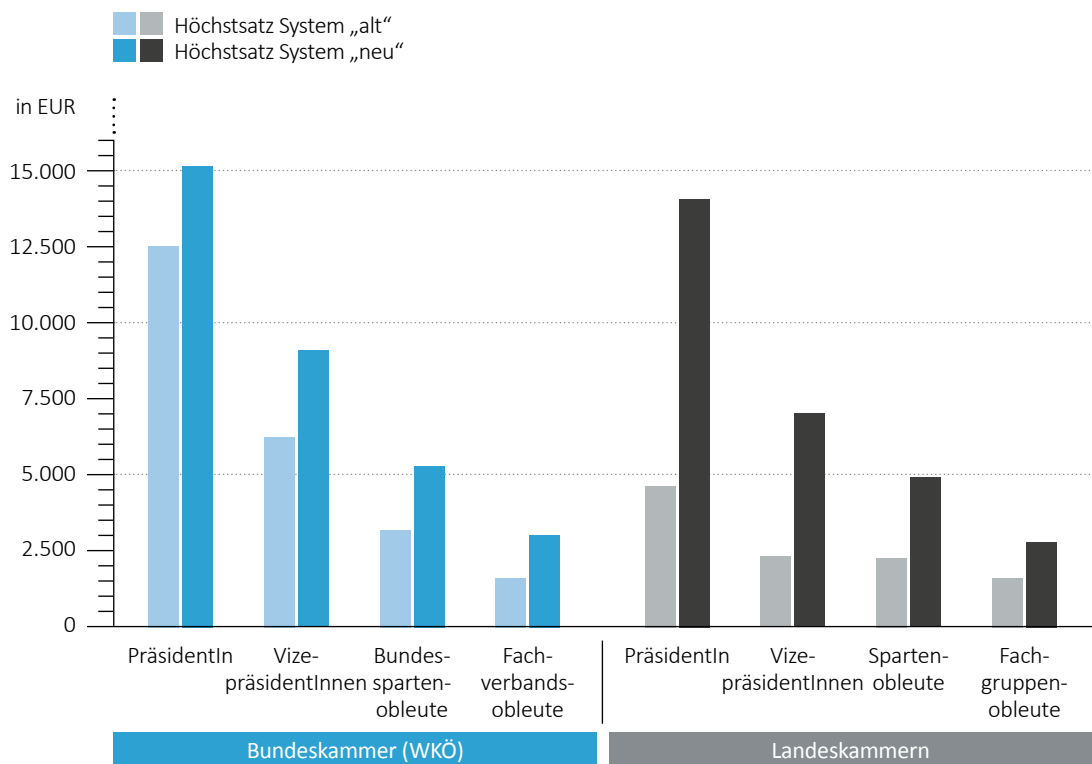
Dabei wäre auch die gesetzliche Ausgestaltung der Wirtschaftskammerfunktionen als grundsätzlich unbesoldete Ehrenämter zu berücksichtigen.

Vergleich altes und neues System

9.1 (1) Höchstsätze

Die Höchstsätze der Funktionsentschädigungen für Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre veränderten sich vom alten zum neuen (ausgesetzten) System wie folgt:

Abbildung 4: Höchstsätze der Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre im Vergleich System „alt“ und „neu“



Quelle: WKÖ; Darstellung: RH

Die Höchstsätze im neuen System bewirkten in der WKÖ für die Präsidentin bzw. den Präsidenten sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten, Bundesspartenobleute und für die Fachverbandsobleute eine Erhöhung zwischen 21 % und 87 %. Die Präsidentin bzw. der Präsident der WKÖ konnte als Funktionsentschädigung im neuen System rd. 182.000 EUR pro Jahr erhalten, eine Vizepräsidentin bzw. ein Vizepräsident bis zu rd. 109.000 EUR.

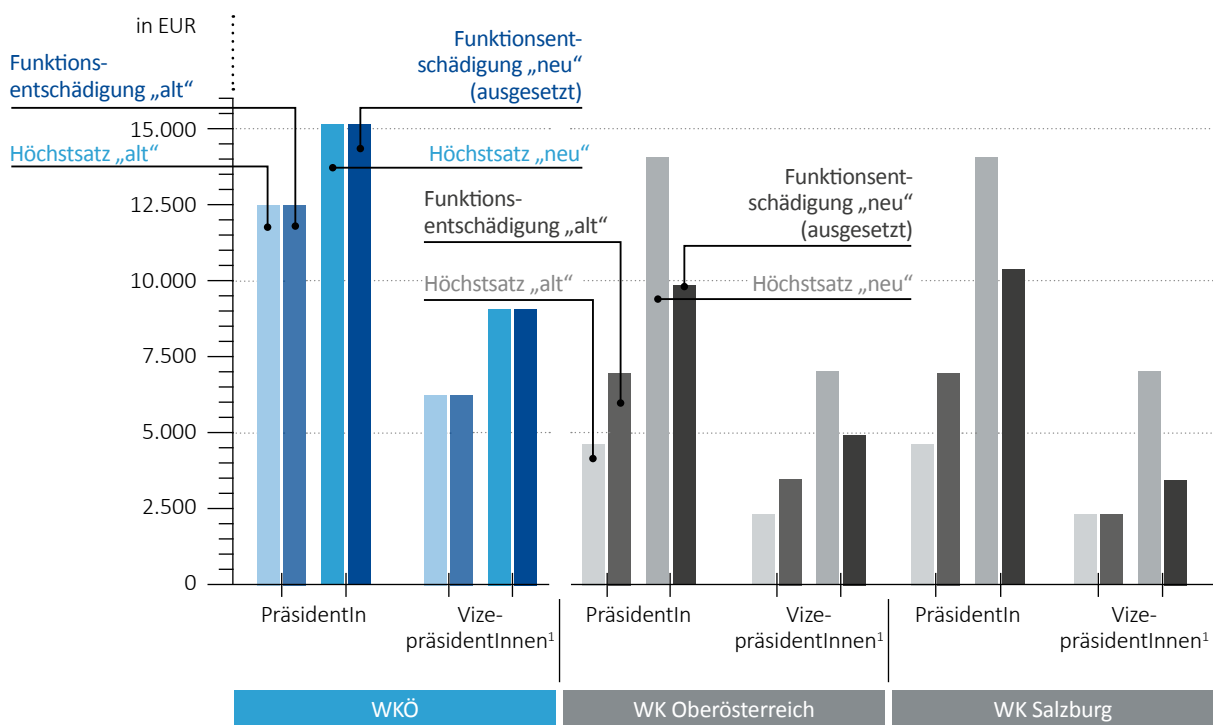
In der WK Salzburg bewirkte das neue System eine Erhöhung der Höchstsätze für den Präsidenten und die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten auf das Dreifache (bzw. um 203 %), für die Spartenobleute auf das Doppelte (bzw. um 116 %) sowie für die Fachgruppenobleute um 74 %. Die Präsidentinnen und Präsidenten der Landes-

kammern konnten als Funktionsentschädigung im neuen System rd. 169.000 EUR erhalten.

(2) Festgelegte Funktionsentschädigungen

Die festgelegten Funktionsentschädigungen stellten sich für ausgewählte Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre – im Vergleich altes und neues System (ausgesetzt) und zu den jeweiligen Höchstsätzen – wie folgt dar:

Abbildung 5: Höchstsätze und festgelegte Funktionsentschädigungen ausgewählter Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre im Jahr 2025



¹ im System „neu“ jeweils die höchste tatsächliche Funktionsentschädigung dargestellt

Quellen: WKÖ; WK Oberösterreich; WK Salzburg; Darstellung: RH

Dazu war Folgendes festzuhalten:

- In der WKÖ entsprachen im Jahr 2025 die tatsächlichen Funktionsentschädigungen den Höchstsätzen, sowohl im alten als auch im neuen (ausgesetzten) System. Dies bedeutete eine Steigerung der Funktionsentschädigungen – bis zum Aussetzen des Systems – von 21 % für den Präsidenten sowie bis zu 45 % für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten⁴¹.

⁴¹ Die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der WKÖ konnten im neuen System zwischen 45 % und 60 % der Funktionsentschädigung der Präsidentin bzw. des Präsidenten erhalten (6.821,36 EUR bis 9.095,14 EUR).

- Bis Juni 2025 zahlte die WK Salzburg ihrem Präsidenten jeweils eine Funktionsentschädigung – aufgrund des 50 %igen Zuschlags – über dem Höchstsatz aus. Im neuen System ab Juni 2025 entfiel dieser Zuschlag.
- Ab Juli 2025 legte die WK Salzburg die Funktionsentschädigungen (im neuen – ausgesetzten – System) unter den von der WKÖ festgelegten Höchstsätzen fest. Mit 1. Juli 2025 betrug die Erhöhung in der WK Salzburg für den Präsidenten (unter Berücksichtigung eines im alten System möglichen 50 %igen Zuschlags) sowie für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten jeweils rd. 49 %.

(3) Zuschläge

Das System „alt“ ermöglichte über die Höchstsätze für monatliche Funktionsentschädigungen hinaus für sämtliche Funktionen – mit Ausnahme der Präsidentin bzw. des Präsidenten der WKÖ – Zuschläge zu den Funktionsentschädigungen bis 50 %. Für die Präsidentinnen und Präsidenten der Landeskammern konnten auch Zuschläge über 50 % festgelegt werden. Für die Gewährung von Zuschlägen waren „die Ausübung einer Funktion in einem größeren räumlichen Bereich oder für eine verhältnismäßig große Zahl von Mitgliedern oder die Heranziehung einer Ersatzkraft während der funktionsbedingten Abwesenheit vom Betrieb“ als Maßstäbe heranzuziehen. Von dieser Möglichkeit machte die WK Salzburg Gebrauch, weshalb die Funktionsentschädigung des Präsidenten bis Juni 2025 mit monatlich 6.976,50 EUR den Höchstsatz von 4.651,00 EUR um 50 % überstieg.

(4) Zusätzliche Funktionen

In besonders gelagerten Ausnahmefällen konnten sowohl im alten als auch im neuen System Funktionsentschädigungen für weitere Personen – über den Kreis der ausdrücklich aufgezählten Funktionäre hinaus – gewährt werden. Auf Grundlage dieser Regelung erhielten in der WKÖ und in der WK Salzburg z.B. Fachvertreterinnen und -vertreter, Funktionärinnen und Funktionäre von Frau in der Wirtschaft und der Jungen Wirtschaft sowie Lehrlingswartinnen bzw. -warte Funktionsentschädigungen ausbezahlt.

- 9.2 (1) Der RH stellte fest, dass mit dem neuen (ausgesetzten) System der Funktionsentschädigungen starke Erhöhungen der Höchstsätze verbunden waren und auf dieser Basis auch die tatsächlichen Funktionsentschädigungen erhöht wurden.

Die möglichen Funktionsentschädigungen

- von rd. 182.000 EUR pro Jahr für die Präsidentin bzw. den Präsidenten der WKÖ,
- von rd. 169.000 EUR pro Jahr für die Präsidentinnen und Präsidenten der Landeskammern und
- von bis zu rd. 109.000 EUR pro Jahr für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der WKÖ

standen in einem Spannungsverhältnis zur gesetzlichen Ausgestaltung der Funktionen in der Wirtschaftskammerorganisation als Ehrenämter. Der RH verwies auf seine Feststellungen und Empfehlung in TZ 8, den Bezieherkreis und die Höchstsätze der Funktionsentschädigungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung und Bemessung der Funktionsentschädigungen („erhebliche Inanspruchnahme“ durch die jeweilige Funktion, Verantwortungs- und Aufgabenbereich, flächenmäßige Größe und Einwohnerzahl des jeweiligen Bundeslandes) festzulegen und dies zu dokumentieren.

Vor diesem Hintergrund wies der RH kritisch darauf hin, dass die Präsidien der Wirtschaftskammern, die aus der Präsidentin bzw. dem Präsidenten und den Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten bestanden, die Höhe ihrer eigenen Funktionsentschädigungen festlegten. Nach Ansicht des RH lag darin ein struktureller Interessenkonflikt. Er verwies diesbezüglich auf seine Empfehlungen in TZ 7 und TZ 11 zur Erhöhung der Transparenz dieser Entscheidungen.

(2) Der RH hielt kritisch fest, dass es die bis Juni 2025 geltende Beschlusslage (System „alt“) ermöglichte, über die Höchstsätze hinaus für sämtliche Funktionen – ausgenommen für die Präsidentin bzw. den Präsidenten der WKÖ – Zuschläge zu den Funktionsentschädigungen bis zu 50 % und für die Präsidentinnen und Präsidenten der Landeskammern auch über 50 % hinaus festzulegen. Dies führte in der WK Salzburg dazu, dass die eigentlichen Höchstsätze auch tatsächlich um die Hälfte überschritten wurden.

Der RH wies auch darauf hin, dass die für die Zuerkennung der Zuschläge festgelegten Voraussetzungen (Ausübung der Funktion in einem größeren räumlichen Bereich oder für eine verhältnismäßig große Zahl von Mitgliedern oder Heranziehung einer Ersatzkraft während der funktionsbedingten Abwesenheit vom Betrieb) als grundlegende Voraussetzung für die Gewährung bzw. Bemessung einer Funktionsentschädigung hätten herangezogen werden können, nicht für die Gewährung eines die Höchstsätze überschreitenden Zuschlags. Bis zum neuen System der Funktionsentschädigungen (ab Juni 2025), das solche Zuschläge nicht mehr vorsah, bestand damit ein Zulagensystem, das den Kammern ermöglichte, über die Höchstsätze hinausgehende Funktionsentschädigungen festzulegen. Diese Vorgehensweise war nicht geeignet, die Funktionsentschädigungen – insbesondere für die Mitglieder – nachvollziehbar und transparent darzustellen.

Darüber hinaus bestand auch im neuen System weiterhin die Möglichkeit, in besonders gelagerten Ausnahmefällen Funktionsentschädigungen zu gewähren, was den Überblick über sämtliche Funktionsentschädigungen vor allem für die Mitglieder erschwerte.

Anpassung der Bezüge (Valorisierung)

10.1 (1) Grundlagen – Bezügebegrenzungsrecht

Für die Valorisierung der Bezüge öffentlicher Funktionärinnen und Funktionäre und insbesondere der Mitglieder der Bundesregierung, an deren Bezugsanpassung im System „alt“ auch jene der Wirtschaftskammerfunktionärinnen und -funktionäre gekoppelt war, waren das BezBegrBVG und das Bundesbezügegesetz⁴² zu beachten. Ein Ziel des BezBegrBVG war die Bemessung und Abstufung der Bezüge nach der jeweiligen Verantwortung.

Der RH hatte jährlich nach einem im BezBegrBVG festgelegten Prozess jenen Faktor kundzumachen, mit dem der Ausgangsbetrag in § 1 BezBegrBVG angepasst wird. Von diesem Ausgangsbetrag leiteten sich in weiterer Folge die tatsächlichen Bezüge insbesondere von Bundes- und Landesorganen sowie Mitgliedern des Nationalrates ab.

Die tatsächlichen Bezüge von Organen auf Bundesebene – und damit auch von Mitgliedern der Bundesregierung und des Nationalrates – waren im Bundesbezügegesetz geregelt. In den Jahren 2021, 2024 und 2025 entschied der Bundesgesetzgeber, die im BezBegrBVG grundsätzlich festgelegte Valorisierung für (bestimmte) Bundesorgane im Anwendungsbereich des Bundesbezügegesetzes auszusetzen (sogenannte „Politiker-Nulllohnrunde“). Daraus ergaben sich für das Jahr 2021 zwei Ausgangsbeträge und für das Jahr 2025 drei Ausgangsbeträge für die Valorisierung der Bezüge öffentlicher Funktionäre:

- Ausgangsbetrag I (Obergrenze der Bezüge für Funktionen in Ländern und Gemeinden),
- Ausgangsbetrag II (für die Bezüge z.B. des Bundeskanzlers oder einer Bundesministerin bzw. eines Bundesministers⁴³),
- Ausgangsbetrag III (für die Bezüge z.B. eines Mitglieds des Nationalrates⁴⁴).

(2) Valorisierung im alten System

(a) Der Vorstandsbeschluss 1996 (System „alt“) bestimmte neben dem Bezieherkreis einer Funktionsentschädigung und den Höchstsätzen auch, dass Letztere jährlich mit 1. Jänner „im Ausmaß der jeweiligen Erhöhung des Anfangsbezugs des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten angehoben“ werden. Die Wirtschaftskammern und ihre Fachorganisationen konnten in weiterer Folge die Funktionsentschädigungen im Rahmen dieser neuen Höchstgrenzen festlegen.

⁴² BGBl. I 64/1997 i.d.g.F.

⁴³ Bezüge gemäß § 3 Abs. 1 Z 1 bis 11 Bundesbezügegesetz

⁴⁴ Bezüge gemäß § 3 Abs. 1 Z 12 bis 17 Bundesbezügegesetz

(b) Das Präsidium der WK Salzburg fasste in den Jahren 2015 und 2020 (jeweils zu Beginn der Funktionsperiode) je einen Grundsatzbeschluss, auch die Funktionsentschädigungen zukünftig entsprechend der jährlichen Kundmachung des Anpassungsfaktors durch den RH anzuheben.

(c) Aufgrund dieser Beschlüsse erhöhten sich die Höchstsätze sowie die tatsächlichen Funktionsentschädigungen in der WK Salzburg in den Jahren 2020, 2022 und 2023 um 1,8 %, 1,6 % und 5,3 %.

In den Jahren 2021, 2024 und 2025 erfolgte jeweils eine Anhebung – in der Höhe des kundgemachten Anpassungsfaktors – jener Funktionsentschädigungen, die unterhalb des Höchstsatzes lagen, um 1,5 %, 9,7 % und 4,6 % (maximal bis zum jeweiligen Höchstsatz).

(3) Valorisierung im neuen System

Der Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ vom 25. Juni 2025 (System „neu“) legte als Ausgangsbetrag für die Festlegung der Höhe der Funktionsentschädigungen jenen Betrag fest, der in der Kundmachung der Präsidentin des RH über den Anpassungsfaktor gemäß § 3 Abs. 1 BezBegrBVG vom 4. Dezember 2024 für das Jahr 2025 als maßgeblicher Ausgangsbetrag III für die Berechnung des monatlichen Bezugs eines Mitglieds des Nationalrates ausgewiesen war. Das waren 10.827,55 EUR. Laut dem Beschluss war dieser Betrag jährlich mit dem vom RH nach dem BezBegrBVG veröffentlichten Faktor anzupassen. Dies hatte zur Folge, dass mit der jährlichen Kundmachung des Anpassungsfaktors durch den RH neben den Höchstsätzen auch sämtliche tatsächlichen Funktionsentschädigungen in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation automatisch angehoben werden, weil diese nicht als konkrete Beträge, sondern als Prozentsätze des genannten Ausgangsbetrags (bzw. des der Präsidentin bzw. dem Präsidenten der jeweiligen Kammer gebührenden Betrags) beschlossen worden waren.

10.2 (1) Der RH wies – wie bereits in seinem Tätigkeitsbericht 2025 – darauf hin, dass die unterschiedliche Anpassung der Ausgangsbeträge dem ursprünglichen Ziel entgegenstand, eine faire und übersichtliche Einkommenspyramide zu schaffen, die auf die Verantwortung der einzelnen Funktionärinnen und Funktionäre abstellt. Die Aussagekraft der Bezügepyramide wurde zunehmend eingeschränkt und bot keine gesamtstaatlich vergleichbare Übersicht über die Bezüge der öffentlichen Funktionärinnen und Funktionäre.

(2) Durch die Koppelung der Höchstsätze der Funktionsentschädigungen an die Bezüge der Wirtschaftsministerin bzw. des Wirtschaftsministers im alten System (Vorstandsbeschluss 1996) konnten die Höchstsätze im überprüften Zeitraum in den Jahren 2021, 2024 und 2025 nicht valorisiert werden. Die tatsächlichen Funktions-

entschädigungen wurden systembedingt in den Jahren 2020, 2022 und 2023 aufgrund der Valorisierungsregelung erhöht; in den Jahren 2021, 2024 und 2025 nur bis zu den beschlossenen – in diesen Jahren unveränderten – Höchstsätzen.

Mit der Valorisierungsregelung im neuen System – Prozentsatz des Ausgangsbetrags – erfolgte mit der jährlichen Kundmachung des Anpassungsfaktors nach dem BezBegrBVG durch den RH eine automatische Anhebung sämtlicher Funktionsentschädigungen in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation. Damit wurden die Funktionsentschädigungen von der realen Entwicklung des Bezugs eines Nationalratsmitglieds entkoppelt und sie werden in Zukunft unabhängig von dieser Entwicklung erhöht.

Der RH empfahl daher der WKÖ, in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern die Valorisierung der Funktionsentschädigungen an die tatsächliche Entwicklung des Bezugs eines Nationalratsmitglieds zu koppeln.

Transparenz und Offenlegung

- 11.1 (1) Gemäß Wirtschaftskammergesetz 1998⁴⁵ mussten „Satzungen“ in geeigneter Weise verlautbart werden. Satzungen waren die für die gesamte Wirtschaftskammerorganisation grundlegenden Regelungen, wie die Fachorganisationsordnung, die Spartenordnung, die Geschäftsordnungen, die Wahlordnung, die Haushaltsordnung, die Umlagenordnungen und die Dienstordnung.

Laut Geschäftsordnung der WKÖ waren bestimmte angeführte Satzungen (z.B. Spartenordnung, Haushaltsordnung) durch Veröffentlichung im Internet unter www.wko.at/kundmachungen, die weiteren Satzungen in allen Landeskammerzeitungen kundzumachen. Die Form der Kundmachung von Beschlüssen, mit denen (Höchstsätze von) Funktionsentschädigungen festgelegt wurden, war nicht ausdrücklich geregelt.

- (2) Die Reform des Systems der Funktionsentschädigungen bzw. der Höchstsätze – das System „neu“ – sollte laut Vorlagebericht zum Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ vom 25. Juni 2025 u.a. die Transparenz erhöhen. Der Beschluss trat mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Die WKÖ übermittelte diesen Beschluss am 25. Juni 2025 an die Direktorinnen und Direktoren der Landeskammern, an die Sparten der WKÖ, an das Kontrollamt und an die Leitung des WIFI und kündigte dabei die Veröffentlichung im Intranet der Wirtschaftskammerorganisation „in Kürze“ an. Damit war nach Ansicht der WKÖ der

⁴⁵ § 141 Wirtschaftskammergesetz 1998

Beschluss ordnungsgemäß kundgemacht und trat am 26. Juni 2025 in Kraft. Die WKÖ veröffentlichte diesen Beschluss nicht auf ihrer Website.

Die WK Salzburg veröffentlichte in ihrer Landeskammerzeitung – in der „Salzburger Wirtschaft“ am 3. Juli 2025 – eine Mitteilung, dass das Erweiterte Präsidium der WKÖ am 25. Juni 2025 eine Satzung betreffend „Funktions- und Aufwandsentschädigungen“ beschlossen hatte. Die Verlautbarung informierte zudem, dass die Möglichkeit zur Einsichtnahme in der Kammer bestand. Details zur Neugestaltung der Funktionsentschädigungen waren nicht enthalten.

In weiterer Folge veröffentlichten die WKÖ und die WK Salzburg auf ihren Websites⁴⁶ jeweils die Höchstsätze sowie die tatsächlich festgelegten Beträge der Funktionsentschädigungen für Präsidentinnen bzw. Präsidenten, Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten, Spartenobleute und ihre Stellvertretungen; in der WK Salzburg zusätzlich für die WIFI-Kuratorinnen und -Kuratoren und Bezirksstellenobleute. Weitere Funktionsentschädigungen, z.B. für Funktionärinnen und Funktionäre der Fachorganisationen, und die Funktionsentschädigungen vergangener Jahre waren auf den Websites nicht angeführt.

- 11.2 Der RH wies darauf hin, dass eine ausdrückliche Regelung für die Kundmachung von Beschlüssen des Erweiterten Präsidiums der WKÖ, mit denen Funktionsentschädigungen für Funktionärinnen und Funktionäre festgelegt wurden, fehlte. Vor dem Hintergrund des Ziels, mit dem neuen System der Funktionsentschädigungen die Transparenz zu erhöhen, merkte der RH kritisch an, dass der Beschluss, mit dem dieses System eingeführt wurde, unmittelbar nur durch Übermittlung u.a. an die Direktorinnen und Direktoren der Landeskammern kundgemacht wurde. Die WKÖ veröffentlichte ihn nicht auf ihrer Website.

Zu den nachfolgenden Veröffentlichungen der tatsächlichen Funktionsentschädigungen auf den Websites der WKÖ und der WK Salzburg hielt der RH kritisch fest, dass diese u.a. die Funktionärinnen und Funktionäre der Fachorganisationen nicht enthielten und auch die Funktionsentschädigungen vergangener Jahre nicht anführten. Der RH erachtete diese Veröffentlichungen daher als unvollständig.

Er empfahl der WKÖ, in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern in der Geschäftsordnung die Kundmachung sämtlicher Beschlüsse zu Funktionsentschädigungen von Organen der Wirtschaftskammerorganisation ausdrücklich zu regeln und dafür eine vollständige Veröffentlichung auf der Website vorzusehen.

⁴⁶ WKÖ, <https://www.wko.at/oe/wko/offenlegung-transparenz>; WK Salzburg, <https://www.wko.at/sbg/wko/offenlegung-transparenz> (beide abgerufen am 4. März 2026)

Aufwendungen für Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg

Allgemeines

- 12.1 Die Aufwendungen der WK Salzburg inklusive Fachgruppen für Funktionsentschädigungen (Bezüge der Funktionärinnen und Funktionäre) beliefen sich 2021 auf 1,69 Mio. EUR und stiegen bis 2024 auf 1,95 Mio. EUR (2021 bis 2024 insgesamt: 7,25 Mio. EUR). Dazu kamen sonstige Aufwendungen für Dienstreisen (funktionsbedingte Reisen), Aus- und Fortbildungen sowie die Kollektivunfallversicherung in Höhe von insgesamt 0,51 Mio. EUR.

Die diesbezüglichen Aufwendungen der WK Salzburg stellten sich in den Jahren 2021⁴⁷ bis 2024 wie folgt dar:

Tabelle 4: Aufwendungen für Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg inklusive Fachgruppen von 2021 bis 2024

	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2021 bis 2024
FunktionärInnen mit Funktionsentschädigung	Anzahl				in %
Mitglieder des Präsidiums	4	4	4	4	0
weitere FunktionärInnen der WK Salzburg	38	38	39	39	3
FunktionärInnen der Fachgruppen	168	175	171	185	10
Summe FunktionärInnen	210	217	214	228	9
Aufwendungen	in Mio. EUR ¹				in %
Mitglieder des Präsidiums	0,16	0,16	0,17	0,17	7
weitere FunktionärInnen der WK Salzburg	0,49	0,50	0,54	0,56	15
FunktionärInnen der Fachgruppen	1,05	1,11	1,14	1,22	17
Summe Funktionsentschädigungen	1,69	1,76	1,84	1,95	15
sonstige Aufwendungen (Dienstreisen, Aus- und Fortbildung, Kollektivunfallversicherung)	0,09	0,13	0,14	0,14	54
Summe Aufwendungen für FunktionärInnen	1,79	1,90	1,98	2,10	17

¹ Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: WK Salzburg; Zusammenstellung: RH

Die Aufwendungen für Funktionsentschädigungen stiegen im Zeitraum 2021 bis 2024 insgesamt um 15 %, jene für die Mitglieder des Präsidiums um 7 % und jene für Funktionärinnen und Funktionäre der Fachgruppen um 17 %. Im Jahr 2024 betrug die durchschnittliche jährliche Funktionsentschädigung für ein Mitglied des Präsidiums 41.900 EUR, für sonstige Funktionärinnen und Funktionäre zwischen 14.400 EUR

⁴⁷ Der RH beginnt die Zeitreihe mit dem Jahr 2021, weil aufgrund der nach der Wirtschaftskammerwahl 2020 vollzogenen Funktionswechsel das Jahr 2020 mit den Folgejahren nur eingeschränkt vergleichbar war.

(in der WK Salzburg⁴⁸) und 6.600 EUR (in den Fachgruppen⁴⁹). Damit waren die Funktionsentschädigungen der Mitglieder des Präsidiums im Durchschnitt dreimal bzw. sechsmal so hoch wie jene der sonstigen Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg bzw. ihrer Fachgruppen.

Die sonstigen Aufwendungen (Dienstreisen, Aus- und Fortbildungen sowie Kollektivunfallversicherung), die auch für Funktionärinnen und Funktionäre ohne Funktionsentschädigung anfallen konnten, stiegen von 0,09 Mio. EUR (2021) um 54 % auf 0,14 Mio. EUR (2024).

12.2 (1) Der RH hielt fest, dass die Aufwendungen für Funktionsentschädigungen von 1,69 Mio. EUR (2021) um 15 % auf 1,95 Mio. EUR (2024) stiegen. Dazu verwies er auf seine Feststellungen in TZ 10, wonach aufgrund der Anpassungsregelung im neuen System der Funktionsentschädigungen (Prozentsatz des Ausgangsbetrags) mit der Kundmachung des Anpassungsfaktors nach dem BezBegrBVG durch den RH eine automatische Anhebung sämtlicher Funktionsentschädigungen – entkoppelt von der realen Entwicklung des Bezugs eines Nationalratsmitglieds – erfolgt. Damit wäre mit einem weiteren Anstieg der diesbezüglichen Aufwendungen – in Zukunft auch in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation – zu rechnen. Der RH erachtete diese Regelung daher nicht als sparsam. Er verwies dazu auch auf seine Empfehlung in TZ 10, die Valorisierung der Funktionsentschädigung an die tatsächliche Entwicklung des Bezugs eines Nationalratsmitglieds zu koppeln.

(2) Erneut wies der RH auf die gesetzliche Ausgestaltung der Wirtschaftskammerfunktionen als grundsätzlich unbesoldete Ehrenämter hin. Aus seiner Sicht kam diese Ausgestaltung bei den durchschnittlichen jährlichen Funktionsentschädigungen der sonstigen Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg bzw. ihrer Fachgruppen stärker zum Ausdruck als bei jenen der Mitglieder des Präsidiums, die dreimal bzw. sechsmal so hoch waren.

⁴⁸ Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg, die im überprüften Zeitraum eine Funktionsentschädigung erhielten: Spartenobleute und ihre Stellvertretungen, Bezirksstellenobleute, WIFI- bzw. bezirkspolitischer Beirat für Aus- und Weiterbildung, Fachvertretungen sowie im Jahr 2020 Wahlentschädigungen für Personen der Zentralwahlkommission.

⁴⁹ Funktionärinnen und Funktionäre der Fachorganisationen, die im überprüften Zeitraum eine Funktionsentschädigung erhielten: Fachgruppenobleute und ihre Stellvertretungen, Berufsgruppensprecherinnen bzw. -sprecher sowie Lehrlingswartinnen und -warte.

Bezüge der Mitglieder des Präsidiums der WK Salzburg

13.1 (1) Das Präsidium der WK Salzburg bestand zur Zeit der Gebarungsüberprüfung bis Mai 2025 aus fünf Mitgliedern, ab Mai 2025 aus vier Mitgliedern:

- dem Präsidenten,
- zwei Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten und
- einem bzw. zwei kooptierten Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten (mit Stimmrecht).

(2) Mit Ausnahme einer Vizepräsidentin, die ab Juli 2020 darauf verzichtete, erhielten alle Mitglieder des Präsidiums eine monatliche Funktionsentschädigung.

War ein Mitglied des Präsidiums in einem Monat nur anteilig in dieser Funktion tätig, wurde – anders als in anderen überprüften Wirtschaftskammern – die Funktionsentschädigung nicht taggenau gekürzt. Die WK Salzburg zahlte die volle Funktionsentschädigung aus, wenn die Person mehr als die Hälfte des Monats Mitglied im Präsidium war. Laut Auskunft der WK Salzburg wurde ihr dieses Vorgehen vom Kontrollamt empfohlen. Die Vorgehensweise zur taggenauen Aliquotierung legte das Erweiterte Präsidium der WKÖ im neuen System (Juni 2025) verbindlich fest.

(3) Die folgende Tabelle zeigt die an die Mitglieder des Präsidiums ausbezahlten Funktionsentschädigungen in den Jahren 2020 bis 2025:

Tabelle 5: Jährliche Funktionsentschädigungen der Mitglieder des Präsidiums der WK Salzburg von 2020 bis 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Summe 2020 bis 2025	Veränderung 2020 bis 2025	
	in EUR							in %	
Präsident ¹	78.300	78.300	79.500	83.700	83.700	100.800	504.300	29	
VizepräsidentInnen	82.600	78.300	79.500	83.700	83.700	100.800	508.600	22	
Summe der Mitglieder des Präsidiums	160.800	156.500	159.000	167.400	167.400	201.600	1.012.800	25	

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: WK Salzburg; Zusammenstellung: RH

¹ Wechsel 2020

Im April 2020 kam es zu einem Wechsel des Präsidenten der WK Salzburg; der bisherige Präsident wechselte in die Position eines Vizepräsidenten.

Die an den Präsidenten ausbezahlte monatliche Funktionsentschädigung betrug 2020 rd. 6.500 EUR und stieg bis 2025 (im System „neu“) um 59 % auf rd. 10.400 EUR. Die Funktionsentschädigungen enthielten im System „alt“ einen 50 %-Zuschlag, der gemäß dem Vorstandsbeschluss 1996 für Funktionen mit besonderer Belastung gewährt werden konnte. Die WK Salzburg begründete dies mit der Funktion als Präsident und seinen Aufgaben. Eine formelle Dokumentation zur Begründung der erheblichen Belastung lag in der WK Salzburg nicht auf.

Insgesamt erhielt der Präsident der WK Salzburg von 2020 bis 2025 Funktionsentschädigungen in Höhe von rd. 504.300 EUR. Dies entsprach einer durchschnittlichen jährlichen Funktionsentschädigung von rd. 84.000 EUR.

(4) Die an die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten ausbezahlten monatlichen Beträge machten 2020 jeweils rd. 2.200 EUR aus und stiegen bis 2025 (im System „neu“) um 59 % auf rd. 3.500 EUR. Eine Vizepräsidentin erhielt bis Juni 2020 eine Funktionsentschädigung, danach verzichtete sie.

Ab Juni 2025 (System „neu“) hatten die Landeskammern die Möglichkeit, die Höhe der Funktionsentschädigungen für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten unterschiedlich zu gestalten (TZ 7). Davon machte die WK Salzburg keinen Gebrauch; sie legte für ihre Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten sowie kooptierten Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten die Höhe der Funktionsentschädigungen einheitlich mit 33,32 % der Funktionsentschädigung des Präsidenten der WK Salzburg fest. Kooptierte Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten ohne Stimmrecht hatte die WK Salzburg nicht.

(5) In der WK Salzburg erhielt kein Mitglied des Präsidiums im Zeitraum 2020 bis 2025 Funktionsentschädigungen für weitere Funktionen. Für die Mitglieder des Präsidiums fielen aber die sonstigen Aufwendungen an, insbesondere für Dienstreisen (TZ 23).

Die Gesamtaufwendungen (Funktionsentschädigungen und sonstige Aufwendungen, insbesondere für Dienstreisen (TZ 23), Aus- und Fortbildungen sowie Repräsentationen (TZ 22)) für die Mitglieder des Präsidiums betragen von 2020 bis 2024 0,85 Mio. EUR.

- 13.2 (1) Der RH wies darauf hin, dass im Zeitraum 2020 bis 2024 insgesamt 0,85 Mio. EUR an Aufwendungen für die Mitglieder des Präsidiums anfielen, davon 0,81 Mio. EUR (96 %) für ihre Funktionsentschädigungen.

Er hielt kritisch fest, dass das neue System eine überproportionale Steigerung der Funktionsentschädigungen darstellte. Die monatliche Funktionsentschädigung des Präsidenten der WK Salzburg stieg damit von 6.500 EUR (2020) um 59 % auf

10.400 EUR (2025, im System „neu“). Nach Ansicht des RH stand dies auch in einem Spannungsverhältnis zum Ehrenamt einer Funktionärin bzw. eines Funktionärs.

Die WK Salzburg legte die Funktionsentschädigungen für ihre Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten im neuen System mit 33,32 % der Funktionsentschädigung des Präsidenten fest. Dies machte knapp die Hälfte des möglichen Höchstsatzes aus. Weiters wies der RH darauf hin, dass eine Vizepräsidentin der WK Salzburg auf die Funktionsentschädigung verzichtete, somit die Funktion ehrenamtlich ausübte und lediglich Aufwendungen für Dienstreisen weiterverrechnete.

Der RH verwies auf seine Empfehlung in **TZ 8**, den Bezieherkreis und die Höchstsätze der Funktionsentschädigungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung und Bemessung der Funktionsentschädigungen („erhebliche Inanspruchnahme“ durch die jeweilige Funktion, Verantwortungs- und Aufgabenbereich, flächenmäßige Größe und Einwohnerzahl des jeweiligen Bundeslandes) festzulegen und dies zu dokumentieren.

(2) Der Präsident der WK Salzburg erhielt bis Juni 2025 monatlich einen 50 %-Zuschlag zu seiner Funktionsentschädigung, der gemäß Vorstandsbeschluss 1996 für Funktionen mit besonderer Belastung gewährt werden konnte. Der RH stellte kritisch fest, dass in der WK Salzburg keine formelle Dokumentation zur Begründung der erheblichen Belastung vorlag.

Mehrfachfunktionen

Verfassungsgesetzliche Vorgaben – Bezügebegrenzung

14.1 (1) Das BezBegrBVG sah seit 1997 vor, dass

- im Falle des Anspruchs auf einen Bezug oder Ruhebezug nach den bezügerechtlichen Regelungen des Bundes oder der Länder höchstens ein weiterer (Ruhe-)Bezug von einem Rechtsträger, der der Kontrolle durch den RH unterliegt, zulässig war und
- bei einem Bezug
 - nach den bezügerechtlichen Regelungen des Bundes die Bezüge gemeinsam 180 % (bzw. im Falle von Ruhebezügen 160 %) des Ausgangsbetrags I nicht überschreiten durften – das waren im Jahr 2025 20.391,12 EUR bzw. 18.125,44 EUR.
 - nach den bezügerechtlichen Regelungen des Landes die Bezüge mit dem monatlichen Bezug eines Mitglieds der Landesregierung des betreffenden Landes, vermindert um 10 % (bzw. im Falle von Ruhebezügen um 20 %), begrenzt waren.

Laut den Erläuterungen zum BezBegrBVG sollten

- in Hinkunft höchstens zwei Bezüge aus öffentlichen Kassen zulässig sein,
- Obergrenzen bei mehreren Einkommen aus öffentlichen Kassen geschaffen werden und
- Obergrenzen für Funktionen in den gesetzlichen Interessenvertretungen eingeführt werden.

Der Verfassungsdienst des Bundeskanzleramts vertrat in einem 1998 für das Bundesministerium für Finanzen erstellten Gutachten die Ansicht, dass der im BezBegrBVG als Anknüpfungspunkt für die Bezügebegrenzung verwendete Begriff „Bezug oder Ruhebezug nach den bezügerechtlichen Regelungen des Bundes“ eng auszulegen war und das BezBegrBVG grundsätzlich nur auf politische Funktionärinnen und Funktionäre Anwendung finden sollte (z.B. Mitglieder des Nationalrates, Bundesrates oder eines Landtages, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister) – bei diesen waren die Höchstzahl der Bezüge von Rechtsträgern, die der Kontrolle durch den RH unterlagen (z.B. Sozialversicherungsträger, öffentliche Unternehmen, Kammern), und die Gesamthöhe der Bezüge begrenzt.

Funktionsentschädigungen von Funktionärinnen und Funktionären der Wirtschaftskammerorganisation waren folglich keine „Bezüge nach den bezügerechtlichen Regelungen des Bundes“ im Sinne des BezBegrBVG; die darin enthaltenen Regelungen zur Höchstzahl der Bezüge und Ruhebezüge⁵⁰ und zur Kürzung des zweiten (Ruhe-)Bezugs⁵¹ waren auf Funktionärinnen und Funktionäre der Wirtschaftskammerorganisation nur dann anzuwenden, wenn sie auch einen (Ruhe-)Bezug nach den bezügerechtlichen Regelungen des Bundes oder der Länder erhielten (z.B. Mitglieder des Nationalrates, Bundesrates oder eines Landtages, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister). Bestand jedoch neben der Funktion in der Wirtschaftskammerorganisation ein Bezugsanspruch (ausschließlich) für die Ausübung einer oder mehrerer Funktionen für Rechtsträger, die der Kontrolle durch den RH unterlagen (z.B. Unternehmen im Eigentum des Bundes oder eines Landes), waren die genannten Regelungen des BezBegrBVG nicht anzuwenden.

(2) Eine Recherche des RH ergab, dass drei Mitglieder des Präsidiums der WK Salzburg im überprüften Zeitraum auch Mitglieder des Aufsichtsrats in einem Unternehmen waren, das der Kontrolle durch den RH unterlag, nämlich der Fachhochschule Salzburg GmbH, der Messezentrum Salzburg GmbH sowie der Salzburger Flughafen GmbH.

⁵⁰ § 4 BezBegrBVG

⁵¹ § 5 BezBegrBVG

(3) Das BezBegrBVG enthielt – außer einer allgemeinen Vollzugsklausel in § 12, die den Präsidenten des Nationalrates bzw. die Bundesregierung nannte – keine ausdrückliche Zuständigkeitsregelung für die gebietskörperschaften- und organisationsübergreifende Erfassung und Kontrolle der Höhe der Mehrfachbezüge von Funktionärinnen bzw. Funktionären und für eine allfällige Kürzung oder Stilllegung dieser Bezüge.

(4) Die WK Salzburg teilte dem RH zu fünf Funktionärinnen und Funktionären der WK Salzburg im Hinblick auf die Anwendung des BezBegrBVG Folgendes mit:

- Bei einem Funktionär stellte die WK Salzburg nach Rücksprache mit der WKÖ eine Funktionsentschädigung ein. Ein weiterer Funktionär legte vor Antritt der politischen Funktion als Salzburger Landesrat seine Funktion in der WK Salzburg zurück.
- Zu zwei weiteren Funktionärinnen und Funktionären teilte die WK Salzburg mit, dass Mehrfachfunktionen auch mündlich bekannt gegeben worden seien. Da die Sachverhalte bei diesen beiden länger zurückliegen würden – die Übernahme der für die Anwendbarkeit des BezBegrBVG ausschlaggebenden Funktionen war 2013 bzw. 2018 erfolgt – und der ehemalige Leiter der zuständigen Abteilung bereits in Pension sei, könne keine verbindliche Aussage zu einer allfälligen Mitteilung getroffen werden.
- Im fünften Fall läge kein Hinweis auf eine Überschreitung der im BezBegrBVG festgelegten Anzahl an Funktionsentschädigungen vor.

14.2 (1) Der RH wies darauf hin, dass das BezBegrBVG die Begrenzung auf höchstens zwei Bezüge aus öffentlichen Kassen und die Einführung von Obergrenzen bei mehreren Einkommen aus öffentlichen Kassen zum Ziel hatte. Der im BezBegrBVG als Anknüpfungspunkt für die Bezügebegrenzung verwendete Begriff „Bezug oder Ruhebezug nach den bezügerechtlichen Regelungen des Bundes oder der Länder“ war jedoch gemäß dem Gutachten des Verfassungsdienstes des Bundeskanzleramts so auszulegen, dass die Regelungen des BezBegrBVG zur Höchstzahl der Bezüge und zur Kürzung des zweiten Bezugs grundsätzlich nur auf politische Funktionärinnen und Funktionäre anzuwenden waren (z.B. Mitglieder des Nationalrates, Bundesrates oder Landtages, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister).

(2) In der WK Salzburg waren drei Funktionärinnen und Funktionäre tätig, die zwar keinen Anspruch auf einen solchen „Politikerbezug“ hatten, jedoch eine weitere Funktion in einem Rechtsträger bekleideten, der der Kontrolle durch den RH unterlag. Auf diese Fälle waren die genannten Regelungen des BezBegrBVG jedoch nicht anzuwenden. Dies stand nach Ansicht des RH in einem Spannungsverhältnis zu den – in den Erläuterungen formulierten – Zielen des BezBegrBVG, „höchstens zwei Bezüge aus öffentlichen Kassen“ und „eine Obergrenze [...] beim Zusammentreffen von mehreren Aktivbezügen“ vorzusehen.

(3) Der RH hielt fest, dass das BezBegrBVG keine ausdrückliche Zuständigkeitsregelung zur Erfassung und Kontrolle der Höhe der Mehrfachbezüge von Funktionärinnen und Funktionären und zu einer allfälligen Kürzung oder Stilllegung dieser Bezüge enthielt. Damit blieb auch unklar, wer im Falle des Zusammentreffens von Bezügen nach den bezügerechtlichen Regelungen des Bundes und der Länder und von weiteren Bezügen von einem der Kontrolle durch den RH unterliegenden Rechtsträger für die Kontrolle und allfällige Kürzung oder Stilllegung von Mehrfachbezügen zuständig war. Dies belegten aus Sicht des RH auch die Fälle jener beiden Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg, bei denen aufgrund der in der Vergangenheit bestehenden Möglichkeit der mündlichen Bekanntgabe keine verbindliche Aussage zu einer allfälligen Mitteilung getroffen werden konnte.

Wenngleich es nicht im Wirkungsbereich der Wirtschaftskammerorganisation lag, eine diesbezügliche zentrale „Clearingstelle“ einzurichten, oblag es ihr nach Ansicht des RH dennoch, entsprechende Kontrollschritte zu setzen.

Der RH verwies dazu auf seine Feststellungen und Empfehlungen in TZ 15, die Geschäftsordnung dahin gehend zu ändern, dass die Funktionärinnen und Funktionäre der Wirtschaftskammerorganisation sämtliche Umstände zu melden haben, die zu einer Kürzung oder zum Entfall der Funktionsentschädigung führen könnten. Dabei wären neben allen Funktionen innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation auch alle weiteren öffentlichen Funktionen, insbesondere solche in Rechtsträgern, die der Kontrolle durch den RH unterliegen, zu erfassen.

Kammerinterne Vorgaben

- 15.1 (1) Die Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums der WKÖ zu den Höchstsätzen der Funktionsentschädigungen (TZ 7) regelten auch den Umgang mit mehreren Funktionsentschädigungen innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation: Sowohl im System „alt“ (bis Juni 2025) als auch im System „neu“ gebührte bei Zusammentreffen von zwei Funktionsentschädigungen die geringere zur Hälfte. Im System „alt“ war die Vorgehensweise bei Vorliegen von mehr als zwei Funktionsentschädigungen nicht geregelt; im System „neu“ war ab Juni 2025 die dritte (und jede weitere) Funktionsentschädigung stillzulegen.

Die vom Erweiterten Präsidium der WKÖ beschlossene Geschäftsordnung sah für alle Funktionärinnen und Funktionäre der gesamten Wirtschaftskammerorganisation vor, dass jeder „Umstand, der zu einer Kürzung oder zum Entfall der Funktionsentschädigung führt“, zu melden ist.

- (2) Die Abrechnung und die Auszahlung der (allenfalls gekürzten) Funktionsentschädigungen führte – entsprechend der Haushaltsordnung – die jeweilige Kammer

sowohl für die Funktionärinnen und Funktionäre der Kammer als auch für jene der Fachorganisationen durch.

Die WKÖ setzte die Kürzungsregelungen auf Basis eines Formulars um. Mit diesem mussten (neue) Funktionärinnen und Funktionäre der WKÖ neben ihren allgemeinen Stammdaten auch alle Funktionen innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation sowie andere öffentliche Funktionen – inklusive Höhe der Funktionsentschädigungen bzw. Bezüge – angeben. Zusätzlich erfolgte ein manueller Abgleich mit den anderen Landeskammern.

Die WK Salzburg setzte die Kürzungsregelungen auf Basis der Beschlüsse ihrer Organe bzw. der Organe der Fachorganisationen um, mit denen Funktionsentschädigungen zuerkannt wurden. Auch hier erfolgte zusätzlich ein manueller Abgleich mit der WKÖ. 2024 waren 18 Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg, die weitere Funktionsentschädigungen von den Fachgruppen oder der WKÖ erhielten, von einer Kürzung betroffen.

- 15.2 Der RH wies darauf hin, dass im System „alt“ die Vorgehensweise bei Vorliegen von mehr als zwei Funktionsentschädigungen nicht geregelt war, das System „neu“ ab Juni 2025 jedoch vorsah, dass die dritte (und jede weitere) Funktionsentschädigung stillzulegen ist. Er wies außerdem darauf hin, dass die Funktionärinnen und Funktionäre der Wirtschaftskammerorganisation nach dem Wortlaut der Geschäftsordnung nur zur Bekanntgabe von Umständen verpflichtet waren, die zu einer Kürzung oder zum Entfall der Funktionsentschädigung führten, nicht aber von solchen, die nur zu einer Kürzung oder zum Entfall führen konnten. Mit dieser Formulierung bestand aus Sicht des RH – auch im Hinblick auf das BezBegrBVG ([TZ 14](#)) – das Risiko, dass Funktionärinnen und Funktionäre aufgrund einer selbst vorgenommenen (möglicherweise unrichtigen) rechtlichen Einschätzung zusätzliche Funktionen nicht meldeten und eine Kürzung oder Stilllegung unterblieb. Der RH anerkannte daher die Vorgehensweise der WKÖ, mittels eines Formulars eine Meldepflicht für ihre Funktionärinnen und Funktionäre zu verankern, in deren Rahmen alle Funktionen innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation sowie andere öffentliche Funktionen – inklusive Höhe der Funktionsentschädigungen bzw. Bezüge – bekannt zu geben sind.

Der RH wies jedoch darauf hin, dass diese Meldepflicht nur für neu eintretende Funktionärinnen und Funktionäre galt. Aus Sicht des RH sollten alle Funktionärinnen und Funktionäre der Wirtschaftskammerorganisation ihre öffentlichen Funktionen und die entsprechenden Funktionsentschädigungen regelmäßig bekannt geben, um einen verlässlichen Überblick über Mehrfachfunktionen und allfällig vorzunehmende Kürzungen und Stilllegungen der Funktionsentschädigungen zu erlangen.

Der RH empfahl daher der WKÖ, in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern die Geschäftsordnung dahin gehend zu ändern, dass alle Funktionärinnen

und Funktionäre der Wirtschaftskammerorganisation sämtliche Umstände zu melden haben, die zu einer Kürzung oder zum Entfall der Funktionsentschädigung führen könnten. Dabei wären neben allen Funktionen innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation auch alle weiteren öffentlichen Funktionen zu erfassen, insbesondere solche in Rechtsträgern, die der Kontrolle durch den RH unterliegen.

Personal

Grundlagen („Einheitlicher Personalkörper“)

- 16.1 (1) Das gesamte Personal der Wirtschaftskammerorganisation bildete einen „einheitlichen Körper“.⁵² Dieser umfasste alle Beschäftigten der nach dem Wirtschaftskammergesetz 1998 gebildeten Körperschaften: zehn Wirtschaftskammern (WKÖ, neun Landeskammern) und die Fachorganisationen (93 Fachverbände, 590 Fachgruppen).

Die Anstellung der Beschäftigten in der Wirtschaftskammerorganisation oblag allein den zehn Wirtschaftskammern und war den Fachorganisationen untersagt.⁵³ Das Personal der Fachverbände und Fachgruppen war von der jeweiligen Wirtschaftskammer dienstzugeteilt.

Alle Beschäftigten unterstanden grundsätzlich in dienstrechtlicher Hinsicht der Präsidentin bzw. dem Präsidenten der Wirtschaftskammer, die sie eingestellt hatte. In fachlicher Hinsicht unterstanden jene Beschäftigten, die bei den Kammern direkt tätig waren, ebenfalls der Präsidentin bzw. dem Präsidenten der jeweiligen Wirtschaftskammer und jene Beschäftigten, die im Bereich von Sparten oder Fachorganisationen tätig waren, den zuständigen Einzelorganen (z.B. der Fachverbandsobfrau oder dem Spartenobmann).⁵⁴

Zur Führung der laufenden Geschäfte der Kammern waren in der WKÖ ein Generalsekretariat und in den Landeskammern jeweils Kammerdirektionen eingerichtet. Die Generalsekretärin bzw. der Generalsekretär der WKÖ und seine Stellvertretungen bzw. die Direktorinnen und Direktoren der Wirtschaftskammern der Länder und deren Stellvertretungen waren über Vorschlag der Präsidentin bzw. des Präsidenten der jeweiligen Wirtschaftskammer bestellt und Teil des einheitlichen Personalkörpers.⁵⁵ Laut Geschäftsordnung hatten Generalsekretärinnen und Generalsekretäre

⁵² § 55 Wirtschaftskammergesetz 1998

⁵³ § 55 Abs. 1 Wirtschaftskammergesetz 1998

⁵⁴ § 55 Abs. 2 Wirtschaftskammergesetz 1998

⁵⁵ §§ 28, 29, 39 und 40 Wirtschaftskammergesetz 1998

sowie Direktorinnen und Direktoren die ordnungsgemäße Organisation und das Führen der Geschäfte nach den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sicherzustellen.

(2) Die WKÖ hatte die Dienstverhältnisse aller Beschäftigten des einheitlichen Personalkörpers nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln.⁵⁶ Dem Erweiterten Präsidium der WKÖ oblag hierfür die Beschlussfassung in Personalangelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung sowie einer Dienstordnung.⁵⁷ In der Dienstordnung waren die näheren dienstrechtlichen Bestimmungen einschließlich der Anstellungserfordernisse sowie der gehalts- und pensionsrechtlichen Bestimmungen zu regeln.

Im überprüften Zeitraum waren fünf unterschiedliche Dienstordnungen in Geltung: die Dienstordnung 1992 für Angestellte, die Dienstordnung 1994 für Arbeiterinnen und Arbeiter, die Dienstordnung 1999 für Angestellte, die Dienstordnung 1999 für Arbeiterinnen und Arbeiter und die (seit 1. Jänner 2025 geltende) neue Dienstordnung 2025.

(3) Der Personalstand (des einheitlichen Personalkörpers) der gesamten Wirtschaftskammerorganisation und der Personalaufwand stellten sich im Jahr 2019 und 2024 wie folgt dar:

Tabelle 6: Personalstand und Personalaufwand der Wirtschaftskammerorganisation

Wirtschaftskammer	Personalstand ¹			Personalaufwand ²		
	2019	2024	Veränderung	2019	2024	Veränderung
	in VBÄ		in %	in Mio. EUR		in %
Österreich (Bundeskammer)	1.027	1.130	10	173,00	189,32	9
Wien	873	815	-7	59,68	65,47	10
Oberösterreich	561	610	9	49,74	57,49	16
Niederösterreich	600	608	1	45,76	53,34	17
Steiermark	332	390	18	27,75	35,40	28
Tirol	335	388	16	24,99	34,45	38
Salzburg	235	250	7	20,01	23,34	17
Kärnten	219	236	7	18,41	22,39	22
Vorarlberg	186	183	-1	16,78	16,97	1
Burgenland	131	131	0	10,94	13,24	21
Summe	4.498	4.740	5	447,07	511,40	14

VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent
Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: Rechnungsabschlüsse der Wirtschaftskammern;
Kontrollamt; Zusammenstellung: RH

¹ Personalstand in VBÄ (gerundet) gemäß den Berichten des Kontrollamts

² Personalaufwand gemäß Rechnungsabschlüssen (inklusive Aufwand für Pensionen und Surplace-Personal)

⁵⁶ § 31 Abs. 3 Z 8 Wirtschaftskammergesetz 1998

⁵⁷ § 36 Abs. 3 Z 7 und § 55 Abs. 3 Wirtschaftskammergesetz 1998

Dazu war Folgendes festzuhalten:

- Der Gesamtpersonalstand in der Wirtschaftskammerorganisation stieg zwischen 2019 und 2024 von 4.498 VBÄ um 5 % auf 4.740 VBÄ. Auch der Personalaufwand stieg in diesem Zeitraum: von 447,07 Mio. EUR um 14 % auf 511,40 Mio. EUR. Bei den einzelnen Wirtschaftskammern lag der Anstieg der VBÄ zwischen 1 % (Niederösterreich) und 18 % (Steiermark), jener des Personalaufwands zwischen 1 % (Vorarlberg) und 38 % (Tirol). In zwei Wirtschaftskammern reduzierte sich die Anzahl der VBÄ um 1 % (Vorarlberg) bzw. 7 % (Wien). Der Personalaufwand der WKÖ betrug 37 % des Personalaufwands der gesamten Wirtschaftskammerorganisation im Jahr 2024.
- Diese Darstellung des Personalstands basiert auf den von der WKÖ (nach vorheriger Konsultation der Landeskammern) an den RH übermittelten Daten des Kontrollamts; jene des Personalaufwands auf den (öffentlich verfügbaren) Rechnungsabschlüssen der zehn Wirtschaftskammern. Der dargestellte Personalaufwand enthält auch Aufwendungen, die nicht das aktive Personal oder nicht den einheitlichen Personalkörper betrafen (z.B. Aufwendungen für Pensionen oder Surplace-Personal bei der WKÖ). Demgegenüber wurde beim Personalstand das Surplace-Personal nicht einbezogen und bestimmte Kategorien von Bediensteten⁵⁸ waren nicht zur Gänze erfasst bzw. bewertet. Daher standen diese beiden Kennzahlen nicht in direkter Relation zueinander.
- In der WKÖ bestand kein standardisiertes Personalcontrolling in Bezug auf die gesamte Wirtschaftskammerorganisation. Nur in Einzel- bzw. Ausnahmefällen erhob sie einzelne Kennzahlen bei den Landeskammern, z.B. im Zusammenhang mit medialer Berichterstattung über das Personal der Wirtschaftskammern.
- Es bestanden keine für die gesamte Wirtschaftskammerorganisation bindenden strategischen Vorgaben für die Entwicklung der Personalkapazitäten und des Personalaufwands.

16.2 Der RH wies darauf hin, dass für die gesamte Wirtschaftskammerorganisation ein einheitlicher Personalkörper gesetzlich normiert war, der alle Beschäftigten der nach dem Wirtschaftskammergesetz 1998 gebildeten Körperschaften – zehn Wirtschaftskammern und alle Fachorganisationen – umfasste.

Der Gesamtpersonalstand in der Wirtschaftskammerorganisation stieg im Zeitraum 2019 bis 2024 von 4.498 VBÄ um 5 % auf 4.740 VBÄ, und auch der Personalaufwand erhöhte sich von 447,07 Mio. EUR um 14 % auf 511,40 Mio. EUR. Dabei entfielen 37 % bzw. 189,32 Mio. EUR auf die WKÖ im Jahr 2024.

⁵⁸ Das Kontrollamt bewertete einzelne Personengruppen, z.B. Lehrlinge sowie Personen in Altersteilzeit, nicht mit einem vollen VBÄ. Weiters änderten sich die Erhebungsmethoden zwischen 2019 und 2024.

Angesichts des jährlichen Personalaufwands von zuletzt (2024) bereits über 0,511 Mrd. EUR kritisierte der RH, dass in der WKÖ kein standardisiertes Personalcontrolling in Bezug auf die gesamte Wirtschaftskammerorganisation bestand und dass folglich auch keine bindenden strategischen Vorgaben in Bezug auf die Entwicklung des Personalstands und des Personalaufwands festgelegt waren. Damit blieb ein zentrales Instrument strategischer Steuerung (TZ 5), mit dem bei gleichzeitiger Kostendämpfung auch Effizienzpotenziale gehoben werden können, durch die WKÖ ungenutzt.

Der RH empfahl der WKÖ, in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern zur Kostendämpfung und Hebung von Effizienzpotenzialen bindende strategische Ziele für die Entwicklung des Personalstands und des Personalaufwands der gesamten Wirtschaftskammerorganisation festzulegen.

Personalstand und Personalaufwand der WK Salzburg

17.1 Der Personalstand und Personalaufwand der WK Salzburg stellten sich im überprüften Zeitraum 2020 bis 2024⁵⁹ wie folgt dar:

Tabelle 7: Personalstand und -aufwand der WK Salzburg und der Fachgruppen

	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
Personalstand	Anzahl					in %
WK Salzburg ¹	214,25	212,69	209,44	213,24	221,04	3
Fachgruppen ¹	40,55	40,76	42,78	43,42	43,34	7
Summe Personalstand	254,80	253,45	252,22	256,66	264,38	4
Personalaufwand bereinigt²	in Mio. EUR					
WK Salzburg ³	14,44	14,65	14,76	15,92	17,40	20
Fachgruppen ³	2,65	2,71	2,96	3,21	3,44	30
weiterer Personalaufwand ⁴	1,61	1,16	1,31	1,49	1,96	22
Summe Personalaufwand bereinigt	18,70	18,53	19,03	20,62	22,80	22

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: WK Salzburg; Zusammenstellung: RH

¹ Anzahl Vollbeschäftigungsäquivalente im Jahresdurchschnitt

² Personalaufwand laut Rechnungsabschlüssen vermindert um die Beiträge zum Pensionsfonds

³ insbesondere Gehälter inklusive Lohnnebenkosten

⁴ insbesondere Rückstellungen für Abfertigungen, Pensionskassenbeiträge

Die WK Salzburg beschäftigte jährlich durchschnittlich rd. 256 VBÄ, davon rd. 214 VBÄ für die Kammer selbst und rd. 42 VBÄ für die Fachgruppen. Die Anzahl der Beschäftigten (in VBÄ) stieg von 2020 bis 2024 um 4 %.

⁵⁹ Die Zahlen für 2025 lagen zur Zeit der Gebarungüberprüfung noch nicht vor.

Der – um die Beiträge zum Pensionsfonds von durchschnittlich 1,68 Mio. EUR jährlich – bereinigte Personalaufwand für das aktive Personal setzte sich aus Grundbezügen und weiteren Gehaltsbestandteilen (z.B. Zulagen, Überstunden, Sondervergütungen, Jubiläumsgelder) sowie sonstigen Personalaufwendungen⁶⁰ zusammen. Er betrug im überprüften Zeitraum durchschnittlich 19,94 Mio. EUR und stieg von 18,70 Mio. EUR um 22 % auf 22,80 Mio. EUR. Der im Vergleich zum Personalstand stärkere Anstieg des Personalaufwands hing insbesondere mit den jährlichen Anpassungen der Gehälter (TZ 20) sowie den Höherreihungen und Sondervergütungen (TZ 19) zusammen. Der durchschnittliche jährliche Personalaufwand betrug je VBÄ im Jahr 2024 rd. 86.260 EUR.

- 17.2 Der RH stellte fest, dass die Anzahl der aktiven Beschäftigten in der WK Salzburg von 2020 bis 2024 um 4 % stieg. Demgegenüber erhöhte sich der Personalaufwand um 22 %, was hauptsächlich mit den jährlichen Anpassungen der Gehälter (TZ 20) sowie den Höherreihungen und Sondervergütungen (TZ 19) der Beschäftigten zusammenhing.

Der RH verwies diesbezüglich auf seine Feststellungen und Empfehlungen in TZ 20 und TZ 19 (Faktor, Höherreihungen) sowie auf seine Empfehlung in TZ 16, zur Kostendämpfung und Hebung von Effizienzpotenzialen bindende strategische Ziele für die Entwicklung des Personalstands und des Personalaufwands der gesamten Wirtschaftskammerorganisation festzulegen.

Gehaltsstruktur

Grundlagen

- 18.1 Die Dienstverhältnisse der Beschäftigten waren – aufgrund der gesetzlichen Regelung eines einheitlichen Personalkörpers – durch eine Dienstordnung (TZ 16), die für alle Beschäftigten gleichermaßen galt, einheitlich zu regeln; dies unabhängig davon, bei welcher Wirtschaftskammer die Beschäftigten angestellt waren. Die Dienstordnungen waren als Vertragsschablonen zu bewerten, die im Vereinbarungsweg den einzelnen Dienstverträgen zugrunde zu legen waren. Von den Dienstordnungen konnte daher arbeitsrechtswirksam durch Einzelvereinbarungen abgewichen werden.

Die konkreten Bezüge der Beschäftigten richteten sich nach dem Gehaltsschema der jeweils anzuwendenden Dienstordnung. Das Gehaltsschema legte die Einreihung der Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer Erfahrung grundsätzlich fest. Die Dienstordnungen sahen außerdem regelmäßige Zeitvorrückungen vor – Biennial-

⁶⁰ insbesondere Rückstellungen für Abfertigungen, Pensionskassenbeiträge sowie sonstige Sozialaufwendungen (z.B. für Zusatzkrankenversicherung, Fahrtkostenvergütung, Bildschirmzulage)

sprünge bzw. Entwicklungsstufen nach zwei bis vier Jahren – und enthielten Regelungen, die eine individuelle Gehaltsgestaltung ermöglichten.

Dazu zählten insbesondere

- der Abschluss von Sonderdienstverträgen, die den Dienstordnungen nicht unterlagen:⁶¹ Dieses Instrument stand für unterschiedliche Dienstverhältnisse zur Verfügung, insbesondere für Generalsekretärinnen bzw. Generalsekretäre und Direktorinnen bzw. Direktoren der Landeskammern; in den Dienstordnungen 1992 und 1999 auch für die befristeten Dienstverträge der neu eintretenden Beschäftigten; neue Beschäftigte wurden erst anlässlich der Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis „systemisiert“, d.h. in den Anwendungsbereich der Dienstordnungen übernommen.
- die Einreihung der Beschäftigten in das Gehaltsschema anhand unterschiedlicher Kriterien:⁶² Die Dienstordnungen überließen es den zehn Wirtschaftskammern, die zugrunde liegenden Kriterien festzulegen (z.B. in der Dienstordnung 2025 anhand von sogenannten Einreihungsplänen).
- die Gewährung von Zulagen:⁶³ Es gab verschiedene Zulagenarten, z.B. Funktionszulage bis zu 40 % des Grundgehalts, All-in-Zulage oder Mehrleistungszulage. Insbesondere die Funktionszulage konnte unterschiedlich eingesetzt werden: als befristetes Instrument für die Übernahme zusätzlicher (höherwertiger) Aufgaben (z.B. bei Wahrnehmung von Führungsaufgaben ohne formale Bestellung) oder auch unbefristet als dauerhafter (jedoch grundsätzlich widerrufbarer) Gehaltsbestandteil.
- das Ausmaß und die Häufigkeit von Höherreihungen:⁶⁴ Höherreihungen durften nur bei Vorliegen besonders guter Leistungen erfolgen (Überspringen der „normalen“ Laufbahn gemäß Gehaltsschema der Dienstordnung durch außerordentliche Vorrückungen bzw. Umreihungen).
- Sondervergütungen als Instrument der einmaligen Anerkennung von außerordentlichen Leistungen: Diese sollten zwei Monatsgehälter nicht übersteigen.⁶⁵
- freiwillige Sozialleistungen:⁶⁶ Die Präsidentinnen und Präsidenten bzw. die Präsidien der Wirtschaftskammern waren (unter einem ausdrücklichen Anspruchs- bzw. Widerrufsvorbehalt) ermächtigt, freiwillige Sozialleistungen zu gewähren, wie Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen Mobilität (Fahrkostenentschädigung), Zusatzkrankenversicherung oder Betriebsküche.

⁶¹ Art. I Abs. 3 Dienstordnung 1992, Art. I Abs. 1 und 2 Dienstordnung 1999, § 1 Abs. 1 und 4 Dienstordnung 2025

⁶² § 3 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1992, § 1 Abs. 3 und 4 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1999, § 21 Dienstordnung 2025

⁶³ insbesondere § 2 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1992 (Funktionszulage, Mehrleistungszulage), § 2 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1999 (Funktionszulage), § 21 Abs. 7 und § 22 Dienstordnung 2025 (All-in-Zulage, Funktionszulage)

⁶⁴ § 4 Abs. 2 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1992, § 3 Abs. 4 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1999, § 23 Abs. 1 Dienstordnung 2025

⁶⁵ § 11 Abs. 1 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1992, § 10 Abs. 1 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1999, § 23 Abs. 2 und 3 Dienstordnung 2025

⁶⁶ § 15 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1992, § 13 (Gehaltsrecht) Dienstordnung 1999, § 30 Abs. 1 Dienstordnung 2025

- 18.2 Der RH stellte fest, dass die Dienstverhältnisse aller Beschäftigten zwar grundsätzlich einheitlich durch Dienstordnungen geregelt waren, diese aber viele Spielräume enthielten, insbesondere bei der Entlohnung. Dies ermöglichte letztlich eine individuelle Handhabung der Gehaltsschemata.

Besonders hervorzuheben war nach Ansicht des RH, dass die Gehälter vor allem durch

- die Einreihung von Beschäftigten in das Gehaltsschema (nicht zuletzt bedingt durch unterschiedliche Einreihungspläne der Kammern),
- die unterschiedliche Nutzung der Zulagenmöglichkeiten in der Höhe von bis zu 40 % des Grundgehalts oder
- individuelle Höherreihungen und Sondervergütungen

sehr unterschiedlich gestaltet werden konnten.

Gehaltsstruktur in der WK Salzburg

- 19.1 (1) Sonderdienstverträge

Die WK Salzburg nutzte Sonderdienstverträge z.B. im Zusammenhang mit Projekt-tätigkeiten. Nach den Dienstordnungen 1992 und 1999 waren auch alle Dienstverträge der neu eingestellten Beschäftigten Sonderdienstverträge (bis diese bei der Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis „systemisiert“, d.h. in den Anwendungsbereich der Dienstordnungen übernommen wurden). Im Jahr 2024 bestanden mit durchschnittlich 79 Beschäftigten Sonderdienstverträge.

- (2) Funktionszulagen

Die WK Salzburg gewährte Funktionszulagen für den Direktor und seine Stellvertretung sowie leitende Angestellte (Stabsstellenleitungen, Spartengeschäftsführungen, Bereichsleitungen, Bezirksstellenleitungen). Der Aufwand dafür lag im überprüften Zeitraum bei durchschnittlich rd. 350.000 EUR pro Jahr und stieg von 2020 bis 2024 um 37 % an, während die Anzahl der Bezieherinnen und Bezieher von 41 auf 39 Personen sank. Dies lag vor allem an natürlichen Abgängen.

- (3) Höherreihungen

Höherreihungen gewährte die WK Salzburg grundsätzlich einmal jährlich aufgrund der Anträge der zuständigen Führungskräfte.⁶⁷ Von 2020 bis 2026 erhielten durch-

⁶⁷ Die Ermittlung und Beurteilung möglicher Faktoren für eine individuelle Höherreihung erfolgte einmal jährlich in einem Gespräch zwischen den vorgesetzten Leistungsverantwortlichen und dem leistungsverantwortlichen Personal. Die finale Zuerkennung erfolgte nach Freigabe durch die Kammerleitung (Präsident).

schnittlich 60 Beschäftigte Höherreihungen, das waren 20 % der durchschnittlichen jährlichen Gesamtanzahl der Beschäftigten. Dadurch stiegen die Aufwendungen für Löhne und Gehälter in diesem Zeitraum durchschnittlich um 107.000 EUR jährlich an. In diesen Werten waren auch die Gehaltserhöhungen von Beschäftigten mit Sonderdienstverträgen erfasst, die keine Höherreihungen im Sinne der Dienstordnungen darstellten. Der RH erhielt keine Unterlagen zu Begründungen für die Höherreihungen.

(4) Sondervergütungen

Der Aufwand für Sondervergütungen lag in der WK Salzburg im Zeitraum 2020 bis 2024 bei durchschnittlich rd. 276.000 EUR je Jahr. Am höchsten war der Aufwand dafür im Jahr 2023 mit rd. 407.000 EUR für 300 Beschäftigte.

(5) Freiwillige Sozialleistungen

Für freiwillige Sozialleistungen wendete die WK Salzburg im überprüften Zeitraum rd. 214.000 EUR im Jahresdurchschnitt auf. Mehr als die Hälfte davon entfiel auf Aufwendungen für Zuschüsse an die Personalvertretung (jährlich durchschnittlich rd. 57.000 EUR), für den Mittagstisch/Obstkorb (jährlich durchschnittlich rd. 48.000 EUR) sowie für Kinderbetreuung (jährlich durchschnittlich rd. 26.000 EUR).

- 19.2 Der RH wies darauf hin, dass die WK Salzburg jährlich durchschnittlich rd. 20 % der Beschäftigten individuelle Höherreihungen gewährte, wodurch die Aufwendungen für Löhne und Gehälter in diesem Zeitraum um durchschnittlich 107.000 EUR pro Jahr anstiegen. Dies trug neben der jährlichen Gehaltsanpassung und den Zeitvorrückungen zu einem nachhaltigen Anstieg des Personalaufwands bei. Er wies kritisch darauf hin, dass eine Darstellung der für die Höherreihungen ausschlaggebenden Gründe in den übermittelten Unterlagen fehlte.

Er wies außerdem darauf hin, dass die WK Salzburg in den Jahren 2020 bis 2024 durchschnittlich rd. 276.000 EUR für Sondervergütungen aufwendete.

Der RH wies weiters darauf hin, dass die WK Salzburg im überprüften Zeitraum im Jahresdurchschnitt rd. 214.000 EUR für freiwillige Sozialleistungen ausbezahlte, und hob hervor, dass rd. 26.000 EUR für Kinderbetreuungsangebote verwendet wurden.

Der RH empfahl der WK Salzburg, die Zahl der individuellen Höherreihungen möglichst zu reduzieren und generell solche Höherreihungen zu begründen und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Anpassung der Gehälter (Valorisierung)

20.1 (1) Die jährliche Gehaltsanpassung der Bediensteten der Wirtschaftskammern sollte den Kaufkraftverlust als Folge der Inflation ausgleichen und anteilmäßig das Wirtschaftswachstum vergüten. Gemäß einem Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ vom Juni 2005, der 2012 erneut bestätigt wurde, sollten die Gehälter, beginnend mit 1. Jänner 2006, jedes Jahr nach einer bestimmten Formel angehoben werden. Diese Formel galt bis 2025 und wurde ab 1. Jänner 2026 durch eine neue Formel ersetzt. Beide Formeln basierten auf einer Kombination aus dem Verbraucherpreisindex und dem Tariflohnindex. Bei der ab 2026 geltenden Formel verschob sich der Betrachtungszeitraum von Oktober des Vorjahres bis September des laufenden Jahres (anstatt Juni bis Mai⁶⁸) und die Bewertung des Anteils des Tariflohnindex wurde – durch eine Reduktion um den Verbraucherpreisindex und durch einen längeren Betrachtungszeitraum – neu gewichtet.

(2) Die folgende Tabelle stellt die Gehaltsanpassungen für das Personal der Wirtschaftskammerorganisation von 2020 bis 2026 dar:

Tabelle 8: Gehaltsanpassungen 2020 bis 2026

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	in %						
tatsächliche Gehaltsanpassung	2,3	1,0	2,0	4,1	7,9	6,5	2,1
errechnete Gehaltsanpassung	2,3	2,0	1,7	3,7	7,9	6,5	4,2

Quelle: WKÖ; Zusammenstellung: RH

Dazu war Folgendes festzuhalten:

- Die Festlegung einer Anhebung der Gehälter im Vorhinein, die Vergleichszeiträume und zuletzt auch die Verschiebung des Berechnungszeitpunkts von Juni auf Oktober sollten laut Auskunft der WKÖ verhindern, dass ihre Entscheidungen zur Gehaltsanpassung ihres eigenen Personals unmittelbaren Einfluss auf die Kollektivvertragsverhandlungen in den einzelnen Branchen haben.
- Dennoch wurden in den Jahren 2021 bis 2023 die Gehälter nicht aufgrund der festgelegten Berechnungsmethode angepasst, sondern auf Basis eines gesonderten Beschlusses des Erweiterten Präsidiums der WKÖ: 2021 erfolgte aufgrund der COVID-19-Pandemie eine Anhebung um 1 % statt der errechneten 2 %. Um diese reduzierte Anhebung wieder auszugleichen, betrug die Erhöhung 2022 aufgrund eines erwarteten Wirtschaftsaufschwungs 2 % statt der errechneten 1,7 %; 2023 erfolgte eine Erhöhung um 4,1 % statt der errechneten 3,7 %.

⁶⁸ So wurde z.B. für die Gehaltsanpassung ab 1. Jänner 2024 im Juni 2023 ein Durchschnittswert der Monate Juni 2022 bis Mai 2023 mit dem Durchschnittswert der Monate Juni 2021 bis Mai 2022 verglichen.

Die Berechnung der Gehaltsanpassung aufgrund der festgelegten Methode hätte ab 1. Jänner 2026 eine Erhöhung um 4,2 % ergeben. Im Zusammenhang mit medialer Berichterstattung setzte das Erweiterte Präsidium der WKÖ die Erhöhung mit 2,1 % fest.

(3) Bei der jährlichen Anpassung der Gehälter war außerdem das sogenannte „Faktorsplitting“ zu beachten: Das Erweiterte Präsidium der WKÖ legte in einem Beschluss vom April 2015 fest, dass beginnend mit 2016 ab einer bestimmten Gehaltshöhe – 2025 betrug diese rd. 10.400 EUR brutto monatlich – die Anpassung mit steigendem Gehalt schrittweise um einen Abschlag von 0,1 Prozentpunkten bis zu höchstens 1,0 Prozentpunkten reduziert wird. Dadurch wurde der Personalaufwand für die betroffenen Bediensteten reduziert. Das Faktorsplitting lief mit Ablauf des Jahres 2025 aus.

- 20.2 Der RH hielt fest, dass aufgrund von Beschlüssen des Erweiterten Präsidiums der WKÖ die Löhne und Gehälter aller Bediensteten der gesamten Wirtschaftskammerorganisation jedes Jahr nach einer im Vorhinein festgelegten Methode angepasst wurden. Er wies darauf hin, dass die jährliche Gehaltsanpassung – neben den in den Dienstordnungen vorgesehenen Zeitvorrückungen (**TZ 18**) und den jährlichen Höherreihungen (**TZ 19**) – wesentlich zu einem nachhaltigen Anstieg des Personalaufwands in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation beitrug. Daher erachtete der RH diese Vorgehensweise als wenig geeignet, auf aktuelle Gegebenheiten in wirtschaftlich volatilen Zeiten flexibel und im Sinne der Sparsamkeit reagieren zu können. Dass ein flexibles Vorgehen allerdings notwendig war, belegte auch die Tatsache, dass die WKÖ seit 2020 vier von sieben Gehaltsanpassungen nicht auf Basis der festgelegten Methode, sondern aufgrund eines gesonderten Beschlusses des Erweiterten Präsidiums der WKÖ im jeweiligen Jahr vorgenommen hatte.

Vor dem Hintergrund der kostendämpfenden Wirkung des sogenannten „Faktorsplittings“ kritisierte der RH das ersatzlose Auslaufen der Faktorabschläge.

Der RH empfahl der WKÖ, in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern die jährliche Gehaltsanpassung der Beschäftigten der Wirtschaftskammerorganisation nicht mit einer zuvor auf mehrere Jahre festgelegten Berechnungsmethode, sondern jährlich unter Berücksichtigung der aktuellen wirtschaftlichen Gegebenheiten und der Gehaltsstruktur festzulegen. Anlässlich des Beschlusses durch das Erweiterte Präsidium der WKÖ wären außerdem die finanziellen Auswirkungen nachvollziehbar und transparent zu dokumentieren.

Dienstverträge der Kammerdirektion der WK Salzburg

- 21.1 Der RH überprüfte die vier Dienstverträge der beiden Direktoren und ihrer beiden Stellvertretungen, die diese Funktionen während der Gebarungsüberprüfung innehatten, insbesondere hinsichtlich der Nutzung der von den Dienstordnungen ermöglichten Spielräume.

Die Dienstverhältnisse beider Direktoren und beider Stellvertretungen waren mit Dienstverträgen auf Basis der Dienstordnung 1992 und Funktionszulagen geregelt. Gemäß Wirtschaftskammergesetz 1998 mussten die Direktorin bzw. der Direktor und ihre bzw. seine Stellvertretung über jenes Maß an Fachwissen und Erfahrungen verfügen, das die einwandfreie Erfüllung ihrer Aufgaben gewährleistet.⁶⁹ Die Bestellungsbeschlüsse des Präsidiums der WK Salzburg dokumentierten die Erfüllung dieser Kriterien nicht.

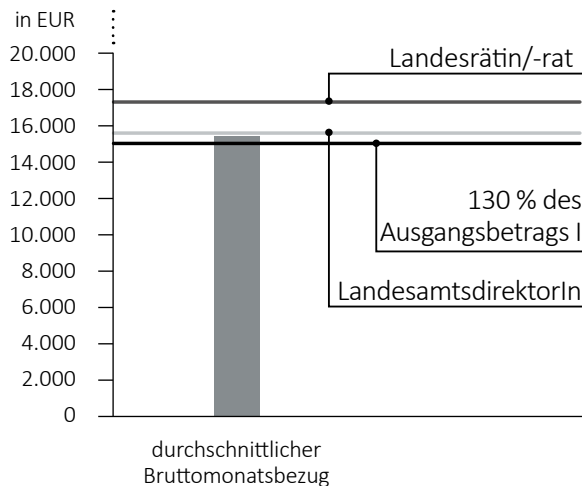
Der durchschnittliche Bruttomonatsbezug der Direktoren und der Stellvertretungen lag (im Februar bzw. März 2026) bei 15.600 EUR. Das BezBegrBVG regelte eine Obergrenze für die monatlichen Bezüge der obersten Funktionärinnen und Funktionäre der gesetzlichen beruflichen Vertretungen auf Landesebene,⁷⁰ enthielt aber keine Regelung für die Bezüge der Bediensteten der Wirtschaftskammern.

Der RH verglich daher den durchschnittlichen Bruttomonatsbezug der Direktoren und ihrer Stellvertretungen mit jenen einer Salzburger Landesrätin bzw. eines Salzburger Landesrats (im Hinblick auf die damit verbundene Zuständigkeit in Wirtschaftsangelegenheiten), der Landesamtsdirektorin bzw. des Landesamtsdirektors (im Hinblick auf die damit verbundene Leitung des inneren Dienstes des Amtes der Landesregierung) und mit der für die Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg gemäß BezBegrBVG geltenden Obergrenze:

⁶⁹ § 29 Abs. 2 Wirtschaftskammergesetz 1998

⁷⁰ § 10 Abs. 1 Z 2 lit. b und Abs. 2 BezBegrBVG

Abbildung 6: Durchschnittlicher Bruttomonatsbezug der Mitglieder der Kammerdirektion der WK Salzburg



Quelle: WK Salzburg; Darstellung: RH

Der durchschnittliche Bruttomonatsbezug der Direktoren der WK Salzburg und ihrer Stellvertretungen

- lag 10 % unter dem Bruttomonatsbezug einer Salzburger Landesrätin bzw. eines Salzburger Landesrats (ein Mitglied der Kammerdirektion lag 6 % darüber, eines 1 % darunter),⁷¹
- unterschritt um 1 % den Bruttomonatsbezug der Landesamtsdirektorin bzw. des Landesamtsdirektors,⁷²
- überschritt um 3 % die für Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg geltende Obergrenze.⁷³

21.2 Der RH hob hervor, dass die Direktorin bzw. der Direktor und ihre bzw. seine Stellvertretung das zur einwandfreien Aufgabenerfüllung notwendige Fachwissen und die notwendigen Erfahrungen aufweisen müssen. Er wies daher kritisch darauf hin, dass die Bestellungsbeschlüsse des Präsidiums der WK Salzburg die Erfüllung dieser Kriterien nicht dokumentierten.

⁷¹ Der Bezug einer Salzburger Landesrätin bzw. eines Salzburger Landesrats ergab sich aus § 4 Salzburger Bezugesgesetz 1998, LGBl. 3/1998 i.d.g.F.

⁷² Der Landesamtsdirektorin bzw. dem Landesamtsdirektor des Landes Salzburg gebührte ein festes Gehalt gemäß § 4 Abs. 2 Landesbediensteten-Gehaltsgesetz, LGBl. 94/2015 i.d.g.F., in Verbindung mit der Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 29. Jänner 2025, mit der die Bezüge der Landesbediensteten erhöht werden, LGBl. 13/2025.

⁷³ Diese lag gemäß BezBegrBVG bei 130 % des Ausgangsbetrags I; das waren 15.124,55 EUR im Februar 2026.

Er empfahl der WK Salzburg, die persönliche und fachliche Eignung der für die Positionen des Direktors und seiner Stellvertretung vorgesehenen Personen anlässlich ihrer Bestellung nachvollziehbar zu dokumentieren.

Der RH stellte fest, dass der durchschnittliche Bruttomonatsbezug der Direktoren der WK Salzburg und ihrer Stellvertretungen

- 10 % unter dem Bruttomonatsbezug einer Salzburger Landesrätin bzw. eines Salzburger Landesrats lag, wobei der Bezug eines Mitglieds der Kammerdirektion diesen um 6 % überstieg,
- 1 % unter dem Bruttomonatsbezug der Landesamtsdirektorin bzw. des Landesamtsdirektors lag und
- um 3 % die für Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg geltende Obergrenze überschritt.

Er wies darauf hin, dass das BezBegrBVG für die Bezüge der Bediensteten der WK Salzburg keine Obergrenzen vorsah.

Der RH empfahl der WK Salzburg, die Bruttomonatsbezüge der Direktorin bzw. des Direktors und ihrer bzw. seiner Stellvertretung jedenfalls niedriger festzusetzen als jenen einer Salzburger Landesrätin bzw. eines Salzburger Landesrats.

Repräsentation und Dienstreisen

Repräsentationsaufwand der WK Salzburg

- 22.1 (1) Die Repräsentationsaufwendungen der WK Salzburg betragen von 2020 bis 2024 insgesamt 1,17 Mio. EUR (durchschnittlich 0,23 Mio. EUR pro Jahr). Darunter fielen etwa Ausgaben für Bewirtungen, Essenseinladungen oder Gastgeschenke.

Die WK Salzburg setzte 2016 und 2023 eine eigene Repräsentationsrichtlinie in Kraft. Diese galt im gesamten Wirkungsbereich der WK Salzburg (Beschäftigte sowie Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg und der Fachgruppen) und orientierte sich an der vom Erweiterten Präsidium der WKÖ beschlossenen Richtlinie.

Die Richtlinie aus 2023 hielt u.a. fest, dass die „Mittel der Kammern und Fachorganisationen [...] überwiegend aus Umlagen“ stammten, „nach den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit“ zu verwenden waren und dabei „ein strenger Maßstab anzulegen“ war. Sie enthielt Regelungen zur Repräsentation nach außen und nach innen. Darunter fielen hauptsächlich Essenseinladungen oder Einladungen zu Veranstaltungen. Diese wurden im Falle der „Außenrepräsentation“ in „angemessener Höhe“ unter Nennung eines Richtwerts von 100 EUR pro Person und Anlass ermöglicht.

Geschenke der Kammer an Funktionärinnen und Funktionäre oder Dritte sollten sich gemäß Richtlinie „im Rahmen des Üblichen halten und den Gepflogenheiten, insbesondere in Bezug auf die Funktion des Geschenkgebers/der Geschenkgeberin und des Empfängers/der Empfängerin sowie des Anlasses, entsprechen“. Zulässig waren daher „Geschenke zu runden Geburtstagen, Jubiläen, etc., mit einem Wert bis maximal 100 EUR und bis maximal 250 EUR bei Abschiedsgeschenken“.

Für „Innenrepräsentation“ legte die Richtlinie u.a. fest, dass „Ausgaben für gemeinsame Essen, Vor- und Nachbesprechungen von Terminen im und außer Haus, Projektabschlussfeiern, Bürobesprechungen, Empfänge und ähnliche Veranstaltungen, an denen ausschließlich“ Funktionärinnen und Funktionäre oder Beschäftigte der Wirtschaftskammerorganisation teilnahmen, nicht „aus Budgetmitteln bestritten werden“ durften. Nur im Falle von länger dauernden Sitzungen waren Ausgaben von zuletzt bis zu 65 EUR pro Person möglich.

Die Richtlinie enthielt Regelungen zum Verbot der Geschenkkannahme, die sich jedoch nur an die Beschäftigten richteten, nicht an die Funktionärinnen und Funktionäre.

Nicht enthalten waren

- eine allgemeine Definition, was unter dem Begriff „Repräsentation“ zu verstehen war, und Angaben, welche Aufwendungen konkret auf Basis der Richtlinie abgerechnet werden konnten,
- konkrete Vorgaben zu Repräsentationsaufwendungen (wie etwa Essenseinladungen oder Gewährung von Geschenken) speziell gegenüber inländischen und ausländischen Amtsträgerinnen und Amtsträgern.

(2) Von 2020 bis 2024 rechnete der Präsident rd. 12.100 EUR an Repräsentationsaufwendungen ab, die übrigen Mitglieder des Präsidiums insgesamt rd. 500 EUR. Zusätzlich wurden rd. 5.800 EUR dem gesamten Präsidium zugeordnet. Aus diesen Gesamtaufwendungen von rd. 18.400 EUR überprüfte der RH auf Basis einer risikoorientierten Auswahl 15 Einzelbelege in Höhe von 11.500 EUR.

Diese Belege betrafen u.a. Essenseinladungen, andere Vorteile und Geburtstagsfeiern, die überwiegend Funktionärinnen und Funktionären oder Beschäftigten der WK Salzburg bzw. der Wirtschaftskammerorganisation (z.B. aus Anlass einer Sitzung des Kontrollausschusses in Salzburg) zugute kamen.

- 22.2 (1) Der RH anerkannte, dass die WK Salzburg für das Thema Repräsentation eine eigene Richtlinie erlassen hatte, die sich an der vom Erweiterten Präsidium der WKÖ beschlossenen Richtlinie orientierte. Diese Repräsentationsrichtlinie enthielt jedoch weder eine allgemeine Definition, was unter dem Begriff der „Repräsentation“ zu verstehen ist, noch nähere Angaben dazu, welche Aufwendungen auf Basis der Richtlinie konkret abgerechnet werden können.

Der RH wies darauf hin, dass sich die Regelungen der Richtlinie zum Verbot der Geschenkannahme nur an Beschäftigte der WK Salzburg richteten, nicht jedoch an Funktionärinnen und Funktionäre. Enthalten waren zwar konkrete Wertgrenzen zu Repräsentationsaufwendungen (wie etwa Essenseinladungen oder Gewährung von Geschenken), aber keine Vorgaben in Bezug auf inländische und ausländische Amtsträgerinnen und Amtsträger.

In diesem Zusammenhang verwies der RH auf seine Empfehlung an die WKÖ im Bericht „Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge der Wirtschaftskammern – Wirtschaftskammer Österreich“ (Reihe Kammer 2026/4 (TZ 24)), zur Sicherstellung eines sparsamen Umgangs mit Repräsentationsaufwendungen in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern eine einheitliche Richtlinie für die gesamte Wirtschaftskammerorganisation sowie deren Personal und Funktionärinnen bzw. Funktionäre zu erlassen.

(2) Der RH kritisierte, dass die WK Salzburg aus ihren Repräsentationsmitteln mehrfach Essenseinladungen oder andere Vorteile bezahlte, die überwiegend Funktionärinnen und Funktionären bzw. Beschäftigten der WK Salzburg oder der Wirtschafts-kammerorganisation zugute kamen. Er betonte, dass insbesondere Aufwendungen für Geburtstagsfeiern von und für Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg schon mangels entsprechender Außenwirkung keine Repräsentation darstellen konnten.

Der RH wies außerdem kritisch darauf hin, dass die WK Salzburg auch Mitglieder des Kontrollausschusses einlud, die mit der Prüfung der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Gebarung der Kammern betraut sind.

Der RH empfahl der WK Salzburg, Repräsentationen nur bei nachvollziehbarem Bedarf und nur mit Bezug auf den Außenauftritt der WK Salzburg als Organisation durchzuführen und insbesondere Essenseinladungen für Kontrollorgane zu unterlassen.

Dienstreisen in der WK Salzburg

- 23.1 (1) Die WK Salzburg wendete von 2020 bis 2024 insgesamt rd. 70.600 EUR (durchschnittlich rd. 14.100 EUR pro Jahr) für die Dienstreisen ihrer Funktionärinnen und Funktionäre auf.

Die Regelungen für solche Dienstreisen waren in den Dienstreisevorschriften, basierend auf einem Beschluss des Erweiterten Präsidiums der WKÖ vom November 2005, und in den dazu vom Erweiterten Präsidium der WK Salzburg erlassenen Ausführungsbestimmungen enthalten. Laut Dienstreisevorschriften lag eine Reise u.a. dann vor, „wenn ein Funktionär [...] seinen ständigen Firmensitz [...] zur Durchführung seiner Funktionärstätigkeit [...] verlässt“. Die Dienstreisevorschriften regelten die Beantragung, Durchführung und Abrechnung von Dienstreisen im In- und Ausland. Die Dienstreisevorschriften inklusive Ausführungsbestimmungen kamen auch für die Mitglieder des Präsidiums der WK Salzburg vollumfänglich zur Anwendung.

Dem Präsidenten der WK Salzburg stand außerdem ein Dienstwagen mit Chauffeur zur Verfügung. Eine private Nutzung des Dienstwagens war laut Auskunft der WK Salzburg nicht vorgesehen.

- (2) Die Gesamtaufwendungen für Dienstreisen der Mitglieder des Präsidiums der WK Salzburg betragen von 2020 bis 2024 rd. 16.600 EUR, wobei für Inlandsdienstreisen 15.800 EUR und für Auslandsdienstreisen rd. 800 EUR anfielen. Der individuelle Reiseaufwand betrug in diesem Zeitraum zwischen rd. 500 EUR und rd. 8.400 EUR.

Dazu war Folgendes festzuhalten:

- Die Mitglieder des Präsidiums rechneten in der Regel nur die tatsächlich angefallenen Übernachtungskosten (inklusive Parkgebühren) ab, jedoch keine Tagesgebühren und auch kein Kilometergeld, obwohl die Abrechnung von Tagesgebühren für Dienstreisen außerhalb des Landes Salzburg laut den Dienstreisevorschriften zulässig gewesen wäre.
- Nur ein Mitglied des Präsidiums, das auf die Funktionsentschädigung verzichtet hatte, rechnete Belege für Beförderungsmittel (vor allem Kilometergeld) und Tagesgebühren ab.
- Diese Abrechnung des Kilometergeldes erfolgte einmal im Jahr in Form einer Jahresabrechnung, weshalb in diesen Rechnungen auch Reisen inkludiert waren, die mehr als acht Wochen zurücklagen. Gemäß den Dienstreisevorschriften verfielen Ansprüche auf Ersatz von Dienstreiseaufwendungen jedenfalls nach Ablauf einer Frist von acht Wochen ab Beendigung der Reise. Eine Ausnahme für Kilometergeldabrechnungen enthielten die Dienstreisevorschriften nicht.

- 23.2 Der RH vermerkte, dass Präsidiumsmitglieder der WK Salzburg, die eine Funktionsentschädigung bezogen, bei Dienstreisen nur die tatsächlich angefallenen Übernachtungskosten verrechneten und auf Tages- und Nächtigungsgebühren verzichteten. Er anerkannte diese Praxis als sparsam.

Er wies jedoch darauf hin, dass die Dienstreisevorschriften eine Kilometergeldabrechnung spätestens acht Wochen nach Beendigung der Dienstreise vorsahen. Eine jährliche Abrechnung stand als grundsätzlich effizientere Abrechnungsvariante in einem Spannungsverhältnis zu dieser Regelung.

Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf seine Empfehlung an die WKÖ im Bericht „Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge der Wirtschaftskammern – Wirtschaftskammer Österreich“ (Reihe Kammer 2026/4 (TZ 25)), die Dienstreisevorschriften dahin gehend zu ändern, dass auch eine jährliche Abrechnung von Kilometergeld zulässig ist.

EMPFEHLUNGEN DES RH

24 Im Folgenden fasst der RH seine Empfehlungen nach Adressaten zusammen:

Wirtschaftskammer Österreich

Der RH empfahl,

- (1) in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern zügig grundlegende Strukturreformen zu initiieren, die vor allem die mit dem Aufbau der Wirtschaftskammerorganisation einhergehenden Risiken reduzieren. Dabei wären insbesondere die in der Strategie „WKO Zukunftsbild 2025“ formulierten Ziele der Reduktion der Komplexität und des Faktors 10 sowie einer übersichtlichen und für die Mitglieder nachvollziehbaren Organisationsstruktur in den Mittelpunkt zu stellen. Die bestehenden zehnfachen Parallelstrukturen – auf Ebene der Bundeskammer (Wirtschaftskammer Österreich) und in allen neun Landeskammern – wären zu minimieren. (TZ 4)
- (2) in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern die gesetzlich normierte Aufgabe der zentralen und strategischen Steuerung der gesamten Wirtschaftskammerorganisation in Bezug auf die Funktions- und Personalstruktur wahrzunehmen und im Rahmen ihrer anstehenden Strukturreform (TZ 4) die verantwortlichen Organe mit den dafür relevanten Informationen auszustatten. (TZ 5)
- (3) in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern
 - den Bezieherkreis und die Höchstsätze der Funktionsentschädigungen, insbesondere für die Präsidentinnen und Präsidenten (der Landeskammern) sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten
 - unter Berücksichtigung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung und Bemessung der Funktionsentschädigungen („erhebliche Inanspruchnahme“ durch die jeweilige Funktion, Verantwortungs- und Aufgabenbereich, flächenmäßige Größe und Einwohnerzahl des jeweiligen Bundeslandes) festzulegen und
 - dies zu dokumentieren.

Dabei wäre auch die gesetzliche Ausgestaltung der Wirtschaftskammerfunktionen als grundsätzlich unbesoldete Ehrenämter zu berücksichtigen. (TZ 8)

- (4) in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern die Valorisierung der Funktionsentschädigungen an die tatsächliche Entwicklung des Bezugs eines Nationalratsmitglieds zu koppeln. (TZ 10)

-
- (5) in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern in der Geschäftsordnung die Kundmachung sämtlicher Beschlüsse zu Funktionsentschädigungen von Organen der Wirtschaftskammerorganisation ausdrücklich zu regeln und dafür eine vollständige Veröffentlichung auf der Website vorzusehen. (TZ 11)
 - (6) in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern die Geschäftsordnung dahin gehend zu ändern, dass alle Funktionärinnen und Funktionäre der Wirtschaftskammerorganisation sämtliche Umstände zu melden haben, die zu einer Kürzung oder zum Entfall der Funktionsentschädigung führen könnten. Dabei wären neben allen Funktionen innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation auch alle weiteren öffentlichen Funktionen zu erfassen, insbesondere solche in Rechtsträgern, die der Kontrolle durch den RH unterliegen. (TZ 15)
 - (7) in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern zur Kostendämpfung und Hebung von Effizienzpotenzialen bindende strategische Ziele für die Entwicklung des Personalstands und des Personalaufwands der gesamten Wirtschaftskammerorganisation festzulegen. (TZ 16)
 - (8) in gemeinsamer Verantwortung mit den Landeskammern die jährliche Gehaltsanpassung der Beschäftigten der Wirtschaftskammerorganisation nicht mit einer zuvor auf mehrere Jahre festgelegten Berechnungsmethode, sondern jährlich unter Berücksichtigung der aktuellen wirtschaftlichen Gegebenheiten und der Gehaltsstruktur festzulegen. Anlässlich des Beschlusses durch das Erweiterte Präsidium der Wirtschaftskammer Österreich wären außerdem die finanziellen Auswirkungen nachvollziehbar und transparent zu dokumentieren. (TZ 20)

Wirtschaftskammer Salzburg

Der RH empfahl,

- (9) bei Beschlüssen, die potenziell Mehraufwendungen nach sich ziehen, diese bei der Beschlussfassung als wesentliche Entscheidungsgrundlage zu berücksichtigen und in den Beschlüssen bzw. den dazu erstellten Vorlageberichten darzustellen. (TZ 7)
- (10) die Zahl der individuellen Höherreihungen möglichst zu reduzieren und generell solche Höherreihungen zu begründen und nachvollziehbar zu dokumentieren. (TZ 19)

- (11) die persönliche und fachliche Eignung der für die Positionen des Direktors und seiner Stellvertretung vorgesehenen Personen anlässlich ihrer Bestellung nachvollziehbar zu dokumentieren. (TZ 21)
- (12) die Bruttomonatsbezüge der Direktorin bzw. des Direktors und ihrer bzw. seiner Stellvertretung jedenfalls niedriger festzusetzen als jenen einer Salzburger Landesrätin bzw. eines Salzburger Landesrats. (TZ 21)
- (13) Repräsentationen nur bei nachvollziehbarem Bedarf und nur mit Bezug auf den Außenauftritt der Wirtschaftskammer Salzburg als Organisation durchzuführen und insbesondere Essenseinladungen für Kontrollorgane zu unterlassen. (TZ 22)



Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge der
Wirtschaftskammern – Wirtschaftskammer Salzburg



**Rechnungshof
Österreich**

Wien, im Juni 2026

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Fachorganisationen (Fachverbände und Fachgruppen) und Fachvertretungen der Wirtschaftskammerorganisation (Stand 31. Dezember 2025)	18
Tabelle 2:	Funktionsentschädigungen Wirtschaftskammerorganisation – gesetzlicher Rahmen	29
Tabelle 3:	Funktionsentschädigungen – Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums der WKÖ	30
Tabelle 4:	Aufwendungen für Funktionärinnen und Funktionäre der WK Salzburg inklusive Fachgruppen von 2021 bis 2024	43
Tabelle 5:	Jährliche Funktionsentschädigungen der Mitglieder des Präsidiums der WK Salzburg von 2020 bis 2025	45
Tabelle 6:	Personalstand und Personalaufwand der Wirtschaftskammerorganisation	53
Tabelle 7:	Personalstand und -aufwand der WK Salzburg und der Fachgruppen	55
Tabelle 8:	Gehaltsanpassungen 2020 bis 2026	60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Höchstsätze und festgelegte Funktionsentschädigungen ausgewählter Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre im Jahr 2025 _____	8
Abbildung 2:	Wirtschaftskammerorganisation _____	17
Abbildung 3:	Wichtigste Organe der Wirtschaftskammerorganisation _____	20
Abbildung 4:	Höchstsätze der Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre im Vergleich System „alt“ und „neu“ _____	35
Abbildung 5:	Höchstsätze und festgelegte Funktionsentschädigungen ausgewählter Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre im Jahr 2025 _____	36
Abbildung 6:	Durchschnittlicher Bruttomonatsbezug der Mitglieder der Kammerdirektion der WK Salzburg _____	63

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BezBegrBVG	Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre
BGBL.	Bundesgesetzblatt
bzw.	beziehungsweise
COVID	corona virus disease (Coronaviruskrankheit)
d.h.	das heißt
etc.	et cetera
EUR	Euro
ev.	eventuell
G(es)mbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GZ	Geschäftszahl
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
LGBL.	Landesgesetzblatt
lit.	litera (Buchstabe)
Mio.	Million
Mrd.	Milliarde
rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite
TZ	Textzahl
u.a.	unter anderem
USt	Umsatzsteuer
VBÄ	Vollbeschäftigungsäquivalent
vgl.	vergleiche

WIFI	Wirtschaftsförderungsinstitut
WK	Wirtschaftskammer
WKO	Wirtschaftskammerorganisation
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

R
—
H

