

Stellungnahme der Wirtschaftskammer Österreich

Zur Prüfung des Rechnungshofs zu den Funktionärinnen und Funktionären, Personal und Bezüge der Wirtschaftskammer - Wirtschaftskammer Österreich

Einleitung

Der Rechnungshof prüfte von Dezember 2025 bis Mai 2026 die Wirtschaftskammer Österreich mit dem Schwerpunkt Funktionärinnen und Funktionäre, Personal und Bezüge. Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2020 bis 2024.

Die Wirtschaftskammer Österreich hat den Prüfbericht des Rechnungshofs dazu am 23. Juni 2026 erhalten und nimmt wie folgt Stellung:

Struktur der Wirtschaftskammerorganisation

(v.a. Seite 15ff im Bericht des Rechnungshofs)

Die Wirtschaftskammerorganisation besteht aus 693 eigenständigen und finanzautonomen Körperschaften auf Bundes- und Landesebene. Bereits mit der Fachorganisationsreform 2010 wurde die Zahl der Körperschaften österreichweit um rund ein Drittel reduziert. Mit der WKÖ-Reform 2026 werden nun weitere Strukturmaßnahmen umgesetzt.

Die Organisation umfasst:

- die Wirtschaftskammer Österreich auf Bundesebene,
- 9 Landeskammern in den Bundesländern,
- 93 Fachverbände auf Bundesebene sowie
- 590 Fachgruppen auf Landesebene.

Jede dieser Körperschaften verfügt über eigene Funktionärinnen und Funktionäre, eigene Budgets und eigenes Personal. Die dezentrale Struktur stellt sicher, dass regionale und branchenspezifische Interessen unmittelbar durch gewählte Unternehmerinnen und Unter-

nehmer vertreten werden. Diese Funktionärinnen und Funktionäre sprechen für ihre Branche sowie Region und sind weiterhin als Unternehmerinnen und Unternehmer aktiv.

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich auf die Wirtschaftskammer Österreich auf Bundesebene, sofern nicht anders angegeben.

Nach den umfassenden Reformen der Jahre 2000, 2010 und 2017 hat das Wirtschaftsparlament der WKÖ im November 2025 die WKÖ-Reform 2026 beauftragt. Die daraufhin eingesetzte WKÖ-Reformgruppe, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller wahlwerbenden Gruppen, der Landeskammern, der Bundessparten und der WKÖ zusammensetzt, erarbeitete unter anderem Maßnahmen zur Verschlankung der Organisationsstruktur. Dazu gehören das Forcieren von Kompetenz-Centern zur Reduktion von Doppelgleisigkeiten, die Evaluierung des Fachorganisationskatalogs sowie das Bestreben, Fachgruppen in den Bundesländern vermehrt in Fachvertretungen umzuwandeln.

Funktionärinnen und Funktionäre (v.a. Seite 29ff im Bericht des Rechnungshofs)

Zur Sicherstellung, dass die Interessen der Mitglieder jeder Branche und jedes Bundeslandes vertreten werden, wählen die Mitglieder aus den eigenen Reihen innerhalb ihrer Branche und ihres Bundeslandes ihre Funktionärinnen und Funktionäre. Rund 10.300 Unternehmerinnen und Unternehmer engagieren sich in der WKÖ und vertreten die Interessen von etwa 710.000 Mitgliedern, zum überwiegenden Teil ehrenamtlich.

In der WKÖ erhalten nur rund 11 % der Funktionärinnen und Funktionäre eine Funktionsentschädigung. Die damit verbundenen Ausgaben machen rund 1 % des Sachaufwands der WKÖ aus.

Die 2025 beschlossenen erhöhten Funktionsentschädigungen wurden in allen Wirtschaftskammern zurückgenommen, die Höhe der Funktionsentschädigungen wurde auf das bisherige, Größe der Bundesländer und Mitgliederanzahl widerspiegelnde Niveau zurückgeführt.

Hinsichtlich der Inflationsanpassung der Funktionsentschädigungen ist die WKÖ verwundert über die Empfehlung des Rechnungshofes, diese bei politisch motivierten Aussetzungen automatisch zu übernehmen, wo doch die Präsidentin des Rechnungshofes in ihrem Tätigkeitsbericht 2023 genau diese Praxis kritisiert.

Personal

(v.a. Seite 57ff im Bericht des Rechnungshofs)

Im Personalbereich besteht gemäß § 55 Abs. 1 Wirtschaftskammergesetz (WKG) ein einheitlicher Personalkörper mit einheitlichen dienstrechtlichen Regelungen für alle Beschäftigten der nach dem WKG errichteten Körperschaften, die Dienstverträge werden mit der jeweiligen Wirtschaftskammer des Bundeslandes abgeschlossen. Die personelle Führung erfolgt durch die Präsidentin/den Präsidenten der jeweiligen Wirtschaftskammer gemeinsam mit den Generalsekretären bzw. Kammerdirektorinnen und -direktoren.

Der Rechnungshof hat im Rahmen seiner Prüfung im Themenbereich Personal die rechtlichen Grundlagen (insbesondere die Dienstordnungen), den Personalstand sowie den Personalaufwand, die Gehaltsstruktur und die Mechanismen zur Gehaltsanpassung untersucht.

Parallel zur WKÖ-Reform 2026 wurde in der Wirtschaftskammer Österreich ein Transformationsprozess gestartet. Im Rahmen dessen wurde, begleitet durch einen externen Berater, die gesamte WKÖ analysiert und einem Benchmarking mit vergleichbaren Organisationen unterzogen. Demzufolge wird sich die WKÖ in ihrer Leistungserbringung noch stärker auf die Interessenvertretung auf nationaler und europäischer Ebene sowie auf das Mitgliederservice im internationalen Bereich fokussieren. Auf dieser Grundlage wurde beschlossen, den Personalstand der WKÖ von derzeit rund 800 um 200 Vollzeitäquivalente zu reduzieren.

Darüber hinaus wurde die Führungsstruktur deutlich verschlankt: Statt bisher drei Generalsekretär-Stellvertretern gibt es nur noch einen. Dadurch werden Verantwortlichkeiten gebündelt, Strukturen gestrafft und Kosten nachhaltig reduziert. Der Vergleich der Gehälter des Spitzenmanagements der WKÖ mit politischen Amtsträgern ist für die WKÖ nicht nachvollziehbar, zumal sich diese im Vergleich zu Leitungsfunktionen anderer Interessenvertretungen im üblichen Rahmen bewegen und unter den Gehältern für Leitungsfunktionen in staatsnahen Unternehmen liegen.

Als Wissensorganisation ist für die WKÖ die Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wesentlich für eine hochkompetente, professionelle Leistungserbringung. Entlohnungssysteme müssen nachvollziehbar ausgestaltet sein und die Gewinnung sowie Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen. Die Empfehlungen des Rechnungshofs an die WKÖ werden im Rahmen von Evaluierungen geprüft. Gleichzeitig wird darauf Bedacht genommen, die notwendige Flexibilität moderner Personalsteuerung aufrechtzuerhalten.

Die WKÖ nimmt die Valorisierung der Gehälter mittels einer mathematischen Formel vor. Diese basiert auf einer Kombination aus Verbraucherpreisindex und Tariflohnindex und bildet damit sowohl die allgemeine Preisentwicklung als auch die tatsächlichen Abschlüsse der Kollektivverträge der Mitgliedsunternehmen ab.

Die bestehende Formel wird derzeit evaluiert und inhaltlich weiterentwickelt. Ein wesentlicher Ansatzpunkt besteht darin, die bisherige zeitliche Verzögerung zwischen dem der Berechnung zugrunde liegenden Beobachtungszeitraum und dem tatsächlichen Anwendungszeitpunkt der Gehaltsanpassung zu reduzieren.

Repräsentation und Dienstreisen (v.a. Seite 75ff im Bericht des Rechnungshofs)

Die Übernahme der Kosten für einen Vielfliegerstatus war ein Einzelfall. Diesen wird es in Zukunft nicht mehr geben.

Die weiteren Empfehlungen des Rechnungshofes zu Repräsentation und Dienstreisen wird die WKÖ in ihre Reformüberlegungen aufnehmen.

Zusammenfassung

Die Empfehlungen des Rechnungshofes stehen in wesentlichen Bereichen im Einklang mit den bereits erarbeiteten Reformvorhaben.

Dazu zählen Strukturreformen wie zB die weitere Verschlinkung der Organisationsstruktur, die Überarbeitung des Systems der Funktionsentschädigungen, die Straffung der Führungsstruktur sowie die beschlossene Reduktion des Personalstands der WKÖ um 200 Vollzeit-äquivalente.

Die Wirtschaftskammerorganisation wird die Empfehlungen des Rechnungshofes in den laufenden Reform- und Transformationsprozess integrieren und bereits eingeleitete Maßnahmen konsequent weiterführen.