

Bundesland

Burgenland

Kurztitel

Vertragsschablonen gemäß dem Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetz

Kundmachungorgan

LGBI.Nr. 24/1999 aufgehoben durch LGBI.Nr. 6/2020

Typ

V

§/Artikel/Anlage

§ 2

Inkrafttretensdatum

19.05.1999

Außerkrafttretensdatum

05.02.2020

Index

2200 LBedienstete

Text**§ 2****Vertragsschablonen**

(1) Beim Abschluss von Anstellungsverträgen gemäß § 1 durch die Organe der Unternehmungen (zB gemäß § 75 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 125/1998, durch den Aufsichtsrat) dürfen Regelungen nur über Vertragselemente vereinbart werden, die im Abs. 3 sowie im § 3 vorgesehen sind. Bei der Vereinbarung der einzelnen Vertragselemente und bei deren inhaltlicher Ausgestaltung ist entsprechend § 3 des Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetzes, LGBI. Nr. 1/1999, vorzugehen. Außerdem ist auf die wirtschaftliche Lage und die Art der Unternehmung Bedacht zu nehmen. Insbesondere ist auch zu berücksichtigen,

1. ob die Unternehmung hauptsächlich gemeinwirtschaftliche Aufgaben wahrnimmt,
2. ob die Unternehmung im nationalen oder internationalen Wettbewerb am Markt tätig ist,
3. welchen wirtschaftlichen Risiken die Unternehmung ausgesetzt ist und
4. welches Maß an Verantwortung für die Unternehmung dem Leitungsorgan obliegt.

Bei Ausgestaltung der Anstellungsverträge sind ferner die jeweils branchenüblichen Vertragsusancen der Privatwirtschaft zu berücksichtigen.

(2) Über den abgeschlossenen Anstellungsvertrag ist eine schriftliche Ausfertigung zu erstellen. Weiters ist zu vereinbaren, dass zu der schriftlichen Ausfertigung weder mündliche noch schriftliche Nebenabreden bestehen und jede Änderung des Anstellungsvertrages der Schriftform bedarf.

(3) In Anstellungsverträgen gemäß § 1 sind ausschließlich Vertragselemente nach Maßgabe folgender Bestimmungen zu vereinbaren:

1. Laufzeit des Anstellungsverhältnisses:

Das Anstellungsverhältnis ist zu befristen. Dabei ist entweder die in Gesetzen für die Betrauung mit der Leitungsfunktion vorgesehene Frist oder eine Frist von längstens fünf Jahren zu vereinbaren. Weiters ist zu vereinbaren, dass im Falle der Abberufung von der Leitungsfunktion

a) aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinne des § 27 des Anstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 262/1996, eine sofortige Auflösung des Vertrages möglich ist, ohne dass aus der vorzeitigen Auflösung

Verpflichtungen für die Unternehmung erwachsen,

b) aus einem anderen wichtigen Grund eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres durch die Unternehmung möglich ist.

2. Aufgaben; Grundlagen der Tätigkeit:

Im Anstellungsvertrag ist der Inhalt der Tätigkeit (zB Vorstandsmitglied/Geschäftsführer, zuständig für die Bereiche ...) unter Anführung der rechtlichen Grundlagen (Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung, Anstellungsvertrag) möglichst genau zu umschreiben.

3. Arbeitszeit:

Es ist zu vereinbaren, dass das Leitungsorgan verpflichtet ist Mehrarbeit und Überstunden im erforderlichen Ausmaß zu leisten.

4. Entgelt:

Es ist ein Gesamtjahresbezug zu vereinbaren; mit dem vereinbarten Entgelt sind sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten. Die Auszahlung des Gesamtjahresbezuges erfolgt in 14 gleichen Teilbeträgen, wobei jeweils ein Teilbetrag am Monatsersten im Voraus und zusätzlich je ein Teilbetrag für das erste Kalenderhalbjahr des Anstellungsverhältnisses am 1. Juni und ein Teilbetrag am 1. Dezember für das zweite Kalenderhalbjahr ausbezahlt wird. Bestand das Anstellungsverhältnis nicht über das gesamte Kalenderhalbjahr, ist der betreffende 13. oder 14. Teilbetrag entsprechend zu aliquotieren.

Bei der Festlegung des Gesamtjahresbezuges ist auf

- a) die GröÙer der Unternehmung,
 - b) die Ertragslage der Unternehmung,
 - c) die Marktstellung der Unternehmung,
 - d) die maßgebliche Wettbewerbsintensität,
 - e) die Gesellschaftsform der Unternehmung,
 - f) die Branchenentwicklung im maßgeblichen Bereich sowie
 - g) die Nachfragesituation im maßgeblichen Managermarkt
- Bedacht zu nehmen.

Dabei dürfen folgende Jahreshöchstbezüge nicht überschritten werden:

- bei Unternehmungen, die hauptsächlich gemeinwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen oder sich hauptsächlich durch Pflichtbeiträge finanzieren: die nach den bezüglichen Regelungen des Landes einem Landesrat (einer Landesrätin) zustehenden Bezüge,
- bei Unternehmungen, die im nationalen und internationalen Wettbewerb am Markt tätig oder erhöhten wirtschaftlichen Risiken ausgesetzt sind: die Höhe der nach den bezüglichen Regelungen des Landes dem Landeshauptmann zustehenden Bezüge.

Variable Bezugsbestandteile dürfen nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und sind mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezuges zu begrenzen; die entsprechenden Kriterien sind durch die Organe gemäß Abs. 1 festzulegen und zu begründen. Sonstige geldwerte Sachzuwendungen sind taxativ anzuführen.

5. Dienstkraftwagen:

Dienstkraftwagen dürfen nur nach Betriebsnotwendigkeiten beigestellt werden.

6. Unfallversicherung:

Es darf eine Unfallversicherung für das Leitungsorgan für den Versicherungsfall des Todes in der Höhe maximal eines Jahresbruttogehalts (ohne allfällige erfolgsabhängige Prämien und geldwerte Sachzuwendungen) und für den Versicherungsfall der dauernden Invalidität in der Höhe maximal zweier Jahresbruttogehälter (ohne allfällige erfolgsabhängige Prämien und geldwerte Sachzuwendungen) vereinbart werden.

7. Aufwandersatz bei Dienstreisen und sonstigen Spesenvergütungen:
Derartige Regelungen haben sich an den branchenüblichen Vereinbarungen zu orientieren.
8. Dienstort:
Es ist die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes auf Grund unternehmerischer Erfordernisse zu vereinbaren.
9. Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften:
Es ist zu vereinbaren, dass das Leitungsorgan verpflichtet ist Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben; mit derartigen Tätigkeiten verbundene geldwerte Vorteile (Jahresvergütungen, Sitzungsgelder ua.) sind an die Unternehmung abzuführen.
10. Nebenbeschäftigung, Beteiligungen:
Es ist zu vereinbaren, dass Beteiligungen an anderen Unternehmungen und Nebenbeschäftigungen der Zustimmung der Unternehmung bedürfen.
11. Diensterfindungen:
Es ist vorzusehen, dass Diensterfindungen des Leitungsorgans ohne Anspruch auf ein gesondertes Entgelt der Unternehmung gehören.
12. Urlaub:
Es darf ein Urlaub bis zu 36 Werktagen im Jahr und eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs bei Ende des Anstellungsvertrags vereinbart werden. Weiters ist eine Verjährung des Urlaubsanspruchs nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres, in dem er entstanden ist, zu vereinbaren.
13. Entgeltfortzahlung:
Für den Fall der Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit kann eine Fortzahlung der laufenden Bezüge bis zum maximalen Ausmaß von sechs Monaten vorgesehen werden.
14. Abfertigung:
 - a) Ein Abfertigungsanspruch darf maximal wie im Anstellungsgesetz vereinbart werden. Eine Vereinbarung über die Einrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung ist zulässig, es darf aber dadurch das Höchstausmaß des Abfertigungsanspruchs nach dem Anstellungsgesetz nicht überschritten werden.
 - b) Im Falle einer Weiterbestellung kann vereinbart werden, dass Abfertigungsregelungen in vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung abgeschlossenen Anstellungsverträgen, die über das in lit.a genannte Ausmaß hinausgehen, im neuen Anstellungsvertrag übernommen werden.
15. Meldepflichten betreffend die persönlichen Verhältnisse:
Es ist zu vereinbaren, dass das Leitungsorgan verpflichtet ist der Unternehmung alle Umstände bekanntzugeben, die für das Entstehen, die Änderung oder das Erlöschen von Ansprüchen gegenüber der Unternehmung von Bedeutung sind.
16. Verschwiegenheitsverpflichtung:
Es ist eine zeitlich unbegrenzte und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehende Verschwiegenheitsverpflichtung vorzusehen.
17. Konkurrenzklausel:
Es ist eine Konkurrenzklausel zu vereinbaren, die sich an den branchenüblichen Konkurrenzklauseln oder, wenn derartige nicht bestehen, an den Bestimmungen des Angestelltengesetzes orientiert.
18. Subsidiäre Geltung von Rechtsvorschriften:
Soweit es branchenüblich ist, kann vereinbart werden, dass subsidiär die Bestimmungen des ABGB und des Angestelltengesetzes gelten.
19. Sonstige Regelungen:
Neben den Vertragselementen gemäß Z 1 und 18 dürfen im Anstellungsvertrag nur Regelungen getroffen werden, soweit dies auf Grund der Besonderheit der betreffenden Unternehmungen und in deren ausschließlichem Interesse erforderlich ist.

Zuletzt aktualisiert am

06.02.2020

Gesetzesnummer

10000529

Dokumentnummer

LBG12007293

alte Dokumentnummer

N2199910421X