

§ 2 Oö. L-VV § 2

Oö. L-VV - Oö. Landes-Vertragsschablonenverordnung

Ⓞ Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 28.11.2018

(1) Beim Abschluss von Anstellungsverträgen gemäß § 1 durch die Organe der Unternehmungen (z. B. gemäß § 75 AktG durch den Aufsichtsrat) dürfen Regelungen nur über Vertragselemente vereinbart werden, die im Abs. 3 sowie im § 3 vorgesehen sind. Außerdem ist auf die wirtschaftliche Lage und die Art des Unternehmens Bedacht zu nehmen. Insbesondere ist auch zu berücksichtigen,

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

Bei Ausgestaltung der Anstellungsverträge sind außerdem die jeweils branchenüblichen Vertragsusancen der Privatwirtschaft und vergleichbarer öffentlicher Unternehmungen zu berücksichtigen. (Anm: LGBl.Nr. 84/2011)

(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 Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion

- a) aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinn des § 27 Angestelltengesetz 1921, BGBl. Nr. 292, eine sofortige Auflösung des Vertrages möglich ist, ohne dass aus der vorzeitigen Auflösung Verpflichtungen für das Unternehmen erwachsen,
- b) aus anderen wichtigen Gründen eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres durch das Unternehmen möglich ist.

2. Aufgabe, Grundlagen der Tätigkeit:

Im Anstellungsvertrag ist der Inhalt der Tätigkeit (z. B. 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:

4.1. Es ist ein Gesamtjahresbezug zu vereinbaren; mit dem vereinbarten Entgelt sind sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten. Die Vereinbarung einer Wertsicherung des Betrags ist zulässig. 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.

4.2. Bei der Festlegung des Gesamtjahresbezuges ist auf

- a) die Größe 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.

4.3. 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 Jahresbruttogehaltes (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. Aufwändersatz bei Dienstreisen und sonstigen Spesenvergütungen:

Derartige Regelungen haben sich an den branchenüblichen 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 u.a.) sind an das Unternehmen abzuführen.

10. Nebenbeschäftigung, Beteiligungen:

Es ist zu vereinbaren, dass Beteiligungen an anderen Unternehmungen und Nebenbeschäftigungen der Zustimmung des Unternehmens bedürfen.

11. Diensterfindungen:

Es ist vorzusehen, dass Diensterfindungen des Leitungsorgans ohne Anspruch auf gesondertes Entgelt dem Unternehmen gehören.

12. Urlaub:

Es darf ein Urlaub bis zu 36 Werktagen im Jahr und eine Abgeltung des Urlaubsanspruches bei Ende des Anstellungsvertrages vereinbart werden. Weiters ist eine Verjährung des Urlaubsanspruches 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 Angestelltengesetz vereinbart werden. Eine Vereinbarung über die Einrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung ist zulässig, es darf aber dadurch das Höchstausmaß des Abfertigungsanspruches nach dem Angestelltengesetz nicht überschritten werden.
- b) Im Fall 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.
- c) Findet auf den Anstellungsvertrag das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 92/2010, Anwendung, ist die Vereinbarung einer Abfertigungsregelung unzulässig.

15. Meldepflichten betreffend die persönlichen Verhältnisse:

Es ist zu vereinbaren, dass das Leitungsorgan verpflichtet ist, dem Unternehmen alle Umstände bekanntzugeben, die für das Entstehen, die Änderung oder das Erlöschen von Ansprüchen gegenüber dem Unternehmen 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 bis 18 dürfen im Anstellungsvertrag nur Regelungen getroffen werden, soweit dies auf Grund der Besonderheit des betreffenden Unternehmens und in dessen ausschließlichem Interesse erforderlich ist. Ein allenfalls für die Unternehmung geltender Corporate Governance Kodex ist zu überbinden.

(Anm: LGBl.Nr. 84/2011, 88/2018)

In Kraft seit 17.11.2018 bis 31.12.9999

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at