jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

§ 2 Stmk. VSV Vertragsschablonen

Stmk. VSV - Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung

Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 25.09.2017

(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. Bei der Vereinbarung der einzelnen Vertragselemente und bei deren inhaltlicher Ausgestaltung ist entsprechend § 3 Steiermärkisches Stellenbesetzungsgesetz vorzugehen. 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 Risken 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 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 Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion

a) aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinne des § 27 Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, 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:

Das Gesamtjahresentgelt setzt sich aus dem Grundgehalt und allfälligen leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten (variable Bezugsbestandteile) zusammen und darf insgesamt den im Steiermärkischen Landes-Bezügegesetz, LGBl. Nr. 72/1997 in der jeweils geltenden Fassung, geregelten höchsten Gesamtjahresbezug nicht übersteigen.

a) Es ist ein Grundgehalt zu vereinbaren; mit dem vereinbarten Entgelt sind sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten. Die Auszahlung des Grundgehaltes 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.

b) Das Grundgehalt darf branchenübliche Grundgehälter nicht übersteigen. Bei der Festlegung des Grundgehaltes ist Bedacht zu nehmen auf

aa) die Größe der Unternehmung,

bb) die Ertragslage der Unternehmung,

cc) die Marktstellung der Unternehmung,

dd) die maßgebliche Wettbewerbsintensität,

ee) die Gesellschaftsform der Unternehmung,

ff) die Branchenentwicklung im maßgeblichen Bereich sowie

gg) die Nachfragesituation im maßgeblichen Managermarkt.

c) Neben dem Grundgehalt sind nur erfolgsabhängige sonstige Leistungen zulässig (variable Bezugsbestandteile). Diese dürfen nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und sind mit einem Prozentsatz des Grundgehaltes zu begrenzen; die entsprechenden Kriterien sind durch die Organe gemäß Abs. 1 festzulegen und zu begründen. Die leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten haben sich an der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmung, insbesondere im Hinblick auf die Gewinn-, Umsatz- und Exportentwicklung sowie die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, zu orientieren und dürfen branchenübliche variable Bezüge nicht übersteigen. Sonstige geldwerte Sachzuwendungen sind taxativ anzuführen.

5. Dienstkraftwagen:

Selbstgelenkte oder gelenkte Dienstkraftwagen dürfen nur nach Betriebsnotwendigkeiten beigestellt werden. Für die Privatnutzung des Dienstkraftwagens ist ein Entgelt zu vereinbaren.

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. Aufwandersatz bei Dienstreisen und sonstige 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 ein 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 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, dem Unternehmen alle Umstände bekannt zu geben, 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.

In Kraft seit 31.01.2009 bis 31.12.9999

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at