LANDESGESETZBLATT
FÜR DAS BURGENLAND

Jahrgang 2020 **Ausgegeben am 5. Februar 2020**

6. Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 4. Februar 2020 betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetz

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom 4. Februar 2020 betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetz

Auf Grund des § 2 des Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetzes, LGBl. Nr. 1/1999, wird verordnet:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen, und bei denen

1. die finanzielle Beteiligung des Landes Burgenland oder burgenländischer Gemeinden größer ist als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften oder
2. die finanzielle Beteiligung des Landes Burgenland gemeinsam mit burgenländischen Gemeinden größer ist als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften.

(2) Im Falle von Unternehmungen weiterer Stufen im Sinne des Art. 127 Abs. 3 letzter Satz B-VG oder Art. 127a Abs. 3 letzter Satz B-VG ist das Vorliegen dieser Voraussetzungen für jede Stufe gesondert zu beurteilen.

§ 2

Pflichten der bestellenden Organe

(1) Beim Abschluss von Anstellungsverträgen im Zusammenhang mit der Bestellung und Wiederbestellung von Leitungsorganen haben die bestellenden Organe im Rahmen ihrer gesellschaftsrechtlichen Organverantwortung darauf zu achten, dass die getroffenen Vereinbarungen der wirtschaftlichen Lage und der Art der Unternehmung entsprechen.

(2) 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 Risken 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.

(3) Anstellungsverträge sind schriftlich abzuschließen, branchenüblich zu gestalten, und dürfen keine Klauseln enthalten, die den in §§ 2 und 3 dieser Verordnung geregelten Grundsätzen widersprechen. Es ist zu vereinbaren, dass zu der schriftlichen Ausfertigung weder mündliche noch schriftliche Nebenabreden bestehen und jede Änderung des Anstellungsvertrages der Schriftform bedarf. Änderungen und Ergänzungen des Vertrags während seiner Laufzeit sowie Vereinbarungen im Zusammenhang mit seiner Beendigung dürfen nicht dazu führen, dass das Anstellungsverhältnis den in den §§ 2 und 3 geregelten Grundsätzen widerspricht.

(4) Bei der Beurteilung, ob diese Verpflichtungen eingehalten sind, ist nicht das äußere Erscheinungsbild, sondern der wahre wirtschaftliche Gehalt der Vereinbarungen maßgeblich.

§ 3

Vertragsschablonen

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

1. Dauer des Anstellungsverhältnisses:

   Das Anstellungsverhältnis ist zu befristen. Die Frist darf die für die betreffende Leitungsfunktion allenfalls gesetzlich festgelegte Funktionsperiode nicht überschreiten, und längstens fünf Jahre betragen. Weiters ist zu vereinbaren, dass im Falle der Abberufung von der Leitungsfunktion

   a) aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinne des § 27 des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2019, 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:

   Der Inhalt der Tätigkeit (zB Vorstandsmitglied/Geschäftsführer), wenn möglich, unter Angabe der Zuständigkeit für bestimmte Verantwortungsbereiche, sowie eine Bindung des Leitungsorgans an die einschlägigen rechtlichen Grundlagen (zB Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung, Anstellungsvertrag) sind detailliert zu bezeichnen.

3. Arbeitszeit:

   Das Leitungsorgan ist zu verpflichten, Mehrarbeit und Überstunden im erforderlichen Ausmaß zu leisten und in Ausübung seiner Tätigkeit erforderliche Reisen zu verrichten.

4. Entgelt:

   Das Gesamtjahresentgelt setzt sich aus dem Grundgehalt und allfälligen leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten (variable Bezugsbestandteile) zusammen und darf monatlich insgesamt den im Burgenländischen Landesbezügegesetz, LGBl. Nr. 12/1998, in der Fassung LGBl. Nr. 14/2018, geregelten Monatshöchstbezug nicht übersteigen. Eine Indexierung ist unzulässig. Es ist ein Grundgehalt 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 Gesamtjahresentgelts 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.

   Variable Bezugsbestandteile dürfen nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und sind mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen; die entsprechenden Kriterien sind durch die Organe gemäß Abs. 1 festzulegen und zu begründen. Sonstige geldwerte Sachzuwendungen sind taxativ anzuführen. Eine monatliche Akontierung des variablen Bezugsbestandteiles ist unzulässig.

5. Dienstkraftwagen:

   Dienstkraftwagen dürfen nur nach Betriebsnotwendigkeiten und nach branchenüblichen Vereinbarungen beigestellt werden. Für die Zuverfügungstellung und Nutzung von Dienstkraftwagen sind entsprechende Richtlinien zu erstellen.

6. Unfallversicherung:

   Für das Leitungsorgan darf unter Anrechnung der jährlichen Prämie auf den Gesamtjahresbezug eine Unfallversicherung abgeschlossen werden, aus der 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 Angestelltengesetz vereinbart werden. Eine Vereinbarung über die Einrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung ist zulässig, es darf aber dadurch das Höchstausmaß des Abfertigungsanspruchs 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.

    c) Findet auf den Anstellungsvertrag das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung BGBl. I Nr. 62/2019, Anwendung, ist die Vereinbarung einer Abfertigungsregelung unzulässig.

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.

§ 4

Pensionsregelung

(1) In Anstellungsverträgen gemäß § 1 sind in Bezug auf Pensionsregelungen ausschließlich Vertragselemente nach Maßgabe folgender Bestimmungen zu vereinbaren:

1. Risken:

   Regelungen über die freiwillige Pensionsvorsorge (Pensionsregelungen) dürfen nur die Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung in Ergänzung zur gesetzlichen Pensionsversicherung enthalten. Ein Leistungsanfall ist an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu knüpfen.

2. Vorsorgeformen:

   Die freiwillige Pensionsvorsorge darf als Pensionskassenzusage oder als Zusage, Prämien zugunsten des Leistungsorgans oder seiner Hinterbliebenen in eine Versicherung ohne Rückkaufsrecht zu zahlen, erfolgen. Dem Leitungsorgan kann die Wahl der Pensionskasse oder des Versicherungsunternehmens freigestellt werden.

3. Wartefrist - Unverfallbarkeit:

   Bei erstmaliger Bestellung ist zu vereinbaren, dass die Unverfallbarkeit der Anwartschaft erst nach Ablauf von fünf Jahren eintritt.

4. Beitragsleistung:

   Der zur freiwilligen Pensionsvorsorge zu leistende Betrag der Unternehmung in die Pensionskasse und eine zur freiwilligen Pensionsvorsorge zu leistende Versicherungsprämie dürfen zusammen 10 % des Jahresbruttogehalts ohne allfällige erfolgsabhängige Prämien und geldwerte Sachzuwendungen nicht überschreiten.

5. Anrechnung von Einkünften:

   Auf Leistungen aus anderen Pensionszusagen gemäß § 2 des Betriebspensionsgesetzes, BGBl. Nr. 282/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018, sind Leistungen aus Pensionsregelungen im Sinne dieses Absatzes, und bis zum Erreichen des jeweiligen gesetzlichen Regelpensionsalters sind Erwerbseinkünfte, auch wenn sie erst nach Erreichen des jeweiligen gesetzlichen Regelpensionsalters ausgezahlt werden, anzurechnen.

(2) Besteht bei der Bestellung eines Mitglieds eines Leitungsorgans mit der Unternehmung bereits eine Vereinbarung, aus der es gegenüber der Unternehmung einen Anspruch auf Abschluss oder Weiterführung einer bestimmten Pensionsregelung hat, haben die für den Vertragsabschluss zuständigen Organe der Unternehmung unter Berücksichtigung des Wohl der Unternehmung darauf hinzuwirken eine Änderung dieser Vereinbarung dahingehend zu erreichen, dass

1. die Vereinbarung unter Wahrung der bis zur Wiederbestellung gegenüber der Unternehmung erworbenen Anwartschaften auf Pensionsleistungen für die Zeit ab der Wiederbestellung den in Abs. 1 angeführten Elementen entspricht und
2. die Summe der Leistungen auf Grund der bis zur Wiederbestellung erworbenen Anwartschaften und der Leistungen gemäß der Pensionsneuregelung nach Z 1 mit dem vor der Wiederbestellung vereinbarten Höchstausmaß an Pensionsleistungen begrenzt ist und die übersteigenden Beträge der Unternehmung gutzubringen sind.

§ 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetz, LGBl. Nr. 24/1999, außer Kraft.

Für die Landesregierung:
Der Landeshauptmann:
Mag. Doskozil

Dieses Dokument wurde amtssigniert.

Siegelprüfung und Verifikation unter
www.burgenland.at/amtssignatur