
5290/J XXIV. GP

Eingelangt am 07.05.2010

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

des Abgeordneten Themessl
und weiterer Abgeordneten

an den Bundesminister für Finanzen

betreffend Geschäftsführerbestellung, Dienstvertrag, Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone

Bei der Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer) von Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen, kommt es immer wieder zu Auffassungsunterschieden betreffend der Interpretation des Stellenbesetzungsgesetzes. Insbesondere die §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz sowie die darauf beruhende Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen werden von Ressort zu Ressort, von Bestellung zu Bestellung unterschiedlich interpretiert und angewendet.

Stellenbesetzungsgesetz

„§ 6. (1) Die Bundesregierung hat Vertragsschablonen zu beschließen, die von Unternehmungen im Sinne des § 1, bei denen die finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer ist als die Summe der Beteiligung anderer Gebietskörperschaften, beim Abschluß von Verträgen zur Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans anzuwenden sind. Im Falle von Unternehmungen weiterer Stufen im Sinne des Art. 126b Abs. 2 letzter Satz Bundes-Verfassungsgesetz ist das Vorliegen der Voraussetzungen des ersten Satzes für jede Stufe gesondert zu beurteilen.

(2) Die Vertragsschablonen haben alle Elemente vorzusehen, die in Verträge zur Besetzung von Mitgliedern des Leitungsorgans aufgenommen werden dürfen. Sie haben einen Gesamtjahresbezug vorzusehen, neben dem nur erfolgsabhängige sonstige Leistungen zulässig sind. 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.

(3) Eine allfällige Pensionsregelung in den Vertragsschablonen hat sich an § 15 Bundesbezügegesetz, BGBl. I Nr. 64/1997, zu orientieren.“

§ 7. Die Verträge zur Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans haben den Vertragsschablonen gemäß § 6 zu entsprechen. Weiters haben sich derartige Verträge an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren und sind unter Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern oder ähnlicher fachlicher Beratung zu erstellen.

Vertragsschablone

§ 1. (1) *Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen und bei denen die finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften ist, haben beim Abschluß von Anstellungsverträgen im Zusammenhang mit der Bestellung oder Wiederbestellung von Mitgliedern eines Leitungsorganes entsprechend dieser Verordnung vorzugehen. Dies gilt auch für Tochterunternehmungen dieser Unternehmungen, bei denen diese Voraussetzungen vorliegen.*

(2) *Auf Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen, jedoch nicht vom § 6 des Stellenbesetzungsgesetzes erfaßt sind, findet diese Verordnung keine Anwendung.*

§ 2. (1) *Beim Abschluß von Anstellungsverträgen gemäß § 1 durch die Organe der Unternehmungen (zB 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 § 7 des Stellenbesetzungsgesetzes 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 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 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 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 (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. 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. **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 geldwerfe Vorteile (Jahresvergütungen, Sitzungsgelder ua.) 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 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.

Aktuell gibt es einen sehr interessanten Bestellvorgang im Bereich des BMF, wo sowohl die bestellte Geschäftsführerin, als auch die damit befassten Beamten des Bundesministeriums für Finanzen ihre liebe Not mit der Interpretation der einzelnen Passagen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonen haben sollen.

So soll es nach gut informierten Quellen aus dem Umfeld des Bundesministeriums für Finanzen ein mehrwöchiges Ringen um einzelne Passagen eines Dienstvertragsentwurfs gegeben haben, bei dessen Verhandlung von Seiten der bestellten Geschäftsführerin auch immer wieder das Kabinett des Bundesministers für Finanzen, dem diese Geschäftsführerin „ausschließlich im Wort sei“, eingeschaltet worden sein.

Vor allem bei Dienstzeiten, Nebenbeschäftigungen und Dienstfahrzeugbenützung sollen die kontroversen Standpunkte aufeinander geprallt sein. Erst eine „politische Entscheidung“ des Ministerkabinetts entgegen den berechtigten und auf Grundlage der geltenden Gesetze vorgebrachten Bedenken der gesetzestreuen Beamtenschaft soll diesen Konflikt schlussendlich gemäß den Wünschen der Geschäftsführerin bereinigt haben.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher an den Bundesminister für Finanzen nachfolgende

Anfrage

1. Wie viele Bestellungsvorgänge nach dem Stellenbesetzungsgesetz wurden im Bereich des Bundesministeriums für Finanzen seit dem 1.1.2010 durchgeführt?
2. Bei welchen Gesellschaften wurden diese Bestellungsvorgänge durchgeführt?
3. Bei welchen Gesellschaften wurde gemeinsam mit der Bestellung auch zeitgleich der Dienstvertrag mit der/dem bestellten Geschäftsführer/-führerin abgeschlossen?
4. Bei welchen Gesellschaften wurde nicht gemeinsam mit der Bestellung auch zeitgleich der Dienstvertrag mit der/dem bestellten Geschäftsführer/-führerin abgeschlossen?
5. Aus welchen Gründen wurde der Abschluss des Dienstvertrages nicht gleichzeitig mit der Bestellung des/der Geschäftsführers/-führerin durchgeführt?
6. Auf welcher arbeitsrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
7. Auf welcher aufgabenrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
8. Auf welcher arbeitszeitrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
9. Auf welcher entgeltrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
10. Auf welcher reisegebühren/spesenrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
11. Auf welcher nebenbeschäftigungsrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
12. Auf welcher urlaubsrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
13. Auf welcher abfertigungsrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
14. Auf welcher verschwiegenheitsrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
15. Auf welcher konkurrenzklauselrechtlichen Grundlage sind diese Geschäftsführer/-führerinnen gemäß Stellenbesetzungsgesetz und Vertragsschablone bei Fehlen eines abgeschlossenen Dienstvertrags tätig?
16. Wer ist für Fragen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablone im Kabinett des Bundesministers grundsätzlich zuständig?

17. Wurde dieses/ein Kabinettsmitglied seit dem 1.1.2010 mit Sachverhalten gemäß der Fragen 1.-15. befasst?
18. Hat dieses/ein Kabinettsmitglied seit dem 1.1.2010 bei Sachverhalten gemäß der Fragen 1.-15. durch mündliche oder schriftliche Anweisungen oder Meinungsäußerungen eingegriffen?
19. Wurden diese mündlichen oder schriftlichen Anweisungen oder Meinungsäußerungen dieses/eines Kabinettsmitglied aktenmäßig festgehalten?
20. Gab es zu diesen mündlichen oder schriftlichen Anweisungen oder Meinungsäußerungen dieses/eines Kabinettsmitglied aktenmäßig festgehaltene Einsichtsbemerkungen durch die mit den Fragen 1.-15. befassten Beamten bzw. Vertragsbediensteten?
21. Welche grundsätzlichen schadenersatzrechtlichen, strafrechtlichen, amtshaftungsrechtlichen, organhaftungsrechtlichen Konsequenzen kann der über mehrere Wochen nicht erfolgte Abschluss eines Dienstvertrages mit einem Geschäftsführer einer nach dem Stellenbesetzungsgesetz und der Vertragsschablone zu klassifizierenden Gesellschaft nach sich ziehen?
22. Welche Vorkehrungen hat das Bundesministerium für Finanzen in diesen Fällen getroffen?