

XXIV. GP.-NR

5292 /J

07. Mai 2010

**ANFRAGE**

des Abgeordneten Themessl  
und weiterer Abgeordneten

an den Bundeskanzler

**betreffend Auslegung und Anwendung 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*

abgeholten. 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. Aufwändersatz 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 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.*

Da mit der Vollziehung des Stellenbesetzungsgesetzes und der auf dieser Grundlage verabschiedeten Vertragsschablone die gesamte Bundesregierung befasst ist, ist die Rechtsmeinung des Bundeskanzleramtes – das ja auch für den Vollzug des Dienst- und Besoldungsrechts des öffentlichen Dienstes zuständig ist – von Bedeutung.

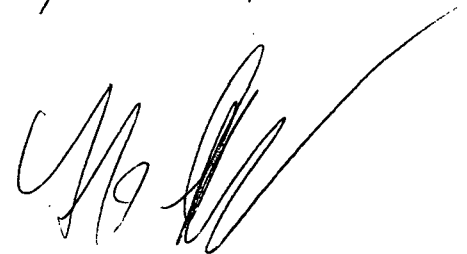
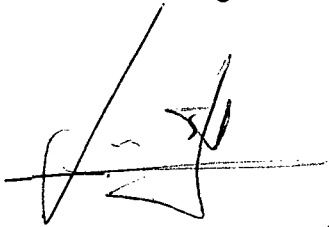
Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher an den Bundeskanzler nachfolgende

### **Anfrage**

1. Wie viele Verträge gemäß §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone wurden seit dem 1.1.2008 in 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, insgesamt geschlossen?
2. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
3. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Laufzeit aufweisen?
4. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?

5. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Aufgaben bzw. Grundlagen der Tätigkeit aufweisen?
6. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
7. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Arbeitszeit aufweisen?
8. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
9. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Entgelt aufweisen?
10. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
11. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Dienstkraftwagen aufweisen?
12. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
13. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Unfallversicherung aufweisen?
14. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
15. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Aufwendersatz bei Dienstreisen und sonstige Spesenvergütungen aufweisen?
16. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
17. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Dienstort aufweisen?
18. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
19. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften aufweisen?
20. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
21. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Nebenbeschäftigungen bzw. Beteiligung aufweisen?
22. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
23. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Diensterfindungen aufweisen?
24. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
25. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Urlaub aufweisen?

26. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
27. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Entgeltfortzahlung aufweisen?
28. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
29. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Abfertigung aufweisen?
30. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
31. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Meldepflichten betreffend die persönlichen Verhältnisse aufweisen?
32. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
33. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Verschwiegenheitsverpflichtung aufweisen?
34. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
35. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend Konkurrenzklausele aufweisen?
36. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
37. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend subsidiärer Geltung von Rechtsvorschriften aufweisen?
38. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
39. Gibt es Verträge, die eine von den §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone abweichende Regelung betreffend sonstiger Regelungen aufweisen?
40. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?
41. Wie viele Rechtsstreitigkeiten gab es auf der Grundlage der §§ 6 und 7 Stellenbesetzungsgesetz i.V.m. der Vertragsschablone seit dem 1.1.2008?
42. Wie teilen sich diese Verträge auf die einzelnen Ressorts auf und welche Unternehmungen betreffen sie?



6/51/10