



II - 878

### **Kundmachung der Verordnung**

des Gemeinderates der Stadtgemeinde Traun betreffend Vertragsschablonen  
(Vertragsschablonen-Verordnung)

Gemäß § 3 Abs. 3 O.ö. Stellenbesetzungsgesetz 2000, LGBl. Nr. 46/2000 wird  
verordnet:

#### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Gemeindeunternehmungen im Sinne § 2 Z 3 O.ö. Stellenbesetzungsgesetz  
2000, bei denen die finanzielle Beteiligung der Stadt größer ist als die Beteiligung  
einer anderen Gebietskörperschaft, haben beim Abschluss von  
Anstellungsverträgen im Zusammenhang mit der Bestellung oder Wiederbestellung  
von Mitgliedern eines Leitungsorganes entsprechend dieser Verordnung  
vorzugehen.

(2) Sind an einer Gemeindeunternehmung mehrere Gemeinden beteiligt, so ist  
nach § 4 Abs. 3 O.ö. Stellenbesetzungsgesetz 2000 vorzugehen.

#### **§ 2 Vertragsschablonen**

(1) Beim Abschluss von Anstellungsverträgen gemäß § 1 durch die Organe der  
Gemeindeunternehmungen dürfen Regelungen nur über Vertragselemente  
vereinbart werden, die gemäß § 3 dieser Verordnung 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.

(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 Anstellungsverträge**

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

#### 1. Laufzeit des Anstellungsverhältnisses:

1.1. 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.

Eine vorzeitige Kündigung bzw. Auflösung des Anstellungsverhältnisses richtet sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

1.2. Bei Verlängerung von Anstellungsverträgen nach Ablauf der ersten Befristung, bei Anstellungsverträgen mit Bewerbern, die bei einem Gesellschafter des Gemeindeunternehmens mehr als drei Jahre beschäftigt waren oder bei Übernahme von Anstellungsverträgen von anderen Gemeindeunternehmungen kann von der Vereinbarung einer Befristung abgegangen werden.

#### 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:

Es ist ein Gesamtjahresbezug zu vereinbaren; mit dem vereinbarten Entgelt sind sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten. Die Auszahlung des Gesamtjahresbezuges hat grundsätzlich nach der für die Dienstnehmer des jeweiligen Unternehmens bestehenden Regelung zu erfolgen.

Besteht eine solche Regelung nicht oder soll sie auf das jeweilige Vertragsverhältnis keine Anwendung finden, so ist eine Auszahlung in 14 gleichen Teilbeträgen zu vereinbaren, 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 leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten haben sich an der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmung, insbesondere im Hinblick auf das Gesamtergebnis, die Gewinn-, Umsatz- und Exportentwicklung sowie die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen zu orientieren.

#### 5. Aufwandsersatz bei Dienstreisen und sonstigen Spesenvergütungen:

Derartige Regelungen haben sich an den branchenüblichen zu orientieren.

#### 6. Dienstort:

Es ist die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes auf Grund unternehmerischer Erfordernisse zu vereinbaren.

#### 7. Organfunktionen in Gemeindeunternehmungen:

Es kann vereinbart werden, dass das Leitungsorgan verpflichtet ist, Organfunktionen in anderen Gemeindeunternehmen auszuüben; mit derartigen Tätigkeiten allenfalls verbundene geldwerte Vorteile (Jahresvergütungen, Sitzungsgelder u.a.) sind an das Gemeindeunternehmen abzuführen.

#### 8. Nebenbeschäftigung, Beteiligungen:

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

#### 9. Diensterfindungen:

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

10. Urlaub:

Die Urlaubsvereinbarung hat sich an den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976 idgF. zu orientieren.

11. Entgeltfortzahlung:

Für den Fall der Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ist die Anwendbarkeit der Bestimmungen des Angestelltengesetzes zu vereinbaren.

12. Mitarbeitervorsorgekasse:

Es ist die Anwendbarkeit der Bestimmungen des betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) zu vereinbaren.

13. Meldepflichten:

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.

14. Verschwiegenheitsverpflichtung:

Es ist eine zeitlich unbegrenzte und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehende Verschwiegenheitsverpflichtung vorzusehen.

15. Konkurrenzklausel:

Es ist eine Konkurrenzklausel zu vereinbaren, die sich an den branchenüblichen Konkurrenzklauseln oder, wenn derartige nicht bestehen, an den Bestimmungen des Angestelltengesetzes orientiert.

16. Subsidiäre Geltung von Rechtsvorschriften:

Soweit es branchenüblich ist, kann vereinbart werden, dass subsidiär die Bestimmungen des ABGB und des Angestelltengesetzes gelten.

17. Sonstige Regelungen:

Neben den Vertragselementen gemäß Z 1 bis 16 dürfen im Anstellungsvertrag nur Regelungen getroffen werden, soweit dies auf Grund der Besonderheit des betreffenden Unternehmens und in dessen ausschließlichem Interesse erforderlich ist.

**§ 4  
Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt mit Ablauf des Tages ihrer Kundmachung in Kraft.

Diese Verordnung wurde in der Sitzung des Gemeinderates der Stadtgemeinde Traun vom 12.12.2013 beschlossen.

Der Bürgermeister:



(Ing. Harald Seidl)

angeschlagen am: 16. Dez. 2013

abgenommen am: 02. Jan. 2014 