

Manager-Dienstverträge – Checkliste

- ☐ **Positionsbeschreibung:**
Es ist üblich, in Anstellungsverträgen mit Managern, deren näheren Tätigkeitsbereich mehr oder weniger exakt zu definieren. Es ist empfehlenswert, das Betätigungsfeld einerseits möglichst genau zu beschreiben, andererseits aber auch einen gewissen Spielraum für Modifikationen zu belassen.
- ☐ **Entsendung ins Ausland:**
Es ist nicht unüblich, dass Führungskräfte primär im Ausland (zB einer Tochtergesellschaft oder einer Niederlassung) eingesetzt werden sollen. In diesem Fall ist österreichisches Recht nur dann anwendbar, wenn eine solche Rechtswahl getroffen wurde. Die vertragliche Vereinbarung österreichischen Rechts empfiehlt sich insbesondere bei „exotischen“ ausländischen Dienstorten.
- ☐ **Entgelt:**
Auf eine genaue Umschreibung der einzelnen Bezüge wie Naturalbezüge (zB Dienstwagen, Dienstwohnung) und Geldbezüge ist zu achten. Ist ein Gehaltsbestandteil erfolgsbezogen, ist darauf zu achten, dass die Berechnungsgröße exakt definiert ist.
- ☐ **Wettbewerbsverbot, Konkurrenzklausel:**
Trotz gesetzlicher Regelung (§ 7 Abs 1 Angestelltengesetz, § 79 Aktiengesetz, § 24 GmbHG) ist die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes nicht untypisch. Auch die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes ist möglich, wobei ein solches (zumindest im Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes) keine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Dienstnehmers zur Folge haben darf.
- ☐ **Steuer und Sozialversicherung:**
Überlegungen in dieser Hinsicht sind gerade bei „Familien-GmbHs“ zentrale Punkte. Bei der Vertragsgestaltung ist auch an „begleitende Maßnahmen“ zu denken. Um dem Geschäftsführer zB die Vorteile eines Dienstverhältnisses in steuerrechtlicher Hinsicht zu ermöglichen, wäre zB die Abtretung eines „Teils“ des Geschäftsanteils in Betracht zu ziehen. Bei einer Beteiligung von mehr als 25 % liegt in steuerrechtlicher Hinsicht (§ 22 Z 2 Einkommenssteuergesetz) kein Dienstverhältnis mehr vor.
- ☐ **Vertragsdauer:**
Gerade bei Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften ist darauf zu achten, dass der Anstellungsvertrag mit der Dauer der Organfunktion übereinstimmt. Auch eine „Koppelungsklausel“, dass im Falle der vorzeitigen Abberufung auch der Anstellungsvertrag erlischt, ist möglich.
- ☐ **Entgeltfortzahlung, Urlaub, Abfertigung:**
Bei Anstellungsverträgen, die nicht dem Angestelltengesetz unterliegen, sind diese Punkte regelungsbedürftig, da sonst kein Anspruch darauf besteht.
- ☐ **Pensionsregelung:**
Bei der Formulierung der Pensionszusage besteht ein großer vertraglicher Gestaltungsspielraum. Es ist auch überlegenswert, eine solche Pensionsregelung einer gesonderten Vereinbarung vorzubehalten.
- ☐ **Vertretungskosten:**
Es ist nicht unüblich, dass die Gesellschaft dem Manager, der im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit in ein gerichtliches oder verwaltungsstrafrechtliches Verfahren involviert ist, die auflaufenden Kosten der Rechtsverteidigung ersetzt. Auch die Bevorschussung solcher Kosten kann vereinbart werden.
- ☐ **Kontrollwechsel:**
Dem Manager kann die Möglichkeit eingeräumt werden bei einer wesentlichen Änderung der Beteiligungsverhältnisse an der Gesellschaft (allenfalls auch bei deren Muttergesellschaft) seinen

Anstellungsvertrag vorzeitig zu kündigen. Kündigungsfrist und die finanzielle Abgeltung des Managers sind in diesem Fall genau zu regeln. Auch der Tatbestand des Kontrollwechsels bedarf einer exakten Definition.



Datenschutz:

Gelegentlich wird neben einer allgemeinen Geheimhaltungsvereinbarung geregelt, dass der Manager die ihm aus beruflicher Tätigkeit bekannt gewordenen Daten geheim zu halten hat und dies auch für Computerprogramme und Codes gilt.