

---

# Prüfbericht

---

## Nebenbeschäftigungen

in ausgewählten Beteiligungen des Landes

---

Prüfzeitraum 2023

Informationen 3

Zusammenfassung 4

---

1 Rechtsrahmen 8

---

2 **illwerke vkw** 16

2.1 Grundlagen 16

2.2 Umsetzung 22

---

3 **VOGEWOSI** 32

3.1 Grundlagen 32

3.2 Umsetzung 36

---

Anhang 42

Abkürzungsverzeichnis 44

# Informationen

## Vorlage an Landtag und Landesregierung

Der Landes-Rechnungshof berichtet dem Landtag gemäß Art. 70 Abs. 1 der Landesverfassung über seine Tätigkeit und die Ergebnisse seiner Prüfungen aus dem Bereich des Landes. Der Bericht ist dem Landtag und gleichzeitig der Landesregierung zu übermitteln sowie zu veröffentlichen.

## Geprüfte Stellen

illwerke vkw AG, Vorarlberger Energienetze GmbH, Golm Silvretta Lünensee Tourismus GmbH sowie Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH.

## Prüfzeitraum

Jahr 2023

Fallweise wurde auch auf frühere oder aktuelle Sachverhalte Bezug genommen.

## Prüfgegenstand

Vor dem Hintergrund eines Mitte 2023 öffentlich bekannt gewordenen strafrechtlich relevanten Sachverhalts, welcher u.a. in Zusammenhang mit einer Nebenbeschäftigung in einer Landesgesellschaft stand, unterzog der Landes-Rechnungshof von Jänner bis April 2024 den Umgang mit Nebenbeschäftigungen in vier anderen Beteiligungen einer Prüfung. Basierend auf dem allgemeinen Rechtsrahmen umfasste sie die jeweiligen unternehmensinternen Grundlagen sowie deren Umsetzung. Die Auswahl der Gesellschaften erfolgte nach risikoorientierten Gesichtspunkten, insbesondere auf Grund von Bau- und Beschaffungsaktivitäten.

## Prüfergebnis

Das Ergebnis der Prüfung wurde den Vorständen bzw. der Geschäftsführung der geprüften Gesellschaften am 25. April 2024 zur Kenntnis gebracht. Diese gaben am 3. bzw. am 13. Mai 2024 jeweils eine Stellungnahme ab, die vom Landes-Rechnungshof in den Bericht eingearbeitet wurde.

## Einfache Sprache

Die Zusammenfassung in Einfacher Sprache findet sich unter: [www.lrh-v.at/einfache-sprache](http://www.lrh-v.at/einfache-sprache)



# Zusammenfassung

---

## Interessenabwägung bei Nebenbeschäftigungen

Arbeitnehmer:innen steht es innerhalb gewisser Grenzen frei, Nebenbeschäftigungen nachzukommen. Ihr Recht auf Mehrfachbeschäftigung wurde im März 2024 ausdrücklich in der österreichischen Rechtsordnung verankert. Dennoch können bei Ausübung dieser Tätigkeiten berechnete betriebliche Interessen beeinträchtigt werden, beispielsweise wenn eine Konkurrenzierung vorliegt, Interessenkonflikte auftreten oder Arbeitspflichten nicht ausreichend erfüllt werden. Vor diesen Risiken schützen neben der allgemeinen Treuepflicht der Mitarbeitenden bestimmte gesetzliche Nebenbeschäftigungsverbote sowie Untersagungsansprüche. Möglich ist ebenso, den Umgang mit Nebenbeschäftigungen in Arbeitsverträgen zu vereinbaren. Diese Regelungen dürfen allerdings nicht überschießend sein und sind sachlich zu begründen, damit Beschränkungen auch tatsächlich durchsetzbar sind. Letztlich sind die Interessen auf beiden Seiten im Einzelfall gegeneinander abzuwägen.

---

## Leitfaden für Beteiligungen des Landes erstellt

Im Vorarlberger Corporate Governance Kodex für Beteiligungsunternehmen des Landes gab es bisher nur ausdrückliche Vorgaben für Nebenbeschäftigungen von Geschäftsführenden. Sie werden darin zudem verpflichtet, u.a. für eine angemessene Korruptionsprävention zu sorgen. Dazu zählt auch die Regelung zum betrieblichen Umgang mit Nebenbeschäftigungen. Eine nähere Konkretisierung erfolgte nicht, war gegen Ende der Prüfung des Landes-Rechnungshofs aber in Vorbereitung. Im Herbst 2023 führte die für Beteiligungsmanagement und -controlling zuständige Abteilung im Amt der Landesregierung eine Erhebung durch. Dabei zeigte sich, dass ein Fünftel der angefragten Unternehmen die Anzahl der Nebenbeschäftigungen nicht dokumentiert hatte bzw. zumindest in zwei Gesellschaften dazu keine Regelungen in Arbeitsverträgen enthalten waren. Auf Basis der Erkenntnisse aus der Prüfung der vier ausgewählten Unternehmen erarbeitete der Landes-Rechnungshof einen grundsätzlichen Leitfaden. An diesem können sich Landesbeteiligungen als Mindeststandard orientieren. Effiziente Prozessschritte und wirksame Maßnahmen sind darin aufgezeigt. Insbesondere sollten in Arbeitsverträgen zumindest für entgeltliche Tätigkeiten Meldepflichten und für risikobehaftete Nebenbeschäftigungen zusätzlich Genehmigungen vorgesehen sein.

---

## illwerke vkw gut aufgestellt, aber weiterentwickeln

Die illwerke vkw AG als Energieversorgerin und -dienstleisterin im Land ist mit ihren zwei geprüften Tochtergesellschaften in vier Geschäftsfeldern tätig. Vorgaben und Abläufe zum Umgang mit Nebenbeschäftigungen sind einheitlich geregelt und werden über eine zentrale Personalservicestelle abgewickelt. Der Genehmigungsprozess ist mehrstufig und in einen digitalen Workflow eingebettet. Dazu stehen im Intranet ein Antragsformular zur Verfügung sowie erläuternde – aber noch ausbaufähige – Informationen. Genehmigungen werden in der Regel nur mehr befristet erteilt. Ein Überblick bestehender Tätigkeiten wird regelmäßig aktualisiert. Im Jahr 2023 übten die knapp 1.600 Mitarbeitenden 134 gemeldete Nebenbeschäftigungen aus. Einige davon waren anhand der unternehmenseigenen Beurteilungskriterien zu hinterfragen. Sie basierten überwiegend auf länger zurückliegenden und unbefristeten Genehmigungen. Um mögliche Risiken hintanzuhalten, sind hier weitreichendere Überprüfungen durchzuführen. Auch eine Kontrolle der internen Revision der illwerke vkw AG im Herbst 2023 regte an, Standardkontrollen zu implementieren. Deren Ziel ist festzustellen, ob bei nebenbeschäftigten Personen allfällige Interessenkonflikte im Rahmen von Bestellungen- bzw. Rechnungsfreigaben auftreten können. Der Landes-Rechnungshof unterstreicht die Wichtigkeit dieser Maßnahme. Mit ihrer Umsetzung wurde bereits begonnen. Weiteres Optimierungspotenzial gibt es u.a. bei einer spezifischen Organisationsrichtlinie, der Einbindung des Themas in Mitarbeitenden-Gespräche oder für Inhalte und Dokumentation von Entscheidungsmittelungen.

---

## Bei VOGEWOSI Prozesse noch besser aufbauen

Die Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH als wichtige Bauträgerin im Land hatte im geprüften Jahr 105 Mitarbeitende. Die Verantwortung für das Thema Nebenbeschäftigung liegt unmittelbar beim Geschäftsführer, welcher u.a. in Personalagenden durch eine Stabstelle unterstützt wird. Er führte Ende 2023 eine Abfrage über vorliegende Nebenbeschäftigungen durch. Bekanntgegeben wurden acht Aktivitäten, welche laut vorliegenden Angaben als unauffällig einzustufen sind. Die diesbezügliche Aufforderung zur Meldung war einschränkender formuliert als vertragliche Genehmigungspflichten. Die Vollständigkeit der Nebenbeschäftigungen ist jedenfalls über ein wiederkehrendes Monitoring sicherzustellen. Die aktuelle Nebenbeschäftigungsklausel im Arbeitsvertrag sieht eine Genehmigungspflicht auch für unentgeltliche Tätigkeiten vor, soweit dadurch Interessen des Betriebs berührt werden können. Darüber hinaus gibt es keine schriftlichen Vorgaben zum Umgang mit Nebenbeschäftigungen oder Informationen für Mitarbeitende. Vorhandene Anträge erfolgten formlos. Das Vorgehen ist festzulegen, intern leicht zugänglich zu machen sowie ein Antragsformular zu erstellen. Auch im Verhaltenskodex ist das Thema zu ergänzen. Weiters sind Entscheidungen immer schriftlich mitzuteilen und haben bestimmte Mindestinhalte aufzuweisen. Auf eine durchgängige Dokumentation im Personalakt ist zu achten.

# Empfehlungen

illwerke vkw

01. Ausführungen zu Nebenbeschäftigungen in Organisationsrichtlinie Faire Geschäftspraktiken aktualisieren
02. Ausmaß und Auswirkungen genehmigter Nebenbeschäftigungen mit möglichem höheren Risiko nachweislich regelmäßig überprüfen
03. Antragsformular für Genehmigung von Nebenbeschäftigungen weiter optimieren und Erläuterungen ausbauen
04. Widerrufsrecht, Befristung und allfällige Auflagen bzw. Bedingungen in schriftlicher Genehmigungsmitteilung an Mitarbeitende aufnehmen, Vorlage dafür erstellen und durchgängig verwenden
05. Nebenbeschäftigungen in allen jährlichen Mitarbeitenden-Gesprächen nachweislich thematisieren und Leitfaden anpassen
06. Zeitnahe und vollständige Ablage wesentlicher Schriftstücke im Personalakt samt Begründungen für Genehmigungen bzw. Ablehnungen sicherstellen

VOGEWOSI

07. Verhaltenskodex um Thema Nebenbeschäftigungen erweitern
08. Vorgehensweise für Genehmigung von Nebenbeschäftigungen festlegen und intern leicht zugänglich machen
09. Antragsformular erstellen und zur verpflichtenden Anwendung im Intranet zur Verfügung stellen
10. Monitoring von Nebenbeschäftigungen in wiederkehrenden Abständen durchführen
11. Genehmigung von Nebenbeschäftigungen ausdrücklich erteilen
12. In schriftlicher Genehmigungsmitteilung an Mitarbeitende Widerrufsrecht und allfällige Befristung, Auflagen bzw. Bedingungen aufnehmen, Vorlage dafür erstellen und durchgängig verwenden
13. Zusätzliche erläuternde Informationen für Mitarbeitende erarbeiten und im Intranet verfügbar machen
14. Wesentliche Schriftstücke samt Begründungen für Genehmigungen bzw. Ablehnungen von Nebenbeschäftigungen im Personalakt ablegen

# Kenndaten

## Nebenbeschäftigungen und Unternehmensdaten

in den geprüften Beteiligungen

### illwerke vkw

| Nebenbeschäftigungen 2023        | illwerke vkw AG      |               | Energienetze                           |               | Tourismus*             |               |
|----------------------------------|----------------------|---------------|--|---------------|------------------------|---------------|
| Aktive Nebenbeschäftigungen      | 93                   |               | 29                                     |               | 12                     |               |
| Haupttätigkeitsfelder            | Lehre/<br>Unterricht |               | Lehre/Unterricht<br>Freizeit/Tourismus |               | Freizeit/<br>Tourismus |               |
| <b>Personaldaten</b>             | <b>2023</b>          | <b>Δ 2020</b> | <b>2023</b>                            | <b>Δ 2020</b> | <b>2023</b>            | <b>Δ 2020</b> |
| Mitarbeitende** zum 31. Dezember | 964                  | +14%          | 407                                    | +10%          | 190                    | +135%         |
| Teilzeitquote                    | 18%                  | +2%P          | 10%                                    | -0%P          | 12%                    | +0%P          |
| Ø Personalstand                  | 888,9                | +14%          | 382,8                                  | +12%          | 99,4                   | +31%          |
| <b>Finanzdaten in Mio. €</b>     | <b>2022</b>          | <b>Δ 2020</b> | <b>2022</b>                            | <b>Δ 2020</b> | <b>2022</b>            | <b>Δ 2020</b> |
| Umsatzerlöse                     | 1.713                | +189%         | 125                                    | +14%          | 11                     | +3%           |
| Personalaufwand                  | 99                   | +25%          | 44                                     | +34%          | 5                      | +20%          |
| Ergebnis vor Steuern             | 259                  | +238%         | 6                                      | -29%          | 2                      | +23%          |

### VOGEWOSI

#### Nebenbeschäftigungen 2023

|                                  |  |               |
|----------------------------------|--|---------------|
| Gemeldete Nebenbeschäftigungen   | 8                                      |               |
| Haupttätigkeitsfelder            | Lehre/Unterricht<br>Freizeit/Tourismus |               |
| <b>Personaldaten</b>             | <b>2023</b>                            | <b>Δ 2020</b> |
| Mitarbeitende** zum 31. Dezember | 105                                    | +6%           |
| Teilzeitquote                    | 25%                                    | +3%P          |
| Ø Personalstand                  | 92,5                                   | +6%           |
| <b>Finanzdaten in Mio. €</b>     | <b>2022</b>                            | <b>Δ 2020</b> |
| Umsatzerlöse                     | 96                                     | +8%           |
| Personalaufwand                  | 7                                      | +7%           |
| Ergebnis vor Steuern             | 14                                     | +19%          |

Hinweis: Energienetze = Vorarlberger Energienetze GmbH; Tourismus = Golm Silvretta Lünersee  
Tourismus GmbH; Δ 2020 = Veränderung Jahr 2023 zu Jahr 2020; %P= Prozentpunkte;

\* Geschäftsjahr für Finanzdaten jeweils von 1. November bis 31. Oktober

\*\* mit Leitungsorganen; ohne Lehrlinge, Mitarbeitende in Behaltefrist, Karenz, Präsenz- u. Zivildienst

Quelle: Jahresabschlüsse, Information geprüfter Unternehmen; Berechnung Landes-Rechnungshof

---

# 1 Rechtsrahmen

---

Üben Mitarbeitende Nebenbeschäftigungen aus, kann das trotz Recht auf Mehrfachbeschäftigung Beschränkungen unterworfen sein. Diese schützen berechnigte Interessen von Arbeitgeber·innen. Für Beteiligungsunternehmen gab es bisher wenig konkrete Vorgaben seitens des Landes zum Umgang mit Nebenbeschäftigungen. In Arbeitsverträgen empfiehlt sich, jedenfalls entsprechende Klauseln aufzunehmen. Sie sollten zumindest für entgeltliche Tätigkeiten Meldepflichten und für risikobehaftete zusätzlich Genehmigungen vorsehen. Ein vom Landes-Rechnungshof erarbeiteter Leitfaden bietet als Mindeststandard Orientierung für Beteiligungen. Er ist im Anhang dargestellt und enthält auch erforderliche Prozessschritte sowie wirksame Maßnahmen.



## Situation

Das Land ist an mehreren Unternehmen beteiligt. Davon stehen 18 Gesellschaften mindestens zur Hälfte in unmittelbarem Eigentum. Einige der Landesgesellschaften halten wiederum Anteile an weiteren Betrieben. Beschäftigen Beteiligungsunternehmen Mitarbeitende, gilt für sie in der Regel das Angestelltengesetz bzw. das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und nicht das öffentliche Dienstrecht als primäre Rechtsgrundlage.

## Definition

Unter Nebenbeschäftigung wird im Wesentlichen jede selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit verstanden, bei welcher der hauptarbeitgebende Betrieb nicht Vertragspartei ist. Sie erfolgt prinzipiell in der Absicht, die Besorgung dieser Aktivitäten wiederholt sowie in der Art zu verrichten, dass darauf Zeit und Mühe verwendet wird. Ebenfalls können einmalige Arbeiten – welche sich z.B. über einen längeren Zeitraum erstrecken – eine Nebenbeschäftigung darstellen.

Der Begriff Nebentätigkeit findet sich teilweise als Synonym für derartige Beschäftigungen. Im engeren Sinn wird er zur Bezeichnung von Aktivitäten für denselben arbeitgebenden Betrieb verwendet. Nebentätigkeiten waren nicht Gegenstand der Analyse des Landes-Rechnungshofs.

## Rechte

Grundsätzlich ist es Arbeitnehmer·innen erlaubt, außerhalb der Dienstzeiten einer Nebenbeschäftigung nachzugehen. Dadurch können sie beispielsweise zusätzliche Einkommensquellen erschließen oder persönlichen Anliegen nachkommen. Allerdings sind zum Schutz betrieblicher Interessen der Arbeitgeber·innen verschiedene rechtliche Beschränkungen vorgesehen.

Diese Gebote ergeben sich im Wesentlichen aus der bisherigen Gesetzeslage bzw. Judikatur. Ende März 2024 wurde zudem ein Recht auf Mehrfachbeschäftigung ausdrücklich im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz verankert. Hintergrund ist die Umsetzung einer europäischen Richtlinie aus dem Jahr 2019.

Die neue Bestimmung erfasst unselbstständige Beschäftigungen und stellt einerseits klar, dass Arbeitnehmer·innen berechtigt sind, Arbeitsverhältnisse mit anderen Arbeitgeber·innen einzugehen. Mitarbeitende sind deswegen nicht zu benachteiligen. Andererseits wird ein Untersagungsanspruch im Einzelfall begründet, wenn die Nebenbeschäftigung mit arbeitszeitrechtlichen Regelungen nicht vereinbar oder der Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist. Darunter wird nach den Erläuternden Bemerkungen zur Gesetzesnovelle ein nachteiliges, unzumutbares Auswirken des neuen Arbeitsverhältnisses auf den bisherigen Betrieb verstanden.

## Risiken

Aus Sicht von Arbeitgeber·innen können mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen materielle oder immaterielle Risiken verbunden sein. Denkbar ist, dass Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten oder Arbeitspflichten beeinträchtigt werden. Allenfalls entsteht eine Konkurrenzierung bzw. treten Interessenkonflikte auf. Weiters ist z.B. möglich, dass dadurch ein Geschäftsgeheimnis verletzt oder das Ansehen des Unternehmens geschädigt wird.

## Beschränkungen von Nebenbeschäftigungen

Beschränkungen von Nebenbeschäftigungen leiten sich im Allgemeinen aus der Treuepflicht von Mitarbeitenden ab. Darüber hinaus gibt es für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer·innen und Tätigkeiten ausdrückliche Regelungen in Gesetzen oder Kollektivverträgen. Auf Letztere wird wegen der geringeren Relevanz für die vom Landes-Rechnungshof geprüften Unternehmen nicht näher eingegangen. Der Umgang mit Nebenbeschäftigungen kann aber auch im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Die allgemeine Treuepflicht wird aus verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen abgeleitet und gilt überdies für Arbeitskräfte, für die sonst keine spezifischen rechtlichen Beschränkungen vorgesehen sind. Sie verpflichtet Mitarbeitende, auf betriebliche Interessen der Arbeitgeber·innen im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren angemessen Rücksicht zu nehmen sowie keine schadhaften Verhaltensweisen für das Unternehmen zu setzen. Erfasst werden nicht nur wirtschaftliche Angelegenheiten, sondern z.B. auch Ruf oder öffentliche Meinung. Für die jeweilige Beurteilung von Bedeutung sind – neben Art und Dauer der Nebenbeschäftigung – der Tätigkeitsbereich des Unternehmens sowie die betriebliche Stellung und das Aufgabengebiet der ausübenden Person.

Treuepflicht

Das Angestelltengesetz enthält ein Konkurrenzverbot für Angestellte, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmanns u.a. vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste angestellt sind.

Angestelltengesetz

Konkret dürfen diese Angestellten ohne Genehmigung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers weder ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch im selben Geschäftszweig Handelsgeschäfte für eigene oder fremde Rechnung abschließen. Damit sollen die bisherige Arbeitsfähigkeit im bestehenden Beschäftigungsverhältnis erhalten und das Unternehmen vor unerwünschter Konkurrenzierung geschützt werden. Mitarbeitende haben das Zustimmungserfordernis des arbeitgebenden Betriebs selbst einzuschätzen. Eine generelle gesetzliche Meldepflicht gibt es nicht. Die Genehmigung muss keine formalen Erfordernisse erfüllen, sie kann ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen.

Das Konkurrenzverbot gemäß Angestelltengesetz bleibt nach Verankerung des Rechts auf Mehrfachbeschäftigung im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz unverändert bestehen. Darauf wurde in den Erläuternden Bemerkungen zur Gesetzesnovelle explizit hingewiesen.

Weitere gesetzliche Beschränkungen finden sich beispielsweise für Arbeiter·innen in der für sie geltenden Gewerbeordnung. Ihnen ist es verboten, ohne Einwilligung des Gewerbeinhabenden ein sogenanntes abträgliches Nebengeschäft zu betreiben. Außerdem dürfen Geschäftsführende nach dem GmbH-Gesetz ohne Zustimmung der Gesellschaft im gleichen Geschäftszweig weder Geschäfte abschließen noch sich bei anderen Unternehmen als persönlich haftende Gesellschafter beteiligen oder eine Stelle im Vorstand bzw. Aufsichtsrat oder in der Geschäftsführung bekleiden.

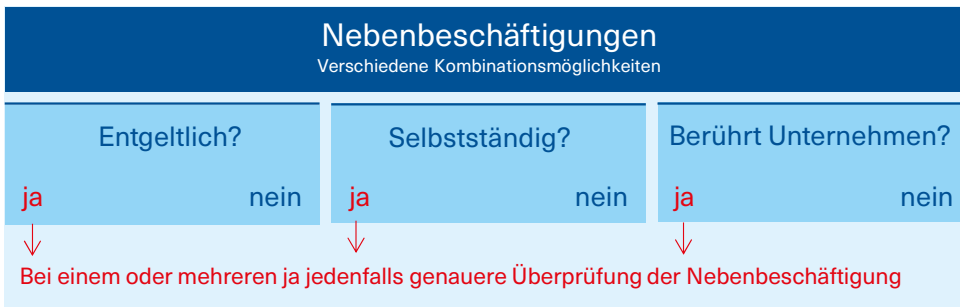
Weitere Verbote

|  |                           |
|--|---------------------------|
| <p>Im Arbeitsvertrag kann das Konkurrenzverbot nach dem Angestelltengesetz aufgehoben oder erweitert bzw. für gesetzlich nicht spezifisch erfasste Arbeitnehmer:innen und Tätigkeiten ausdrücklich begründet werden. Allerdings unterliegen vertragliche Nebenbeschäftigungsklauseln allgemeinen gesetzlichen Schranken, insbesondere dem Sittenwidrigkeitskorrektiv. Deshalb dürfen sie nicht überschießend sein und müssen aus einem sachlichen Interesse der Arbeitgeber:innen resultieren. Die Prüfung erfolgt im Einzelfall anhand der konkreten Vertragsklausel sowie der tatsächlichen Gegebenheiten. Eine Rolle spielen kann die Höhe des vereinbarten Entgelts in der Hauptbeschäftigung bzw. der Umstand, ob dort eine Voll- oder Teilzeitanstellung vorliegt. Die Vereinbarung von Meldepflichten ist möglich und sinnvoll.</p> | <p>Arbeitsvertrag</p>     |
| <p>Enthält ein Arbeitsvertrag unklare Nebenbeschäftigungsbestimmungen, unterliegen diese der gerichtlichen Auslegung. Dabei wirken sich undeutliche Formulierungen zum Nachteil dessen aus, der sie verwendet hat. Mittels interner Vorgaben bzw. Weisungen können Arbeitgeber:innen Regelungen für Nebenbeschäftigungen näher erläutern, nicht aber einseitig einführen.</p>  | <p>Auslegen/Erläutern</p> |
| <p>Werden Nebenbeschäftigungsbeschränkungen nicht eingehalten, kann dies je nach Umstand des Einzelfalls und Schwere des Verstoßes zu Gesprächen, Untersagungen bis hin zu Entlassungen führen. Bestehen in der Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden Unklarheiten über die Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung, kann eine Information oder Abklärung mit dem arbeitgebenden Betrieb Arbeitnehmer:innen vor diesen Konsequenzen schützen.</p>  | <p>Konsequenzen</p>       |
| <p>Das Arbeitszeitgesetz normiert, dass die gesetzlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit selbst dann nicht überschritten werden dürfen, wenn Arbeitnehmer:innen bei mehreren Arbeitgeber:innen beschäftigt sind. Das gilt sowohl für die tägliche als auch die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Für deren Einhaltung ist das arbeitgebende Unternehmen verantwortlich. Bei mehreren Arbeitgeber:innen wird sie von jenem Betrieb verletzt, bei dem die Missachtung eintrat. Nicht dazu zählen Zeiten für selbstständige oder ehrenamtliche Tätigkeiten.</p>   | <p>Arbeitszeit</p>        |
| <p>Arbeitgeber:innen dürfen sich bei ihren Mitarbeitenden grundsätzlich danach erkundigen, ob diese einer Nebenbeschäftigung nachgehen. Dies folgt aus ihrer Fürsorgepflicht sowie Verantwortung zur Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Regelungen. Ebenso kann eine Abfrage von öffentlichen Registern, wie Firmenbuch oder Gewerberegister, zulässig sein. In Zusammenhang mit der Verarbeitung derartiger personenbezogener Daten sind Auskunftsrechte der Mitarbeitenden sowie Informations- bzw. allfällige Mitwirkungsrechte des Betriebsrats zu berücksichtigen.</p>   | <p>Erkundungsrecht</p>    |

# Kategorisierung von Nebenbeschäftigungen

Nebenbeschäftigungen kommen in unterschiedlichsten Arten vor. Eine Möglichkeit zur Einordnung ist, die jeweilige Tätigkeit anhand von drei Kategorien zu bestimmen. Anfänglich gilt es zu differenzieren, ob die Nebenbeschäftigung entgeltlich erfolgt oder nicht. Weiters, ob sie selbstständig oder unselfständig ausgeübt wird. Schließlich, ob sie Interessen des betreffenden Unternehmens berührt. Die Kombination der drei Kategorien miteinander gibt letztlich Anhaltspunkte zur ersten Risikoeinschätzung einer Nebenbeschäftigung. Sie dient als Maßstab für eine jedenfalls genauer durchzuführende Überprüfung.

## Erste Risikoeinschätzung



Darstellung Landes-Rechnungshof

Als entgeltlich wird eine Nebenbeschäftigung bezeichnet, wenn sie für eine Gegenleistung erbracht wird. Diese kann monetär oder in sonstiger Weise erfolgen. Entgeltlichkeit ist geringfügig oder in größerem Umfang möglich, wobei hier die Sozialversicherungspflicht als Maßstab dienen kann. Die Schwelle für geringfügig Beschäftigte lag im Jahr 2023 bei einem monatlichen Verdienst von € 500,91. Wertgrenzen in vergleichbarem Ausmaß bestehen auch für selbstständig Tätige.

Entgeltlichkeit

Ist eine Nebenbeschäftigung nicht entgeltlich, kann sie unentgeltlich oder ehrenamtlich sein. Bei unentgeltlichen Tätigkeiten ist von einer Verpflichtung zur Leistung auszugehen. Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement kann jederzeit sowie ohne weitere Konsequenzen beendet werden.

Eine Nebenbeschäftigung wird als selbstständig qualifiziert, wenn sie auf eigene Rechnung und Gefahr sowie in eigener Verantwortung durchgeführt wird. Dazu zählen insbesondere gewerbsmäßige Tätigkeiten, für welche zudem Regelmäßigkeit und Ertragsabsicht vorliegen müssen. Sie können als reglementierte oder als freie Gewerbe vorkommen. Weitere Formen der Selbstständigkeit sind sogenannte Freiberufliche oder Neue Selbstständige.

Selbstständigkeit

Interessen des Unternehmens sind z.B. berührt, wenn die Nebenbeschäftigung innerhalb des gleichen Geschäftszweigs erfolgt. Davon ist auszugehen, wenn das gleiche Gewerbe ausgeübt wird oder wenn sich die Nebenbeschäftigung auf die gleichen Produkte bezieht bzw. dieselben Mitbewerbenden vorliegen. Berührungspunkte liegen ebenso vor, wenn sich der Zweitjob sonst

Berührungspunkte

nachteilig auf das Unternehmen auswirken kann. Dies ist beispielsweise möglich, wenn die ausgeführten Aufgaben von Haupt- und Nebenbeschäftigung gleich sind bzw. sich überschneiden.

## Vorgaben des Landes durch Governance Kodex

Neben allgemeinen rechtlichen Grundlagen ist für Beteiligungsunternehmen, an denen das Land direkt oder indirekt beteiligt ist, auch der Vorarlberger Corporate Governance Kodex (VCGK) zu beachten. Er stellt Grundsätze guter Unternehmens- und Beteiligungs-führung auf und enthält Vorschriften zur Leitung und Überwachung sowie Standards zur verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sein Geltungsbereich erstreckt sich in erster Linie auf Beteiligungen mit mindestens 50 Prozent sowie mehr als zehn Mitarbeitenden und einem Jahresumsatz von über € 300.000. Verbindlichkeit wird in der Regel durch einen Beschluss der Generalversammlung hergestellt. Die zum Zeitpunkt der Prüfung des Landes-Rechnungshofs geltende Fassung des Kodex stammte aus dem Jahr 2022. Eine Änderung war im April 2024 in Vorbereitung.

Der VCGK nahm ausdrücklich auf Nebenbeschäftigungen von Geschäftsführenden Bezug. Für sie wurde darin eine Zustimmung des Aufsichtsrats gefordert. Nebenbeschäftigungen von weiteren Mitarbeitenden waren indirekt bei den Pflichten der Unternehmensleitung umfasst. Sie hatte für ein wirksames Risikomanagement und -controlling sowie eine angemessene Korruptionsprävention zu sorgen. Zu Letzterer zählt auch die Regelung von Nebenbeschäftigungen. Allerdings wurden diese in der beispielhaften Aufzählung von aufzustellenden Maßnahmen nicht explizit genannt. Darüber hinaus gab es seitens des Landes keine weitergehenden Vorgaben.

Nebenbeschäftigung  
VCGK

Im Herbst 2023 führte die für Beteiligungsmanagement und -controlling zuständige Abteilung Vermögensverwaltung (IIIb) im Amt der Landesregierung eine Erhebung zu Regelungen und Anzahl von Nebenbeschäftigungen in bestimmten Landesgesellschaften durch. Aus den Rückmeldungen der 21 Unternehmen leitete sich gemäß der zuständigen Abteilung u.a. ab, dass ein Fünftel der angefragten Beteiligungen die Anzahl der Nebenbeschäftigungen nicht dokumentiert hatte. Bei zumindest zwei Gesellschaften zeigte sich, dass es noch keine Regelung von Nebenbeschäftigungen in den jeweiligen Arbeitsverträgen gab.

Abfrage des Landes

Grundsätzlich haben sowohl Arbeitnehmer·innen einen legitimen Anspruch auf Ausübung von Nebenbeschäftigungen, als auch Arbeitgeber·innen ein berechtigtes Verlangen nach deren Beschränkung. Dies lässt sich einerseits auf gesetzlich verankerte Rechte der Mitarbeitenden zurückführen, andererseits auf den rechtlichen Schutz betrieblicher Angelegenheiten. Letzterer zielt auf die Reduzierung von Risiken ab, welche durch die Ausübung von Nebenbeschäftigungen entstehen können. Gleichzeitig weist der Landes-Rechnungshof darauf hin, dass manche Tätigkeiten aber auch im Interesse von Arbeitgeber·innen liegen können.

Bewertung

Gesetzliche Verbote decken wichtige Gefährdungspotenziale von Nebenbeschäftigungen insbesondere für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer·innen und Tätigkeiten ab. Der Landes-Rechnungshof hält dennoch für zweckmäßig, dass Arbeitsverträge von Beteiligungsunternehmen des Landes jedenfalls auch eigene Nebenbeschäftigungsklauseln enthalten. Dabei ist auf die rechtliche Durchsetzbarkeit der vereinbarten Beschränkungen zu achten, weshalb sowohl die Rechte der Arbeitnehmer·innen als auch jene des arbeitgebenden Betriebs in hinreichendem Ausmaß zu berücksichtigen sind. Zumindest ist über Vertragsklauseln sicherzustellen, dass entgeltliche Nebenbeschäftigungen zu melden und risikobehaftete Nebenbeschäftigungen zusätzlich zu genehmigen sind. Literatur und Judikatur u.a. zur aktuellen Novelle des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes bleiben zu beobachten. Allenfalls sind entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigungsklausel in den Arbeitsvertrag erlaubt ferner, die Arbeitskräfte bereits anlässlich der Einstellung sowie Besprechung der vertraglichen Grundlagen auf dieses Thema ausdrücklich hinzuweisen. Zudem betont der Landes-Rechnungshof die Wichtigkeit, klare Formulierungen zu verwenden, damit Vertragsbestimmungen nicht zum Nachteil ausgelegt werden. Sinnvoll erachtet er außerdem, Beurteilungskriterien und Abläufe vorab zu definieren und bekanntzugeben, um frühzeitig Klarheit für die Betroffenen zu schaffen. Hierzu eignen sich z.B. interne Vorgaben zur Vorgehensweise und erläuternde Informationen.

Zur ersten Risikoeinschätzung von Nebenbeschäftigungen unterstützt nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs die dargestellte Kategorisierung. Ist eine Tätigkeit entgeltlich oder selbstständig oder berührt sie das Unternehmen, bedarf es jedenfalls einer genaueren Überprüfung. Diese sollte aber nicht nur anlässlich einer Meldung bzw. Genehmigung, sondern weiters in wiederkehrenden Abständen während der Ausübung der Nebenbeschäftigung sowie entsprechend dem vorliegenden Risiko erfolgen. Hierzu können – wenn nötig – zulässige Erkundigungen durchgeführt werden. Dafür ist ein Überblick derartiger Tätigkeiten im Unternehmen zweckmäßig, welcher Auswertungen und Analysen zulässt. Die Abfrage im Rahmen von jährlichen Mitarbeitenden-Gesprächen empfiehlt sich ebenso wie effiziente Abläufe.

Stillschweigende Zustimmungen sind zwar rechtlich möglich, aus Sicht des Landes-Rechnungshofs jedoch zu vermeiden. Entscheidungsmittelungen sollten daher stets schriftlich erfolgen und Genehmigungen erforderliche Ergänzungen, wie Widerrufsrechte aus wichtigen Gründen oder Auflagen bzw. Bedingungen, enthalten. Sie haben ausreichend begründet und samt relevanter Schritte dokumentiert zu sein. Bei Nichteinhaltung von Nebenbeschäftigungsregelungen ist zudem angemessen zu reagieren.

Bislang bestanden für Beteiligungsunternehmen des Landes, für welche der VCGK zur Anwendung gelangt, mit Ausnahme für die Geschäftsführung keine konkreteren Vorgaben für die Regelung von Nebenbeschäftigungen. Dafür hat jede Gesellschaft individuell im Rahmen einer angemessenen Korruptionsprävention Sorge zu tragen. Da es sich aber um ein generelles Thema für alle Beteiligungen handelt, regt der Landes-Rechnungshof an, dass sich diese Unternehmen an einem grundsätzlichen Leitfaden als Mindeststandard orientieren.

Einen solchen hat er auf Basis der Erfahrungen aus der gegenständlichen Prüfung erarbeitet und im Anhang dargestellt.

---

## 2 illwerke vkw

---

### 2.1 Grundlagen

---

Die illwerke vkw AG ist das größte Energieversorgungs- und Energiedienstleistungsunternehmen im Land. Tochtergesellschaften sind u.a. die Energienetze GmbH sowie die Tourismus GmbH. Gemeinsam beschäftigten sie Ende 2023 fast 1.600 Mitarbeitende, 15 Prozent in Teilzeit. Eine zentrale Servicestelle für Personal sorgt für einheitliches Vorgehen. Die Nebenbeschäftigungsklausel im aktuellen Arbeitsvertragsmuster soll entgeltliche Tätigkeiten einer Genehmigungspflicht unterwerfen. Eine Anpassung mit klarerer Formulierung steht an. Weitere Vorgaben und Hilfsmittel sind vorhanden, Aktualisierungsbedarf besteht in einer Organisationsrichtlinie.



Die illwerke vkw AG tritt mit ihren Tochtergesellschaften weithin unter der Bezeichnung illwerke vkw auf. Die Unternehmensgruppe stellt gesamthaft eine der größten Arbeitgeber·innen im Land dar. Zentrale Regelungsbasis für die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeitenden ist laut eigener Angabe das Angestelltengesetz sowie das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz.

Leistungen werden insbesondere in den vier Geschäftsfeldern Wasserkraft, Versorgung und Dienstleistung, Energienetze sowie Tourismus erbracht. Neben der Muttergesellschaft, welche auf Basis der Nominalbeteiligung die umfangreichste Beteiligung des Landes ist, waren auch zwei Tochterunternehmen – die Vorarlberger Energienetze GmbH (Energienetze GmbH) und die Golm Silvretta Lünensee Tourismus GmbH (Tourismus GmbH) – Gegenstand der Prüfung des Landes-Rechnungshofs.

Das Land hält an der illwerke vkw AG direkt 95,5 Prozent und indirekt 4,5 Prozent der Anteile. Seit Mitte 2019 firmiert das Unternehmen unter diesem Namen. Die Vorarlberger Kraftwerke Aktiengesellschaft wurde zuvor auf die vormalige Vorarlberger Illwerke Aktiengesellschaft verschmolzen. Hauptsitz ist in Bregenz.

## Wesentliche Unternehmensdaten illwerke vkw AG

in den Jahren 2020 bis 2023

| Personal* zum 31. Dezember | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Mitarbeitende              | 847  | 862  | 911  | 964  |
| Teilzeitquote in Prozent   | 16   | 16   | 17   | 18   |
| Ø Jahre im Unternehmen     | 17   | 16   | 15   | 13   |

### Gebarung in Mio. €

|                      |        |        |          |        |
|----------------------|--------|--------|----------|--------|
| Umsatzerlöse         | 593,46 | 917,42 | 1.713,09 | n.n.v. |
| Personalaufwand      | 79,62  | 84,33  | 99,17    | n.n.v. |
| Ergebnis vor Steuern | 76,78  | 184,58 | 259,48   | n.n.v. |

Hinweis: n.n.v. = noch nicht vorhanden zum Zeitpunkt der Prüfung des Landes-Rechnungshofs

\* mit Vorstand; ohne Lehrlinge, Mitarbeitende in Behaltefrist, Karenz, Präsenz- und Zivildienst

Quelle: Jahresabschlüsse, Information illwerke vkw AG; Berechnung Landes-Rechnungshof

Der Personalstand vergrößerte sich in den Jahren 2020 bis 2023 stetig, zum Ende des betrachteten Zeitraums gab es mit knapp 1.000 Mitarbeitenden um über 100 Arbeitskräfte mehr als im Jahr 2020. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nahm um zwei Prozentpunkte zu und lag im Jahr 2023 bei rund 18 Prozent. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit von 13 Jahren ist gegenüber dem Jahr 2020 um knapp vier Jahre geringer. Umsatzerlöse, Personalaufwand und Ergebnis vor Steuern verzeichneten einen Anstieg.

Die Energienetze GmbH steht zu 87,67 Prozent in unmittelbarem Eigentum der illwerke vkw AG. Die anderen Anteile werden zum Teil indirekt über weitere Tochtergesellschaften gehalten. Das Unternehmen betreibt das in seinem Eigentum stehende Strom- und Erdgasverteilernetz in Vorarlberg sowie ein Hochspannungsnetz im Allgäu.

## Wesentliche Unternehmensdaten Energienetze GmbH

in den Jahren 2020 bis 2023

| Personal* zum 31. Dezember | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Mitarbeitende              | 371  | 372  | 392  | 407  |
| Teilzeitquote in Prozent   | 11   | 10   | 10   | 10   |
| Ø Jahre beim Unternehmen   | 18   | 17   | 16   | 16   |

### Gebarung in Mio. €

|                      |        |        |        |        |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|
| Umsatzerlöse         | 109,18 | 116,85 | 124,58 | n.n.v. |
| Personalaufwand      | 32,71  | 33,98  | 43,90  | n.n.v. |
| Ergebnis vor Steuern | 8,95   | 12,22  | 6,35   | n.n.v. |

Hinweis: n.n.v. = noch nicht vorhanden zum Zeitpunkt der Prüfung des Landes-Rechnungshofs

\* mit Leitung; ohne Lehrlinge, Mitarbeitende in Behaltefrist, Karenz, Präsenz- und Zivildienst

Quelle: Jahresabschlüsse, Information Energienetze GmbH; Berechnung Landes-Rechnungshof

Auch bei der Energienetze GmbH stieg die Anzahl der Mitarbeitenden in den betrachteten Jahren um fast 10 Prozent auf über 400 Arbeitskräfte im Jahr 2023. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hielt sich mit ebenfalls rund 10 Prozent auf gleichem Niveau. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit sank um zwei Jahre, im Jahr 2023 lag sie bei knapp 16 Jahren. Umsatzerlöse und Personalaufwand erhöhten sich, das Ergebnis vor Steuern war Schwankungen unterworfen.

Die Tourismus GmbH steht zu 100 Prozent in direktem Eigentum der illwerke vkw AG und wird seit dem Jahr 2017 unter dem aktuellen Namen geführt. Sie geht auf die Illwerke Seilbahn-Betriebsgesellschaft mbH zurück, auf welche die Illwerke Gaststätten-Betriebsgesellschaft m.b.H. sowie die Schneesport-schule Golm Tschagguns/Vandans GmbH verschmolzen wurden. Die Tourismus GmbH betreibt insbesondere im Montafon diverse Freizeitanlagen, Bergbahnen, Gastronomie- und Beherbergungsbetriebe sowie die Silvretta Hochalpenstraße.

# Wesentliche Unternehmensdaten Tourismus GmbH

in den Jahren 2020 bis 2023

| Personal* zum 31. Dezember | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Mitarbeitende              | 81   | 134  | 153  | 190  |
| Teilzeitquote in Prozent   | 11   | 14   | 10   | 12   |
| Ø Jahre beim Unternehmen   | 5    | 3    | 3    | 3    |

| Gebarung** in Mio. € |       |       |       |        |
|----------------------|-------|-------|-------|--------|
| Umsatzerlöse         | 10,56 | 5,32  | 10,88 | n.n.v. |
| Personalaufwand      | 4,17  | 3,98  | 5,03  | n.n.v. |
| Ergebnis vor Steuern | 1,51  | -1,88 | 1,86  | n.n.v. |

Hinweis: n.n.v. = noch nicht vorhanden zum Zeitpunkt der Prüfung des Landes-Rechnungshofs

\* mit Leitung; ohne Lehrlinge, Mitarbeitende in Behaltfrist, Karenz, Präsenz- und Zivildienst

\*\* Geschäftsjahr jeweils von 1. November bis 31. Oktober

Quelle: Jahresabschlüsse, Information Tourismus GmbH; Berechnung Landes-Rechnungshof

Der Personalstand der Tourismus GmbH hat sich in den betrachteten Jahren mit 190 Mitarbeitenden im Jahr 2023 mehr als verdoppelt. Dies steht aber auch damit in Zusammenhang, dass der Vergleichswert zum Ausgangszeitpunkt in Folge der COVID-19-Pandemie außergewöhnlich gering war. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag zwischen 10 und 14 Prozent. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit ist im Vergleich zu den anderen illwerke vkw-Unternehmen gering. Umsatzerlöse, Personalaufwand und Ergebnis vor Steuern waren Schwankungen unterworfen.

Die illwerke vkw AG verfügt über einen zentralen Bereich mit der Bezeichnung Servicefunktion Personal, welcher ebenso Tochterunternehmen in Personalangelegenheiten unterstützt. Er stellt eine von sechs Servicefunktionen der Muttergesellschaft dar. Die Servicefunktion Personal hat Richtlinienkompetenz in allen Fragen des Personalwesens. Ende 2023 wies sie 33,87 Vollzeitbeschäftigte auf. Hauptaufgaben stellen neben Auswahl, Einstellung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden auch Personalverwaltung und -verrechnung sowie Lehrlingsausbildung dar.

Die Servicefunktion Personal gliederte sich im geprüften Jahr in die zwei Organisationseinheiten Recruiting und Ausbildung sowie Mitarbeiter Service Center. Die verschiedenen Geschäftsfelder und Servicefunktionen sind jeweils bestimmten Mitarbeitenden zugeordnet.

In den drei geprüften illwerke vkw-Gesellschaften kamen zum Zeitpunkt der Prüfung fünf Kollektivverträge zur Anwendung. Es waren dies jener für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen, für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe, für österreichische Ski- und Snowboardlehrer sowie für Bedienstete der österreichischen Seilbahnen.

Servicefunktion  
Personal

Kollektivvertrag

Ausschließlich Letzterer enthielt eine Regelung, wonach Nebenbeschäftigungen nur mit besonderer Bewilligung des Unternehmens ausgeübt werden dürfen.

Den Beschäftigungsverhältnissen der Mitarbeitenden, die im Jahr 2023 in den geprüften illwerke vkw-Unternehmen angestellt waren, lagen unterschiedliche Arbeitsvertragsmuster zugrunde. Die aktuelle Version wurde im März 2022 eingeführt und gilt für alle drei betrachteten Gesellschaften. Sie beinhaltet eine eigene Nebenbeschäftigungsklausel und legt ein grundsätzliches Verbot für bestimmte Tätigkeiten fest. Laut Auskunft der Verantwortlichen sollen damit alle entgeltlichen Aktivitäten erfasst und gewerbliche Arbeiten als besonders unerwünscht hervorgehoben werden. Vorstellbar sind allerdings auch andere Lesearten.

Im Arbeitsvertragsmuster wird weiters auf die Möglichkeit hingewiesen, bestimmte Nebenbeschäftigungen auf Grundlage von angeführten Kriterien zu genehmigen bzw. eine erteilte Zustimmung zu widerrufen. Gemäß Information des Personalbereichs ist die Aufzählung demonstrativ. Für die Erteilung einer Genehmigung werden Formvorschriften wie Schriftlichkeit festgelegt. Auf Grund der Novelle des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes ist eine Änderung der verwendeten Nebenbeschäftigungsklausel in Vorbereitung.

Vor März 2022 gab es in der Vorlage für den Arbeitsvertrag noch eine andere diesbezügliche Klausel. Sie enthielt kein grundsätzliches Verbot, aber eine Meldepflicht mit Untersagungsvorbehalt für alle regelmäßigen oder länger andauernden Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt. In der Tourismus GmbH wurde Jahre davor eine Regelung verwendet ohne Unterscheidung, ob die Tätigkeiten entgeltlich erfolgten oder nicht.

Im Intranet, auf welches alle Mitarbeitenden der drei geprüften illwerke vkw-Unternehmen Zugriff haben, findet sich ein Antragsformular zur Genehmigung von Nebenbeschäftigungen. Für Führungskräfte ist dort in einem Führungsdialo g aus dem Jahr 2022 eine kurze Erläuterung zur Genehmigungsfähigkeit derartiger Aktivitäten enthalten. Sie verweist auf den Grundsatz, dass Arbeitskräfte in Vollzeitverhältnissen ihre gesamte Arbeitszeit dem Unternehmen zur Verfügung stellen sollten und Nebenbeschäftigungen im Umfeld der Stellenbeschreibung bzw. im gleichen Aufgabenbereich der Mitarbeitenden nicht gestattet sind. Ebenso wird dargelegt, dass das Unternehmen Nebenbeschäftigungen in Ausnahmefällen, wie bei bestimmten Lehrtätigkeiten, aber auch unterstützen kann.

Darüber hinaus ist in den geprüften illwerke vkw-Unternehmen seit April 2017 eine Organisationsrichtlinie zum Thema Faire Geschäftspraktiken in Geltung. Alle neu eintretenden Mitarbeitenden haben ihre Kenntnisnahme schriftlich zu bestätigen. Unter dem Titel Interessenkonflikte/Vergabe von Aufträgen wird kurz auf Nebenbeschäftigungen eingegangen. Allerdings passen darin angeführte Handlungsanleitungen weder mit den Nebenbeschäftigungsbeschränkungen im neuen Arbeitsvertragsmuster noch in den bisherigen Vorlagen zusammen.

## Arbeitsverträge

## Interne Vorgaben

Die illwerke vkw AG samt Tochterunternehmen ist sowohl finanziell als auch personell eine zentrale Beteiligung des Landes. Neben bedeutsamen Umsatz- und Gewinnentwicklungen verzeichneten die analysierten Gesellschaften einen deutlichen Anstieg der Mitarbeitenden. Die generell steigende Tendenz zur Teilzeitbeschäftigung sowie die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarkts eröffnen im Allgemeinen mehr Möglichkeiten für die Ausübung von Zweitjobs.

Das zentrale Personalwesen sorgt für eine weitgehend einheitliche Vorgehensweise bei Nebenbeschäftigungen. Der Landes-Rechnungshof sieht diese gebündelte Zuständigkeit als zweckmäßig an, da einerseits gleiche Regelungen und Prozesse vorgegeben werden und andererseits Synergien erzielt werden können.

Die unternehmensinternen Vorgaben zu Nebenbeschäftigungen sind grundsätzlich durchdacht und von der Absicht getragen, Risiken möglichst zu reduzieren. Aus dem Wortlaut des im Jahr 2022 eingeführten Arbeitsvertragsmusters lässt sich nach Auffassung des Landes-Rechnungshofs nicht deutlich genug ableiten, welche Nebenbeschäftigungen damit konkret erfasst werden. Da die Vorlage ohnehin wegen der aktuellen Gesetzesnovelle angepasst wird, ist zukünftig auf eine klarere Formulierung zu achten.

Weiteres Optimierungspotenzial ortet der Landes-Rechnungshof bei den Ausführungen zu Nebenbeschäftigungen in der Organisationsrichtlinie zum Thema Faire Geschäftspraktiken. Sie ist insbesondere nicht mit dem geltenden Arbeitsvertragsmuster konsistent. Nachdem alle neu eintretenden Mitarbeitenden den Inhalt der Richtlinie zur Kenntnis nehmen müssen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass Missverständnisse über die tatsächliche Rechtslage entstehen. Eine Aktualisierung der Richtlinie wird daher als notwendig angesehen.

**01.** Ausführungen zu Nebenbeschäftigungen in Organisationsrichtlinie Faire Geschäftspraktiken aktualisieren

---

## 2.2 Umsetzung

---

In den geprüften VW-Unternehmen waren 134 aktive Nebenbeschäftigungen gemeldet, am häufigsten im Bereich Lehre/Unterricht. Ihre Aktualität wird wiederkehrend u.a. mittels Befristungen sichergestellt. Einige waren zu hinterfragen. Deren Ausmaß und Auswirkungen sollten daher regelmäßig überprüft werden. Ein mehrstufiger Genehmigungsprozess war implementiert, Informationen für Mitarbeitende leicht zugänglich und ein Antragsformular in Verwendung. Sein Inhalt ist noch zu optimieren. Verbesserungspotenzial zeigte sich vereinzelt bei der Dokumentation in den digitalen Personalakten und den Inhalten der Genehmigungsmitteilungen. Auch sollten in allen Mitarbeitenden-Gesprächen Nebenbeschäftigungen angesprochen werden.

In den drei geprüften illwerke vkw-Unternehmen erhob der Landes-Rechnungshof Organisation und Ablauf betreffend Nebenbeschäftigungen über einen Fragebogen, Gespräche sowie eine Vorort-Einschau. Hierfür forderte er die im Jahr 2023 bekannten ausgeübten Nebenbeschäftigungen von Vorstandsmitgliedern, Geschäftsführenden sowie weiteren Mitarbeitenden an und analysierte die wesentlichen Prozesse, welche zentral durchgeführt wurden.

## Aktive Nebenbeschäftigungen im Jahr 2023

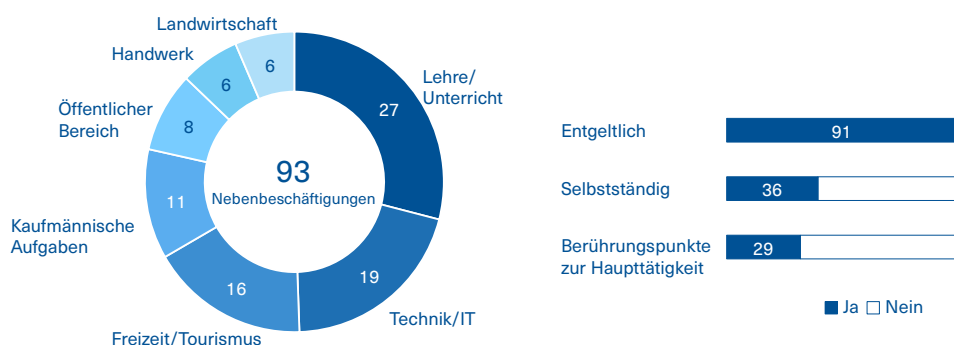
Die gemeldeten aktiven 134 Nebenbeschäftigungen fasste der Landes-Rechnungshof zwecks übersichtlicher Darstellung anhand von Tätigkeitsfeldern zusammen. Daraus lassen sich Schwerpunkte der ausgeführten Aktivitäten ableiten.

Die illwerke vkw AG gab für das Jahr 2023 insgesamt 93 aktive Nebenbeschäftigungen bekannt. Sie wurden von 85 Arbeitskräften ausgeübt. Davon waren 72 von Personen mit Vollzeit- sowie 21 von Personen mit Teilzeitanstellung. Acht Arbeitskräfte hatten zwei Nebenbeschäftigungen.

illwerke vkw AG

### Arten aktiver Nebenbeschäftigungen

in der illwerke vkw AG im Jahr 2023



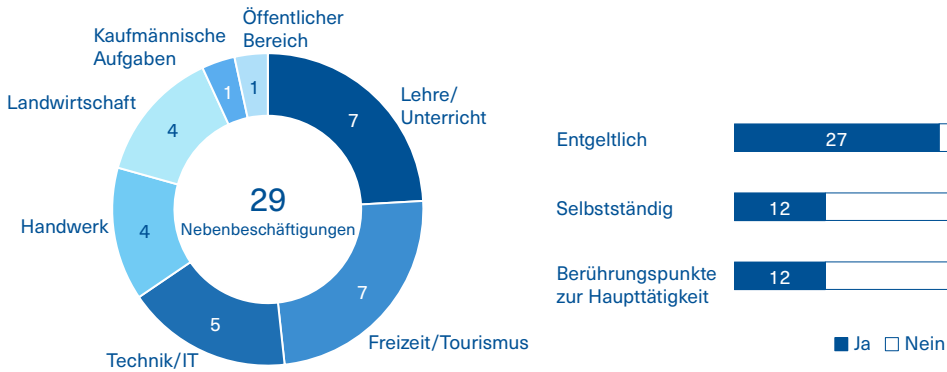
Quelle: Information illwerke vkw AG; Darstellung Landes-Rechnungshof

Der Großteil der gemeldeten Nebenbeschäftigungen betraf den Bereich Lehre/Unterricht, gefolgt von Technik/IT sowie Freizeit/Tourismus und Kaufmännische Aufgaben. Abgesehen von zwei Tätigkeiten waren alle entgeltlich, 36 wurden in selbstständiger Form ausgeübt und 29 wiesen Berührungspunkte zur jeweiligen Haupttätigkeit auf. Zu Letzteren zählten jedoch auch Lehrtätigkeiten in Themenbereichen, die für das Unternehmen als relevant erachtet wurden. Dies betrifft beispielsweise Vorträge an der Fachhochschule oder die Organisation von Energieplanspielen an Schulen. Die Rubrik Lehre/Unterricht enthält aber ebenso andere Schulungstätigkeiten, wie das Abhalten von Videoworkshops.

Dem Bereich Technik/IT wurden beispielsweise System- und Kleinwasserkraftwerksbetreuung oder elektrotechnische Aktivitäten zugeordnet. Freizeit/Tourismus umfasst z.B. Privatzimmervermietungen, Berg- und Skiführungen oder Tätigkeiten als Fotograf-in.

Die Energienetze GmbH meldete 29 aktive Nebenbeschäftigungen im Jahr 2023, die von 28 Personen durchgeführt wurden. Davon waren 26 von Mitarbeitenden mit Vollzeit- sowie drei mit Teilzeitanstellung.

### Arten aktiver Nebenbeschäftigungen in der Energienetze GmbH im Jahr 2023



Quelle: Information Energienetze GmbH; Darstellung Landes-Rechnungshof

Auch in der Energienetze GmbH kamen Nebenbeschäftigungen häufig im Bereich Lehre/Unterricht vor. Gleich viele gab es in der Rubrik Freizeit/Tourismus. Mehrere Meldungen betrafen die Bereiche Technik/IT, Handwerk und Landwirtschaft. Beispiele sind Beschäftigungen als Sporttrainer·in, Montage- und Reparaturarbeiten sowie Handel mit technischen Geräten. Die Nebenbeschäftigungen wurden fast ausschließlich gegen Entgelt ausgeübt, jeweils 12 erfolgten in selbstständiger Form bzw. hatten Berührungspunkte zur Haupttätigkeit. Letztere umfassen zum Teil – gleich wie bei der illwerke vkw AG – unternehmensrelevante Lehrtätigkeiten.

In der Tourismus GmbH wurden 12 aktive Nebenbeschäftigungen von elf Mitarbeitenden gemeldet. Bis auf eine Person übten alle die Tätigkeit zusätzlich zu einer Vollzeitanzstellung aus.

### Arten aktiver Nebenbeschäftigungen in der Tourismus GmbH im Jahr 2023



Quelle: Information Tourismus GmbH; Darstellung Landes-Rechnungshof

Der überwiegende Anteil fiel in den Bereich Freizeit/Tourismus, einige gab es in den Rubriken Handwerk und Technik/IT. Darunter befinden sich Aktivitäten



wie gastgewerbliche Aushilfe oder Holzarbeiten. Alle Tätigkeiten waren entgeltlich sowie jeweils ein Viertel selbstständig bzw. mit Berührungspunkten zur Haupttätigkeit.

## Information der Mitarbeitenden

Eine erste Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema Nebenbeschäftigungen erfolgt laut Auskunft der geprüften illwerke vkw-Unternehmen bereits durch Befragung im Bewerbungsgespräch sowie über die Nebenbeschäftigungsklausel im Arbeitsvertrag.

Nach Eintritt ins Unternehmen haben alle Mitarbeitenden – neben der schriftlichen Bestätigung der Organisationsrichtlinie Faire Geschäftspraktiken – eine Korruptionspräventionsschulung mittels E-Learning-Tool verpflichtend zu absolvieren. In dieser wird ausdrücklich auf die Genehmigungspflicht von Nebenbeschäftigungen hingewiesen.

## Genehmigungsprozess

Der Genehmigungsprozess ist mehrstufig sowie grundsätzlich für alle drei geprüften illwerke vkw-Gesellschaften durch Einbindung der Servicefunktion Personal gleich gestaltet. Zur einfachen Abwicklung wird ein Antragsformular verwendet. Weitere Standardschreiben, wie für die schriftliche Erteilung bzw. Mitteilung einer Genehmigung, bestehen nicht.

Plant eine beschäftigte Person eine Nebenbeschäftigung aufzunehmen, ist der erste Schritt die Vorabklärung mit der Führungskraft. Hierfür gibt es keine Formalerfordernisse. Deren Zustimmung vorausgesetzt, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Antrag auf Genehmigung an die Servicefunktion Personal zu stellen. Der hierfür vorgesehene schriftliche Antrag besteht seit September 2020 als Online-Formular. Auf dieses können die Mitarbeitenden über das Intranet zugreifen.

Im Antrag sind diverse Angaben zur geplanten Nebenbeschäftigung zu befüllen, für die es teils vorgegebene Auswahlmöglichkeiten gibt. Abgefragt werden z.B. Informationen zur aktuellen Tätigkeit im illwerke vkw-Unternehmen und zur Nebenbeschäftigung sowie weitere Details wie u.a. Entgeltlichkeit, Selbstständigkeit, Geschäftszweig sowie geplantes zeitliches Ausmaß. Auch die Befüllung eines Befristungsdatums durch die antragstellende Person ist vorgesehen. Dazu gibt es einen Hinweis, dass die Genehmigung der Nebenbeschäftigung grundsätzlich für maximal zwei Jahre erteilt wird.

Nach Absendung wird der Antrag im Rahmen des digitalen Workflows gespeichert und über das Mitarbeiter Service Center an die verantwortliche Person aus dem Personalbereich zur weiteren Bearbeitung übermittelt.

Die zuständige Arbeitskraft nimmt je nach Inhalt bzw. Ausführlichkeit des Antrags weitere Abklärungen vor. Beispielsweise kann es zu einem Vorgespräch mit der antragstellenden Person oder ihrer Führungskraft kommen. Eine Über-

Antrag

Prüfung

prüfung der Angaben im Formular z.B. durch eine Recherche öffentlich einsehbarer Informationen wird nicht durchgeführt. Laut Auskunft der geprüften Stellen vertraut das Unternehmen auf Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben der Mitarbeitenden.

Als Beurteilungskriterien für die Genehmigungsfähigkeit werden vor allem der Beschäftigungsgrad im illwerke vkw-Unternehmen, Art und Umfang sowie Ausmaß der Verantwortung bei der Nebenbeschäftigung angegeben. Das Unternehmen sieht Aktivitäten, die in den Kernbereichen Kraftwerke sowie Netzbetrieb ausgeübt werden oder eine sonstige Überschneidung zur Haupttätigkeit aufweisen kritisch. Dies gilt ebenso für selbstständige Funktionen oder solche mit hoher zeitlicher Belastung.

Je nach Ergebnis der Prüfung wird der Antrag genehmigt oder abgelehnt. Die Entscheidung erfolgt zumindest auf zwei Ebenen und zwar durch die Leitung des Geschäftsfelds bzw. der Servicefunktion, in welchem bzw. in welcher die antragstellende Arbeitskraft tätig ist, sowie durch die zuständige Person aus dem Personalbereich. Die Kompetenz zur Letztentscheidung hat im Zweifel die Leitung der Servicefunktion Personal.

Entscheidung

Die Genehmigung bzw. Ablehnung wird an die antragstellende Arbeitskraft per E-Mail mitgeteilt, wobei die konkrete Formulierung der zuständigen Person aus dem Personalbereich überlassen war. Gegebenenfalls enthält die Zusage ein Widerrufsrecht oder sonstige Auflagen bzw. Bedingungen. Seit Ende 2020 werden Genehmigungen laut Auskunft der geprüften Stellen grundsätzlich nur mehr befristet erteilt.

Bei Eintritt wird für jeden Mitarbeitenden ein Personalakt angelegt, seit dem Jahr 2020 ausschließlich in digitaler Form. Zu Nebenbeschäftigungen werden darin in der Regel Antrag und Mitteilung der Genehmigung bzw. Ablehnung abgelegt, allenfalls auch weitere Details wie z.B. relevante E-Mail-Kommunikation.

Dokumentation

Ein Monitoring unterstützt vollständige und aktuelle Informationen betreffend Nebenbeschäftigungen von Mitarbeitenden zu gewährleisten sowie den Rahmen allfälliger Genehmigungen nicht zu überschreiten.

Monitoring

In den geprüften illwerke vkw-Gesellschaften besteht ein Überblick über alle gemeldeten Nebenbeschäftigungen durch eine elektronisch geführte Liste bzw. seit rund eineinhalb Jahren über einen eigenen Informationspfad im digitalen Personalverwaltungssystem. In diesem werden Grunddaten erfasst, wie Art, Ausmaß, Arbeitgeber-in, Branche oder Befristung der Nebenbeschäftigung. Dies erleichtert eine Auswertung und Analyse derartiger Aktivitäten.

Um die gelisteten Daten für die Einrichtung des Informationspfads zu überprüfen, wurden Anfang 2022 erstmals alle Mitarbeitenden mit genehmigter Nebenbeschäftigung in schriftlicher Form aufgefordert, die vorhandenen Daten gegebenenfalls zu aktualisieren. Bei ausbleibender Rückmeldung wurde davon ausgegangen, dass sie noch richtig sind. Zukünftig ist alle zwei Jahre eine derartige Abfrage geplant.

Durch die seit Ende 2020 nur mehr befristeten Genehmigungen von Nebenbeschäftigungen wird ebenfalls sichergestellt, dass Angaben nicht über einen längeren Zeitraum überholt sind. Allerdings hat die Arbeitskraft nach Ablauf der Befristung und bei beabsichtigter Fortsetzung der Nebenbeschäftigung selbst tätig zu werden und den Genehmigungsprozess neuerlich anzustoßen.

In Mitarbeitenden-Gesprächen werden Nebenbeschäftigungen bis dato nicht thematisiert. Ein dafür vorgesehener Leitfaden enthält keine diesbezüglichen Ausführungen. Für Konsequenzen, falls Nebenbeschäftigungsbeschränkungen nicht eingehalten werden, gab es laut Auskunft der geprüften Stellen bislang keinen Anlassfall.

## Evaluierung und Optimierung

Kontrolle bzw. Überprüfung der eigenen Regelungen und Prozesse sowie deren laufende Optimierung sind zentrale Elemente für einen angemessenen Umgang mit Nebenbeschäftigungen.

Mit Bekanntwerden des strafrechtlich relevanten Sachverhalts in einem anderen Beteiligungsunternehmen Mitte 2023 überprüfte die unternehmensinterne Revision im Rahmen einer umfangreicheren Erhebung auch Nebenbeschäftigungen in den Bereichen Einkauf und Facilitymanagement.

Verbesserungspotenzial sah sie in der laufenden Kontrolle der gemeldeten Nebenbeschäftigungen im Hinblick auf allfällige Interessenkonflikte bei Freigabe von Bestellungen bzw. Rechnungen. Als Maßnahme wurde abgeleitet, einen effizienten Prozess zu etablieren, wie derartige Überprüfungen durchgeführt werden können. Zur Umsetzung ist geplant, Nebenbeschäftigungen als Risiko in das bestehende interne Kontrollsystem aufzunehmen und regelmäßige Standardkontrollen durchzuführen. Hierbei sollen potenzielle Zusammenhänge zwischen Nebenbeschäftigung und Beschaffungsprozess erkannt und gegebenenfalls näher analysiert werden. An einem Pilotprojekt wurde während der Prüfung des Landes-Rechnungshofs gearbeitet.

Die Servicefunktion Personal hinterfragt Effizienz und Effektivität ihrer Aufgaben regelmäßig. Das Mitarbeiter Service Center arbeitet derzeit an der Integration des Prozesses zu Nebenbeschäftigungen in das bereits verwendete Self-Serviceinstrument für Mitarbeitende. Dadurch sollen entsprechende Informationen und Prozesse über eine leicht zugängliche Applikation zur Verfügung stehen.

Ziel ist, die Antragstellung sowie Informationsweitergabe für Mitarbeitende und Führungskräfte zu vereinfachen und transparent zu machen. Im Zuge dessen sollen auch Inhalte des Antragsformulars überarbeitet werden. Des Weiteren ist vorgesehen, im Rahmen der geplanten zweijährigen Abfrage zur Aktualisierung der Nebenbeschäftigungsdaten allgemein im Intranet zur Meldung derartiger Tätigkeiten aufzurufen. Damit sollen auch Mitarbeitende erreicht werden, welche unter Umständen eine Genehmigung ihrer Nebenbeschäftigung noch nicht beantragt haben.

Überprüfung

Optimierungspläne

## Stichprobe

Im Rahmen der Vorort-Einschau überprüfte der Landes-Rechnungshof die Vorgehensweise im Unternehmen mittels Stichproben im Ausmaß von rund 15 Prozent der ihm bekanntgegebenen Nebenbeschäftigungen. Die Auswahl erfolgte risikobasiert vornehmlich für Tätigkeiten, welche entgeltlich und selbstständig waren oder sonstige Berührungspunkte zur Haupttätigkeit aufwiesen. Ebenfalls hinterfragt wurden unklar erscheinende Angaben.

Die Einschau zeigte vereinzelt formale Mängel. Zeitweise war die Dokumentation im Personalakt nicht vollständig. So fehlte z.B. in einigen der geprüften Fälle die Mitteilung der Genehmigung an die antragstellende Person. Manche Dokumente konnten während der Prüfung des Landes-Rechnungshofs nachgereicht werden. In den Genehmigungsmitteilungen wurde nicht immer ausdrücklich auf ein Widerrufsrecht hingewiesen, obwohl dies für eine Durchsetzbarkeit zentral ist.

Weiters wiesen die Angaben der Mitarbeitenden bei Antragstellung teilweise Unklarheiten auf bzw. wurden Abschnitte des Formulars nicht richtig befüllt. Dazu waren keine Abklärungsmaßnahmen ersichtlich. In einigen Akten befanden sich Hinweise auf erfolgte Gespräche, jedoch fehlte ein Vermerk zu näheren Details, welche unter Umständen für die Genehmigung ausschlaggebend waren. Auf eine kurze Verschriftlichung der Begründung für eine allfällige Genehmigung oder Ablehnung wurde bislang verzichtet. Es gab dazu auch keine interne Vorgabe.

Inhaltlich erkannte der Landes-Rechnungshof in der Stichprobe mehrere Nebenbeschäftigungen, deren Genehmigung anhand der von den geprüften illwerke vkw-Unternehmen bekanntgegebenen Beurteilungskriterien zu hinterfragen war. Beispielsweise fanden sie im selben Geschäftszweig, in selbstständiger Form oder überschneidend mit dem Tätigkeitsbereich statt. Diese basierten allerdings überwiegend auf länger zurückliegenden Genehmigungen. Sie wurden im Rahmen der Vorort-Einschau mit der Servicefunktion Personal diskutiert. Letztere stimmte überein, dass einige davon jedenfalls einer weitreichenderen Überprüfung unterzogen werden sollten.

Grundsätzlich beurteilt der Landes-Rechnungshof die Vorgehensweise betreffend Nebenbeschäftigungen in den geprüften illwerke vkw-Unternehmen positiv. Organisation und Abläufe waren weitgehend festgelegt. Der digitale Workflow, die auswertbaren Grunddaten zu Nebenbeschäftigungen sowie das Online-Antragsformular sind besonders hervorzuheben, wenngleich dieses noch eindeutiger gestaltet werden sollte. Eine interne Veröffentlichung von Antworten auf häufig gestellte Fragen sowie Beispiele, welche Nebenbeschäftigungen Beschränkungen unterliegen bzw. als risikobehaftet angesehen werden, sind ebenfalls hilfreich. Zudem war ersichtlich, dass Regelungen und Prozesse schon vor Mitte 2023 etabliert waren und laufende Optimierungen stattfinden.

Unternehmensintern werden bestimmte Arten von Nebenbeschäftigungen selbst als kritisch angesehen. Deren Anteil ist dennoch überraschend hoch.

## Formale Mängel

## Inhaltliche Themen

## Bewertung

Etwas mehr als ein Drittel wurde selbstständig durchgeführt und ein knappes Drittel wies Berührungspunkte zur Haupttätigkeit auf. Letzteres war aber zur Hälfte auf Lehrtätigkeiten in Themenbereichen des Unternehmens zurückzuführen. Beide Drittel beruhten überwiegend auf länger zurückliegenden und unbefristeten Genehmigungen. Ebenso verzeichneten vor allem Vollzeitbeschäftigte Nebenbeschäftigungen.

Dies sowie die Ergebnisse der Stichprobe verdeutlichen die Notwendigkeit, Nebenbeschäftigungen mit möglichen höheren Risiken nachweislich nicht nur bei Genehmigung, sondern fortfolgend in regelmäßigen Abständen genauer zu überprüfen. Dabei sind insbesondere tatsächliches Ausmaß und betriebliche Auswirkungen zu evaluieren. Implementierte Standardkontrollen, wie Abgleiche mit kritischen Unternehmensprozessen, werden hierfür als unterstützend angesehen. Für die bereits geplante Aufnahme in das interne Kontrollsystem des Unternehmens ist zeitnah Sorge zu tragen.

Zusätzliches Verbesserungspotenzial sieht der Landes-Rechnungshof bei der Mitteilung von Entscheidungen an Antragstellende. Sie hat ausnahmslos schriftlich bzw. digital zu erfolgen, auch ihre lückenlose Dokumentation im Personalakt ist wichtig. Ebenso sind in einer Genehmigung Widerrufsrecht, Befristung oder allfällige Auflagen bzw. Bedingungen aufzunehmen. Vorlagen für derartige Schreiben werden als sinnvoll angesehen. Um Entscheidungen im Nachhinein oder für Dritte nachvollziehbar zu halten, sind im Personalakt kurze Begründungen für Genehmigungen bzw. Ablehnungen festzuhalten. Das gilt überdies für geführte relevante Gespräche oder weitere erforderliche Abklärungen, welche selbst bei einem Vertrauensverhältnis erfolgen sollten.

Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs trägt eine verpflichtende Thematisierung von Nebenbeschäftigungen in jährlichen Mitarbeitenden-Gesprächen zu einem regelmäßigen Monitoring bei. Dadurch wird die gesamte Belegschaft für dieses Thema wiederkehrend sensibilisiert. Der diesbezügliche Leitfaden sollte daher ergänzt werden.

02. Ausmaß und Auswirkungen genehmigter Nebenbeschäftigungen mit möglichem höheren Risiko nachweislich regelmäßig überprüfen
03. Antragsformular für Genehmigung von Nebenbeschäftigungen weiter optimieren und Erläuterungen ausbauen
04. Widerrufsrecht, Befristung und allfällige Auflagen bzw. Bedingungen in schriftlicher Genehmigungsmitteilung an Mitarbeitende aufnehmen, Vorlage dafür erstellen und durchgängig verwenden
05. Nebenbeschäftigungen in allen jährlichen Mitarbeitenden-Gesprächen nachweislich thematisieren und Leitfaden anpassen
06. Zeitnahe und vollständige Ablage wesentlicher Schriftstücke im Personalakt samt Begründungen für Genehmigungen bzw. Ablehnungen sicherstellen

Empfehlung

*Der Vorstand der illwerke vkw AG sowie die Geschäftsführer:innen der Vorarlberger Energienetze GmbH und der Golm Silvretta Lünersee Tourismus GmbH bedanken sich für die konstruktive Zusammenarbeit bei der Durchführung der gegenständlichen Prüfung. Die illwerke vkw legt großen Wert auf klare Vorgaben und Abläufe zum sensiblen Thema der Nebenbeschäftigungen. Wir sehen die im Rahmen der Prüfung vom Landes-Rechnungshof vorgeschlagenen Empfehlungen als schlüssige Weiterentwicklung unserer bestehenden Prozesse und werden die Empfehlungen daher zeitnah umsetzen.*

*Das Arbeitsverhältnis zwischen Mitarbeiter:innen und der illwerke vkw ist grundsätzlich von großem gegenseitigen Vertrauen geprägt. Um Risiken vorzubeugen, befinden sich an wesentlichen Stellen die jeweils erforderlichen Kontrollmechanismen und Compliance Regeln. Der vom Unternehmen eingeschlagene Wachstumskurs bringt einen hohen Bedarf an zusätzlichem Personal mit sich, was große Anstrengungen im Bereich Recruiting erfordert. Nicht zuletzt stehen den betrieblichen Interessen immer größere individuelle Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen gegenüber. All dies gilt es beim Wunsch von (künftigen) Mitarbeiter:innen nach Nebenbeschäftigungen sorgfältig abzuwägen.*

*Verbindliche Regelungen und Einschränkungen sind daher aus unserer Sicht mit Bedacht zu wählen. Es ist ein gewisses Maß an Flexibilität erforderlich, um weiterhin als attraktiver Arbeitgeber zu gelten.*

*Die illwerke vkw plant in den nächsten Jahren sehr große Investitionen. Das erfordert zwingend eine effiziente Arbeitsweise und gut funktionierende Prozesse. Die Eigenverantwortung gewinnt in diesem Zusammenhang weiter an Bedeutung. Es ist dem Unternehmen wichtig, die Mitarbeiter:innen mit Kompetenzen und Verantwortung zur Erfüllung ihrer Aufgaben auszustatten. Der wachsende Entscheidungs- und Handlungsspielraum wird von klaren Leitplanken begleitet. Auflagen und Kontrollen sollen insgesamt die erforderliche Flexibilität und Effizienz nicht zu stark einschränken und müssen daher in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.*



---

# 3 VOGEWOSI

---

## 3.1 Grundlagen

---

Die VOGEWOSI als gemeinnützige Bauvereinigung ist eine wichtige Bauträgerin im Land. Ende 2023 beschäftigte sie 105 Personen, ein Viertel davon in Teilzeit. Die Verantwortung für Nebenbeschäftigungen liegt unmittelbar beim Geschäftsführer. Das aktuelle Arbeitsvertragsmuster sieht eine schriftliche Genehmigungspflicht für entgeltliche sowie bestimmte unentgeltliche Tätigkeiten vor. Zur Vorgehensweise sind keine internen Vorgaben oder Hilfsmittel wie ein Antragsformular vorhanden. Sie sind zu erstellen, auch der Verhaltenskodex ist zu erweitern. Auf eine leichte Zugänglichkeit aller Vorgaben und Hilfsmittel z.B. über das Intranet ist zu achten.



Die Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH. (VOGEWOSI) ist eine wichtige Bauträgerin im Land. Zu ihren Hauptaufgaben als Wohnbauvereinigung gehören die Errichtung, Verwaltung und Instandsetzung von sozialem Wohnraum. Außerdem ist sie nach der Nominalbeteiligung das drittgrößte Beteiligungsunternehmen des Landes. Zentrale Basis für die Beschäftigungsverhältnisse ist laut Angabe der VOGEWOSI das Angestelltengesetz. Auch das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz gilt es zu beachten.

Das Land ist zu fast 71 Prozent Mehrheitseigentümer der VOGEWOSI, die restlichen Anteile halten verschiedene Gemeinden Vorarlbergs. Hauptsitz der Gesellschaft ist in Dornbirn, daneben gibt es mehrere dezentrale Hausverwaltungsstandorte.

## Wesentliche Unternehmensdaten VOGEWOSI

in den Jahren 2020 bis 2023

| Personal* zum 31. Dezember | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Mitarbeitende              | 99   | 99   | 102  | 105  |
| Teilzeitquote in Prozent   | 22   | 21   | 23   | 25   |
| Ø Jahre beim Unternehmen   | 14   | 14   | 14   | 14   |

### Gebahrung in Mio. €

|                      |       |       |       |        |
|----------------------|-------|-------|-------|--------|
| Umsatzerlöse         | 88,94 | 92,33 | 96,25 | n.n.v. |
| Personalaufwand      | 6,23  | 6,21  | 6,65  | n.n.v. |
| Ergebnis vor Steuern | 12,08 | 16,48 | 14,40 | n.n.v. |

Hinweis: n.n.v. = noch nicht vorhanden zum Zeitpunkt der Prüfung des Landes-Rechnungshofs

\* mit Leitung; ohne Lehrlinge, Mitarbeitende in Behaltfrist, Karenz, Präsenz- und Zivildienst

Quelle: Jahresabschlüsse sowie Information VOGEWOSI; Berechnung Landes-Rechnungshof

Ende 2023 waren 105 Personen bei der VOGEWOSI beschäftigt, sechs mehr als zu Beginn des Betrachtungszeitraums. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg um rund drei Prozentpunkte auf 25 Prozent, die durchschnittliche Dauer der Unternehmenszugehörigkeit ging leicht zurück, lag aber in der dargestellten Zeitspanne immer bei etwa 14 Jahren. Die Umsatzerlöse erhöhten sich um rund acht, der Personalaufwand um knapp sieben Prozent. Das Ergebnis vor Steuern war Schwankungen unterworfen.

Die Gesellschaft gliedert sich grundsätzlich in die drei Hauptbereiche Recht, kaufmännische Agenden und technische Aufgaben. Weiters sind dem Geschäftsführer fünf Stabstellen zugeordnet. Eine davon ist vorwiegend für Personaladministration zuständig, sie ist mit einer Mitarbeiterin besetzt. Für Personalangelegenheiten ist der Geschäftsführer unmittelbar verantwortlich.

Zum Zeitpunkt der Prüfung kam der Kollektivvertrag für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs zur Anwendung. Dieser enthielt keine spezifischen Regelungen für Nebenbeschäftigungen.

Die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeitenden im Jahr 2023 basierten auf unterschiedlichen Arbeitsvertragsmustern. Seit Juli 2022 verwendet das Unternehmen eine neue Vorlage. Die darin enthaltene Nebenbeschäftigungsklausel umfasst primär entgeltliche Tätigkeiten und macht diese von einer Vorab-Bewilligung der Arbeitgeberin abhängig. Eine solche ist auch für unentgeltliche Nebenbeschäftigungen sowie Beteiligungen an Unternehmen erforderlich, soweit dadurch Interessen des Betriebs berührt werden können. Die Zustimmung zur Ausübung hat schriftlich zu erfolgen.

## Arbeitsverträge

Vor Juli 2022 galt eine alle Nebenbeschäftigungen gleichermaßen umfassende Vertragsklausel. Diese unterwarf Nebenbeschäftigungen generell einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch das Unternehmen. Arbeitsverträge vor dem Jahr 2001 enthielten keine spezifische Regelung für derartige Tätigkeiten.

Im Intranet der VOGEWOSI gab es bislang keine weiteren Vorgaben z.B. zur Vorgehensweise bei geplanter Aufnahme einer Nebenbeschäftigung. Ein Antragsformular zur Genehmigung war nicht in Verwendung.

## Interne Vorgaben

Zum Zeitpunkt der Prüfung bestanden auch keine sonstigen schriftlichen Erläuterungen der aktuellen Nebenbeschäftigungsklausel oder ihrer Vorgängerversion. Das Unternehmen verfügt zwar über einen eigenen Verhaltenskodex aus dem Jahr 2014, in diesem fanden zum Zeitpunkt der Prüfung des Landes-Rechnungshofs Nebenbeschäftigungen allerdings keine Erwähnung.

Die VOGEWOSI erfüllt als gemeinnützige Wohnbauvereinigung eine wichtige Aufgabe im Land. Ihre Umsatzerlöse stiegen im Betrachtungszeitraum stetig. Die Anzahl der Mitarbeitenden veränderte sich wenig, ebenso wie die durchschnittliche Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 25 Prozent ist im Vergleich der geprüften Gesellschaften am höchsten, womit potenziell mehr Zeit für Nebenbeschäftigungen zur Verfügung steht.

## Bewertung

Nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs verfügt die VOGEWOSI über eine weitreichende, aber grundsätzlich klar formulierte Nebenbeschäftigungsklausel im aktuellen Arbeitsvertragsmuster. Diesbezüglich sind zukünftige rechtliche Entwicklungen zu verfolgen und allfällige Anpassungen zu überprüfen. Damit sich die Arbeitgeberin z.B. mit einem Antrag auf Genehmigung von unentgeltlichen Tätigkeiten befassen kann, muss die betreffende Arbeitskraft zunächst selbst richtig einschätzen, ob dadurch Interessen des Betriebs berührt werden können. Zur korrekten Einordnung stehen derzeit keine Hilfsmittel zur Verfügung. Diese erachtet der Landes-Rechnungshof als wertvolle Unterstützung für Betroffene.

Da der Verhaltenskodex eine bedeutende Unternehmensleitlinie darstellt, hält der Landes-Rechnungshof weiters für wichtig, darin das Thema Nebenbeschäftigungen aufzunehmen. Damit wird der Standpunkt des Betriebs für alle Mitarbeitenden erläutert und konkretisiert. Außerdem fehlen schriftliche Vorgaben zur generellen Vorgehensweise bei Beantragung der Genehmigung von Nebenbeschäftigungen. Hierzu zählt vor allem die verpflichtende Verwendung eines Antragsformulars, in welchem die für die Beurteilung notwendigen

Informationen abgefragt werden, wie Beschreibung der Tätigkeit, Entgeltlichkeit, Selbstständigkeit, Geschäftszweig oder zeitliches Ausmaß.

07. Verhaltenskodex um Thema Nebenbeschäftigungen erweitern
08. Vorgehensweise für Genehmigung von Nebenbeschäftigungen festlegen und intern leicht zugänglich machen
09. Antragsformular erstellen und zur verpflichtenden Anwendung im Intranet zur Verfügung stellen

Empfehlung

---

## 3.2 Umsetzung

---

In der VOGEWOSI wurden erstmals Ende 2023 Nebenbeschäftigungen abgefragt. Rückgemeldet wurden acht, alle ohne Berührungspunkte zum Unternehmen. Die Inhalte der Abfrage waren einschränkender als vertragliche Grundlagen. Durch ein wiederkehrendes Monitoring ist jedenfalls sicherzustellen, dass Nebenbeschäftigungen vollständig und aktuell sind. Bislang stand das Thema nicht im Fokus, Mitarbeitende wurden nur über die Nebenbeschäftigungsklausel im Arbeitsvertrag nachweislich sensibilisiert. Erläuternde Informationen u.a. zur Einordnung von Nebenbeschäftigungen werden als hilfreich erachtet. Schriftliche Genehmigungsmittelungen sind mit entsprechenden Ergänzungen zu versehen. Eine angemessene Dokumentation im Personalakt ist wichtig.

Auch bei der VOGEWOSI wurden Organisation und Ablauf zu Nebenbeschäftigungen mittels Fragebogen, Gesprächen und einer Vorort-Kontrolle erhoben. Zudem analysierte der Landes-Rechnungshof die für das Jahr 2023 gemeldeten Nebenbeschäftigungen sowie die zugrunde liegenden Meldemodalitäten.

## Aktive Nebenbeschäftigungen im Jahr 2023

Das geprüfte Unternehmen teilte dem Landes-Rechnungshof acht aufrechte Nebenbeschäftigungen mit. Dabei gab es keine Mitarbeitenden mit mehreren Zweitjobs. Sechs Tätigkeiten wurden zusätzlich zu einer Vollzeitbeschäftigung, zwei im Rahmen einer Teilzeitanstellung ausgeübt.

### Arten aktiver Nebenbeschäftigungen

in der VOGEWOSI im Jahr 2023



Quelle: Information VOGEWOSI; Darstellung Landes-Rechnungshof

Häufige Tätigkeitsfelder für Nebenbeschäftigungen waren Lehre/Unterricht und Freizeit/Tourismus. Sie wurden fast ausschließlich gegen Entgelt ausgeübt, fünf erfolgten in selbstständiger Form. Keine der gemeldeten Aktivitäten wies Berührungspunkte zur Haupttätigkeit auf.

Unter die Rubrik Lehre/Unterricht fielen beispielsweise die Veranstaltung von Malkursen oder die Durchführung von Traktorfahrstunden. Freizeit/Tourismus umfasste z.B. Auftritte als Musiker-in.

## Information der Mitarbeitenden

Im geprüften Jahr erfolgte eine erste Sensibilisierung neu eintretender Mitarbeitender durch die Nebenbeschäftigungsklausel im Arbeitsvertrag. Ab dem Jahr 2024 sollen laut Auskunft des Geschäftsführers bei Neueinstellung alle Bewerbenden standardmäßig zu bestehenden oder geplanten Nebenbeschäftigungen befragt werden.

Nach Arbeitsbeginn haben neue Mitarbeitende überdies verpflichtend an einer Compliance-Schulung teilzunehmen, welche von der zuständigen Compliance-Beauftragten durchgeführt wird. Bisläng sind darin keine Hinweise zu Nebenbeschäftigungen enthalten. Auch andere schriftliche Informationen dazu, z.B. im Intranet, liegen nicht vor.

## Genehmigungsprozess

Da zum Zeitpunkt der Prüfung keine schriftlichen Vorgaben bzw. Vorlagen zum Genehmigungsprozess für Nebenbeschäftigungen vorhanden waren, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf Auskünfte des Geschäftsführers sowie auf eine Abfrage des Unternehmens bei allen Mitarbeitenden zu vorhandenen Nebenbeschäftigungen. Diese wurde als Folge des bekannt gewordenen strafrechtlich relevanten Sachverhalts in einem anderen Beteiligungsunternehmen beschlossen. Bis auf wenige erklärbare Ausnahmen antwortete die gesamte Belegschaft.

Beabsichtigt eine Arbeitskraft eine Nebenbeschäftigung auszuüben, beantragt sie die Genehmigung bislang formlos beim Geschäftsführer oder der Stabstelle Personal. Bei den mitgeteilten acht Nebenbeschäftigungen war dies bei drei Mitarbeitenden der Fall.

Um Kenntnis über Nebenbeschäftigungen im Unternehmen zu erlangen, übermittelte der Geschäftsführer im Dezember 2023 per E-Mail ein Schreiben samt Meldeformular an die Belegschaft. In diesem erläuterte er, welche Tätigkeiten jedenfalls als mitteilungspflichtig gelten. Er fokussierte auf Aktivitäten, welche entgeltlich und nicht bloß sporadisch erfolgen sowie zusätzlich dazu führen können, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden in ihren betrieblichen Aufgaben zu beeinträchtigen.

Die ebenfalls angeführten ergänzenden Hinweise wiesen auf eine Genehmigungspflicht jeder Art von Nebenbeschäftigung hin. Da der Betriebsrat die ausgesendete Abfrage als zu weitreichend bzw. unklar erachtete, versendete dieser an die Mitarbeitenden zwei Wochen später eine dementsprechend geänderte Version.

Lag eine Nebenbeschäftigung vor, waren zusätzliche Details anzugeben wie Art, Ausmaß, Selbstständigkeit oder Arbeitgeber·in.

Die Kompetenz zur Erteilung einer Genehmigung bzw. Ablehnung liegt beim Geschäftsführer. Sie erfolgte in den genannten drei Fällen ausdrücklich. Zu den nur im Rahmen der Abfrage vom Dezember 2023 bekannt gewordenen Nebenbeschäftigungen erfolgte keine Rückmeldung an die Mitarbeitenden. Laut Auskunft des Geschäftsführers wird prinzipiell auf Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben der Arbeitnehmer·innen vertraut.

Bislang lagen für alle Mitarbeitenden Personalakten ausschließlich in Papierform vor. Ziel ist, diese zu digitalisieren. Die Rückmeldungen zur Abfrage vom Dezember 2023 waren in einem nur für die Geschäftsführung zugänglichen digitalen Ordner gespeichert.

Einen Überblick gemeldeter Nebenbeschäftigungen generierte der Geschäftsführer in Form einer elektronischen Liste, welche auf der Abfrage basierte. Vor der Abfrage wurden keine Maßnahmen zur Erhebung bzw. Aktualisierung solcher Tätigkeiten vorgenommen. In Mitarbeitenden-Gesprächen, welche nach Ermessen durchgeführt werden, sind Nebenbeschäftigungen nicht verpflichtend zu thematisieren. Bisher gab es laut Information des

Antrag/Meldung

Prüfung/  
Entscheidung

Dokumentation

Monitoring

Geschäftsführers auch keine Anlassfälle, um Konsequenzen aus der Nichteinhaltung von Nebenbeschäftigungsbeschränkungen zu ziehen.

## Evaluierung und Optimierung

Für Nebenbeschäftigungen sind in der VOGEWOSI keine Standardkontrollen vorgesehen. Der Geschäftsführer zeigte sich in Gesprächen mit dem Landes-Rechnungshof offen für Verbesserungsmöglichkeiten.

## Stichprobe

Im Zuge der Vorort-Kontrolle führte der Landes-Rechnungshof eine Stichprobenprüfung zur Vorgehensweise des Unternehmens bei den ihm bekanntgegebenen Nebenbeschäftigungen durch. Auf Grund der geringen Anzahl wurde eine Vollüberprüfung aller acht Fälle vorgenommen.

In den Personalakten fehlte bei der Vorort-Einschau eine vollständige Dokumentation der Nebenbeschäftigungen. Insbesondere waren sämtliche Rückmeldungen zur Abfrage sowie zwei der drei schriftlichen Genehmigungsmitteilungen dort nicht abgelegt. Die Unterlagen wurden im Zuge der Prüfung des Landes-Rechnungshofs nachgereicht. Aus ihnen war ersichtlich, dass in den Genehmigungen Widerrufsvorbehalte oder allfällige Befristungen, weitere Auflagen bzw. Bedingungen nicht ausdrücklich enthalten waren.

Obwohl in der Abfrage auch das zeitliche Ausmaß der Nebenbeschäftigungen anzugeben war, gab es in fünf von acht Fällen keine Ausführungen dazu. Etwaige Nachfragen waren ebenfalls nicht dokumentiert.

Formale Mängel

Die übermittelten Nebenbeschäftigungen ließen auf keine Berührungspunkte zum Unternehmen schließen. Auch bei den selbstständigen bzw. entgeltlichen Tätigkeiten waren augenscheinlich keine Auffälligkeiten ersichtlich.

Inhaltliche Themen

Aus den durchgeführten Prüfungshandlungen ist ersichtlich, dass das Thema Nebenbeschäftigungen in der VOGEWOSI bisher eine untergeordnete Rolle spielte. Eine Gesamtsicht über derartige Tätigkeiten wurde erst durch die Abfrage bei der Belegschaft im Dezember 2023 erlangt. Sie zeigte, dass sich die gemeldeten Aktivitäten augenscheinlich im unauffälligen Bereich befinden. Allerdings kann nach Ansicht des Landes-Rechnungshofs nicht beurteilt werden, ob insbesondere die Einschränkung der Meldung auf Aktivitäten, welche die Arbeitsleistung beeinträchtigen können, tatsächlich zur vollständigen Bekanntgabe aller relevanten Nebenbeschäftigungen geführt hat. Die Abfrage war damit einschränkender als bestehende arbeitsvertragliche Grundlagen. Er hält deshalb ein in wiederkehrenden Abständen durchgeführtes Monitoring für erforderlich. Dazu können u.a. regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräche genutzt werden. Sollten Nebenbeschäftigungen mit höherem Risiko auftreten, sind zusätzliche Recherchen durchzuführen sowie Ausmaß und Auswirkungen zu überprüfen. Generell sind Standardkontrollen zweckmäßig, um mögliche Zusammenhänge zwischen Nebenbeschäftigungen und wesentlichen Unternehmensprozessen zu analysieren.

Bewertung

Verbesserungsbedarf erkennt der Landes-Rechnungshof weiters bei Abläufen. Genehmigungen sollten Widerrufsrechte aus wichtigen Gründen, allfällige Befristungen und weitere für notwendig erachtete Auflagen bzw. Bedingungen enthalten. Idealerweise wird hierfür eine Vorlage erstellt und durchgängig angewendet. Wird auf Mitteilungen von Nebenbeschäftigten seitens der Arbeitgeberin nicht reagiert, kann dies als stillschweigende Genehmigung ausgelegt werden. Dies schmälert die Möglichkeit, allfällig steuernd Einfluss zu nehmen, damit betriebliche Interessen gewahrt bleiben. Ohne Rückmeldung fehlt auch eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Sie wurden generell in geringem Umfang zum Thema Nebenbeschäftigungen informiert. Beispiele, welche Nebenbeschäftigungen Beschränkungen unterliegen bzw. als risikobehaftet angesehen werden, oder die Zugänglichmachung von Antworten auf häufig gestellte Fragen sind hilfreich. Solche Informationen sollten leicht verfügbar gemacht werden und mit den geltenden vertraglichen Grundlagen übereinstimmen. Zur Nachverfolgung sind alle für Nebenbeschäftigungen relevanten Unterlagen im Personalakt zu dokumentieren.

10. Monitoring von Nebenbeschäftigten in wiederkehrenden Abständen durchführen
11. Genehmigung von Nebenbeschäftigungen ausdrücklich erteilen
12. In schriftlicher Genehmigungsmitteilung an Mitarbeitende Widerrufsrecht und allfällige Befristung, Auflagen bzw. Bedingungen aufnehmen, Vorlage dafür erstellen und durchgängig verwenden
13. Zusätzliche erläuternde Informationen für Mitarbeitende erarbeiten und im Intranet verfügbar machen
14. Wesentliche Schriftstücke samt Begründungen für Genehmigungen bzw. Ablehnungen von Nebenbeschäftigungen im Personalakt ablegen

Empfehlung

*Vorweg möchten wir uns für die konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit während der Prüfungsphase bedanken. Wir haben nach der Schlussbesprechung am 25.4.2024 den Prüfungsrohbericht nochmals aufmerksam studiert; fürs Unternehmen relevante Ergänzungen des Berichts sind aus unserer Sicht nicht notwendig. Wir beabsichtigen, die dargelegten Empfehlungen bestmöglich zu erfüllen.*

Stellungnahme



Bregenz, im Mai 2024

Die Direktorin  
Dr.<sup>in</sup> Brigitte Egglar-Bargehr

# Anhang

## Leitfaden zum Umgang mit Nebenbeschäftigungen in Beteiligungsunternehmen im Anwendungsbereich des VCGK

| Prozess                   | Maßnahmen  | Ergebnis   |
|---------------------------|--|--|
| Regelungen erstellen      | Risiken identifizieren<br>Beschränkungen festlegen           | Risiken sind bekannt und bewertet<br>Arbeitsvertrag enthält klare Nebenbeschäftigungsklausel, zumindest sind darin Meldepflichten für entgeltliche und Genehmigungen für risikobehaftete Nebenbeschäftigungen vorgesehen |
|                           | Verantwortlichkeiten definieren                              | Zuständigkeiten im Unternehmen sind eindeutig, Rechte und Pflichten sind verschriftlicht   |
|                           | Ablauf gestalten   | Passender Workflow ist implementiert, strenge Beurteilungskriterien sind definiert, standardisiertes Melde-/Antragsformular wurde erstellt   |
| Regelungen kommunizieren  | Mitarbeitende informieren                                    | Interne Vorgaben werden z.B. im Intranet erläutert, Beurteilungskriterien sind bekannt, Melde-/Antragsformular ist verpflichtend anzuwenden und fragt wesentliche Informationen ab                                       |
|                           | Laufend sensibilisieren                                      | Thema Nebenbeschäftigung ist Gegenstand von relevanten Dokumenten wie z.B. Verhaltenskodex und wird regelmäßig in Schulungen thematisiert  |
| Prüfen und Entscheiden    | Formular einreichen  | Leicht zugängliches Formular wird verwendet  |
|                           | Einzelfall überprüfen  | Vollständigkeit der Angaben ist geprüft, für notwendig erachtete Recherchen sind durchgeführt  |
|                           | Entscheiden und schriftlich mitteilen                        | Beurteilungskriterien werden angewendet, schriftliche Entscheidungsmitteilung enthält Widerrufsvorbehalt aus wichtigen Gründen und erforderliche Auflagen bzw. Bedingungen   |
|                           | In Personalakt dokumentieren                                 | Wesentliche Schritte und Entscheidungsbegründung sind dokumentiert   |
| Monitoring sicherstellen  | Überblick über Nebenbeschäftigungen herstellen               | Nebenbeschäftigungen sind bekannt und auswertbar   |
|                           | Aktualität wiederkehrend überprüfen                          | Nebenbeschäftigungsabfrage ist Bestandteil aller Mitarbeitenden-Gespräche, Befristungen sowie Auflagen und Bedingungen sind kontrolliert   |
|                           | Bei höherem Risiko Ausmaß und Auswirkungen erneut beurteilen | Einschätzung des Risikos ist auf aktuellem Stand, dieses ist weiterhin minimiert   |
|                           | Auf Nichteinhaltung der Regelungen reagieren                 | Im Anlassfall wurde vom Widerrufsrecht Gebrauch gemacht oder andere Maßnahmen sind gesetzt   |
| Evaluieren und Optimieren | Standardkontrollen durchführen                               | Analysen und Auswertungen sind erstellt  |
|                           | Anpassungsbedarf festlegen                                   | Notwendige Änderungen sind erkannt   |
|                           | Optimierungen vornehmen                                      | System wird laufend verbessert   |

Hinweise siehe nächste Seite

Darstellung Landes-Rechnungshof

#### Hinweise zum Leitfaden:

- Im Fokus des Leitfadens stehen Mitarbeitende, auf deren Beschäftigungsverhältnisse das Angestelltengesetz bzw. das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz zur Anwendung gelangt. Für Leitungsorgane gibt es gesonderte rechtliche Vorgaben.
- Unter Nebenbeschäftigung wird im Wesentlichen jede selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit verstanden, bei welcher der hauptarbeitgebende Betrieb nicht Vertragspartei ist.
- Nebenbeschäftigungen können insbesondere dann risikobehaftet sein, wenn sie selbstständig ausgeübt werden, konkurrenzierend sind, die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen gefährden, Arbeitspflichten beeinträchtigen oder sich sonst abträglich auf das bestehende Beschäftigungsverhältnis auswirken. Dies ist z.B. der Fall, wenn die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen nicht sichergestellt ist, Interessenkonflikte oder Rufschädigungen auftreten können.
- Über den Leitfaden hinausgehende Maßnahmen sind möglich, soweit sie risikoangemessen und rechtlich zulässig sind.
- Durch neue Literatur und Judikatur zur aktuellen Novelle des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes können sich zukünftig Änderungen ergeben. Diese sind daher laufend zu beobachten.

# Abkürzungsverzeichnis

---

|                   |  |
|-------------------|--|
| AG                | Aktiengesellschaft   |
| Energienetze GmbH | Vorarlberger Energienetze GmbH   |
| GmbH              | Gesellschaft mit beschränkter Haftung                                  |
| n.n.v.            | noch nicht vorhanden   |
| Tourismus GmbH    | Golm Silvretta Lünensee Tourismus GmbH                                 |
| VCGK              | Vorarlberger Corporate Governance Kodex                                |
| VOGEWOSI          | Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH. |