

# **Bericht über die Richtlinie für Dienstverträge von Managerinnen und Managern**

## **Anschrift**

Landesrechnungshof

6020 Innsbruck, Eduard-Wallnöfer-Platz 3

Telefon: 0512/508-3030

Fax: 0512/508-743035

E-mail: [landesrechnungshof@tirol.gv.at](mailto:landesrechnungshof@tirol.gv.at)

## **Impressum**

Erstellt: Dezember 2014 - April 2015

Herstellung: Landesrechnungshof

Redaktion: Landesrechnungshof

Herausgegeben: LR-0122/82, 20.7.2015

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
BGBI. Nr.	Bundesgesetzblatt Nummer
gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls
id(g)F	in der (geltenden) Fassung
idR	in der Regel
LGBl. Nr.	Landesgesetzblatt Nummer
LRH	Landesrechnungshof
LRHD	Landesrechnungshofdirektor
i.S.	im Sinne
lt.	laut
lit.	litera
Mio.	Million(en)
rd.	rund
RH	Rechnungshof
sog.	sogenannt
TirLRHG	Tiroler Landesrechnungshofgesetz
u.a.	unter anderem
v.a.	vor allem
v. H.	von Hundert
VPI	Verbraucherpreisindex
VZÄ	Vollzeitäquivalent
z.B.	zum Beispiel



# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1.</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Rechtliche Grundlagen .....</b>	<b>2</b>
	2.1. Stellenbesetzungsgesetz und Bundes-Vertragsschablonenverordnung.....	2
	2.2. Der Regierungsbeschluss über die ManagerInnen-Richtlinie .....	5
<b>3.</b>	<b>Regelungsinhalte der ManagerInnen-Richtlinie.....</b>	<b>8</b>
	3.1. Entgelthöhe und Entgeltobergrenzen.....	8
	3.2. Bezugsbestandteile .....	13
	3.3. Sonstige Vertragselemente.....	15
	3.4. Vergleich mit den Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes sowie der Bundes-Vertragsschablonenverordnung.....	17
<b>4.</b>	<b>Die Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie in Gesellschaften und Fonds .....</b>	<b>19</b>
	4.1. Zuständigkeiten für die Umsetzung.....	21
	4.2. Festlegung des Prüfumfangs .....	24
	4.3. Besetzung der Leitungsorgane - Auswahlverfahren.....	25
	4.4. Seit Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossene Verträge (Neue Verträge)....	26
	4.5. Vor Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossene Verträge (Altverträge) - Wiederbestellungen .....	29
	4.6. Zusätzliche Feststellungen .....	32
<b>5.</b>	<b>Die Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie in Vereinen und Einrichtungen ...</b>	<b>34</b>
	5.1. Festlegung des Geltungsbereichs.....	34
	5.2. Bisherige Umsetzung.....	36
<b>6.</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>43</b>

*Stellungnahme der Regierung*



# Bericht über die Richtlinie für Dienstverträge von Managerinnen und Managern

## 1. Einleitung

---

Die Tiroler Landesregierung beschloss am 12.6.2012 die „Richtlinie für Dienstverträge von Managerinnen und Managern“ (kurz: ManagerInnen-Richtlinie), mit der eine Selbstbindung des Landes Tirol bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Dienstverträgen mit ManagerInnen in landeseigenen oder landesnahen Einrichtungen erfolgte. Die ManagerInnen-Richtlinie regelt dabei v.a. die Festlegung von Entgeltobergrenzen sowie weitere Gehalts- und Vertragsbestandteile.

Initiativprüfung	Der LRH überprüfte auf eigene Initiative rd. 2,5 Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie, wie die Richtlinie beim Abschluss von ManagerInnendienstverträgen umgesetzt wurde.
Prüfungsumfang	Der Schwerpunkt der Prüfung durch den LRH lag auf der Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie bei den direkten Beteiligungen des Landes Tirol. Die Prüfung des LRH umfasste aber auch andere Einrichtungen, die vom Geltungsbereich der Richtlinie umfasst sind. Neben der Prüfung der Einhaltung der ManagerInnen-Richtlinie bei Vertragsabschlüssen nahm der LRH darüber hinaus in ausgewählten Einrichtungen auch eine Überprüfung der Bestellvorgänge nach dem Stellenbesetzungsgesetz vor.
Prüfungszeitraum	Die Prüfung bezog sich hauptsächlich auf den Zeitraum nach Einführung der Richtlinie. Zu Vergleichszwecken wurden auch ältere Verträge und Unterlagen zu Bestellungen überprüft.
Prüfungszuständigkeit	Die Prüfungszuständigkeit des LRH begründet sich in § 1 Abs. 1 lit. a, b und e TirLRHG, LGBl. Nr. 18/2003 idF. LGBl. Nr. 20/2013.
Prüfungsauftrag und Prüfungsdurchführung	Der LRHD hat mit Prüfungsauftrag vom 24.11.2014 eine „Allgemeine Prüfung“ der Dienstverträge von Managerinnen und Managern angeordnet. Eine Prüferin und ein Prüfer haben in der Zeit von Dezember 2014 bis Mitte April 2015 die Prüfung durchgeführt und dabei v.a. Einsicht in die Akten der Abteilung Justizariat im Amt der Tiroler Landesregierung genommen. Zusätzliche Informationen wurden

punktuell von anderen Abteilungen und Sachgebieten im Amt der Tiroler Landesregierung sowie von Landesunternehmen eingeholt.

### Datenschutz

Den PrüferInnen des LRH wurden zur Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrages alle angeforderten Informationen und Daten (einschließlich personenbezogener Daten) zur Verfügung gestellt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird im vorliegenden Bericht jedoch bewusst auf die Veröffentlichung personenbezogener Daten verzichtet.

## **2. Rechtliche Grundlagen**

---

Bei der Bestellung von ManagerInnen von „staatsnahen“ Gesellschaften oder Einrichtungen sind neben den gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen (GmbHG, AktG), die auch für private Unternehmen gelten, zusätzliche Regelungen zu beachten. Dazu gehören das Stellenbesetzungs- und das Gleichbehandlungsgesetz sowie die Bundes-Vertragsschablonenverordnung und auf Tiroler Landesebene die gegenständliche Richtlinie für Dienstverträge von Managerinnen und Managern.

Die Zielsetzungen dieser Regelungen liegen in der Sicherstellung transparenter und fairer Bestellvorgänge von Leitungsorganen sowie in der Vorgabe eines Rahmens für die Ausgestaltung der Dienstverträge mit den Leitungsorganen. Innerhalb dieses Rahmens sollen den betroffenen Einrichtungen Gestaltungsspielräume verbleiben, um Unterschieden im Unternehmensgegenstand, der Rechtsform, der Mitarbeiterzahl, des Finanzvolumens, etc., Rechnung tragen zu können.

### **2.1. Stellenbesetzungsgesetz und Bundes-Vertragsschablonenverordnung**

---

Das „Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgesetz, BGBl. I Nr. 26/1998 idF. BGBl. I Nr. 35/2012)“ regelt zwei Themenbereiche:

- die Bestellung von Leitungsorganen sowie
- die Grundlagen für die Festlegung von Vertragsinhalten.



### Bestellung von Leitungsorganen

Die Regelungen für die Bestellung von Leitungsorganen (Vorstandsmitglieder, GeschäftsführerInnen) gelten für Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen. Damit erstreckt sich der Geltungsbereich auch auf die Länder, da der Kontrolle durch den RH nicht nur Unternehmen des Bundes, sondern auch der Länder und der Gemeinden unterliegen.

Der konkrete Geltungsbereich ergibt sich aus § 15 Abs. 1 Rechnungshofgesetz 1948 (BGBl. Nr. 144/1948 idF. BGBl. I Nr. 111/2010), wonach dem RH die Überprüfung der Gebarung von Unternehmungen obliegt, an denen das Land allein oder gemeinsam mit anderen der Zuständigkeit des RH unterliegenden Rechtsträgern mit mindestens 50 v. H. des Stamm-, Grund- oder Eigenkapitals beteiligt ist oder die das Land allein oder gemeinsam mit anderen solchen Rechtsträgern betreibt.

Weiters obliegt es dem RH jene Unternehmungen zu überprüfen, die das Land allein oder gemeinsam mit anderen der Zuständigkeit des RH unterliegenden Rechtsträgern durch finanzielle oder sonstige wirtschaftliche oder organisatorische Maßnahmen tatsächlich beherrscht.

Die Zuständigkeit des RH erstreckt sich dabei auf Unternehmungen jeder Stufe, bei denen diese Voraussetzungen vorliegen.

### öffentliche Ausschreibung

Für die der Kontrolle des RH unterliegenden Unternehmungen im Landesbereich gilt daher, dass der Besetzung von Mitgliedern des Leitungsorgans (Vorstandsmitglieder, GeschäftsführerInnen) eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen hat, die den Vorschriften des Stellenbesetzungsgesetzes entspricht. Demgemäß sind in der Ausschreibung die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Hinblick auf die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben erwartet werden, anzugeben. Die Aufgaben des Inhabers der ausgeschriebenen Stelle sind ebenfalls anzuführen. Die Ausschreibung ist im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und zumindest in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung zu veröffentlichen, die Bewerbungsfrist hat mindestens einen Monat zu betragen.

BewerberInnen haben in der Bewerbung die Gründe anzuführen, die sie für die Besetzung dieser Stelle als geeignet erscheinen lassen. Die Besetzung hat ausschließlich auf Grund der Eignung (fachliche Vorbildung, bisherige Berufserfahrung, Fähigkeit zur Menschenführung, organisatorische Fähigkeiten, persönliche Zuverlässigkeit) der BewerberInnen zu erfolgen und ist - ebenso wie die Ausschreibung - zu veröffentlichen.

Durch diese Bestimmungen soll ein nachvollziehbares Bestellungsverfahren auf der Grundlage einer öffentlichen Ausschreibung erreicht werden.

Angabe des  
Mindestentgeltes

Entsprechend dem im Gleichbehandlungsgesetz<sup>1</sup> normierten Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ist in einer Ausschreibung auch das auf Grund kollektiver Rechtsgestaltung (Gesetz, Kollektivvertrag) geltende Mindestentgelt für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz anzugeben. In Wirtschaftsbereichen, in denen es kein derartig geregeltes Mindestentgelt gibt, ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Vertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll. Aufgrund einer Ausnahmebestimmung gilt diese Verpflichtung allerdings nicht für GeschäftsführerInnen und Vorstandsmitglieder von Unternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft und leitende Angestellte in Unternehmen mit anderer Rechtsform, denen dauernd maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht.

Ausgestaltung  
der Verträge

Das Stellenbesetzungsgesetz enthält darüber hinaus auch Bestimmungen über die Ausgestaltung der Verträge mit den Mitgliedern des Leitungsorgans.

Während die Bestimmungen über das Ausschreibungsverfahren eine unmittelbare Geltung auch für die Länder haben, betreffen die Bestimmungen über die Vertragsinhalte nur Unternehmungen, bei denen die finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer ist, als die Summe der Beteiligung anderer Gebietskörperschaften. Dabei normiert das Stellenbesetzungsgesetz die Verpflichtung der Bundesregierung, sog. Vertragsschablonen zu beschließen, denen in der Folge die Verträge zur Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans zu entsprechen haben. Die Bundesregierung hat dieser Verpflichtung durch Erlassung der Bundes-Vertragsschablonenverordnung<sup>2</sup> entsprochen.

Auf die Unternehmungen im Landesbereich findet diese Bundes-Verordnung keine Anwendung (auch wenn das jeweilige Unternehmen der Kontrolle des RH unterliegt). Das Stellenbesetzungsgesetz enthält in einer Verfassungsbestimmung die Ermächtigung für die Landesgesetzgebung, gleichartige Regelungen auf dem Gebiet des Zivilrechts für diese Unternehmungen zu erlassen.

Der Tiroler Landesgesetzgeber hat von dieser Ermächtigung bis April 2015 keinen Gebrauch gemacht.

---

<sup>1</sup> Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, idgF

<sup>2</sup> Bundes-Vertragsschablonenverordnung, BGBl. II Nr. 254/1998, geändert durch BGBl. II Nr. 66/2011

Bericht  
Rechnungshof 2011

Im Jahr 2011 hat der RH den Bericht „Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), Reihe Bund 2011/07, erstellt. Zu diesem Zeitpunkt hatten einige Bundesländer einschließlich des Landes Tirol noch keine eigenen Regelungen für Vertragsschablonen erlassen. Der RH erachtete es, unter Berufung auf die „gebotene Transparenz der Struktur und Gestaltung der Managerverträge sowie die Grundsätze der Corporate Governance“, für naheliegend, Regelungen betreffend Vertragsschablonen zu erlassen, und empfahl, bis dahin für die inhaltliche Ausgestaltung der Managerverträge öffentlicher Unternehmen die Bestimmungen der Bundes-Vertragsschablonenverordnung - im Sinne einer „best practice“ - heranzuziehen.

Die Tiroler Landesregierung teilte im Rahmen ihrer Stellungnahme zum Rechnungshofbericht mit, dass „sich die Beteiligungsgesellschaften des Landes Tirol beim Abschluss von Managerverträgen schon bisher im Wesentlichen an der Bundes-Vertragsschablonenverordnung orientiert hätten. In Einzelfällen begründete Abweichungen seien nach dieser Verordnung zulässig. Die Empfehlung sei daher bereits weitgehend umgesetzt. Vor diesem Hintergrund werde das Land Tirol auch die Empfehlung des RH, in allen Ländern Regelungen betreffend Vertragsschablonen zu erlassen, prüfen.“

## **2.2. Der Regierungsbeschluss über die ManagerInnen-Richtlinie**

---

Regierungs-  
beschluss

In der Folge beschloss die Tiroler Landesregierung am 12.6.2012 eine „Richtlinie für Dienstverträge von Managerinnen und Managern“, die im Wesentlichen die Grundlagen für die Bemessung der Entgelte einschließlich der Festlegung von Entgeltobergrenzen sowie die Zulässigkeit weiterer Vertragsbestandteile regelt.

Dem Text der Richtlinie ist eine ausführliche Begründung - vergleichbar mit „erläuternden Bemerkungen“ zu einem Gesetzestext - beigelegt, die als Interpretationshilfe herangezogen werden kann.

Wie in diesen Erläuterungen dargelegt wird, orientiert sich die Richtlinie an der Bundes-Vertragsschablonenverordnung, „berücksichtigt aber auch Eigenheiten, Erfordernisse und Erfahrungen des Landes Tirol. Ein gewisser selbständiger Gestaltungsspielraum soll gewahrt bleiben, insbesondere dort, wo die Bundes-Vertragsschablonenverordnung für Tirol unangemessene Regelungen (wie z.B. betreffend Zusatzpensionen oder Abfertigungen) vorsieht.“

Die Richtlinie ist - im Rahmen des festgelegten Geltungsbereichs - seit 1.7.2012 für alle neu abgeschlossenen Dienstverträge anzuwenden. Auf bestehende Dienstverträge findet diese Richtlinie keine Anwendung. Allerdings ist explizit vorgesehen, dass die Richtlinie bei Vertragsverlängerungen anzuwenden ist.

### Bindungswirkung

Bezüglich der Bindungswirkung der Richtlinie wird in den Erläuterungen ausgeführt, dass durch den Regierungsbeschluss „eine Selbstbindung des Landes in der Wahrnehmung seiner Eigentümer- oder Mitwirkungsfunktion in den landeseigenen oder landesnahen Gesellschaften und Einrichtungen erfolgt. Die gegenständlichen Richtlinien sind für die Landesregierung, ihre Mitglieder und die ihnen nachgeordneten Organe der Verwaltung mit Beschlussfassung durch die Landesregierung normativ bindend.“

Die konkrete Zuständigkeit und damit auch die Verantwortlichkeit zur Umsetzung der Richtlinie können allerdings nicht losgelöst von sonstigen rechtlichen Bestimmungen gesehen werden. Dabei sind auf Grund des umfassenden Geltungsbereiches der Richtlinie unterschiedliche Regelungssysteme zu beachten, insbesondere die maßgeblichen gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen für Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, an denen das Land Tirol beteiligt ist.

Im Vorfeld der Beschlussfassung der Regierung wurde auch die Frage einer möglichen Erlassung eines Landesgesetzes thematisiert. Ein Argument für die Schaffung von Richtlinien in Form eines Regierungsbeschlusses lag in der „einfacheren“ Möglichkeit der Beschlussfassung und damit auch der Abänderbarkeit. Hinsichtlich der Bindungswirkung und damit der Durchsetzbarkeit der Regelung wird in den Erläuterungen der Richtlinie darauf hingewiesen, dass auch ein Landesgesetz nur Selbstbindungswirkung hätte.

### Zuständigkeit im Amt der Tiroler Landesregierung

Der Text der ManagerInnen-Richtlinie wurde von der im Amt der Tiroler Landesregierung für zivilrechtliche Angelegenheiten zuständigen<sup>3</sup> Abteilung Justizariat erarbeitet. Der Abteilung kommt auch eine in der Richtlinie normierte „Prüfkompetenz“ zu. So ist - vor Abschluss des Dienstvertrages - der betreffende Vertragsentwurf der Abteilung Justizariat zur Prüfung, ob die Richtlinie über die ManagerInnen-Dienstverträge eingehalten wurde, vorzulegen. Wurden die Richtlinien in einer oder mehreren Bestimmungen nicht eingehalten, ist die Verbesserung des Vertrages hinsichtlich seiner Richtlinienkonformität zu veranlassen.

---

<sup>3</sup> Verordnung des Landeshauptmannes vom 15. Oktober 2013 über die Geschäftseinteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung

- Geltungsbereich
- Der Geltungsbereich der Richtlinie knüpft - im Gegensatz zum Stellenbesetzungsgesetz und zur Bundes-Vertragsschablonenverordnung - nicht an den Begriff „Unternehmen“, sondern - mit Ausnahme des Geltungstatbestandes lt. e) - an die Rechtsform an. Die Richtlinie gilt für
- a. Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die im gänzlichen oder mehrheitlichen Eigentum des Landes Tirol stehen,
  - b. Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, an denen das Land Tirol mittelbar zumindest mehrheitlich beteiligt ist,
  - c. öffentliche Fonds, die durch das Land Tirol eingerichtet wurden,
  - d. Vereine, die das Land Tirol unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beherrscht sowie
  - e. Einrichtungen, deren Rechtsträger mit mindestens 50 % unmittelbar oder mittelbar vom Land Tirol finanziert werden.

Hinweis -  
Regelungslücke

Der LRH weist in diesem Zusammenhang auf eine bestehende Regelungslücke bezüglich der Unternehmen im Gemeindeeigentum hin. Dies hat bereits der RH in seinem Bericht thematisiert. Auf Grund des jeweils unterschiedlich geregelten Geltungsbereiches unterliegen Unternehmen im Gemeindeeigentum zwar der Kontrolle durch den RH und somit dem Stellenbesetzungsgesetz, die Bundes-Vertragsschablonenverordnung sowie die „Landesschablonen“ kommen jedoch nicht zur Anwendung. Der RH empfahl daher, in die (künftigen) Regelungen betreffend Vertragsschablonen der Länder auch Unternehmen im Gemeindeeigentum einzubeziehen.

Der LRH stellt fest, dass diese Regelungslücke in Tirol nach wie vor besteht. So unterliegt z.B. die Innsbrucker Kommunalbetriebe Aktiengesellschaft<sup>4</sup> zwar dem Stellenbesetzungsgesetz, aber weder der Bundes-Vertragsschablonenverordnung noch der ManagerInnen-Richtlinie. Eine Regelung der ManagerInnenbezüge für Unternehmen von Gemeinden könnte allerdings nicht in Form eines Regierungsbeschlusses erfolgen, sondern bedarf eines Landesgesetzes.

---

<sup>4</sup> Aktionäre der Innsbrucker Kommunalbetriebe Aktiengesellschaft sind zu 50 % +1 Aktie die Stadt Innsbruck und zu 50 % - 1 Aktie ein Unternehmen des Landes Tirol (TIWAG - Tiroler Wasserkraft AG)

### **3. Regelungsinhalte der ManagerInnen-Richtlinie**

Die ManagerInnen-Richtlinie enthält Regelungen über die Grundlagen für die Bemessung der Entgelthöhe (Höhe des Bruttomonatsgehaltes) und deren Obergrenzen sowie über weitere Inhalte der ManagerInnenverträge.

#### **3.1. Entgelthöhe und Entgeltobergrenzen**

Um ein abgestuftes System für die Bemessung des Entgelts von Führungskräften zu schaffen, ist generell die Festlegung von Parametern erforderlich. Die ManagerInnen-Richtlinie baut dazu auf zwei maßgeblichen Kennzahlen auf:

- die MitarbeiterInnenzahl i.S. von Vollzeitäquivalenten und
- die Betriebsleistung des Unternehmens.

Die Betriebsleistung definiert sich als Summe aus Umsatzerlösen, Bestandsveränderungen, aktivierten Eigenleistungen und sonstigen Erträgen.

Die konkrete Regelung der Entgeltbemessung ist in der ManagerInnen-Richtlinie für marktgängige und nicht marktgängige Unternehmen grundsätzlich unterschiedlich gestaltet.

##### **3.1.1. Entgelthöhe für geschäftsführende Organe marktgängiger Unternehmen**

Marktgängige Unternehmen im Sinne der Richtlinie sind Unternehmen, die nach ihrem Unternehmensgegenstand und Zweck zumindest überwiegend im freien Wettbewerb auf regionalen, nationalen oder internationalen Märkten Dienstleistungen oder Produkte anbieten oder Aufgaben wahrnehmen. Im Zweifel handelt es sich bei Gesellschaften um marktgängige Unternehmen.

Die Regelung betreffend die Entgelthöhe für geschäftsführende Organe marktgängiger Unternehmen verweist zunächst allgemein auf die Parameter „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ des Unternehmens, nach denen sich das Bruttomonatsgehalt richtet. Konkrete Entgeltobergrenzen werden nicht festgelegt, vielmehr hat sich das Bruttomonatsgehalt an den in der jeweiligen Branche üblichen Bruttomonatsgehältern ohne Einrechnung allfälliger Prämien, Vergünstigungen und sonstiger in der jeweiligen Branche üblichen Bezugsbestandteile zu orientieren. Ebenso ist auf die bisher im jeweiligen Unternehmen üblichen Bruttomonatsgehälter Bedacht zu nehmen.

Wie in den Erläuterungen ausgeführt wird, sollen diese Bestimmungen die Bestellung von qualifiziertem Personal mit entsprechendem Knowhow und Markterfahrung ermöglichen, v.a. auch in Hinblick auf ManagerInnen, die bereits in vergleichbaren Unternehmen erfolgreich tätig waren.

### **3.1.2. Entgelthöhe für geschäftsführende Organe nicht markt-gängiger Unternehmen**

Als nicht marktgängige Unternehmen im Sinne der Richtlinie gelten jene Einrichtungen, die auf Grund der Sozial-, Gesundheit-, Kultur-, oder Bildungsverantwortung bzw. des Gemeinwohles im Eigentum oder Einflussbereich des Landes Tirol stehen. Diese Einrichtungen benötigen in der Regel einen Deckungsbeitrag öffentlicher Rechts-träger. Darunter fallen:

- Öffentliche Fonds, Vereine sowie Gesellschaften, welche zum Zweck der Ausgliederung spezifischer öffentlicher Aufgaben ge-gründet wurden,
- Gesellschaften oder Einrichtungen, die überwiegend öffentlich finanziert werden,
- Gesellschaften oder Einrichtungen, die aufgrund ihres Unter-nehmensgegenstandes oder Unternehmenszweckes auf einen be-stimmten Kundenkreis bzw. räumlich auf bestimmte Territorien be-schränkt sind.

Unternehmens-  
klassen

Für die Bemessung des Entgelts von geschäftsführenden Organen nicht marktgängiger Unternehmen werden in der ManagerInnen-Richtlinie entsprechend der Ausprägung der beiden Parameter „Mit-arbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ des Unternehmens drei Klassen von Unternehmen definiert und für jede Unternehmensklasse eine Entgeltobergrenze festgelegt. Damit soll den unterschiedlichen Größen der Unternehmen sowie den Aufgaben und Verantwortungsbereichen der geschäftsführenden Organe Rechnung getragen werden.

Auf Grund dieser Regelungssystematik stellt sich die Frage, ob ein Unternehmen der höheren Klasse zuzurechnen ist, wenn nur einer der beiden Parameter den jeweiligen Grenzwert übersteigt oder ob beide Parameter über den Grenzwerten liegen müssen. Der LRH hat dazu festgestellt, dass es nach Interpretation der Abteilung Justiziari-at ausreicht, wenn ein Parameter über dem jeweiligen Grenzwert liegt. Diese Sichtweise ist allerdings vom Wortlaut der Regelung nicht eindeutig gedeckt.

## Regelungsinhalte der ManagerInnen-Richtlinie

**Anregung** Der LRH regt daher an, im Rahmen einer allfälligen Anpassung der ManagerInnen-Richtlinie die Zuordnungsbestimmungen zu den definierten Unternehmensklassen klar zu formulieren.

**Entgeltobergrenzen** Für die festgelegten Unternehmensklassen wurden jeweils Entgeltobergrenzen festgelegt. Dabei soll sich, ausgehend von dem Umstand, dass eine „reale oder zumindest atmosphärische Nähe zu den öffentlichen Aufgaben besteht“, die Entgeltbemessung „grundsätzlich an jener der öffentlichen Organe orientieren.“

Die Richtlinie hat daher die maximale Höhe des monatlichen Bruttoentgelts mit dem Bezug des Landeshauptmannes begrenzt, von dem ein - für die einzelnen Unternehmensklassen unterschiedlich hoher - Betrag in Abschlag gebracht wird.

Die folgende Tabelle zeigt die Systematik dieser Regelung:

<b>Unternehmensklasse</b>	<b>Mitarbeiterzahl</b>		<b>Betriebsleistung</b>	<b>maximale Entgelthöhe</b>
<b>Klasse 1</b>	nicht mehr als 30 VZÄ	oder	nicht mehr als 10 Mio. €	Bezug LH abzüglich € 7.000
<b>Klasse 2</b>	nicht mehr als 200 VZÄ	oder	nicht mehr als 50 Mio. €	Bezug LH abzüglich € 3.000
<b>Klasse 3</b>	mehr als 200 VZÄ	oder	mehr als 20 Mio. €	Bezug LH

Tab. 1: Systematik zur Bestimmung der maximalen Entgelthöhe je Unternehmensklasse

**Differenzierung innerhalb der Unternehmensklassen** Entsprechend der Festlegung der einzelnen Klassen können sich die jeweils zuzuordnenden Unternehmen hinsichtlich der Parameter „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ stark unterscheiden. So umfasst die Unternehmensklasse 2 ein Unternehmen mit nur 31 VZÄ und einer Betriebsleistung von 7 Mio. € ebenso wie ein sechsmal größeres Unternehmen mit 186 VZÄ und einer Betriebsleistung von 42 Mio. €.

Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, sieht die Richtlinie vor, dass auch innerhalb der Unternehmensklassen bei der Bestimmung der Entgelthöhe für GeschäftsführerInnen die Parameter „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ berücksichtigt werden können. Dadurch kann eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung erreicht werden.



Die Richtlinie stellt zudem klar, dass die Entgeltobergrenzen „ausgeschöpft werden können, aber nicht müssen.“ Mit dieser Formulierung soll vermieden werden, dass aus der Richtlinie Argumente für einen „Anspruch“ auf ein Entgelt in der maximal zulässigen Höhe abgeleitet werden.

### Wertanpassung der Entgeltobergrenzen

Aus dem in der Richtlinie festgelegten Regelungsmechanismus folgt im Zeitablauf eine Wertanpassung der Entgeltobergrenzen. Dabei ergibt sich die Steigerung des Bezuges des Landeshauptmannes aus den dafür gültigen gesetzlichen Bestimmungen. Für die Abschlagsbeträge (in Höhe von € 7.000 und € 3.000) wurde in der Richtlinie eine Indexierung nach dem verlaublichen Verbraucherpreisindex 2010 normiert, Ausgangsbasis ist die für Juli 2012 verlaubliche Indexzahl.

Die Bezüge der politischen Organe des Landes und somit auch des Landeshauptmannes sind im Tiroler Landes-Bezügegesetz<sup>5</sup> geregelt, das in Form einer „Gehaltspyramide“ abgestufte Bezüge für die verschiedenen Organe normiert. Die Höhe der Bezüge bemisst sich dabei in einem - für die einzelnen Organe unterschiedlichen - Prozentsatz des so genannten Ausgangsbetrages. Der Bezug für den Landeshauptmann ist mit 180 % des Ausgangsbetrages festgelegt.

Die Wertanpassung dieser Bezüge beruht grundsätzlich auf einer „Anpassungsautomatik“ an bundesrechtliche Normen<sup>6</sup>, die eine Erhöhung des Ausgangsbetrages entsprechend dem vom Präsidenten des RH im Amtsblatt zur Wiener Zeitung kundgemachten „Anpassungsfaktor“ vorsieht. Der Faktor entspricht der Inflationsrate des Vorjahres oder der ASVG-Pensionserhöhung des laufenden Jahres, je nachdem welcher Wert niedriger ist.

Unabhängig vom jeweiligen Anpassungsfaktor haben die Gebietskörperschaften in den letzten Jahren - allerdings in unterschiedlicher Weise - die Erhöhung der Bezüge der politischen Organe sistiert („Nulllohnstunden“). Auch in Tirol wurden die Bezüge nicht jährlich erhöht. Somit belief sich der Bezug des Landeshauptmannes in den Jahren 2012 und 2013 auf jeweils € 15.158,02 und erhöhte sich im Jahr 2014 um 1 % auf € 15.311,25.

<sup>5</sup> Tiroler Landes-Bezügegesetz 1998, idgF

<sup>6</sup> Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre, BGBl. I Nr. 64/1997, idgF

Damit ergaben sich folgende Entgeltobergrenzen für die ManagerInnenbezüge nicht marktgängiger Unternehmen:

	2012	2013	Veränderung zum Vorjahr	2014	Veränderung zum Vorjahr
<b>Klasse 1</b>			in %		in %
LH Bezug	15.158,02	15.158,02	0,0%	15.311,25	1,0%
Abschlag	7.000,00	7.147,00	2,1%	7.282,79	1,9%
<b>Entgelt</b>	<b>8.158,02</b>	<b>8.011,02</b>	<b>-1,8%</b>	<b>8.028,46</b>	<b>0,2%</b>
<b>Klasse 2</b>					
LH Bezug	15.158,02	15.158,02	0,0%	15.311,25	1,0%
Abschlag	3.000,00	3.063,00	2,1%	3.121,20	1,9%
<b>Entgelt</b>	<b>12.158,02</b>	<b>12.095,02</b>	<b>-0,5%</b>	<b>12.190,05</b>	<b>0,8%</b>
<b>Klasse 3</b>					
<b>LH Bezug</b>	<b>15.158,02</b>	<b>15.158,02</b>	<b>0,0%</b>	<b>15.311,25</b>	<b>1,0%</b>

Tab. 2: Entwicklung der Entgeltobergrenzen für die ManagerInnenbezüge (Beträge in €)

Die Tabelle zeigt die Auswirkungen der für die Unternehmensklassen 1 und 2 festgelegten Berechnungsmethode:

Im Jahr 2013 ist der Landeshauptmann-Bezug im Vergleich zum Vorjahr nicht gestiegen, die Abschlagsbeträge haben sich aufgrund der Indexierung jedoch erhöht, sodass die zulässigen Höchstbeträge im Vergleich zum Vorjahr gesunken sind. Zudem hat sich auf Grund der unterschiedlichen Höhe der Abschlagsbeträge dieser Effekt in der Unternehmensklasse 1 stärker ausgewirkt.

Im Jahr 2014 hat die Erhöhung des Landeshauptmann-Bezuges um 1 % zwar auch zu einer Erhöhung der zulässigen Höchstbeträge gegenüber dem Jahr 2013 geführt, das „Niveau“ des Jahres 2012 wurde jedoch nur in der Unternehmensklasse 2 erreicht.

### Bewertung

Nach Ansicht des LRH sind diese unterschiedlichen Auswirkungen auf die Unternehmensklassen 1 und 2 sachlich nicht begründet. Um diesen Effekt zu vermeiden, könnte eine Staffelung der Entgeltobergrenzen durch die Festlegung eines abgestuften Prozentsatzes der Bemessungsgrundlage (LH-Bezug) erfolgen. Eine derartige Regelung hätte zudem den Vorteil einer einfacheren Berechenbarkeit.

Anregung                      Der LRH regt daher an, die Bestimmungen der ManagerInnen-Richtlinie über die Wertanpassung der Entgeltobergrenzen neu zu regeln.

### **3.2. Bezugsbestandteile**

---

Hinweis                        Der LRH weist darauf hin, dass im Text der Richtlinie die Begriffe „Entgeltbestandteile“ und „Bezugsbestandteile“ synonym verwendet werden. Im Sinne einer einheitlichen Formulierung verwendet der LRH nur den Begriff „Bezugsbestandteile“.

All-inclusive-  
Vergütung                      Entsprechend der expliziten Festlegung der Richtlinie stellt das Entgelt (Bruttomonatsbezug) vollbeschäftigter geschäftsführender Organe sowohl in marktgängigen als auch in nicht marktgängigen Unternehmen grundsätzlich eine All-inclusive-Vergütung dar. Damit sind sämtliche Tätigkeiten für das Unternehmen abgedeckt, insbesondere Überstunden, Mehrarbeiten und alle mit der Organfunktion verbundenen Nebentätigkeiten.

Neben dieser All-inclusive-Vergütung können weitere Bezugsbestandteile vereinbart werden. Die ManagerInnen-Richtlinie unterscheidet dabei zwischen

- Bezugsbestandteilen, die für marktgängige sowie für nicht marktgängige Unternehmen vereinbart werden dürfen,
- Bezugsbestandteilen, die nur für marktgängige Unternehmen vereinbart werden dürfen sowie
- unzulässigen Bezugsbestandteilen, die nicht vereinbart werden dürfen.

zulässige Bezugs-  
bestandteile                      Die für marktgängige sowie für nicht marktgängige Unternehmen zulässigen Vertragselemente betreffen:

- Dienstwägen,
- Kommunikationsmittel sowie
- die Abgeltung von Reisespesen.

Die Richtlinie legt fest, dass Dienstwägen und Kommunikationsmittel, wie Dienstmobiltelefon, Laptop und andere elektronische Geräte, nur vereinbart werden dürfen, wenn dies betriebsnotwendig und wirtschaftlich gerechtfertigt ist. Für einen Dienstwagen ist dies der Fall, wenn die Abgeltung des Kilometergeldes dem Unternehmen oder der Einrichtung teurer käme als das Zurverfügungstellen des Dienstwagens.

Die genannten Kommunikationsmittel sollen keine „bloßen Prestigeobjekte“ sein. Für Dienstwägen ist in der Richtlinie eine Obergrenze festgelegt - so darf der Bruttoanschaffungspreis € 40.000 (wertgesichert) nicht übersteigen.

Die Abgeltung von Spesen für dienstlich veranlasste Reisen hat entsprechend den für Landesbedienstete geltenden Bestimmungen zu erfolgen.

Die Vertragselemente, die nur bei marktgängigen Unternehmen vereinbart werden dürfen, sofern dies branchenüblich ist, betreffen

- besondere Abfertigungsregelungen sowie
- Bonusregelungen/Prämien.

Abfertigungsregelungen

Grundsätzlich gilt für ArbeitnehmerInnen, die ab dem Jahr 2003 in ein neues Dienstverhältnis eingetreten sind, das System der sog. „Abfertigung Neu“, bei dem der Abfertigungsanspruch nicht gegenüber dem Dienstgeber, sondern gegenüber einer Abfertigungskasse besteht.<sup>7</sup>

Entsprechend der ManagerInnen-Richtlinie dürfen darüberhinausgehende „besondere“ Abfertigungsregelungen drei Bruttomonatsgehälter nicht übersteigen und sind bei Selbstkündigung oder Entlassung nicht auszuzahlen.

Bonusregelungen/  
Prämien

Für leistungsabhängige Bezugsbestandteile, wie Boni und Erfolgsprämien, sind präzise Leistungsziele zu vereinbaren, an deren Erreichung oder Übererfüllung die Auszahlung solcher Bezugsbestandteile objektiv nachvollziehbar geknüpft ist. Diese Bezugsbestandteile sollen zwei Bruttomonatsgehälter pro Jahr nicht überschreiten.

unzulässige  
Bezugsbestandteile

Wie die ManagerInnen-Richtlinie ausdrücklich normiert, dürfen nur die angeführten Bezugsbestandteile vereinbart werden.

Nicht zulässig ist daher insbesondere die Vereinbarung allfälliger über die gesetzliche Sozialversicherung hinausgehender Kranken-, Unfall-, Pensions- und sonstige Versicherungen oder ähnlicher Bezugsbestandteile.

Pensionsregelungen

Bezüglich der Thematik „Pensionsvorsorge“ wird in der Richtlinie festgelegt, dass für geschäftsführende Organe ausnahmslos das System der Pensionsregelung des ASVG gilt. Es dürfen keine hievon abweichenden oder weiterreichenden Regelungen sowie keine betrieblichen Pensionen und anderen Vorsorgeformen vertraglich vereinbart werden.

---

<sup>7</sup> Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, idgF

fehlende  
Regelungen

Zwei Themenbereiche, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Entgeltbestimmungen stehen, sind in der ManagerInnen-Richtlinie nicht geregelt.

Es fehlt eine Bestimmung, ob eine vertragliche Vereinbarung über die jährliche Valorisierung der Bezüge zulässig ist und wenn ja, nach welchem Vergleichsmaßstab diese erfolgen soll.

Weiters fehlt für die Fälle, in denen GeschäftsführerInnen im Vertrag die Möglichkeit zur privaten Nutzung ihres Dienstfahrzeuges eingeräumt wird, eine Bestimmung, ob dieser geldwerte Vorteil (Sachbezug) - losgelöst von der abgabenrechtlichen Beurteilung - bei der Überprüfung der Einhaltung der Entgeltobergrenzen in den Bruttobezug einzurechnen ist.

### **3.3. Sonstige Vertragselemente**

---

Zusätzlich zu den angeführten Entgelt Bestimmungen regelt die ManagerInnen-Richtlinie auch sonstige in GeschäftsführerInnenverträgen übliche Vertragselemente, insbesondere über die Laufzeit des Dienstverhältnisses und dessen Auflösung.

Arbeitszeit

Vollbeschäftigte geschäftsführende Organe mit hauptberuflicher Stellung sind verpflichtet, ihrem Unternehmen ihre ganze Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Auch wenn von einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ausgegangen wird, sind Überstunden und Mehrarbeiten im erforderlichen Ausmaß zu leisten. Diese Leistungen (einschließlich der an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen zur Tages- oder Nachtzeit erbrachten) sind durch das All-inclusive-Entgelt abgegolten.

Urlaub

Der Urlaubsanspruch für geschäftsführende Organe richtet sich nach den einschlägigen Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung. Abweichende Regelungen können nur festgelegt werden, wenn sich aus Kollektivverträgen oder branchenspezifischen Bestimmungen etwas anderes ergibt.

Entsprechend dem Urlaubsgesetz beträgt das Urlaubsausmaß bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

## Regelungsinhalte der ManagerInnen-Richtlinie

Entgeltfortzahlung	Für den Fall einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit kann eine Fortzahlung der laufenden Bezüge bis zum maximalen Ausmaß von sechs Monaten vorgesehen werden.
Tätigkeit in verbundenen Unternehmen	<p>Für Fälle, in denen ein/e GeschäftsführerIn auch Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften auszuüben hat, sieht die Richtlinie den Abschluss der folgenden vertraglichen Vereinbarungen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diese Tätigkeit gilt als Teil des Aufgabenbereiches des geschäftsführenden Organs und wird durch das vereinbarte Entgelt abgedeckt.</li><li>• Allfällige mit der Organfunktion verbundenen geldwerten Vorteile, wie z.B. Sitzungsgelder und Vergütungen, sind an das Unternehmen abzuführen.</li><li>• Wird ein mit der Organfunktion verbundener Ersatz der notwendigen Spesen nicht durch die Konzern- oder Beteiligungsgesellschaft abgedeckt, erfolgt der Spesenersatz im Ausmaß und Rahmen der geltenden Landes-Reisegebührenvorschriften.</li></ul>
Befristung	<p>Hinsichtlich der Befristung der ManagerInnenverträge enthält die Richtlinie eine flexible Vorgabe, um unterschiedlichen Sachverhalten oder Intentionen der Unternehmensvertreter (Auflösung des Manager-Dienstverhältnisses nach kürzerer Zeit, Kontinuität bei bewährten ManagerInnen) entsprechen zu können. So sind Dienstverträge geschäftsführender Organe grundsätzlich befristet auf drei Jahre, höchstens jedoch auf fünf Jahre, abzuschließen. Eine - auch mehrmalige - Wiederbestellung auf grundsätzlich drei, höchstens jedoch auf fünf Jahre ist möglich.</p> <p>Entsprechend den arbeitsrechtlichen Bestimmungen können unbefristete Dienstverhältnisse grundsätzlich unter Einhaltung des Kündigungsstermins und der Kündigungsfrist aufgelöst werden. Die Befristung eines Dienstverhältnisses schließt eine Kündigung vor dem vertraglich festgelegten Ende durch Zeitablauf hingegen grundsätzlich aus. Sie ist bei befristeten Verträgen nur zulässig, wenn zwischen den Vertragspartnern eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde. Eine vorzeitige Auflösung ist ansonsten nur aus wichtigen gesetzlich geregelten Gründen jederzeit möglich.</p>
Abberufung	Die Regelung über die Laufzeit der ManagerInnen-Dienstverträge ist auch in Verbindung mit der Thematik einer allfälligen vorzeitigen Abberufung der Geschäftsführung zu sehen. Die damit im Zusammenhang stehenden komplexen Rechtsfragen und finanziellen Auswirkungen können im vorliegenden Bericht nur im Überblick dargestellt werden.

Entsprechend dem GmbHG kann die Bestellung zum Geschäftsführer durch Beschluss der Gesellschafter jederzeit widerrufen werden, die Auflösung des Anstellungsvertrages (durch Fristablauf oder Kündigung) ist davon allerdings zu unterscheiden. Der Anspruch auf die vereinbarten Bezüge besteht grundsätzlich bis zum Ablauf des Vertrages.

Die Kündigungsmöglichkeiten seitens der Gesellschaft (unter Einhaltung einer Kündigungsfrist oder vorzeitig bei Vorliegen bestimmter Gründe) sowie die Ansprüche der Geschäftsführung ergeben sich aus gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere dem Angestelltengesetz) sowie individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Diese können als Ergebnis des „Ausgleichs“ zwischen dem Interesse der Gesellschaft an der Beendigung eines nicht mehr gewünschten Vertragsverhältnisses und dem Interesse der Geschäftsführerin/des Geschäftsführers an einer möglichst umfangreichen finanziellen Absicherung gesehen werden.

Die ManagerInnen-Richtlinie gibt vor, dass in den ManagerInnenverträgen Regelungen zu treffen sind über

- die Abberufung geschäftsführender Organe von der Leitungsfunktion,
- Beschränkungen oder Änderungen des Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiches,
- die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf das Dienstverhältnis - z.B. Dienstfreistellungen, Reduktionen des Entgelts, Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten,
- andere Verwendungen im Unternehmen sowie
- die Auflösung und Kündigung des Dienstverhältnisses, insbesondere aus „wichtigem Grund“.

Der Begriff „wichtiger Grund“ nimmt Bezug auf Bestimmungen des Angestelltengesetzes (insbesondere die §§ 26 und 27), wonach ein wichtiger Grund zur Entlassung durch den Dienstgeber oder zum vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers berechtigt.

### **3.4. Vergleich mit den Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes sowie der Bundes-Vertragsschablonenverordnung**

Im Unterschied zur Tiroler ManagerInnen-Richtlinie wird in diesen Bestimmungen nicht grundsätzlich zwischen marktgängigen und nicht marktgängigen Unternehmen differenziert. Sie enthalten auch keine Festlegung von Entgeltobergrenzen. Die Vereinbarung der Vertragsinhalte hat sich an (allgemein formulierten) Maßstäben zu orientieren, wie den in der jeweiligen Branche üblichen Vertragsusancen in der Privatwirtschaft und vergleichbaren Unternehmen der öffentlichen

Hand. Bei „bundesnahen“ Unternehmen ist der Bezug in Anlehnung an die für Bundesbedienstete in vergleichbarer Verantwortung vorgesehenen Bezüge zu bemessen.

Außerdem ist auf die Art des Unternehmens (Wahrnehmung gemeinschaftlicher Aufgaben, Wettbewerb am Markt, wirtschaftliche Risiken) sowie auf die wirtschaftliche Lage, den nachhaltigen Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens Bedacht zu nehmen.

Die Regelung der zulässigen Bezugsbestandteile entspricht weitgehend den Bestimmungen der Tiroler ManagerInnen-Richtlinie, für Abfertigungen und Pensionsregelungen sehen die Bundesbestimmungen hingegen „großzügigere“ Regelungen vor, insbesondere für den Fall der Wiederbestellung.

### Abfertigung

Findet auf den Anstellungsvertrag das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (sog. Abfertigung Neu) Anwendung, ist die Vereinbarung einer Abfertigungsregelung unzulässig. Als „Höchstausmaß“ für eine zulässige Abfertigungsregelung werden grundsätzlich die Regelungen des Angestelltengesetzes festgelegt.

Im Falle einer Weiterbestellung kann vereinbart werden, dass Abfertigungsregelungen in vor dem Inkrafttreten der Verordnung abgeschlossenen Anstellungsverträgen, die über dieses Ausmaß hinausgehen, im neuen Anstellungsvertrag übernommen werden.

### Pensionsregelungen

Detaillierte Regelungen betreffen die Pensionsvorsorge, wobei die wesentlichen Eckpunkte in der grundsätzlichen Zulässigkeit von Regelungen über eine freiwillige Pensionsvorsorge (Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung) in Form einer Pensionskassenzusage liegen. Die dafür vom Unternehmen zu leistenden Beiträge sind mit 10 % des Jahresbruttogehaltes (ohne allfällige erfolgsabhängige Prämien und geldwerte Sachzuwendungen) begrenzt. Im Fall einer Wiederbestellung ist - unter Wahrung erworbener Anwartschaften - auf eine Anpassung bestehender Pensionsregelungen „hinzuwirken“.

### Abberufung und Auflösung des Dienstverhältnisses

Während die ManagerInnen-Richtlinie - wie bereits erwähnt - nur vorschreibt, dass die Verträge für den Fall der Auflösung des Dienstverhältnisses bestimmte Themen regeln sollen, aber keine Vorgaben über die konkrete Ausgestaltung dieser Vertragsbestandteile enthält, sieht die Bundes-Vertragsschablonenverordnung zwei verpflichtende Regelungen vor:



So ist zu vereinbaren, dass im Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinne des § 27 Angestelltengesetz eine sofortige Auflösung des Vertrages möglich ist, ohne dass aus der vorzeitigen Auflösung Verpflichtungen für das Unternehmen erwachsen. Weiters muss im Fall der Abberufung aus anderen wichtigen Gründen eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres durch das Unternehmen möglich sein.

Durch diese Vorgaben werden die vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten zur Absicherung der GeschäftsführerInnen etwas eingeschränkt. Insbesondere wird für den Fall einer Abberufung aus wichtigem Grund (unabhängig von der Verschuldensfrage) durch die halbjährige Kündigungsfrist ein Ende der Ansprüche des Geschäftsführers auf die vollen Bezüge fixiert.

Anregung

Der LRH regt daher an, in die Tiroler ManagerInnen-Richtlinie analoge Regelungen zur Einschränkung der vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten aufzunehmen.

#### **4. Die Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie in Gesellschaften und Fonds**

---

Beteiligungsportfolio  
des Landes Tirol

Der LRH hat die Informationen über das Beteiligungsportfolio des Landes Tirol dem jährlich von der Abteilung Finanzen im Amt der Tiroler Landesregierung erstellten Beteiligungsbericht entnommen. Er enthält die wichtigsten Unternehmensdaten (u.a. Geschäftsführung/Vorstand, Stamm-/Grundkapital, Anzahl der DienstnehmerInnen) jener Unternehmen, an denen das Land Tirol mit zumindest 12,5 % direkt beteiligt ist.

Der Bericht enthält auch die Daten zur Tirol Werbung GmbH, obwohl es sich dabei nicht um eine direkte Beteiligung des Landes handelt. Das Land Tirol ist Mitglied im Verein „Tirol Werbung“, der Verein ist Alleingesellschafter der Tirol Werbung GmbH. Aufgrund dieser Eigentümerstruktur wird die Tirol Werbung GmbH dem Beteiligungsportfolio des Landes zugerechnet.

direkte  
Beteiligungen

Per 31.12.2014 war das Land Tirol an 35 Gesellschaften (einschließlich der Tirol Werbung GmbH und der Tiroler Soziale Dienste GmbH) direkt beteiligt.

## Die Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie in Gesellschaften und Fonds

Geltungsbereich der Richtlinie Der Geltungsbereich der ManagerInnen-Richtlinie umfasst grundsätzlich die 20 Gesellschaften, bei denen die Landesbeteiligung bei zumindest 50 % lag. Vier Gesellschaften sind als marktgängige und 16 als nicht marktgängige Unternehmen im Sinne der Definition der Richtlinie einzustufen.

<b>direkte Beteiligungen des Landes Tirol <math>\geq</math> 50 %</b>	<b>Beteiligung</b>
<b>marktgängige Unternehmen</b>	<b>in %</b>
TIWAG - Tiroler Wasserkraft AG	100,00
Neue Heimat Tirol, gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft m.b.H.	50,00
Tiroler Gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft m.b.H.	61,39
Hypo Tirol Bank AG	100,00
<b>nicht marktgängige Unternehmen</b>	
Verkehrsverbund Tirol GmbH	100,00
Olympia Sport- und Veranstaltungszentrum Innsbruck GmbH	50,00
DVT - Daten-Verarbeitung-Tirol GmbH	100,00
Leitstelle Tirol GmbH	100,00
Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH.	55,56
TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH	100,00
Tiroler Tierkörperentsorgung Gesellschaft m.b.H.	80,00
UMIT - Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik & Technik GmbH	100,00
Tiroler Kinderschutz GmbH	100,00
Innsbrucker Festwochen der Alten Musik GmbH	66,67
Tiroler Festspiele Erl Betriebsges.m.b.H.	51,00
Tiroler Landestheater und Orchester GmbH Innsbruck	55,00
Tiroler Landesmuseen-Betriebsgesellschaft m.b.H.	60,00
Landesimmobilien-Bau- u. Sanierungs-GmbH & Co KG	100,00
Tiroler Soziale Dienste GmbH	100,00
Tirol Werbung GmbH	100,00

Tab. 3: Direkte Beteiligungen des Landes Tirol (Landesbeteiligung  $\geq$  50 %)

Landesbedienstete als Geschäftsführer Wird die Geschäftsführung durch zugewiesene Landesbedienstete oder von einem Landesbediensteten als Nebentätigkeit ausgeübt, so liegt kein „Geschäftsführervertrag“ i.S. der Richtlinie zwischen der Gesellschaft und diesen Geschäftsführern vor. Dies betrifft die DVT - Daten-Verarbeitung-Tirol GmbH und die Landesimmobilien-Bau- u. Sanierungs-GmbH & Co KG.

öffentliche Fonds	<p>Der Geltungsbereich der ManagerInnen-Richtlinie umfasst auch die öffentlichen Fonds, die durch das Land Tirol eingerichtet wurden. Überwiegend werden diese Fonds von Landesbediensteten verwaltet, sodass keine GeschäftsführerInnenverträge i.S. der Richtlinie vorliegen. Vom Geltungsbereich der Richtlinie umfasst sind lediglich</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• die Tiroler Zukunftsstiftung sowie</li><li>• der Landeskulturfonds.</li></ul> <p>Beide Einrichtungen gelten als nicht marktgängige „Unternehmen“.</p>
indirekte Beteiligungen	<p>Laut Beteiligungsbericht 2014 ist das Land Tirol an weiteren 131 Unternehmen indirekt beteiligt, wobei bei 68 die (mittelbare) Landesbeteiligung bei zumindest 50 % liegt.</p> <p>Der Großteil dieser indirekten Beteiligungen fällt dabei auf die Hypo Tirol Bank AG mit 49 Beteiligungen. Daneben war das Land Tirol an weiteren 10 Unternehmen über die TIWAG - Tiroler Wasserkraft AG beteiligt. Die restlichen indirekten Beteiligungen werden über die TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH, die UMIT - Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik &amp; Technik GmbH und die Tiroler Landesmuseen-Betriebsgesellschaft m.b.H gehalten.</p>
„persönlicher“ Geltungsbereich	<p>In Zusammenhang mit dem „persönlichen“ Geltungsbereich der ManagerInnen-Richtlinie vertritt die Abteilung Justizariat ausdrücklich die Ansicht, dass sie - analog zum Stellenbesetzungsgesetz - nur für die gesellschaftsrechtlich bestellten Organe (Vorstandsmitglieder und GeschäftsführerInnen) gilt, nicht jedoch für Prokuristen und andere Bedienstete eines Unternehmens, auch wenn ihnen Leitungsfunktionen zukommen. Dies kann dazu führen, dass in Einzelfällen MitarbeiterInnen eines Unternehmens ein höheres Gehalt beziehen als die richtlinienkonform entlohnten gesellschaftsrechtlich bestellten Organe und/oder ihre Verträge Bezugsbestandteile enthalten, die nach der Richtlinie unzulässig wären.</p>

#### **4.1. Zuständigkeiten für die Umsetzung**

Wie bereits erwähnt, sind die konkrete Kompetenz und Verantwortlichkeit zur Umsetzung der Richtlinie in Zusammenhang mit den maßgeblichen gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen für Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, an denen das Land Tirol beteiligt ist, zu sehen.

Die Rechtsbeziehung der geschäftsführenden Organe von GmbH und AG zu der von ihnen vertretenen Gesellschaft beruht neben dem gesellschaftsrechtlichen Bestellungsakt regelmäßig (wenn auch nicht zwingend erforderlich) auf den zwischen der Gesellschaft und dem Organmitglied abgeschlossenen schuldrechtlichen Vertrag („Dienstvertrag“, „Geschäftsführervertrag“), in dem insbesondere finanzielle Ansprüche geregelt werden.

GmbH GeschäftsführerInnen

GeschäftsführerInnen von GmbH werden durch Beschluss der Gesellschafter in der Generalversammlung (oder im Umlaufweg) durch einfachen Mehrheitsbeschluss, soweit das Gesetz oder der Gesellschaftsvertrag nichts anderes vorsieht, bestellt.

Die Kompetenz zum Abschluss von Anstellungsverträgen mit GeschäftsführerInnen ist im GmbHG nicht explizit geregelt und erfolgt somit grundsätzlich ebenfalls aufgrund eines Gesellschafterbeschlusses. Die Gesellschafter können jedoch auch andere Organe der Gesellschaft (z.B. den Aufsichtsrat) zum Abschluss von Anstellungsverträgen bevollmächtigen. Ein Aufsichtsrat muss grundsätzlich bestellt werden, wenn das Stammkapital € 70.000 und die Anzahl der Gesellschafter fünfzig übersteigen oder die Anzahl der ArbeitnehmerInnen im Durchschnitt dreihundert übersteigt.

Bei den GmbH, bei denen das Land Tirol Mehrheitsgesellschafter ist, liegt die Kompetenz und Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Richtlinie daher beim Eigentümervertreter des Landes Tirol und somit bei dem entsprechend der Geschäftsverteilung der Landesregierung jeweils zuständigen Mitglied der Tiroler Landesregierung.

Die Eigentümervertreter können jedoch auch Dritte (z.B. Aufsichtsratsvorsitzende) zum Vertragsabschlusses bevollmächtigen, welche in weiterer Folge die ManagerInnen-Richtlinie zu berücksichtigen haben.

Allerdings sehen einige Gesellschaftsverträge vor, dass bei der Bestellung und Abberufung von GeschäftsführerInnen sowie bei der Festlegung der Eckpunkte der Dienstverträge Einstimmigkeit oder qualifizierte Mehrheiten erforderlich sind. In diesen Fällen liegen die Entscheidungsbefugnis und somit auch die Durchsetzungsmöglichkeit nicht nur beim Land Tirol.

Vorstandsmitglieder  
in Aktiengesell-  
schaften

Bei Aktiengesellschaften liegt die Kompetenz zur Bestellung von Vorstandsmitgliedern beim Aufsichtsrat. Die Zuständigkeit zum Abschluss von Anstellungsverträgen mit dem Vorstand liegt ebenfalls beim Aufsichtsrat. Bei einer wiederholten Bestellung (Vorstandsmitglieder können auf höchstens fünf Jahre bestellt werden) ist zusätzlich eine schriftliche Bestätigung durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats notwendig.

Entsprechend dem Aktienrecht haben Aufsichtsratsmitglieder bei ihrer Tätigkeit primär das Wohl des Unternehmens zu verfolgen. Sie üben ihr Amt in eigener Verantwortung aus, es gilt der Grundsatz der Weisungsfreiheit. Damit kommt dem Aktionär Land Tirol in den Aktiengesellschaften des Landes kein direktes Durchgriffsrecht auf die Ausgestaltung der GeschäftsführerInnenverträge zu.

Es stellt sich daher die Frage, wie die Einhaltung der ManagerInnen-Richtlinie in diesen Gesellschaften gewährleistet ist.

Die Abteilung Justizariat hat dazu im Vorfeld der Beschlussfassung über die Richtlinie sowie im Rahmen der Erläuterungen zur Richtlinie auf folgende Aspekte hingewiesen: Grundsätzlich sind die vom Land Tirol (durch Kollegialbeschlusses der Landesregierung) entsendeten Aufsichtsräte den Interessen des Landes verpflichtet. Aus dem Recht des Eigentümers zur Bestellung der Aufsichtsräte folgt zudem, dass Aufsichtsräte faktisch nicht losgelöst vom Eigentümer agieren können. Sie haben daher die Empfehlungen und Wünsche des Eigentümers zu respektieren und sind verpflichtet, auf die Einhaltung der Richtlinie hinzuwirken.

Die Richtlinien entfalten daher bei Aktiengesellschaften empfehlende Wirkung, indem sie das Ermessen des Aufsichtsrates bei der Ausgestaltung von ManagerInnenverträgen näher determinieren und ein Abweichen hiervon entsprechend sachlich im Unternehmensinteresse gerechtfertigt sein muss.

Kenntnisnahme  
durch Mitglieder der  
Landesregierung

Darüber hinaus sieht die Richtlinie vor, „durch amtsinterne Anordnungen sicherzustellen, dass jedenfalls ManagerInnen-Dienstverträge bei marktgängigen Unternehmen (und damit den Aktiengesellschaften des Landes) den Mitgliedern der Landesregierung zur Kenntnis zu bringen sind, soweit dies nicht schon im Vorfeld erfolgt ist.“ Dies ist dann der Fall, wenn z.B. in der Generalversammlung die Eckpunkte eines Vertrages, zu denen jedenfalls das Gehalt und die Dauer des Dienstverhältnisses gehören, beschlossen werden.

Information der betroffenen Abteilungen und Regierungsmitglieder

Nach der Beschlussfassung der ManagerInnen-Richtlinie durch die Tiroler Landesregierung im Juni 2012 übermittelte die Abteilung Justizariat die gegenständliche Richtlinie „zur gefälligen Kenntnisnahme“ an

- 16 von damals 47 Abteilungen im Amt der Tiroler Landesregierung,
- zwei der 17 Sachgebiete,
- das Büro des Landeshauptmannes und
- das Büro des Regierungsmitglieds, das für die Gesellschaften und Beteiligungen des Landes zuständig ist, die nicht ausdrücklich einem anderen Mitglied der Landesregierung zugewiesen sind.

### **4.2. Festlegung des Prüfumfangs**

---

Der LRH hat in die gegenständliche Prüfung folgende GeschäftsführerInnenverträge einbezogen:

- die Verträge, die seit Inkrafttreten der Richtlinie neu abgeschlossen wurden,
- die seit Inkrafttreten der Richtlinie aufgrund von Wiederbestellungen erfolgten Vertragsverlängerungen sowie
- die Altverträge bei nicht marktgängigen Unternehmen, die in nächster Zeit wahrscheinlich zur Vertragsverlängerung anstehen.

Unbefristete, interimistische und offensichtlich auslaufende Verträge hat der LRH nicht in die Prüfung miteinbezogen, da sich in diesen Fällen kein Handlungsbedarf bezüglich einer Anpassung an die Richtlinie ergibt.

Auch die Vorstandsverträge der Hypo Tirol Bank AG waren nicht Inhalt der gegenständlichen Prüfung. Die bestehenden Altverträge wurden bereits vor Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossen. Im Fall von Neu- oder Wiederbestellungen ist die ManagerInnen-Richtlinie nunmehr anzuwenden. Dabei wird die zulässige Entgelthöhe entsprechend der Regelung für marktgängige Unternehmen insbesondere am Kriterium der „Branchenüblichkeit“ zu bemessen sein. Eine Analyse der bestehenden Altverträge erschien daher nicht sinnvoll.

Der festgelegte Prüfumfang umfasst somit 18 GeschäftsführerInnenverträge, die dem LRH anlässlich der gegenständlichen Prüfung zur Verfügung gestellt wurden:

	<b>marktgängige Unternehmen</b>	<b>nicht markt- gängige Unternehmen</b>	<b>Summe</b>
neue Verträge seit Juli 2012	3	3	6
Wiederbestellungen seit Juli 2012	1	7	8
wahrscheinlich zur Verlängerung anstehende Verträge	1	3	4

Tab. 4: Vom Prüfumfang umfasste GeschäftsführerInnenverträge

### **4.3. Besetzung der Leitungsorgane - Auswahlverfahren**

---

Die Landesunternehmen, welche die ManagerInnen-Richtlinie anzuwenden haben, unterliegen auch dem Stellenbesetzungsgesetz. Der LRH hat daher bei den Bestellungen, die nach Inkrafttreten der ManagerInnen-Richtlinie erfolgten, auch das dem Vertragsabschluss vorausgegangene Auswahlverfahren geprüft.

Dabei zeigte sich, dass die Ausschreibungen unter Einhaltung der notwendigen Fristen gesetzeskonform durchgeführt wurden.

Kritik - mangelnde  
Dokumentation

Der weitere Bestellvorgang und insbesondere die Entscheidung hinsichtlich der konkreten Besetzung (Auswahlverfahren) waren nicht in allen Fällen detailliert dokumentiert.

Empfehlung gem.  
Art. 69 Abs. 4 TLO

Der LRH empfiehlt, Entscheidungen über die Besetzung der Leitungsorgane nachvollziehbar zu dokumentieren und - entsprechend den gesetzlichen Vorgaben - darzulegen, inwieweit BewerberInnen im Hinblick auf die Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben geeignet sind. Diese Unterlagen sollten den formalen Beschlussfassungen (z.B. Generalversammlungsprotokoll) beigefügt sein.

*Stellungnahme der  
Regierung*

*Zur Empfehlung des Landesrechnungshofes, Entscheidungen über die Besetzung der Leitungsorgane nachvollziehbar zu dokumentieren und entsprechend den gesetzlichen Vorgaben darzulegen, inwieweit Bewerber im Hinblick auf die Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben geeignet sind, wird darauf hingewiesen, dass auf die Umsetzung dieser Empfehlungen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen und organisationsrechtlichen Möglichkeiten hingewirkt wird.*

Ausschreibung bei  
Wiederbestellung

Der Fall der Wiederbestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans ist im Stellenbesetzungsgesetz nicht geregelt. Die bisherige Vorgangsweise seitens des Landes Tirol war in diesen Fällen nicht einheitlich,

zum Teil wurde auch vor einer (bereits im Vorfeld absehbaren) Wiederbestellung ein Ausschreibungsverfahren durchgeführt.

Der LRH verweist dazu auf den in der Fachliteratur<sup>8</sup> vertretenen Standpunkt, wonach in Hinblick auf den evidenten Zweck des Stellenbesetzungsgesetzes, Leitungsfunktionen mit den geeignetsten Personen zu besetzen und unsachliche Motive (insbesondere parteipolitische) bei der Stellenbesetzung zu vermeiden, weder der Wortlaut der Bestimmungen noch das Ziel des Stellenbesetzungsgesetzes ein solches Ausschreibungsverfahren im Fall der Wiederbestellung verlangt.

Anregung Der LRH regt daher an, ein Ausschreibungsverfahren nur durchzuführen, wenn im Vorfeld klargestellt ist, dass die Wiederbestellung eines Funktionsträgers keineswegs feststeht, sondern eine Änderung in der Besetzung der Funktion eine realistische Alternative darstellt, und die Gründe hierfür zu dokumentieren.

Angabe des Mindestentgelts Einige Ausschreibungstexte enthielten Angaben über die Verhandlungsbasis bezüglich der Entgelthöhe. In einem Fall lag das mit dem ausgewählten Bewerber vertraglich vereinbarte Entgelt allerdings ca. 55 % über der „Verhandlungsbasis“ lt. Ausschreibung.

Kritik - Überschreitung der „Verhandlungsbasis“ In Hinblick darauf, dass Gehaltsangaben in einer Ausschreibung für BewerberInnen eine Orientierung darstellen und damit wesentlich den Bewerberkreis beeinflussen, kritisiert der LRH diese Vorgangsweise. Ist ein Vertragsabschluss mit einem/r geeigneten BewerberIn nur mit einer derartigen Überschreitung der „Verhandlungsbasis“ möglich, sollte vielmehr eine nochmalige Ausschreibung durchgeführt werden.

#### **4.4. Seit Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossene Verträge (Neue Verträge)**

---

Die Richtlinie hat - wie bereits dargestellt - unterschiedliche Regelungen für nicht marktgängige und marktgängige Unternehmen normiert.

##### **4.4.1. Verträge in nicht marktgängigen Unternehmen**

Zu den seit Inkrafttreten der Richtlinie mit drei GeschäftsführerInnen von nicht marktgängigen Unternehmen abgeschlossenen neuen Dienstverträgen werden folgende Feststellungen getroffen:

---

<sup>8</sup> Zouplna, Wildmoser in GeSaktuell 2008, S. 353



Befristung und  
Auflösung der  
Verträge

Die Vertragsdauer wurde jeweils auf drei Jahre befristet, wobei die Verträge bei Vorliegen wichtiger Gründe mit sofortiger Wirkung auflösbar sind. In zwei Verträgen wurde der Dienstgeberseite zudem ein Kündigungsrecht (Kündigungsfrist sechs oder zwölf Monate) eingeräumt. Zwei Verträge enthalten die Vereinbarung, dass für den Fall einer Abberufung von der Geschäftsführung dem/der GeschäftsführerIn andere zumutbare, der Qualifikation entsprechende Arbeiten zugewiesen werden.

Entgelthöhe

Ein Unternehmen ist der Unternehmensklasse 1, zwei Unternehmen sind der Unternehmensklasse 2 zuzuordnen. Die in der Richtlinie normierten Entgeltobergrenzen wurden nicht überschritten. Mit zwei Geschäftsführern wurde eine vollbeschäftigte, hauptberufliche Tätigkeit für die jeweilige Gesellschaft vereinbart, in einem Vertrag wurde der Geschäftsführertätigkeit eine Arbeitszeit von 20 Stunden zugrunde gelegt. Unter Berücksichtigung dieser unterschiedlichen Arbeitszeiten betrug die Entlohnung der GeschäftsführerInnen zwischen rd. 65 % und 100 % der festgelegten Entgeltobergrenzen der jeweiligen Unternehmensklasse. Alle Verträge enthalten die Regelung, dass durch die Entlohnung sämtliche ggf. notwendigen Überstunden und Mehrarbeiten abgegolten sind.

Nur ein Vertrag enthält eine Wertsicherungsklausel des Geschäftsführerentgelts (Berechnungsgrundlage VPI), wobei die Erhöhungen ausdrücklich mit der in der ManagerInnen-Richtlinie normierten Entgeltobergrenze gedeckelt sind.

weitere Vertrags-  
bestandteile

Die in allen Verträgen enthaltenen Vereinbarungen über

- die Fortzahlung der laufenden Bezüge im Falle von Arbeitsverhinderungen
- den Urlaubsanspruch sowie
- die Abgeltung der Reisekosten bei Dienstreisen

entsprechen den Vorgaben der ManagerInnen-Richtlinie. Dies gilt auch für die in den Verträgen fallweise enthaltenen Regelungen bezüglich der Anschaffung eines Dienstwagens sowie der Zurverfügungstellung von Kommunikationsmitteln.

#### **4.4.2. Verträge in marktgängigen Unternehmen**

Auch bei den marktgängigen Unternehmen wurden seit Inkrafttreten der Richtlinie mit drei Leitungsorganen neue Dienstverträge abgeschlossen.

## Die Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie in Gesellschaften und Fonds

---

**Befristung und Auflösung der Verträge** Die Dienstverhältnisse wurden jeweils auf die Dauer von fünf Jahren befristet, wobei sich ein Dienstverhältnis um jeweils zwei weitere Jahre stillschweigend verlängert, wenn es nicht von einen der beiden Vertragsteile zuvor aufgekündigt wird.

In zwei Fällen beendet eine etwaige Abberufung von der Leitungsfunktion den Anstellungsvertrag (Koppelungsklausel), in einem Vertrag wurde der Gesellschaft ein Kündigungsrecht unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten eingeräumt.

**Entgelthöhe** Neben den generell in der ManagerInnen-Richtlinie für die Entgeltbemessung vorgegebenen Parametern „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ soll sich bei marktgängigen Unternehmen die Entgelthöhe der geschäftsführenden Organe v.a. nach den in der Branche üblichen Gehältern richten. Auch auf die bisher im jeweiligen Unternehmen üblichen Gehälter ist Bedacht zu nehmen.

Aus den dem LRH zur Frage der „Branchenüblichkeit“ zur Verfügung gestellten Unterlagen war nicht ersichtlich, dass den jeweiligen Vertragsabschlüssen umfassendere Branchenvergleiche zugrunde gelegt wurden. Der LRH hat allerdings durch Vergleiche mit öffentlich zugänglichen Daten (u.a. Einkommensbericht<sup>9</sup>) keine überdurchschnittliche Entlohnung festgestellt.

De facto wurde der Bezug des Landeshauptmannes als „Obergrenze“ für das vertraglich vereinbarte Bruttomonatsgehalt eingehalten. Die Monatsgehälter liegen entsprechend den gegenständlichen Verträgen - wenn auch teilweise nur geringfügig - unter jenem des Landeshauptmannes. Eine Valorisierung der Entgelte wurde jeweils entsprechend den in der Branche geltenden Kollektivverträgen vereinbart.

**weitere Bezugsbestandteile** Neben den Bruttomonatsgehältern enthielten sämtliche Verträge Vereinbarungen, die nicht den Vorgaben der ManagerInnen-Richtlinie entsprechen.

In allen Verträgen wurden zusätzliche Pensionsleistungen in Form von Pensionskassenregelungen vereinbart. Zwei Verträge enthalten Bonusvereinbarungen, die das in der Richtlinie vorgegebene Soll von maximal zwei Bruttomonatsgehältern um mehr als das doppelte überschreiten. In zwei Verträgen wurde die Kostenübernahme für Unfallversicherungen der Leitungsorgane durch die Gesellschaft vereinbart.

---

<sup>9</sup> Bericht des RH über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2011 und 2012

**Resümee** Zusammenfassend stellt der LRH fest, dass bei den nicht markt-gängigen Unternehmen seit Inkrafttreten der Richtlinie die Abteilung Justizariat in den Prozess der Vertragserstellung mit den neu be-stellten GeschäftsführerInnen eingebunden wurde und auch auf die Einhaltung der Richtlinie hingewirkt hat. Die abgeschlossenen Ver-träge entsprechen den Vorgaben der ManagerInnen-Richtlinie. So liegen die Entgelte unter den festgelegten Obergrenzen, es wurden auch nur richtlinienkonforme Vertragsinhalte vereinbart.

Bei einer Neubestellung wurden im Vergleich zu dem mit dem frühe-ren Geschäftsführer bestehenden Vertrag Anpassungen vorge-nommen und in der Richtlinie nicht vorgesehene Vertragsbestandteile (v.a. ein gesondertes Fort- und Weiterbildungsbudget) nicht über-nommen.

**Kritik - nicht-richtlinienkonforme Vertragsbestandteile** Demgegenüber enthalten sämtliche in den markt-gängigen Unter-nehmen abgeschlossenen Verträge nicht-richtlinienkonforme Ver-tragsbestandteile. Sie betreffen insbesondere Pensionsregelungen sowie die Höhe von Bonuszahlungen.

**Stellungnahme der Regierung** *Die Kritik, dass sämtliche in den markt-gängigen Unternehmen abge-schlossenen Verträge nicht-richtlinienkonforme Vertragsbestandteile enthalten, wird zur Kenntnis genommen und dahingehend geprüft, ob in diesem Bereich im Rahmen der gesetzlichen und organisations-rechtlichen Möglichkeiten verstärkt auf die Einhaltung der Richtlinien hingewirkt werden kann. Zudem ist festzuhalten, dass in den Mana-gerverträgen von Einrichtungen, welche spezifisch öffentliche Auf-gaben erfüllen und ganz oder teilweise mit öffentlichen Mitteln finan-ziert werden („Nicht markt-gängige Unternehmen“), die Richtlinien - wie auch der LRH zutreffend feststellt - in allen geprüften Verträgen lückenlos umgesetzt wurden.*

Einen „Sonderfall“ stellen die in der TIWAG - Tiroler Wasserkraft AG abgeschlossenen Verträge dar. Soweit sich aus den dem LRH zur Verfügung stehenden Unterlagen ergibt, erfolgte die Vertragsge-staltung ohne jegliche Bezugnahme auf die ManagerInnen-Richtlinie. Entgegen den Bestimmungen der Richtlinie wurden die Verträge auch nicht der Abteilung Justizariat zur Überprüfung übermittelt.

#### **4.5. Vor Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossene Verträge (Altverträge) - Wiederbestellungen**

---

Die ManagerInnen-Richtlinie enthält die explizite Vorgabe, dass sie auch bei Vertragsverlängerungen anzuwenden ist.

## Die Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie in Gesellschaften und Fonds

---

Seit ihrem Inkrafttreten im Juli 2012 wurden acht Leitungsorgane wiederbestellt und in der Folge ihre GeschäftsführerInnen-/Vorstandsverträge verlängert.

TIWAG - Tiroler  
Wasserkraft AG

Davon betraf eine Wiederbestellung die TIWAG - Tiroler Wasserkraft AG, wobei - ebenso wie bei den Neubestellungen - die Vertragsverlängerung ohne Bezugnahme auf die ManagerInnen-Richtlinie erfolgte und nicht-richtlinienkonforme Vertragsbestandteile weiterhin in Geltung sind.

nicht marktgängige  
Unternehmungen

Demgegenüber wurden im Zuge der Verlängerung von ManagerInnenverträgen in den nicht marktgängigen Unternehmungen - unter Einbindung der Abteilung Justizariat - Anpassungen an die Bestimmungen der Richtlinie vorgenommen.

So wurden nicht-richtlinienkonforme Vertragsbestandteile des Altvertrages nicht mehr in die Vertragsverlängerung aufgenommen. Als „Ausgleich“ dafür wurde allerdings in einigen Verträgen der Brutto- bezug erhöht. Insbesondere wurde der Wegfall von Leistungen der Gesellschaft an Pensionskassen zugunsten des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin auf diese Weise „kompensiert“. Die in der Richtlinie normierten Entgeltobergrenzen wurden dadurch nicht überschritten.

Ein weiterer Anpassungsbedarf ergab sich mehrfach bei den Regelungen für die Abgeltung von Reisegebühren, die Nutzung von Dienstfahrzeugen sowie unzulässigen Bezugsbestandteilen (z.B. Bilanzgeld).

Bewertung

Die praktizierte Vorgangsweise, Verträge an die Vorgaben der ManagerInnen-Richtlinie anzupassen und daraus resultierende „Verluste“ für den/die GeschäftsführerIn durch ein höheres Entgelt zu kompensieren, entsprach im Ergebnis formal den Bestimmungen der Richtlinie. Nach Ansicht des LRH widerspricht sie aber der grundsätzlichen Intention der Richtlinie, wonach sich die Entgeltbemessung an den Parametern „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ zu orientieren hat.

Kritik - fehlendes  
Anpassungskonzept

Der LRH kritisiert in diesem Zusammenhang allerdings das Fehlen eines „Anpassungskonzeptes“ in der ManagerInnen-Richtlinie.

Während die Bundes-Vertragsschablonenverordnung für die Wiederbestellung von Mitgliedern eines Leitungsorganes ein Weiterbestehen von bisherigen Abfertigungsregelungen ermöglicht sowie eingeschränkte Pensionsvorsorgeregelungen vorsieht, enthält die ManagerInnen-Richtlinie für Fälle der Wiederbestellung keine Ausnahme-

bestimmungen. In den Erläuterungen der Richtlinie wurde festgehalten, dass sich „die bestehenden Managerverträge im Wesentlichen durchaus innerhalb des Rahmens der zu beschließenden Richtlinien bewegen.“

Entgegen dieser Annahme haben die erfolgten Wiederbestellungen und Vertragsverlängerungen einen beträchtlichen Anpassungsbedarf gezeigt.

Vor dem Hintergrund, dass die Wiederbestellung des/der jeweiligen GeschäftsführerIn grundsätzlich auch seitens des Landes Tirol gewünscht wurde, hat es sich als unrealisierbar erwiesen, Verträge durchzusetzen, die die GeschäftsführerInnen insgesamt schlechter gestellt hätten.

Diese Problematik wird sich auch in Hinkunft bei den zu einer Verlängerung anstehenden Alt-Verträgen stellen, da auch diese teilweise nicht-richtlinienkonforme Vertragselemente enthalten. Zudem können Fälle, in denen die Entgeltobergrenze des Bezuges bereits vor der Vertragsverlängerung ausgeschöpft war, durch die bisherige Praxis nicht gelöst werden.

Aus Sicht des LRH ergibt sich somit die Notwendigkeit einer Adaptierung der ManagerInnen-Richtlinie.

Empfehlung gem.  
Art. 69 Abs. 4 TLO

Der LRH empfiehlt, für die Verlängerung von GeschäftsführerInnenverträgen, die vor Inkrafttreten der ManagerInnen-Richtlinie abgeschlossen worden sind, ein „Anpassungskonzept“ zu entwickeln.

Dies könnte durch restriktive Ausnahmeregelungen in Anlehnung an die Bundes-Vertragsschablonenverordnung erfolgen. Möglich wäre auch eine Regelung, bei der das bisherige Entgeltniveau unter Einrechnung der nicht mehr richtlinienkonformen Bezugsbestandteile unverändert (eingefroren) bleibt, bis das Niveau entsprechend den Bestimmungen der ManagerInnen-Richtlinie erreicht wird.

*Stellungnahme der  
Regierung*

*Zur Empfehlung, für die Verlängerung von Geschäftsführerverträgen, die vor Inkrafttreten der Manager-Richtlinie abgeschlossen worden sind, ein „Anpassungskonzept“ zu entwickeln, ist anzumerken, dass die Anwendung der Bestimmungen der Richtlinien bei der Verlängerung von Dienstverhältnissen unter bestimmten Voraussetzungen zu einer Verschlechterung der Altverträge führen kann. Das Land Tirol wird daher entsprechend der Empfehlung des LRH prüfen, ob und gegebenenfalls zu welchen in der Richtlinie vorgegebenen Vertragsbestimmungen ein Anpassungskonzept für Vertragsverlängerungen erforderlich ist.*

## 4.6. Zusätzliche Feststellungen

---

### 4.6.1. Festsetzung der Entgelthöhe

Intention der Richtlinie

Wie bereits ausgeführt, soll sich - nach der Intention der ManagerInnen-Richtlinie - die Festlegung der Entgelthöhe in den GeschäftsführerInnenverträgen grundsätzlich an den Parametern „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ orientieren. Dadurch würde eine der Leitungsspanne und Budgetverantwortung angemessene Differenzierung in der Entlohnung der Leitungsorgane erfolgen.

Der LRH hat daher bei den nach Inkrafttreten der ManagerInnen-Richtlinie in nicht marktgängigen Unternehmen abgeschlossenen Verträgen (Neu- und Wiederbestellungen) untersucht, inwieweit diese Zielsetzung bisher erreicht wurde.

Der LRH hat festgestellt, dass die genannten Parameter nicht nur für die Zuordnung zur Unternehmensklasse herangezogen wurden, sondern im Rahmen einiger Vertragsverhandlungen auch die Festlegung der konkreten Entgelthöhe beeinflussten. Darüber hinaus erfolgte ein Abgleich mit Gehältern anderer oder bisheriger GeschäftsführerInnen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass tendenziell bei Neubestellungen eine „Korrelation“ zwischen der vereinbarten Entgelthöhe und den in der Richtlinie angeführten Parametern „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ besteht. Bei Wiederbestellungen war hingegen - wie bereits dargelegt - das im Altvertrag ursprünglich vereinbarte Entgelt das maßgebliche Kriterium.

Empfehlung gem. Art. 69 Abs. 4 TLO

Der LRH empfiehlt, im Rahmen der Vereinbarung über die Entgelthöhe den in der Richtlinie angeführten Parametern „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ eine größere Bedeutung beizumessen.

Stellungnahme der Regierung

*Die Empfehlung des Landesrechnungshofes, im Rahmen der Vereinbarung über die Entgelthöhe den in der Richtlinie angeführten Parametern „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ eine größere Bedeutung beizumessen, wird eingehend geprüft. Nach Ansicht des Landes Tirol ist aber der Gestaltungsspielraum bei Vertragsverlängerungen wesentlich geringer, weil im Gegensatz zu Neubestellungen die in den Altverträgen vereinbarte Entgelthöhe zu berücksichtigen ist.*

### 4.6.2. Valorisierung der Entgelte

Valorisierung nicht geregelt

Die Richtlinie enthält keine Regelung über eine jährliche Valorisierung des Entgelts. Aus den Akten der Abteilung Justizariat ist ersichtlich,

dass diese Thematik in Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Befristung der GeschäftsführerInnenverträge gesehen wird. Vor allem in Hinblick auf eine dreijährige Befristung wird eine jährliche Gehaltserhöhung als nicht notwendig erachtet, da im Fall einer Vertragsverlängerung bei der Festsetzung des Entgelts dem Aspekt einer Valorisierung Rechnung getragen werden kann.

Valorisierung  
in Verträgen

Der LRH hat festgestellt, dass ein Großteil der seit Inkrafttreten der ManagerInnen-Richtlinie abgeschlossenen Verträge (Neu- und Wiederbestellungen) demgegenüber Regelungen über eine jährliche Wertsicherung des Entgelts enthalten - insbesondere in Anlehnung an Gehaltserhöhungen im öffentlichen Dienst, den jeweiligen Branchen-Kollektivvertrag oder den VPI.

Einige Verträge enthalten in diesem Zusammenhang einen „Deckelungspassus“, um sicherzustellen, dass Gehaltserhöhungen auf Grund von Wertsicherungsvereinbarungen nicht zu einem Überschreiten der in der Richtlinie festgelegten Entgeltobergrenzen führen.

Empfehlung gem.  
Art. 69 Abs. 4 TLO

Der LRH empfiehlt, in Verträgen mit Wertsicherungsvereinbarungen jedenfalls auch eine Regelung aufzunehmen, die ein Überschreiten der in der Richtlinie festgelegten Entgeltobergrenzen ausdrücklich ausschließt.

*Stellungnahme der  
Regierung*

*Zur Empfehlung, in Verträgen mit Wertsicherungsvereinbarungen jedenfalls auch eine Regelung aufzunehmen, die ein Überschreiten der in der Richtlinie festgelegten Entgeltobergrenzen ausdrücklich ausschließt, wird darauf hingewiesen, dass auf die Umsetzung dieser Empfehlungen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen und organisationsrechtlichen Möglichkeiten hingewirkt wird.*

#### **4.6.3. Regelung bei Dienstverhinderung**

Entgeltfortzahlung

Entsprechend den Regelungen im Arbeits- oder Dienstrecht besteht für Angestellte ebenso wie für öffentlich Bedienstete im Fall einer Dienstverhinderung auf Grund einer Krankheit oder eines Unglücksfalls grundsätzlich ein Anspruch auf eine Fortzahlung der laufenden Bezüge in voller Höhe. Unbeachtlich der im Detail unterschiedlichen Regelungen ist der Zeitraum, für den dieser Anspruch besteht, abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses. Er ist - unter der Voraussetzung einer 25-jährigen ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses - für Angestellte mit drei Monaten und für Vertragsbedienstete mit sechs Monaten begrenzt.

Entsprechend der ManagerInnen-Richtlinie kann eine Fortzahlung der laufenden Bezüge - in Anlehnung an die Ansprüche von Vertragsbediensteten - bis zum maximalen Ausmaß von sechs Monaten vorgesehen werden. Die Dauer des bestehenden Dienstverhältnisses bleibt bei dieser „Begrenzungsregelung“ unberücksichtigt.

Der LRH stellt fest, dass in Altverträgen vielfach die entsprechende Regelung des Angestelltengesetzes als Vertragsbestandteil vereinbart war. Demgegenüber enthalten die meisten der nach Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossenen Verträge eine Vereinbarung über die Fortzahlung der laufenden Bezüge im Ausmaß von sechs Monaten.

## **5. Die Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie in Vereinen und Einrichtungen**

---

### **5.1. Festlegung des Geltungsbereichs**

---

Der Geltungsbereich der ManagerInnen-Richtlinie umfasst gem. § 1 Abs. 1 lit. d und e der Richtlinie neben den Beteiligungsgesellschaften und den vom Land Tirol eingerichteten öffentlichen Fonds auch

- Vereine, die das Land Tirol unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beherrscht sowie
- Einrichtungen, deren Rechtsträger mit mindestens 50 % unmittelbar oder mittelbar vom Land finanziert werden.

Der LRH stellt fest, dass sich auf Grund dieser Bestimmungen nicht unmittelbar erschließt, welche Einrichtungen konkret vom Geltungsbereich der ManagerInnen-Richtlinie umfasst sind. Weder das Stellenbesetzungsgesetz noch die Bundes-Vertragsschablonenverordnung enthalten diese Tatbestände und können daher nicht als „Interpretationshilfe“ herangezogen werden.

beherrschte Vereine Für den Geltungsbereich der vom Land Tirol „unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beherrschten Vereine“ sind in den Erläuterungen folgende Beispiele angeführt:

- das Land Tirol ist Mitglied eines Vereins oder Mehrheitsgesellschafter eines Vereinsmitglieds sowie
- Landesorgane sind in Vereinsvorständen oder Aufsichtsräten tätig.



Diese Konstellationen stellen eine „organisatorische Beherrschung“ und somit einen Aspekt der so genannten „Beherrschungstatbestände“ dar. Eine tatsächliche Beherrschung liegt vor, wenn „durch finanzielle oder sonstige wirtschaftliche oder organisatorische Maßnahmen eine Dominanz im Unternehmen gegeben ist.“<sup>10</sup> Grundsätzlich sind diese Beherrschungstatbestände sowohl für die Regelung der Prüfkompetenz des RH<sup>11</sup> als auch für die Festlegung des Geltungsbereiches von Vergaberechtsnormen relevant. Die betreffenden Bestimmungen sind allerdings unterschiedlich ausgestaltet und stellen einen komplexen Rechtsbereich dar. Damit ergibt sich bei der Frage nach dem Geltungsbereich der ManagerInnen-Richtlinie die Notwendigkeit, im Einzelfall das Vorliegen einer „unmittelbaren oder mittelbaren mehrheitlichen Beherrschung“ zu prüfen.

finanzierte  
Einrichtungen

Auch die Formulierung „Einrichtungen, deren Rechtsträger mit mindestens 50 % unmittelbar oder mittelbar vom Land finanziert werden“ bedarf einer Klarstellung. Der Begriff „finanziert“ wurde weder in der Richtlinie noch im Zuge von Umsetzungsmaßnahmen definiert.

Aus einem weiten Verständnis des Begriffs „Finanzierung“ i.S. der „Bereitstellung finanzieller Mittel“ würde ein umfassender Geltungsbereich der Richtlinie resultieren. Vor allem im Sozialbereich erzielen private Trägereinrichtungen (Vereine und Gesellschaften) ihre Einnahmen überwiegend aus Mitteln des Landes Tirol, die in Form von Förderungen oder auf Grund von Leistungsverträgen zur Verfügung gestellt werden. In diesen Einrichtungen wäre somit die ManagerInnen-Richtlinie anzuwenden.

Auslegung  
Abteilung Justizariat

Seitens der Abteilung Justizariat wurde dem LRH im Rahmen der gegenständlichen Prüfung demgegenüber auf ein anderes - wesentlich engeres - Verständnis des Begriffs „Finanzierung“ verwiesen, das sich aus einer sinngemäßen Anwendung von Vergaberechtsnormen ergibt. So knüpfen Bestimmungen betreffend die Definition „öffentlicher Auftraggeber“ u.a. ebenfalls an den Tatbestand der „überwiegenden Finanzierung“ durch Gebietskörperschaften an. In diesem Zusammenhang ist aber nicht jede Zuwendung finanzieller Mittel als Finanzierung zu verstehen, sondern nur solche Zuwendungen, die nicht im wirtschaftlichen Wettbewerb durch die Einrichtungen erwirtschaftet wurden.<sup>12</sup> Nur die Leistungen, die als Finanzhilfe ohne spezifische Gegenleistung die Tätigkeiten der betreffenden Einrichtung finanzieren oder unterstützen, können als öffentliche Finanzierung eingestuft werden.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Materialien zur Novelle des Rechnungshofgesetzes 1948, BGBl. I Nr. 105/2009.

<sup>11</sup> Rechnungshofgesetz 1948, idgF

<sup>12</sup> Materialien zur Regierungsvorlage des Bundesvergabegesetzes 2006.

<sup>13</sup> Rs C-380/98

Entsprechend diesem Begriffsverständnis würde die ManagerInnen-Richtlinie für Einrichtungen, die eine spezifische Leistung für das Land Tirol erbringen und hierfür finanzielle Mittel des Landes erhalten, nicht allein auf Grund der „überwiegenden Finanzierung“ durch das Land Tirol gelten.

Dieser aufgezeigte Interpretationsspielraum und die daraus resultierende Frage nach dem konkreten Geltungsbereich der Richtlinie wurden in der Landesverwaltung erst im Rahmen der gegenständlichen Prüfung durch den LRH thematisiert.

Der LRH stellt in diesem Zusammenhang auch fest, dass die Abteilung Justizariat bisher mit ManagerInnenverträgen in vom Land Tirol „beherrschten“ Vereinen und überwiegend vom Land Tirol „finanzierten“ Einrichtungen nicht befasst war.

### 5.2. Bisherige Umsetzung

---

Regelungen in Förderungs- bzw. Finanzierungsvereinbarungen

Als Mittel zur Umsetzung der Bestimmungen über die ManagerInnen-Dienstverträge in den betreffenden Vereinen und Einrichtungen sieht die Richtlinie vor, dass in den zwischen dem Land Tirol und den externen Einrichtungen abzuschließenden Förderungs- bzw. Finanzierungsvereinbarungen entsprechende Regelungen zu treffen sind. Es ist „sicherzustellen, dass sich die Dienstverträge innerhalb dieser Richtlinie bewegen und dies auch geprüft werden darf.“ Damit liegt die Zuständigkeit für die Umsetzung der Richtlinie bei der jeweiligen mit der Abwicklung der Förderung oder Leistungsvereinbarung beauftragten Organisationseinheit der Landesverwaltung.

Wie bereits erwähnt, hat die Abteilung Justizariat die Richtlinie nach Beschlussfassung an die nach ihrer Einschätzung betroffenen Organisationseinheiten übermittelt. Darüberhinausgehende Umsetzungsschritte erfolgten nicht.

Prüfumfang LRH

Der LRH führte seine Erhebungen über die Umsetzung der Richtlinie in den folgenden sieben Organisationseinheiten des Amtes der Tiroler Landesregierung (Abteilungen und Sachgebieten) durch:

- die Abteilungen „JUFF“, „Kinder- und Jugendhilfe“, „Soziales“, „Umweltschutz“ und „Wirtschaft und Arbeit“ sowie
- die Sachgebiete „Arbeitsmarktförderung“ und „Wirtschaftsförderung“.

Der LRH hat Informationen darüber eingeholt,

- ob die Richtlinie nach Beschlussfassung zeitnah der betreffenden Organisationseinheit zur Kenntnis gebracht wurde,
- welche Gesellschaften, Vereine und Einrichtungen im Sinne des § 1 Abs. 1 lit. d und e der Richtlinie aus Sicht der betreffenden Organisationseinheit vom Geltungsbereich der Richtlinie umfasst sind,
- ob die Verpflichtung zur Einhaltung der Richtlinie in Förder-/ bzw. Finanzierungsvereinbarungen aufgenommen wurde,
- ob seit Inkrafttreten der Richtlinie entsprechende ManagerInnenverträge abgeschlossen oder verlängert und der Abteilung Justizariat übermittelt wurden sowie
- ob die Einhaltung der Richtlinie seitens der betreffenden Abteilung kontrolliert wurde.

Ergebnis

Die dem LRH dazu übermittelten Informationen und Unterlagen zeigen, dass die betroffenen Organisationseinheiten nach ihrer eigenen Einschätzung in sehr unterschiedlichem Ausmaß vom Geltungsbereich der Richtlinie betroffen waren.

In Hinblick darauf, dass - wie bereits dargelegt - die Regelungen der Richtlinie einen beträchtlichen Interpretationsspielraum eröffnen und die daraus resultierende Frage nach dem konkreten Geltungsbereich nicht geklärt ist, hat der LRH keine weitergehenden Ermittlungen in externen Einrichtungen durchgeführt.

Auf Grund der übermittelten Unterlagen ergeben sich folgende Feststellungen:

Abteilung  
Wirtschaft und  
Arbeit sowie zuge-  
ordnete Sachgebiete

Die Abteilung Wirtschaft und Arbeit sowie das Sachgebiet Arbeitsmarktförderung haben die Richtlinie nach ihrer Beschlussfassung erhalten, dem Sachgebiet Wirtschaftsförderung ist die Richtlinie hingegen erst im Zuge der gegenständlichen Prüfung des LRH zur Kenntnis gebracht worden.

Weder die Abteilung noch die ihr zugeordneten Sachgebiete sahen in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich eine Zuständigkeit zur Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie auf Grund eines Beherrschungstatbestandes oder einer überwiegenden Finanzierung i.S. des § 1 Abs. 1 lit d und e. Als Begründung wurde im Wesentlichen auf den Umstand verwiesen, dass die abgeschlossenen Fördervereinbarungen im Rahmen von Objektförderungen erfolgen und dabei die Förderquote des Landes unter 50 % liegt.

## Die Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie in Vereinen und Einrichtungen

---

Stellungnahme der Regierung

*Die Feststellung des Landesrechnungshofes bezüglich der Umsetzung der Richtlinie durch die Abteilung Wirtschaft und Arbeit sowie der zugeordneten Sachgebiete, ist dahingehend zu relativieren, dass dies eingeschränkt auf den Geltungsbereich der Richtlinie gem. § 1 Abs. 1 lit. d u. e betrachtet zwar zutrifft, die Abteilung Wirtschaft und Arbeit jedoch in ihrem Aufgabenbereich eine Zuständigkeit zur Umsetzung der Manager-Richtlinie auf Grund der Bestimmungen des § 1 Abs. 1 lit. a - c als gegeben ansieht. Konkret sind hier die Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH und die Tiroler Zukunftsstiftung betroffen. Seit Inkrafttreten der Richtlinie wurde lediglich der Vertrag mit dem Geschäftsführer der Tiroler Zukunftsstiftung verlängert. Dieser Vertrag entspricht den Vorgaben der Manager-Richtlinie.*

Abteilungen  
Umweltschutz und  
JUFF

Die Abteilungen Umweltschutz und JUFF haben sich erst anlässlich der gegenständlichen Prüfung des LRH mit der ManagerInnen-Richtlinie befasst. Im Gegensatz zur Abteilung JUFF war die Abteilung Umweltschutz von der Beschlussfassung der ManagerInnen-Richtlinie nicht durch die Abteilung Justizariat informiert worden, ein allfälliger Kenntnisstand beruhte lediglich auf der öffentlichen Berichtserstattung über diesen Regierungsbeschluss.

Im Zuständigkeitsbereich der Abteilung Umweltschutz sind nach Einschätzung der Abteilung sechs Vereine (fünf Naturparkvereine und ein in der Natur- und Umweltbildung tätiger Verein) vom Geltungsbereich der ManagerInnen-Richtlinie umfasst.

Laut Auskunft der Abteilung JUFF ist in ihrem Zuständigkeitsbereich ein Verein von der Geltung der ManagerInnen-Richtlinie betroffen. Der Verein wird i.S. der Richtlinie vom Land Tirol „beherrscht“ (das Land Tirol ist Mitglied des Vereins und die Leiterin der Abteilung JUFF gemäß den Vereinsstatuten Obfrau des Vereins) und wird zudem größtenteils durch Landesmittel finanziert.

Alle sieben Vereine sind als nicht marktgängige Unternehmen i.S. der Richtlinie zu qualifizieren und der Unternehmensklasse 1 zuzuordnen. In vier Vereinen wurden seit Inkrafttreten der Richtlinie neue Dienstverträge mit GeschäftsführerInnen geschlossen. Diese Verträge wurden dem LRH übermittelt.

Die Verträge enthalten keine All-inclusive-Vergütungen, sondern Fixbeträge sowie Bestimmungen über die Abgeltung von Überstunden. In einem Vertrag wurde das Entgelt in Form eines Fixbetrages, der eine - der Höhe nach nicht ausgewiesene - Überstundenpauschale enthält, vereinbart. Drei Verträge enthalten keine Regelung über eine jährliche Gehaltserhöhung, ein Vertrag sieht eine Wertanpassung entsprechend der Gehaltserhöhung der Tiroler Gemeindebediensteten vor.

Entsprechend den Informationen der beiden Abteilungen Umweltschutz und JUFF erfolgte die Festsetzung der Entgelthöhe jeweils in Anlehnung an die Vergütung im öffentlichen Dienst.

Ergebnis

Beim Abgleich mit der ManagerInnen-Richtlinie zeigt sich, dass die vertraglich vereinbarte Höhe der Gehälter im Durchschnitt bei ca. 45 % des zulässigen Höchstbetrages für Einrichtungen der Klasse 1 liegt. Die Verträge enthalten keine i.S. der Richtlinie unzulässigen Vertragsbestandteile.

Entgegen der Vorgabe der Richtlinie bezüglich der Befristung von GeschäftsführerInnenverträgen sind die Verträge unbefristet abgeschlossen, wobei sich die Kündigungsbestimmungen nach dem Angestelltengesetz richten.

Abteilung Soziales

Der Abteilung Soziales wurde die ManagerInnen-Richtlinie nach Beschlussfassung der Landesregierung zur Kenntnis gebracht, es erfolgten jedoch keine Umsetzungsmaßnahmen.

Der Informationsstand der Abteilung Soziales über die Bezüge von GeschäftsführerInnen in externen Einrichtungen beruht auf dem Procedere zur Förderabwicklung. So hat sowohl der Antrag zur Gewährung einer Förderung als auch der Nachweis über die widmungsgemäße Verwendung der Fördermittel u.a. Angaben zum Personalstand in der jeweiligen Einrichtung zu enthalten. Dazu gehört auch die Bekanntgabe des Beschäftigungsausmaßes der GeschäftsführerInnen sowie ihres monatlichen Brutto-Grundbezuges und allfälliger Zulagen. Die Förderanträge und Verwendungsnachweise werden von der Abteilung Soziales insgesamt inhaltlich und wirtschaftlich geprüft, die Vorlage der GeschäftsführerInnenverträge sowie der Nachweis über tatsächlich bezogene Vergütungen werden von der Abteilung nicht eingefordert. Zudem übermitteln nicht alle Einrichtungen die angeforderten Informationen über die Höhe der ManagerInnenbezüge.

Basierend auf den im Rahmen der Förderabwicklung zur Verfügung stehenden Daten hat die Abteilung Soziales dem LRH eine Zusammenstellung über die 25 größten von der Abteilung Soziales „finanzierten“ Einrichtungen aus dem Bereich der Rehabilitation und Behindertenhilfe zur Verfügung gestellt. Diese enthielt - bezogen auf das Jahr 2013 - für jede Einrichtung Angaben über die Anzahl der MitarbeiterInnen in VZÄ sowie die Abrechnungssumme mit dem Land Tirol. Informationen über die Höhe der GeschäftsführerInnenbezüge lagen der Abteilung für 19 Einrichtungen vor.

Ergebnis	<p>Auf der Grundlage dieser Zusammenstellung hat der LRH eine „Einschätzung“ vorgenommen, inwieweit sich aus der - allerdings unvollständigen - Datenlage ein Anpassungsbedarf an die Vorgaben der Richtlinie ergeben würde.</p> <p>Acht Einrichtungen sind der Unternehmensklasse 1 zuzuordnen, die dafür geltende Entgeltobergrenze lt. Richtlinie wurde nicht überschritten. Die Bezüge der GeschäftsführerInnen liegen vielmehr bei weniger als der Hälfte dieses Betrages.</p> <p>Neun Einrichtungen sind der Unternehmensklasse 2 zuzuordnen, wobei diese Zuordnung auf dem Parameter der Anzahl der MitarbeiterInnen in VZÄ beruht. Die alternativ für die Zuordnung zur Unternehmensklasse 2 erforderliche Betriebsleistung von mehr als 10 Mio. € liegt hingegen bei einem Großteil dieser Einrichtungen nicht vor.</p> <p>Die GeschäftsführerInnenbezüge erreichen auch bei diesen Einrichtungen nicht die in der Richtlinie normierte Entgeltobergrenze der Klasse 2. In einigen Einrichtungen liegt die Mitarbeiterzahl nur knapp über 30 VZÄ, sodass sie bei einer geringfügigen Personalreduktion der Unternehmensklasse 1 zuzuordnen wären. Die GeschäftsführerInnenbezüge in diesen Einrichtungen übersteigen aber auch nicht die dafür vorgesehene Entgeltobergrenze.</p> <p>Zwei Einrichtungen sind der Unternehmensklasse 3 zuzuordnen, wobei auch diese Geschäftsführerbezug unter der dafür vorgesehenen Entgeltobergrenze liegen.</p>
Stellungnahme der Regierung	<p><i>Die Feststellung des Landesrechnungshofes, dass die Manager-Richtlinie nach der Beschlussfassung der Landesregierung zwar der Abteilung Soziales zur Kenntnis gebracht wurde, von dieser jedoch keine Umsetzungsmaßnahmen erfolgt seien, ist nicht richtig. Vielmehr wurden von der Abteilung Soziales seither von jenen Einrichtungen und Leistungserbringern, von denen bekannt war, dass die Führungskräfte höhere Gehälter beziehen, im Zuge der Tarifikalkulationen entsprechende Informationen und Nachweise über diese Gehälter eingefordert. Richtig ist, dass einzelne Unternehmungen dieser Aufforderung mangels einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage nicht nachgekommen sind. Die meisten größeren Einrichtungen sind dieser Aufforderung jedoch nachgekommen und hat sich dabei herausgestellt, dass die Gehälter sämtlicher Führungskräfte deutlich unter allen Grenzen der gegenständlichen Richtlinie liegen.</i></p> <p><i>In diesem Zusammenhang wird auch noch angeführt, dass die Abteilung Soziales mit mehr als 200 Leistungserbringern Vereinbarungen über die Erbringung von Leistungen im Bereich der stationären und mobilen Pflege sowie in der Behindertenhilfe abgeschlossen hat und bei diesen Unternehmungen auch entsprechend häufig ein Wechsel</i></p>

*im Bereich der Führungskräfte stattfindet. Ein jeweiliges Anfordern und Prüfen sämtlicher Dienstverträge der Führungskräfte dieser Einrichtungen wäre auch mit einem unverhältnismäßig hohem Verwaltungsaufwand verbunden, zumal wie vom Rechnungshof selbst festgestellt, sich die Gehälter dieser Führungskräfte in der Praxis weit unter den Grenzwerten der Manager-Richtlinie befinden.*

**Replik**

**Der LRH hält dieser Stellungnahme entgegen, dass die Landesverwaltung die Einhaltung der ManagerInnen-Richtlinie nur durch Einsichtnahme in die konkreten GeschäftsführerInnenverträge überprüfen kann. Denn die Richtlinie regelt neben der zulässigen Entgelthöhe auch weitere Bezugs- und Vertragsbestandteile.**

Kinder- und  
Jugendhilfe

Laut Einschätzung der Abteilung Kinder- und Jugendhilfe sind alle externen Träger der Kinder- und Jugendhilfe (im stationären sowie im ambulanten Bereich) vom Geltungsbereich der Richtlinie umfasst. Das Land Tirol hat mit diesen Einrichtungen idR Leistungsverträge abgeschlossen und vereinbart, dass die Berechnung der Personalkosten nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Berufsvereinigung von Arbeitgeber für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS-KV) zu erfolgen hat. Bei großen Trägern richtet sich die Entlohnung der GeschäftsführerInnen allerdings nicht nach dem BAGS-KV. Die ManagerInnengehälter werden dann als Teil der sog. „Verwaltungsumlage“ dem Land Tirol verrechnet.

Im Ergebnis sind der Abteilung weder die Verträge der GeschäftsführerInnen noch die Höhe der Gehälter bekannt.

*Stellungnahme der  
Regierung*

*Hinsichtlich der Feststellung, dass der Abteilung Kinder- und Jugendhilfe weder die Verträge der Geschäftsführer noch die Höhe der Gehälter bekannt sind, darf entgegnet werden, dass dies nur bei großen, österreichweit tätigen Einrichtungen der Fall ist. Bei kleineren, nur in Tirol tätigen Einrichtungen liegen der Abteilung die wirtschaftlich relevanten Daten der Geschäftsführungen vor. Die wirtschaftliche Gebahrung von privaten Trägern hat für die Aufsichtsbehörde nur insofern von Interesse zu sein, als diese grundsätzlich zum Betrieb der Einrichtung wirtschaftlich in der Lage sein müssen (da eine kontinuierliche Betreuung der Minderjährigen gewährleistet sein muss) und das Leistungsentgelt zweckentsprechend (nämlich für die fachgerechte Betreuung der Minderjährigen) verwendet wird.*

**Replik**

**Wie bereits zur Stellungnahme betreffend die Abteilung Soziales ausgeführt, weist der LRH daraufhin, dass die Landesverwaltung die Einhaltung der ManagerInnen-Richtlinie nur durch Einsichtnahme in die konkreten GeschäftsführerInnenverträge überprüfen kann.**

### Resümee

Zusammenfassend stellt der LRH fest, dass in den in die gegenständliche Prüfung einbezogenen Organisationseinheiten des Amtes der Tiroler Landesregierung bisher keine Umsetzung der Richtlinie im Bereich der vom Land Tirol „beherrschten“ Vereine und „finanzierten“ Einrichtungen erfolgt ist. Die in der Richtlinie vorgesehene Aufnahme entsprechender Regelungen in die Förderungs- bzw. Finanzierungsvereinbarungen, mit denen externe Vereine und Einrichtungen zur Einhaltung der Richtlinie verpflichtet und der Verwaltung diesbezügliche Prüfbefugnisse eingeräumt werden sollten, ist nicht erfolgt.

Die dem LRH zur Verfügung gestellten Informationen legen zwar die Schlussfolgerung nahe, dass in einem Großteil der externen Vereine und Einrichtungen die vereinbarten GeschäftsführerInnenbezüge die in der Richtlinie festgelegten Entgeltobergrenzen nicht überschreiten. Daraus kann nach Ansicht des LRH aber nicht gefolgert werden, es sei kein weiterer Handlungsbedarf zur Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie gegeben.

Denn die Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie kann nur durch eine Einsichtnahme in die konkreten GeschäftsführerInnenverträge überprüft werden. Dabei geht es nicht nur um die Beachtung der Entgeltobergrenzen, sondern v.a. auch um allfällige nicht-richtlinienkonforme Vereinbarungen über Prämien, zusätzliche Abfertigungen, Pensionskassenregelungen, etc. Es ist wahrscheinlich, dass derartige Vertragsbestandteile v.a. in GeschäftsführerInnenverträgen von größeren Einrichtungen enthalten sind.

Voraussetzung für weitere Umsetzungsmaßnahmen ist zunächst die Abklärung der vom LRH aufgezeigten offenen Fragen zum Geltungsbereich der Richtlinie. Dabei ist nach Ansicht des LRH der Intention der Richtlinie, einen möglichst umfassenden Geltungsbereich zu definieren, Rechnung zu tragen. So enthalten die Erläuterungen folgende ausdrückliche Begründung: „Wenn das Land Gesellschaften, Vereine oder sonstige Einrichtungen mit mindestens 50 % finanziert, ist es gerechtfertigt, auch auf Manager-Dienstverträge Einfluss zu haben.“

In Zusammenhang mit der im Bericht des LRH bereits aufgezeigten Problematik des Begriffs „finanziert“, verweist der LRH auch auf die Bestimmung der Richtlinie, wonach in den zwischen dem Land Tirol und den externen Einrichtungen abzuschließenden „Förderungs- bzw. Finanzierungsvereinbarungen“ Regelungen zur Einhaltung der Richtlinie zu treffen sind. Aus dieser Formulierung folgt somit, dass der Geltungsbereich der Richtlinie nicht nur „Förderungsvereinbarungen“ umfasst.



Die bisher nicht ausreichend erfolgte Umsetzung der Richtlinie sollte daher nach Ansicht des LRH nicht zu einer Einschränkung des Geltungsbereiches führen.

Empfehlung gem.  
Art. 69 Abs. 4 TLO

Der LRH empfiehlt, den über die Landesunternehmen hinausgehenden Geltungsbereich der Richtlinie klar zu regeln. Dies könnte durch eine Neufassung der ManagerInnen-Richtlinie oder verwaltungsintern durch eine „verbindliche“ Interpretation des bestehenden Textes erfolgen. Darauf aufbauend ist ein abteilungsübergreifendes koordiniertes Umsetzungskonzept zu erarbeiten, um die Einhaltung der Richtlinie landesweit sicherzustellen. Dazu gehört v.a. die vorgesehene Aufnahme entsprechender Regelungen in die Förderungs- bzw. Finanzierungsvereinbarungen sowie die konkrete Prüfung von Dienstverträgen mit GeschäftsführerInnen externer Einrichtungen.

Stellungnahme der  
Regierung

*Die Empfehlung des Landesrechnungshofes, den über die Landesunternehmen hinausgehenden Geltungsbereich der Richtlinie klar zu regeln, wird eingehend geprüft. Soweit der LRH feststellt, dass die Einhaltung der Richtlinien durch ein abteilungsübergreifendes koordiniertes Umsetzungskonzept landesweit sichergestellt werden soll, ist darauf hinzuweisen, dass das Land Tirol nicht bei allen, dem Geltungsbereich der Richtlinien unterworfenen Einrichtungen deren Umsetzung rechtlich bindend anordnen kann. Auf eine lückenlose Umsetzung kann nur im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen und organisationsrechtlichen Möglichkeiten hingewirkt werden.*

## **6. Zusammenfassung**

---

Beschluss der  
Landesregierung

Mit dem Beschluss der Landesregierung vom Juni 2012 über die ManagerInnen-Richtlinie hat das Land Tirol auf den Bericht des RH aus dem Jahr 2011 „Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“)" und die darin ausgesprochene Empfehlung, in den Ländern Regelungen betreffend Vertragsschablonen zu erlassen, reagiert.

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der Richtlinie umfasst neben den Gesellschaften, an denen das Land Tirol unmittelbar oder mittelbar zumindest mehrheitlich beteiligt ist, auch vom Land Tirol beherrschte Vereine sowie Einrichtungen, deren Rechtsträger mit mindestens 50 % vom Land Tirol finanziert werden. Die Richtlinie ist auf die seit 1.7.2012 neu abgeschlossenen Dienstverträge sowie auf die seit diesem Zeitpunkt erfolgten Vertragsverlängerungen anzuwenden.

## Zusammenfassung

---

abgestuftes System	Die Richtlinie intendiert ein abgestuftes System für die Höhe des Entgelts von ManagerInnen (i.S. der gesellschaftsrechtlich bestellten Organe) entsprechend der Unternehmensgröße, die sich an Parametern zum Finanzvolumen (Betriebsleistung) des Unternehmens sowie der Leitungsspanne der Führungskraft (Anzahl der MitarbeiterInnen) bemisst.
Entgeltobergrenzen	<p>Für nicht marktgängige Unternehmen werden entsprechend der Ausprägung der beiden Parameter drei Klassen von Unternehmen definiert und für jede Unternehmensklasse - ausgehend vom Bezug des Landeshauptmannes als Maximalbetrag - eine betragliche Entgeltobergrenze normiert.</p> <p>In marktgängigen Unternehmen hat sich der Bezug der ManagerInnen an den branchenüblichen Bezügen zu orientieren.</p>
weitere Vertragsbestandteile	Darüber hinaus legt die Richtlinie fest, welche weiteren Vertragsbestandteile vereinbart werden dürfen. Nicht zulässig sind insbesondere Pensionsversicherungsmodelle, die über das System der Pensionsregelung des ASVG hinausgehen.
ambitionierte Inhalte	Nach Ansicht des LRH können die Inhalte der Tiroler ManagerInnen-Richtlinie im Vergleich zu den Bundesbestimmungen (Stellenbesetzungsgesetz, Bundes-Vertragsschablonenverordnung) als durchaus „ambitioniert“ bewertet werden. So wurden für nicht marktgängige Unternehmen betragliche Entgeltobergrenzen fixiert, es gelten restriktive Bestimmungen für weitere Vertragsbestandteile, für Vertragsverlängerungen sind keine Ausnahmestimmungen vorgesehen und der Geltungsbereich der Richtlinie wurde sehr weit formuliert.
Defizite in der Umsetzung	<p>Der LRH hat allerdings bei der bisherigen Umsetzung der ManagerInnen-Richtlinie einige Defizite festgestellt - ausgenommen beim Abschluss von „neuen“ Verträgen in den nicht marktgängigen Unternehmen, an denen das Land Tirol beteiligt ist.</p> <p>Die seit Inkrafttreten der Richtlinie neu abgeschlossenen Verträge in marktgängigen Unternehmen enthalten hingegen nicht-richtlinienkonforme Vertragsbestandteile, wobei in der TIWAG - Tiroler Wasserkraft AG die Vertragsgestaltung ohne jegliche Bezugnahme auf die ManagerInnen-Richtlinie erfolgte.</p>

Im Zuge der seit Inkrafttreten der Richtlinie erfolgten Vertragsverlängerungen wurden einige Verträge formal an die Vorgaben der Manager-Richtlinie angepasst (insbesondere durch den Wegfall von Pensionsregelungen) und die daraus resultierenden „Verluste“ für den/die GeschäftsführerIn durch ein höheres Entgelt kompensiert.

Hinsichtlich der vom Land Tirol „beherrschten“ Vereine und „finanzierten“ Einrichtungen sind die vorgesehenen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie (Aufnahme entsprechender Regelungen in die Förderungs- bzw. Finanzierungsvereinbarungen zwischen dem Land Tirol und den externen Einrichtungen) bisher nicht erfolgt. Zudem bedürfen der Begriff der „mit mindestens 50 % unmittelbar oder mittelbar vom Land finanzierten Einrichtungen“ und damit die Konkretisierung des Geltungsbereiches der Richtlinie einer Klarstellung.

Die Empfehlungen des LRH betreffen daher v.a. den Problembereich der Vertragsverlängerungen sowie die bisher nicht erfolgten Umsetzungsmaßnahmen.



DI Reinhard Krismer  
Innsbruck, am 20.7.2015



## Hinweise

Gemäß § 7 Abs. 1 des Gesetzes über den Tiroler Landesrechnungshof hat der Landesrechnungshof die Äußerung der Tiroler Landesregierung in seine Erwägungen einzubeziehen und in den Bericht einzuarbeiten. Dies ist unter der jeweiligen Randzeile „Stellungnahme der Regierung“ und „Replik“ vollzogen worden.

Darüber hinaus hat der Landesrechnungshof die Äußerung der Regierung dem Bericht als Beilage anzuschließen. In Erfüllung dieses gesetzlichen Auftrages ist im Folgenden die Äußerung der Regierung angeschlossen, wobei die nicht bereits in den Bericht eingearbeiteten Textpassagen durch die Schriftart **fett - kursiv - rot** gekennzeichnet sind. Alle nicht so gekennzeichneten Textstellen der Stellungnahme wurden bereits eingearbeitet.





Amt der Tiroler Landesregierung

## Verwaltungsentwicklung

Mag. Mathias Winkler

Telefon +43 512 508 1941

Fax +43 512 508 741945

verwaltungsentwicklung@tirol.gv.at

DVR:0059463

An den  
Landesrechnungshof

i m H a u s e

---

### **Vorläufiges Ergebnis der Überprüfung des Landesrechnungshofes "Bericht über die Richtlinie für Dienstverträge von Managerinnen und Managern"; Äußerung der Landesregierung**

Geschäftszahl VEntw-RL-121/3-2015

Innsbruck, 07.07.2015

*Der Landesrechnungshof hat von Dezember 2014 bis April 2015 die Richtlinie für Dienstverträge von Managerinnen und Managern geprüft und das vorläufige Ergebnis vom 28. Mai 2015, Zl. LR-0122/82, erstellt. Die Tiroler Landesregierung erstattet aufgrund ihres Beschlusses vom 7. Juli 2015 hierzu folgende*

#### ***Ä u ß e r u n g:***

#### **Zu Punkt 4.3. Besetzung der Leitorgane - Auswahlverfahren**

##### ***Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO (Seite 25)***

Zur Empfehlung des Landesrechnungshofes, Entscheidungen über die Besetzung der Leitungsorgane nachvollziehbar zu dokumentieren und entsprechend den gesetzlichen Vorgaben darzulegen, inwieweit Bewerber im Hinblick auf die Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben geeignet sind, wird darauf hingewiesen, dass auf die Umsetzung dieser Empfehlungen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen und organisationsrechtlichen Möglichkeiten hingewirkt wird.

##### **Zu Punkt 4.4.2. Verträge in marktgängigen Unternehmen**

##### ***Kritik – nicht-richtlinienkonforme Vertragsbestandteile (Seite 29)***

Die Kritik, dass sämtliche in den marktgängigen Unternehmen abgeschlossenen Verträge nicht-richtlinienkonforme Vertragsbestandteile enthalten, wird zur Kenntnis genommen und dahingehend geprüft, ob in diesem Bereich im Rahmen der gesetzlichen und organisationsrechtlichen Möglichkeiten verstärkt auf die Einhaltung der Richtlinien hingewirkt werden kann. Zudem ist festzuhalten, dass in den Managerverträgen von Einrichtungen, welche spezifisch öffentliche Aufgaben erfüllen und ganz oder teilweise mit öffentlichen Mitteln finanziert werden („Nicht marktgängige Unternehmen“), die Richtlinien – wie auch der LRH zutreffend feststellt – in allen geprüften Verträgen lückenlos umgesetzt wurden.

## **Zu Punkt 4.5. Vor Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossene Verträge (Altverträge) - Wiederbestellung**

### ***Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO (Seite 31)***

Zur Empfehlung, für die Verlängerung von Geschäftsführerverträgen, die vor Inkrafttreten der Manager-Richtlinie abgeschlossen worden sind, ein „Anpassungskonzept“ zu entwickeln, ist anzumerken, dass die Anwendung der Bestimmungen der Richtlinien bei der Verlängerung von Dienstverhältnissen unter bestimmten Voraussetzungen zu einer Verschlechterung der Altverträge führen kann. Das Land Tirol wird daher entsprechend der Empfehlung des LRH prüfen, ob und gegebenenfalls zu welchen in der Richtlinie vorgegebenen Vertragsbestimmungen ein Anpassungskonzept für Vertragsverlängerungen erforderlich ist.

### **Zu Punkt 4.6.1. Festsetzung der Entgelthöhe**

#### ***Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO (Seite 32)***

Die Empfehlung des Landesrechnungshofes, im Rahmen der Vereinbarung über die Entgelthöhe den in der Richtlinie angeführten Parametern „Mitarbeiterzahl“ und „Betriebsleistung“ eine größere Bedeutung beizumessen, wird eingehend geprüft. Nach Ansicht des Landes Tirol ist aber der Gestaltungsspielraum bei Vertragsverlängerungen wesentlich geringer, weil im Gegensatz zu Neubestellungen die in den Altverträgen vereinbarte Entgeltshöhe zu berücksichtigen ist.

### **Zu Punkt 4.6.2. Valorisierung der Entgelte**

#### ***Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO (Seite 33)***

Zur Empfehlung, in Verträgen mit Wertsicherungsvereinbarungen jedenfalls auch eine Regelung aufzunehmen, die ein Überschreiten der in der Richtlinie festgelegten Entgeltobergrenzen ausdrücklich ausschließt, wird darauf hingewiesen, dass auf die Umsetzung dieser Empfehlungen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen und organisationsrechtlichen Möglichkeiten hingewirkt wird.

### **Zu Punkt 5.2. Bisherige Umsetzung**

#### ***Abteilung Wirtschaft und Arbeit sowie zugeordnete Sachgebiete (Seite 37)***

Die Feststellung des Landesrechnungshofes bezüglich der Umsetzung der Richtlinie durch die Abteilung Wirtschaft und Arbeit sowie der zugeordneten Sachgebiete, ist dahingehend zu relativieren, dass dies eingeschränkt auf den Geltungsbereich der Richtlinie gem. § 1 Abs. 1 lit. d u. e betrachtet zwar zutrifft, die Abteilung Wirtschaft und Arbeit jedoch in ihrem Aufgabenbereich eine Zuständigkeit zur Umsetzung der Manager-Richtlinie auf Grund der Bestimmungen des § 1 Abs. 1 lit. a – c als gegeben ansieht. Konkret sind hier die Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH und die Tiroler Zukunftsstiftung betroffen. Seit Inkrafttreten der Richtlinie wurde lediglich der Vertrag mit dem Geschäftsführer der Tiroler Zukunftsstiftung verlängert. Dieser Vertrag entspricht den Vorgaben der Manager-Richtlinie.

#### ***Abteilung Soziales (Seite 38)***

Die Feststellung des Landesrechnungshofes, dass die Manager-Richtlinie nach der Beschlussfassung der Landesregierung zwar der Abteilung Soziales zur Kenntnis gebracht wurde, von dieser jedoch keine Umsetzungsmaßnahmen erfolgt seien, ist nicht richtig. Vielmehr wurden von der Abteilung Soziales seither von jenen Einrichtungen und Leistungserbringern, von denen bekannt war, dass die Führungskräfte höhere Gehälter beziehen, im Zuge der Tarifikalkulationen entsprechende Informationen und Nachweise über diese Gehälter eingefordert. Richtig ist, dass einzelne Unternehmungen dieser Aufforderung mangels einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage nicht nachgekommen sind. Die meisten größeren Einrichtungen sind dieser Aufforderung jedoch nachgekommen und hat sich dabei herausgestellt, dass die Gehälter sämtlicher Führungskräfte deutlich unter allen Grenzen der gegenständlichen Richtlinie liegen.

In diesem Zusammenhang wird auch noch angeführt, dass die Abteilung Soziales mit mehr als 200 Leistungserbringern Vereinbarungen über die Erbringung von Leistungen im Bereich der stationären und mobilen Pflege sowie in der Behindertenhilfe abgeschlossen hat und bei



diesen Unternehmungen auch entsprechend häufig ein Wechsel im Bereich der Führungskräfte stattfindet. Ein jeweiliges Anfordern und Prüfen sämtlicher Dienstverträge der Führungskräfte dieser Einrichtungen wäre auch mit einem unverhältnismäßig hohem Verwaltungsaufwand verbunden, zumal wie vom Rechnungshof selbst festgestellt, sich die Gehälter dieser Führungskräfte in der Praxis weit unter den Grenzwerten der Manager-Richtlinie befinden.

**Abteilung Kinder- und Jugendhilfe (Seite 40)**

Hinsichtlich der Feststellung, dass der Abteilung Kinder- und Jugendhilfe weder die Verträge der Geschäftsführer noch die Höhe der Gehälter bekannt sind, darf entgegnet werden, dass dies nur bei großen, österreichweit tätigen Einrichtungen der Fall ist. Bei kleineren, nur in Tirol tätigen Einrichtungen liegen der Abteilung die wirtschaftlich relevanten Daten der Geschäftsführungen vor. Die wirtschaftliche Gebarung von privaten Trägern hat für die Aufsichtsbehörde nur insofern von Interesse zu sein, als diese grundsätzlich zum Betrieb der Einrichtung wirtschaftlich in der Lage sein müssen (da eine kontinuierliche Betreuung der Minderjährigen gewährleistet sein muss) und das Leistungsentgelt zweckentsprechend (nämlich für die fachgerechte Betreuung der Minderjährigen) verwendet wird.

**Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO (Seite 41)**

Die Empfehlung des Landesrechnungshofes, den über die Landesunternehmen hinausgehenden Geltungsbereich der Richtlinie klar zu regeln, wird eingehend geprüft. Soweit der LRH feststellt, dass die Einhaltung der Richtlinien durch ein abteilungsübergreifendes koordiniertes Umsetzungskonzept landesweit sichergestellt werden soll, ist darauf hinzuweisen, dass das Land Tirol nicht bei allen, dem Geltungsbereich der Richtlinien unterworfenen Einrichtungen deren Umsetzung rechtlich bindend anordnen kann. Auf eine lückenlose Umsetzung kann nur im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen und organisationsrechtlichen Möglichkeiten hingewirkt werden.

Personenbezogene Begriffe in dieser Äußerung haben keine geschlechtsspezifische Bedeutung. Sie sind bei der Anwendung auf bestimmte Personen in der jeweils geschlechtsspezifischen Form zu verwenden.

Für die Landesregierung:

Günther Platter  
Landeshauptmann