

Richtlinien

für Dienstverträge von Managerinnen und Managern

Mit Beschluss der Landesregierung vom 12. Juni 2012, geändert mit Beschluss vom **14.06.2016** wurden folgende Richtlinien für Dienstverträge von Managerinnen und Managern landeseigener oder landesnaher Gesellschaften und Einrichtungen erlassen:

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinien regeln Vorgaben für die Dienstverträge (als Manager/in-, Geschäftsführer/in-, Prokurist/in- sowie Vorstands/Vorständin-Dienstverträge und dergleichen bezeichnet; die Bezeichnung kann auch einen Funktionsbezug haben), die mit Personen abgeschlossen werden, die zu geschäftsführenden Organen (Vorstand, Geschäftsführer) folgender Einrichtungen bestellt wurden:
- (a) Gesellschaften in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft (AG) oder einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), die im gänzlichen oder mehrheitlichen Eigentum des Landes Tirol stehen.
 - (b) Gesellschaften in der Rechtsform einer AG oder GmbH, 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
 - (e) Einrichtungen, deren Rechtsträger mit mindestens 50 % unmittelbar oder mittelbar vom Land finanziert werden.
- (2) Bei Einrichtungen gemäß Abs. 1, an denen das Land Tirol nicht mehrheitlich beteiligt ist, auf die das Land Tirol keinen unmittelbar oder mittelbar beherrschenden Einfluss hat oder bei denen nach den Gesellschaftsverträgen (Statuten, Satzungen) Einstimmigkeit oder qualifizierte Mehrheiten vorgesehen sind, ist auf die sinngemäße Einhaltung dieser Richtlinien hinzuwirken. Bei Einrichtungen, deren Rechtsträger mit mindestens 50 % unmittelbar oder mittelbar vom Land finanziert werden, insbesondere weil sie kulturelle, sportliche, bildungsmäßige oder soziale

Aufgaben besorgen, ist bei Leistungsvereinbarungen mit einer Vertragslaufzeit von mehr als einem Jahr und bei Förderungsverträgen sicherzustellen, dass sich Manager/innen-Dienstverträge innerhalb dieser Richtlinien bewegen und dies auch geprüft werden darf.

- (3) Bei der Umsetzung dieser Richtlinien sind die rechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten. Die Bestimmungen der Richtlinien sind nur insoweit anzuwenden, als dadurch nicht gegen zwingende Rechtsnormen verstoßen wird.

§ 2

Definitionen der Unternehmen

- (1) **Marktgängige Unternehmen** im Sinne dieser Richtlinien sind alle jene Gesellschaften, welche nach ihrem Unternehmensgegenstand und Zweck zumindest überwiegend im freien Wettbewerb auf regionalen, nationalen oder internationalen Märkten Dienstleistungen oder Produkte anbieten oder Aufgaben wahrnehmen.

Marktgängige Unternehmen im Sinne dieser Bestimmung sind aufgrund der derzeitigen Beteiligungsverhältnisse insbesondere die TIWAG – Tiroler Wasserkraft AG und die Hypo Tirol Bank AG.

Die Tirol Kliniken GmbH gilt im Hinblick auf die Unternehmensgröße unabhängig von den oben genannten Kriterien jedenfalls als marktgängiges Unternehmen.

Im Zweifel handelt es sich im Sinne dieser Richtlinien bei Gesellschaften um marktgängige Unternehmen.

- (2) **Nicht marktgängige Unternehmen** sind

- (a) öffentliche Fonds, Vereine sowie Gesellschaften, welche zum Zweck der Ausgliederung spezifischer öffentlicher Aufgaben gegründet wurden, oder
- (b) Gesellschaften oder Einrichtungen, die überwiegend öffentlich finanziert werden, insbesondere weil sie kulturelle, sportliche, bildungsmäßige oder soziale Aufgaben besorgen.
- (c) Die in den Geltungsbereich dieser Richtlinien fallenden gemeinnützigen Bauvereinigungen gelten unabhängig von den oben genannten Kriterien jedenfalls als nicht marktgängige Unternehmen.

Nicht marktgängige Unternehmen sind aufgrund der derzeitigen Beteiligungsverhältnisse insbesondere die Tiroler Zukunftsstiftung, die Tirol Werbung GmbH, die Verkehrsverbund Tirol GesmbH, die DVT-Daten-Verarbeitung-Tirol GmbH, die Leitstelle Tirol Gesellschaft mbH, die Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH, die Tiroler Tierkörperentsorgung Gesellschaft m.b.H, die UMIT – Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Gesellschaft mbH, die Tiroler Kinderschutz GmbH, die Innsbrucker Festwochen der Alten Musik GmbH, die Tiroler Festspiele Erl Betriebsges.m.b.H., die Tiroler Landestheater und Orchester GmbH Innsbruck, die Tiroler Landesmuseen-Betriebsgesellschaft m.b.H., die Landesimmobilien-Bau- und Sanierungs-GmbH, die Tiroler Soziale Dienste GmbH, die Tiroler

II. Abschnitt Entgelt

§ 3 Entgeltbemessung

- (1) Entgelte geschäftsführender Organe marktgängiger Unternehmen sind nach den Prinzipien des § 4 zu bemessen und dürfen die in § 6 genannten Entgeltbestandteile umfassen.
- (2) Entgelte geschäftsführender Organe nicht marktgängiger Unternehmen sind nach den Prinzipien des § 5 zu bemessen und dürfen die in § 6 genannten Entgeltbestandteile umfassen.
- (3) Die Bestimmungen über die Entgelthöhe (§§ 4 und 5) sowie die Bestimmungen über die Entgeltsbestandteile (§ 6) können, müssen aber nicht ausgeschöpft werden. Dabei kann das Ausmaß der Mitarbeiter und der Betriebsleistung innerhalb des Rahmens der Klassen nach § 5 Abs. 2 berücksichtigt werden. Sofern ein Unternehmen oder eine Einrichtung über mehrere geschäftsführende Organe verfügt, bestimmt sich die Entgelthöhe zudem nach den Aufgaben und Zuständigkeiten des jeweiligen Organs. Eine unterschiedliche Entgelthöhe zwischen den geschäftsführenden Organen eines Unternehmens oder einer Einrichtung ist zulässig.

§ 4 Entgelthöhe geschäftsführender Organe marktgängiger Unternehmen

Die Höhe des Bruttomonatsgehalts geschäftsführender Organe marktgängiger Unternehmen bemisst sich nach der Mitarbeiterzahl und der Betriebsleistung des betreffenden Unternehmens und orientiert sich an den in der jeweiligen Branche üblichen Bruttomonatsgehältern ohne Einrechnung allfälliger Prämien, Vergünstigungen oder sonstiger in der jeweiligen Branche üblichen Entgeltbestandteile. Auf die bisher im jeweiligen Unternehmen üblichen Bruttomonatsgehälter ist Bedacht zu nehmen.

§ 5 Entgelthöhe geschäftsführender Organe nicht marktgängiger Unternehmen

- (1) Die Entgelthöhe geschäftsführender Organe nicht marktgängiger Unternehmen bemisst sich entsprechend den Klassen 1 bis 3 (Abs. 2).
- (2) Nicht marktgängige Unternehmen sind in folgende drei Klassen eingeteilt:

- (a) Nicht marktgängige Unternehmen der Klasse 1 sind solche, bei denen folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen:
- Die Mitarbeiterzahl erreicht nicht 30 Vollzeitäquivalente und
 - die jährliche Betriebsleistung erreicht nicht € 10 Millionen .
- (b) Nicht marktgängige Unternehmen der Klasse 2 sind solche, bei denen folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen:
- Es liegen nicht die Voraussetzungen der Klasse 1 vor und
 - die Mitarbeiterzahl erreicht nicht 200 Vollzeitäquivalente und
 - die jährliche Betriebsleistung erreicht nicht € 50 Millionen.
- (c) Nicht marktgängige Unternehmen der Klasse 3 sind solche, deren Mitarbeiterzahl mindestens 200 Vollzeitäquivalente und/oder deren Betriebsleistung mindestens € 50 Millionen beträgt.
- (3) Die maximale monatliche Bruttoentgelthöhe für geschäftsführende Organe nicht marktgängiger Unternehmen beträgt
- (a) in der Klasse 1 höchstens 100 %
- (b) in der Klasse 2 höchstens 145 %
- (c) in der Klasse 3 höchstens 180 %
- des Ausgangsbetrages nach § 2 des Tiroler Landes-Bezügegesetzes 1998, LGBl. Nr. 23, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 62/2015 in der jeweils geltenden Fassung.
- (4) Zulässige Entgeltbestandteile nach § 6 sind nicht in die maximale monatliche Bruttoentgelthöhe einzurechnen

§ 6

Entgeltbestandteile

- (1) Das Entgelt vollbeschäftigter geschäftsführender Organe, gleichviel ob in marktgängigen oder nicht marktgängigen Unternehmen, deckt sämtliche Tätigkeiten für das Unternehmen oder die Einrichtung ab, insbesondere auch alle anfallenden Überstunden, Mehrarbeiten und alle mit der Organfunktion verbundenen Nebentätigkeiten (All-Inclusive-Vergütung).
- (2) Es kann vereinbart werden, dass das Entgelt jährlich nach Maßgabe des § 2 des Landes-Bezügegesetzes 1998 im Ausmaß der Änderung des Ausgangsbetrages anzupassen ist. Die Vereinbarung anderer Valorisierungsbestimmungen ist unzulässig.
- (3) Als variable Entgeltbestandteile dürfen unter den jeweils genannten Voraussetzungen vereinbart werden:

- (a) Dienstwagen: Ein Dienstwagen darf nur vereinbart werden, wenn dies betriebsnotwendig ist und wirtschaftlich gerechtfertigt werden kann, etwa wenn die Abgeltung des Kilometergeldes dem Unternehmen oder der Einrichtung teurer käme, als das Zurverfügungstellen eines Dienstwagens.

Die maximal zulässigen Anschaffungskosten betragen € 40.000,-- bei besonders energieeffizienten Fahrzeugen mit alternativen Antriebssystemen € 50.000,--.

Die Maximalbeträge sind nach dem von der Statistik Austria monatlich verlautbarten Verbraucherpreisindex 2010 oder einen an seine Stelle tretenden Index zu valorisieren. Ausgangsbasis ist die für Juli 2012 verlautbarte Indexzahl.

- (b) Kommunikationsmittel, wie Dienstmobiltelefon, Laptop und andere elektronische Gerätschaften: Solche dürfen nur vereinbart werden, wenn dies wirtschaftlich im Sinne des Unternehmens oder der Einrichtung erforderlich ist.

- (c) Reisespesen: Spesen für dienstlich veranlasste Reisen sind entsprechend der Tiroler Reisegebührevorschrift, LGBl. Nr. 45/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 113/2011, in der jeweils geltenden Fassung bzw. den an dessen Stelle tretenden vergleichbaren Rechtsvorschriften abzugelten.

- (d) Abfertigungsregelungen:

- i. Ein Abfertigungsanspruch darf maximal wie im Angestelltengesetz vereinbart werden. Eine Vereinbarung über die Einrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung ist zulässig, es darf aber dadurch das Höchstausmaß des Abfertigungsanspruches nach dem Angestelltengesetz nicht überschritten werden.
- ii. Im Falle einer Weiterbestellung kann in besonders begründeten Fällen vereinbart werden, dass Abfertigungsregelungen in vor dem Inkrafttreten dieser Richtlinien abgeschlossenen Anstellungsverträgen, die über das in lit. a genannte Ausmaß hinausgehen, im neuen Anstellungsvertrag übernommen werden.
- iii. Findet auf den Anstellungsvertrag das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung BGBl. I Nr. 79/2015, Anwendung, ist die Vereinbarung einer Abfertigungsregelung unzulässig.

- (e) Bonusregelungen, Prämien: Leistungsabhängige Entgeltbestandteile, wie Boni, Erfolgsprämien udgl. dürfen bei marktgängigen Unternehmen vereinbart werden, sofern dies in der Branche, in welcher das Unternehmen tätig ist, verkehrsüblich ist. Bei nicht marktgängigen Unternehmen dürfen solche Entgeltbestandteile nur dann vereinbart werden, wenn diese bei Erreichung bestimmter, vorgegebener Leistungsziele an alle MitarbeiterInnen unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses zu den gleichen Konditionen ausbezahlt werden. Es sind präzise Leistungsziele zu vereinbaren, an deren Erreichung oder Übererfüllung die Auszahlung solcher leistungsabhängiger Entgeltbestandteile objektiv nachvollziehbar geknüpft ist. Boni, Erfolgsprämien udgl. sollen zwei Bruttomonatsgehälter pro Jahr nicht überschreiten.

- (4) Entgeltbestandteile, die in Abs. 1 bis 3 nicht ausdrücklich angeführt sind, dürfen nicht vereinbart werden. Dies betrifft insbesondere die Vereinbarung von leistungsabhängigen Prämien, eines Bilanzgeldes, einer zusätzlichen Pensionsregelung (vorbehaltlich § 16 Abs. 1 und 2), von über die gesetzliche Sozialversicherung hinausgehenden Kranken-, Unfall-, Pensions- und sonstigen Versicherungen oder ähnlichen Bezugsbestandteilen.

III. Abschnitt

Sonstige vertragliche Regelungen

§ 7

Aufgaben, Vertretung

Im Dienstvertrag sind unter Beachtung der in Betracht kommenden Gesetze, der Gesellschaftsverträge, der Statuten oder Satzungen, der Geschäftsordnungen, der sonstigen einschlägigen Rechtsvorschriften, der Vorgaben der Gesellschafter und des Aufsichtsrates und dergleichen die Tätigkeitsbereiche und die Vertretungsbefugnis festzulegen. Wenn zwei oder mehrere geschäftsführende Organe bestellt sind, sollten die Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche - auch ob diese einzeln oder gemeinsam besorgt werden - möglichst genau festgelegt werden.

§ 8

Laufzeit des Dienstverhältnisses

Dienstverträge geschäftsführender Organe sind 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.

§ 9

Vertragsauflösung, Aufkündigung des Dienstverhältnisses, Abberufung von der Leitungsfunktion

- (1) In den Dienstverträgen sind unbeschadet der in den Gesetzen vorgesehenen Bestimmungen (z.B. § 16 GmbH-Gesetz) Regelungen über die Abberufung geschäftsführender Organe von der Leitungsfunktion durch die zuständigen Organe vorzusehen. Ferner sind Regelungen über allfällige Beschränkungen oder Änderungen des Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiches geschäftsführender Organe aufzunehmen. Im Dienstvertrag ist auch zu regeln, welche Auswirkungen Abberufungen oder Beschränkungen und Änderungen auf das Dienstverhältnis haben. So etwa Dienstfreistellungen, Reduktionen des Entgeltes, Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, andere Verwendungen im Unternehmen, wenn auch nicht mehr in Geschäftsführungsebene, und dergleichen.
- (2) Im Dienstvertrag sind entsprechende Bestimmungen über die Auflösung und Kündigung des Dienstverhältnisses geschäftsführender Organe, insbesondere aus wichtigem Grund, aufzunehmen. Ein wichtiger Grund liegt jedenfalls vor, wenn ein Sachverhalt verwirklicht wird, der in analoger Anwendung der Bestimmung des § 27 des Angestelltengesetzes zur Entlassung oder in analoger Anwendung der Bestimmung des § 26 des Angestelltengesetzes zum vorzeitigen Austritt berechtigt.
- (3) Es ist zu vereinbaren, dass im Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion

- a) 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,
- b) aus anderen wichtigen Gründen eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres durch das Unternehmen möglich ist.

§ 10

Arbeitszeit

- (1) Es besteht die Verpflichtung, Mehrarbeit und Überstunden im erforderlichen Ausmaß zu leisten. Vollbeschäftigte geschäftsführende Organe mit hauptberuflicher Stellung sind verpflichtet, ihrem Unternehmen ihre ganze Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Dabei sind grundsätzlich, auch wenn von einer regelmäßigen Wochendienstzeit von 40 Stunden ausgegangen wird, alle Überstunden und Mehrdienstleistungen im erforderlichen Ausmaß, auch an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen zur Tages- oder Nachtzeit inkludiert.
- (2) Vorbehaltlich der Zustimmung durch den oder die Gesellschafter oder durch das zuständige Organ einer Gesellschaft oder Einrichtung soll es hauptberuflich geschäftsführenden Organen nicht gestattet sein, in einen Aufsichtsrat, einen Vorstand oder in ein sonstiges Organ eines anderen Unternehmens einzutreten oder sich als stille Gesellschafter an einer anderen Unternehmung zu beteiligen, es sei denn, die Beteiligung erfolgt zur Kapitalanlage und das geschäftsführende Organ verpflichtet sich nicht zur Mittätigkeit in Unternehmen der Gesellschafter. Diese Kapitalanlage darf nicht in Unternehmen erfolgen, welche mit dem Unternehmen des geschäftsführenden Organs in geschäftlicher Verbindung stehen. Für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen sollen die Regelungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes sinngemäß gelten.
- (3) Wird, weil es aus der Art und dem Aufgabenbereich des Unternehmens sachlich gerechtfertigt ist, von den umfassenden Verpflichtungen nach Abs. 1 und 2 Abstand genommen, so sind Leistungspflichten von Mehrarbeit oder Überstunden im erforderlichen Ausmaß zu vereinbaren. Ebenso ist zu vereinbaren, wenn aus unternehmerischen Gründen Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie Reisezeiten und Rufbereitschaften zu leisten sind.

§ 11

Dienstort

In den Dienstvertrag sind Regelungen über den Dienstort und dessen Änderungen aufzunehmen. Dabei sind unternehmerische Erfordernisse zu berücksichtigen.

§ 12

Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften

Soweit ein Geschäftsführer/eine Geschäftsführerin Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften auszuüben hat, ist zu vereinbaren, dass diese Tätigkeit als Teil des Aufgabenbereiches

des geschäftsführenden Organs gilt und durch das vereinbarte Entgelt abgedeckt wird. Zudem ist zu vereinbaren, dass allfällige mit der Organfunktion verbundene geldwerte Vorteile, wie z.B. Sitzungsgelder, Vergütungen udgl., an das Unternehmen abzuführen sind. Überdies ist vertraglich zu regeln, dass ein mit der Organfunktion verbundener Ersatz der notwendigen Spesen, soweit diese nicht durch die Konzern- oder Beteiligungsgesellschaft bereits abgedeckt wurden, dem geschäftsführenden Organ im Ausmaß und Rahmen der geltenden Landes-Reisegebührenvorschrift zu leisten ist.

§ 13

Nebenbeschäftigungen, Beteiligungen, Konkurrenzverbot

- (1) Soweit nicht ohnehin § 10 Abs. 1 oder 2 anzuwenden ist, bedürfen Nebenbeschäftigungen und Beteiligungen an anderen Unternehmen eines geschäftsführenden Organs der Zustimmung durch den Träger des Unternehmens oder der Einrichtung. Im Dienstvertrag ist eine entsprechende Regelung aufzunehmen.
- (2) Überdies ist innerhalb des gesetzlichen Rahmens ein umfassendes Konkurrenzverbot zu vereinbaren.

§ 14

Diensterfindungen

Hinsichtlich Erfindungen, die das geschäftsführende Organ während oder anlässlich seiner Dienstleistung macht, ist vorzusehen, dass solche Diensterfindungen ohne Anspruch auf gesondertes Entgelt dem Unternehmen oder der Einrichtung gehören. Die Nennung des geschäftsführenden Organs als Erfinder darf nicht ausgeschlossen werden.

§ 15

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.

§ 16

Pensionsregelung

- (1) Im Falle einer Weiterbestellung kann vereinbart werden, dass eine bereits vor dem Inkrafttreten dieser Richtlinien (§ 22 Abs. 1) abgeschlossene Pensionsregelung in den neuen Dienstvertrag übernommen wird.

- (2) Neue, über die gesetzliche Sozialversicherung hinausgehende Pensionsregelungen dürfen nur im Ausmaß der für die MitarbeiterInnen der jeweiligen Einrichtung abgeschlossenen Pensionskassen- oder Kollektivversicherungsverträge nach § 97 Abs. 1 Zif. 18a und 18b ArbVG getroffen werden. Hiervon abweichende oder weiterreichende Regelungen sind nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinien (§ 22 Abs. 1) nicht zulässig.

§ 17

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.

§ 18

Meldepflichten

In den Dienstvertrag ist die Verpflichtung, dem Unternehmen alle Umstände bekannt zu geben, die für das Entstehen, die Änderung oder das Erlöschen von Ansprüchen gegenüber dem Unternehmen von Bedeutung sind, aufzunehmen.

§ 19

Verschwiegenheitspflicht

Es ist eine Verschwiegenheitsverpflichtung hinsichtlich aller im Rahmen des Anstellungsverhältnisses dem Organ bekannt gewordenen Tatsachen analog zur Amtverschwiegenheit (Art. 20 Abs. 3 B-VG) zu vereinbaren, welche zeitlich unbegrenzt und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses zu gelten hat.

§ 20

Geltung von Rechtsvorschriften, Verschiedenes

- (1) Die Dienstverträge bedürfen der Schriftform. Änderungen und Ergänzungen des Dienstvertrages sowie Nebenabreden dürfen nur schriftlich vorgenommen werden.
- (2) Soweit erforderlich, darf vereinbart werden, dass subsidiär die Bestimmungen des ABGB und des Angestelltengesetzes gelten.

- (3) Im Vertrag ist eine Gerichtsstandsklausel aufzunehmen. Als Gerichtsstand ist das jeweils sachlich zuständige Gericht mit Sitz in Innsbruck zu vereinbaren. Auf den Vertrag findet ausschließlich österreichisches Recht Anwendung.

IV. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 21

Gebarungsprüfung

- (1) Werden durch den Rechnungshof oder den Landesrechnungshof im Zuge einer Gebarungsprüfung Mängel bei der Umsetzung der Richtlinien festgestellt, ist im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten auf deren Behebung hinzuwirken.
- (2) Wenn dem Landesrechnungshof die Prüfung der Gebarung einer dem Geltungsbereich dieser Richtlinien unterliegenden Einrichtung nicht auf Grund des Tiroler Landesrechnungshofgesetzes obliegt, ist in Förderungsverträgen und Leistungsvereinbarungen nach § 1 Abs. 2 dieser Richtlinien zu vereinbaren, dass sich die betreffende Einrichtung der Gebarungsprüfung unterwirft.
- (3) Bei Neuabschlüssen, Verlängerungen oder Änderungen von Dienstverträgen, die dem Geltungsbereich dieser Richtlinien unterliegen, ist der jeweils zuständigen Dienststelle des Landes eine Bestätigung vorzulegen, dass deren Bestimmungen eingehalten wurden. Bei Einrichtungen gemäß § 1 Abs. 2 ist auf die Vorlage einer solchen Bestätigung oder – falls einzelne Bestimmungen der Richtlinien nicht eingehalten wurden – einer entsprechenden Begründung hinzuwirken. In Förderungsverträgen und Leistungsvereinbarungen nach § 1 Abs. 2 dieser Richtlinien ist die Verpflichtung zur Vorlage einer Bestätigung oder Begründung zu vereinbaren.

§ 22

Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

- (1) Diese Richtlinien treten mit Ablauf des 1. Juli 2012 in Kraft und gelten für alle nach diesem Zeitpunkt neu abgeschlossenen Dienstverträge geschäftsführender Organe von Unternehmen und Einrichtungen im Sinne des § 1 dieser Richtlinien.
- (2) Die von der Landesregierung am 14.06.2016 beschlossenen Änderungen der Richtlinien treten mit Ablauf des 1. Juli 2016 in Kraft und gelten für alle nach diesem Zeitpunkt neu abgeschlossenen Dienstverträge geschäftsführender Organe von Unternehmen und Einrichtungen im Sinne des § 1 dieser Richtlinien.
- (3) Diese Richtlinien finden auf bestehende Dienstverträge geschäftsführender Organe von Unternehmen und Einrichtungen im Sinne des § 1 dieser Richtlinien keine Anwendung

- (4) Die geänderten Bestimmungen in den §§ 1 Abs. 3 (2. Satz), 2 Abs. 1 (2. und 3. Satz), 5 Abs. 2 und 4, 6 Abs. 3d und 16 gelten an Stelle der bisherigen Bestimmungen rückwirkend für alle nach dem 1. Juli 2012 abgeschlossenen, verlängerten oder geänderten Dienstverhältnisse im Sinne des § 1 dieser Richtlinien.
- (5) Diese Richtlinien finden auf Verlängerungen und Änderungen von bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinien bestehenden Dienstverhältnissen vollinhaltliche Anwendung. Bislang vereinbarte Entgeltbestandteile, welche nach diesen Richtlinien unzulässig sind, dürfen im Verlängerungs- oder Änderungsfall nicht abgeschlossen werden.