

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

1) Veröffentlicht im A.B.I. vom 14. Oktober 2003, Nr. 41.

Art. 1 (Anwendungsbereich und Dauer)

(1) Der vorliegende bereichsübergreifende Kollektivvertrag kommt für die Führungskräfte zur Anwendung die mit der Leitung einer Organisationsstruktur betraut sind oder die eine gleichwertige Position bekleiden, womit gemäß der Ordnung der jeweiligen Körperschaft Führungsaufgaben zusammenhängen. Er betrifft die Führungskräfte folgender Bereiche:

- a) Bereich des Personals der Landesverwaltung
- b) Bereich des Personals der Gemeinden, der Altersheime und der Bezirksgemeinschaften;
- c) Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes;
- d) Bereich des Personals des Institutes für sozialen Wohnbau;
- e) Bereich des Personals des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran.

(2) Der normative und wirtschaftliche Teil des vorliegenden Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2001 ¹⁾ 31. Dezember 2004. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft bis er nicht durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam.

Art. 2 (Verweis auf BÜKV für die Allgemeinheit des Personals)

(1) Soweit vom vorliegenden Kollektivvertrag nicht anders bestimmt, kommt für das in Artikel 1 genannte Personal der für die Allgemeinheit des Personals geltende bereichsübergreifende Kollektivvertrag zur Anwendung.

(2) Für das in Artikel 1 genannte Personal kommen folgende Artikel des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002, betreffend die Allgemeinheit des Personals nicht zur Anwendung:

- a) Artikel 71, betreffend die individuelle Gehaltserhöhung;
- b) Artikel 74 (Leistungslohn);
- c) Artikel 75 (Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte);
- d) Artikel 79 (Koordinierungszulage).

(3) Innerhalb von 45 Tagen nach Veröffentlichung des neuen bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals werden die Verhandlungsdelegationen für den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte einberufen, um mit Übergangskollektivvertrag festzulegen, welche Teile des neuen bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals auch für die Führungskräfte sofortige Anwendung finden. Für den restlichen Teil bleiben die in den für die Führungskräfte geltenden Kollektivverträgen vorgesehenen Bestimmungen solange in Kraft, bis sie nicht durch einen neuen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte ersetzt werden.

Art. 3 (Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand)

(1) Die Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene werden über die im vorliegenden Vertrag dafür vorbehaltenen Sachbereiche sowie über alle weiteren Sachbereiche geführt, die im bereichsübergreifenden Vertrag nicht geregelt sind.

(2) Die dezentralen Vertragsverhandlungen werden über die im entsprechenden Bereichsvertrag angegebenen Sachbereiche geführt, wobei auch das Verhandlungsverfahren sowie die öffentliche und gewerkschaftliche Verhandlungsdelegation bestimmt werden.

Art. 4 (Recht der Gewerkschaften auf Information)

(1) Auf der Ebene jeder einzelnen Verwaltung werden die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Körperschaftsebene für die dezentralen Vertragsverhandlungen vorab über folgende Sachbereiche informiert:

- a) Reformgrundsätze betreffend die Führungsstruktur;
- b) Errichtung, Umwandlung und Abschaffung von Führungsstrukturen, ausgenommen Ämter und ähnliche Strukturen;
- c) Modalitäten und allgemeine Kriterien zum Auswahlverfahren für die Anvertraung der Führungsaufträge;
- d) Beurteilungssysteme und Beurteilungskriterien für die Führungskräfte;
- e) Fort- und Weiterbildungsprogramme für die Führungskräfte, vorbehaltlich der Regelung laut Art. 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002.

(2) Auf Antrag einer Gewerkschaft mit Vertretungsanspruch auf Körperschaftsebene treffen sich die Verwaltungen mit den Gewerkschaften innerhalb von 15 Tagen oder, falls Dringlichkeitsgründe vorliegen, innerhalb eines kürzeren Termins, um die in Absatz 1 genannten Sachbereiche zu besprechen. Unbeschadet bleibt die eigenständige endgültige Entscheidung und Verantwortung der zuständigen Verwaltungsorgane.

(3) Im Bereichsvertrag können besondere Formen der gewerkschaftlichen Beteiligung vorgesehen werden.

Art. 5 (Vertrag über den Führungsauftrag)

(1) Vorbehaltlich der geltenden Regelung betreffend das Auswahlverfahren oder das Verfahren der Zuteilung des Führungsauftrages wird mit jeder einzelnen Führungskraft ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, welcher die Beauftragung als Führungskraft betrifft und jedenfalls folgendes enthält:

- a) die übertragene Führungsstruktur;
- b) Beginn und Dauer des entsprechenden Auftrages sowie, falls zutreffend, die Probezeit;
- c) die mit dem betreffenden Führungsauftrag zusammenhängenden Führungsfunktionen;
- d) die wöchentliche Arbeitszeit;
- e) die Kündigungsfrist sowie die Entschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist im Falle des Rücktrittes;
- f) die Funktionszulage;
- g) die Ergebniszulage gemäß Regelung laut Artikel 12;
- h) für die von außen berufenen Führungskräfte: die Einstufung und das Lohngefüge;
- i) den Dienstsitz, der nur mit dem Einverständnis der Führungskraft oder aus organisatorischen oder dienstlichen Gründen geändert werden kann.

(2) Die Probezeit, die Fälle, in denen die Auflösung des Führungsauftrages erfolgen kann, und die entsprechenden Kündigungsfristen und -entschädigungen werden auf Bereichsebene geregelt.

Art. 6 (Wartestand für Führungskräfte und Teilzeitbeschäftigung)

(1) Die Führungskräfte mit im selben Haushalt lebenden Kindern bis zum abgeschlossenen 16. Lebensjahr können im Sinne und mit den Einschränkungen und Begünstigungen laut Artikel 45, Absatz 7, des BÜKV vom 01.08.2002 für ein Teilzeitarbeitsverhältnis von nicht weniger als 75 % des vollen Stundenplanes optieren. [2](#)

(2) Des Weiteren können die Führungskräfte - alternativ zum Höchstausmaß der Elternzeit und des Wartestandes für das Personal mit Kindern laut Artikel 37 und 45 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002, eine Freistellung aus Erziehungsgründen gemäß Artikel 47 desselben Vertrages beantragen.

(3) Den Führungskräften mit Kindern bis zum abgeschlossenen 16. Lebensjahr, die im selben Haushalt leben, kann ein Teilzeitarbeitsvertrag mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als 75 % des vollen Stundenplanes für Führungskräfte gewährt werden, soweit dies mit den Dienstverhältnissen vereinbar ist. Die Verwaltung kann den betreffenden Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von 60 Tagen jederzeit kündigen. [3](#)

(4) Die wirtschaftliche Behandlung wird im Verhältnis zum Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung gekürzt.

(5) Im Bereichsvertrag werden flexible Arbeitszeitformen vorgesehen, die es ermöglichen, die familiären und die mit dem Führungsauftrag verbundenen vorrangigen dienstlichen Erfordernisse aufeinander abzustimmen.

(6) Für die Führungskräfte der Sanitätsbetriebe, die keine Führungsstruktur leiten, kann gemäß den Absätzen 1 und 3 dieses Artikels auch ein Teilzeitarbeitsvertrag mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als 50% des vollen Stundenplanes gewährt werden. Dieser Absatz findet nicht Anwendung für die Verantwortlichen einfacher Strukturen.

2) Absatz 1 wurde geändert durch Art. 3 des Kollektivvertrages vom 5. Juli 2007.
3) Absatz 3 wurde geändert durch Art. 3 des Kollektivvertrages vom 5. Juli 2007.

Art. 7 (Bewertung der Führungskräfte)

(1) Aufgrund von allgemeinen Kriterien, die auf Bereichsebene festzulegen sind, bestimmen die Körperschaften die Arten der Bewertung der Leistungen der eigenen Führungskräfte sowie der Verhaltensweisen betreffend die Entwicklung der fachlichen, menschlichen und organisatorischen Ressourcen, die ihnen zugewiesen sind. Diese Kriterien berücksichtigen im Besonderen die Ergebnisse der institutionellen Tätigkeit und der Führung auf der Grundlage der zur Verfügung gestellten Ressourcen.

Art. 8 (Mobilität zwischen den Körperschaften)

(1) Die Führungskräfte, die bei einer der in Artikel 1 genannten Körperschaften einen Führungsauftrag erhalten, werden aufgrund der in Artikel 17 des BÜKV vom 01.08.2002 enthaltenen Modalitäten eingestuft. Bei der Bestimmung der Funktionszulage wird der bereits in ein fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelte Teil der Funktionszulage berücksichtigt.

(2) Um eine zeitlich befristete Verwendung von Personal, auch ohne Führungsauftrag, mit dessen Einverständnis zur Besetzung von Führungspositionen bei anderen Körperschaften gemäß der jeweiligen Regelung zuzulassen, können zwischen den in Artikel 1 genannten Körperschaften auch eigene Abkommen geschlossen werden.

Abschnitt II Besoldung

Art. 9 (Funktionszulage)

(1) Für die Dauer des Führungsauftrages steht den Führungskräften, zusätzlich zur angereiften Besoldung, eine für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehene jährliche Funktionszulage zu. Als Berechnungsgrundlage wird die der zweiten Gehaltsklasse der unteren Besoldungsstufe entsprechende jährliche Besoldung der VIII. Funktionsebene herangezogen. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt.

(2) Die Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage werden im Bereichsvertrag festgelegt, wobei der Mindestkoeffizient 0,5 und der Höchstkoeffizient 3,8 betragen. Zu berücksichtigen sind Parameter betreffend die Einordnung in der Struktur, die organisatorische Komplexität, die erforderlichen beruflichen Voraussetzungen, die interne und externe Führungsverantwortung einschließlich der Haushaltsmittel, sowie die demographische Gegebenheit. Vorbehaltlich der besonderen Eigenheiten der einzelnen Körperschaften zielen die Kriterien auf eine Gleichbehandlung zwischen den Bereichen ab. Zu diesem Zweck werden folgende allgemeine Kriterien festgelegt:

a) Höchstkoeffizienten:

- für die Ämter und ähnliche Strukturen: 0,9;
- für die Abteilungen und ähnliche Strukturen: 1,9;
- für die Ressorts und ähnliche Strukturen: 3;
- für die Generaldirektion des Landes: 3,8;

b) die Koeffizienten laut Buchstaben a), ausgenommen der Koeffizient 3,8, können, bei Vergleich mit anderen Bereichen, für jene Organisationseinheiten überschritten werden, die außerordentlich groß oder von besonderer Bedeutung und denen außerdem besonders komplexe Aufgaben zugewiesen sind. In den mit Bereichsvertrag zu bestimmenden Kriterien werden die Fälle angegeben, in denen die Höchstkoeffizienten überschritten werden können.

(3) Die Funktionszulage wird graduell in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich und zwar pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Das entsprechende Ausmaß wird im Bereichsvertrag festgesetzt und beträgt mindestens 5 % und höchstens 8 %; dabei muss die Einordnung in der Struktur berücksichtigt werden.

(4) Das Ausmaß des im vorhergehenden Absatz genannten Lohnelementes wird den Veränderungen der entsprechenden Funktionszulage angeglichen.

(5) Die Zulage steht dem stellvertretenden Direktor zu und zwar ab dem Tag des Dienstaustrittes, des Widerrufs, der Abordnung, des Wartestandes - vorbehaltlich laut Artikel 6 des vorliegenden Vertrages -, des mit dem Führungsauftrages unvereinbaren politischen Mandates oder des Verzichts auf den Führungsauftrag sowie ab dem 46. Tag der ununterbrochenen Dienstabwesenheit des Funktionsinhabers.

(6) Bei Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Elternzeit sowie Freistellung aus Erziehungsgründen wird die Funktionszulage auch dem/der Funktionsinhaber/in entrichtet, und zwar gemäß den Bedingungen, die für die Entrichtung des

Gehaltes vorgesehen sind.

(7) Die Funktionszulage gilt jedenfalls für die Festsetzung folgender wirtschaftlicher Behandlungen:

- a) dreizehntes Monatsgehalt;
- b) Abfertigung;
- c) Gehaltskürzung in den vorgesehenen Fällen;
- d) Überstundenvergütung;
- e) angemessene Entschädigung.

(8) In Abweichung von der Regelung laut Absatz 3 ist die Funktionszulage der Gemeindesekretäre, der am 08.07.1994 im Dienst stehenden Vizegemeindesekretäre und der am 20.10.1994 im Dienst stehenden Sekretäre der Bezirksgemeinschaften Teil des Grundgehaltes und ist als solches zur Gänze auf das Ruhegehalt anrechenbar.

(9) Für die Führungskräfte der in Artikel 1 genannten Körperschaften, die gemäß geltenden Landesbestimmungen in den Wartestand versetzt werden, um Führungsaufträge in den Sanitätsbetrieben des Landes auszuüben, ist der bei den Sanitätsbetrieben geleistete Dienst mit Führungsauftrag dem Dienst mit Führungsauftrag, welcher schon bei der Herkunftskörperschaft geleistet wurde, gleichgestellt. Zu diesem Zwecke finden ab der Versetzung in den entsprechenden Wartestand die bei der Herkunftskörperschaft geltende Regelung über die graduelle Umwandlung der bei derselben bezogenen Funktionszulage in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement Anwendung.

Art. 10 (Dienstrechtliche Stellung und Besoldung der von außen berufenen Führungskräfte)

(1) Den aufgrund der geltenden Bestimmungen von außen berufenen Führungskräften wird eine Gesamtbesoldung zuerkannt, die den im Dienst stehenden Führungskräften entspricht, wobei für die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung der Besitz von beruflichen Voraussetzungen, die angeeignete Berufserfahrung sowie die übertragene Führungsstruktur zu berücksichtigen sind.

Art. 11 (Leitende Beamte der Gemeinden im Auslaufsrang Erhöhung des Gehaltes und der Sonderergänzungszulage)

(1) Mit Wirkung 1. Juli 2001 sind das zustehende Gehalt, die Sonderergänzungszulage, das Lohnelement laut Art. 2, Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 4. Jänner 1996 der leitenden Beamten im Auslaufsrang laut Art. 12, Absatz 4 u. ff. des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8.7.1994 um 2,8% und mit Wirkung 1. Juli 2002 um 2,7 %.

(2) Die Lohnelemente laut Absatz 1 werden zugunsten des dort genannten Personals außerdem entsprechend den für die Allgemeinheit des Personals für die Jahre 2003 und 2004 vorgesehenen allgemeinen Gehaltserhöhungen erhöht, und zwar im selben Ausmaß und zu den selben Fälligkeiten

(3) Dem Personal, das im Laufe des Jahres 2001, 2002, 2003 oder 2004 mit Anrecht auf Pension vom Dienst ausscheidet, wird die Gehaltserhöhung laut vorliegendem Artikel für das Jahr des Dienstaustrittes in Bezug auf die vollen im Dienst verbrachten Monate des betroffenen Jahres neu bestimmt, wobei die entsprechende Erhöhung in Zwölftes berechnet wird.

(4) Die Bestimmungen dieses Artikels finden auch für die entsprechenden Führungskräfte im Auslaufsrang des Bereiches laut Artikel 1, Absatz 1, Buchstabe e), des vorliegenden Vertrages Anwendung.

Art. 12 (Ergebniszulage)

(1) Im Bereichsvertrag werden Modalitäten und Kriterien für die Zuerkennung der Ergebniszulage an die Führungskräfte bestimmt, unter Berücksichtigung folgender Grundsätze:

- a) Qualität und Quantität der Ziele und der Ergebnisse;
- b) die fachlichen, personellen und strukturellen Ressourcen;
- c) Jährlichkeit der entsprechenden Zulage, die, gemeinsam mit den Bewertungskriterien, im vorhinein mit der jeweiligen Führungskraft vereinbart wird.

(2) Zwecks Zuweisung der Ergebniszulage wird ein eigener Fonds im Ausmaß von 20 % der den Führungskräften derselben Führungsstruktur im Bezugsjahr ohne Dreizehnten zustehenden Funktionszulagen bereitgestellt. Der Höchstbetrag der jährlichen Ergebniszulage darf 25 % der für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehenen jährlichen Funktionszulage nicht überschreiten. Für die höchsten Führungspositionen und die anderen auf Bereichsebene bestimmten Positionen darf die jährliche Ergebniszulage 20 % nicht

überschreiten. [4\)](#)

(3) Im Bereichsvertrag kann, in Alternative zur Überstundenvergütung die Erhöhung der Ergebniszulage zur Erreichung bestimmter Ziele vereinbart werden, welche den Einsatz von weiteren, über die normale Dienstzeit hinaus gehenden zeitlichen Ressourcen beanspruchen.

(4) [5\)](#)

4)Absatz 2 wurde ersetzt durch Art. 2 des Kollektivvertrages vom 5. Juli 2007.

5)Absatz 4 wurde aufgehoben durch Art. 6 des Kollektivvertrages vom 5. Juli 2007.

Art. 13 (Überstundenvergütung)

(1) Für die Festsetzung des Ausmaßes der normalen Stundenvergütung laut Artikel 82, Absatz 3, des BÜKV von 01.08.2002 wird auch die mit dem Führungsauftrag zugewiesene Funktionszulage berücksichtigt, wobei folgende Einschränkungen gelten:

- a) höchstzulässige Stundenvergütung aufgrund der Gehaltsstufe: bis zu 15 Vorrückungen;
- b) zulässiger Höchstkoeffizient der Funktionszulage für die Berechnung der gesamten Stundenvergütung: 1,9.

(2) Bei der Festsetzung der jährlichen Ziele wird mit der einzelnen Führungskraft das für das entsprechende Jahr zur Verfügung stehende bezahlte Überstundenkontingent vereinbart.

Abschnitt III

Sonderbestimmungen für die nicht-ärztlichen Führungskräfte des Bereiches des Personals des Landesgesundheitsdienstes

Art. 14 (Einstufung und Lohngefüge)

(1) Die Einstufung und das Lohngefüge der nichtärztlichen Führungskräfte des Bereiches des Personals des Landesgesundheitsdienstes wird im Bereichsabkommen bestimmt, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Landes über die Führungskräfte im Gesundheitsdienst, der Besonderheiten des Gesundheitsdienstes sowie der Grundsätze, welche vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 01.08.2002, einschließlich der beruflichen Entwicklung, sowie vom vorliegenden Vertrag ableitbar sind, wobei zu gewährleisten ist, dass der variable Teil der Entlohnung an die Leistung von zusätzlichen Stunden und/oder an das Erreichen von im vorhinein vereinbarten Ergebnissen gemäß den im Bereichsvertrag zu bestimmenden Regeln gebunden wird. Diese Ergebnisse beziehen sich auf Ziele, die die gesamte individuelle und Gruppenproduktivität, die Qualität und die Leistungsfähigkeit der Dienste sowie die bessere Nutzung der menschlichen, finanziellen und instrumentellen Ressourcen, betreffen.

(2) Für das in Absatz 1 genannte Personal kommt Abschnitt I des vorliegenden Vertrages zur Anwendung. Für dasselbe kommen folgende Artikel des BÜKV vom 1. August 2002 nicht zur Anwendung:

- a) Artikel 31 betreffend den psycho-physischen Erholungswartestand, beschränkt auf das Personal, welchem die Leitung einer Führungsstruktur anvertraut ist; ;
- b) die Artikel 68 bis 83 und 103.

Art. 15 [6\)](#)

Art. 16 (Leistungslohn)

6)Art. 15 wurde aufgehoben durch Art. 6 des Kollektivvertrages vom 5. Juli 2007.

(1) Für die Jahre 2001 und 2002 wird dem Personal darüber hinaus die Leistungsprämie im Sinne von Artikel 5, Absätze 4 und 5, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 11.11.1998 gewährt, dessen Fond gemäß genanntem Absatz 4 für die betroffenen Jahre im Ausmaß von 2% berechnet wird.

(2) Die Verwendung des Fonds laut Absatz 1 wird im Bereichsabkommen bestimmt.

Abschnitt IV Verschiedene Bestimmungen

Art. 17 (Bestimmungen für die Gemeindegsekretäre, Vizegemeindegsekretäre und Sekretäre der Bezirksgemeinschaften sowie für die Direktoren der Altersheime)

(1) Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages gelten, soweit sie mit der Regelung des Regionalgesetzes über die rechtliche Stellung der Gemeindegsekretäre vereinbar sind, auch für die Gemeindegsekretäre, Vizegemeindegsekretäre, Sekretäre der Bezirksgemeinschaften, sowie für die laut Bereichsvertrag als Führungskräfte geltenden Direktoren der Altersheime.

(2) Für die Berechnung der Überstundenvergütung bleibt für die Gemeindegsekretäre und Vizegemeindegsekretäre weiterhin die Regelung laut Artikel 1 des Ergänzungsabkommens vom 19.12.1996 zum Bereichsabkommen für die Gemeindebediensteten vom 08.07.1994, abgeändert durch die Auslegungen zum Bereichsabkommen vom 06.10.1998, aufrecht.

Art. 18 (Weiterbildung)

(1) Um die mit den institutionellen Zielen verbundenen Führungsaufgaben immer besser zu erledigen, sind die Führungskräfte verpflichtet, die dafür von der eigenen Verwaltung veranstalteten oder in die Wege geleiteten Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen.

(2) Für den Rest findet für das Personal laut Artikel 1 des vorliegenden Vertrages die im bereichsübergreifenden Abkommen für die Allgemeinheit des Personals enthaltene Regelung über die Aus- und Weiterbildung Anwendung.

Art. 19 (Aufhebung von Bestimmungen)

(1) Mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages und den einzelnen Bestimmungen sind die Bestimmungen, welche mit ihm unvereinbar sind, und zwar insbesondere der bereichsübergreifende Kollektivvertrag vom 17.07.2000 aufgehoben.