

Bereichsvertrag für das Landespersonal für den Zeitraum 1999-2000

2

1) Veröffentlicht im A.BI. vom 16. Juli 2002, Nr. 30.

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 (Anwendungsbereich)

- (1) Das vorliegende Bereichsabkommen gilt für den Bereich des Personals der Landesverwaltung.
- (2) Die im vorliegenden Vertrag enthaltene Regelung beinhaltet die Anwendung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.07.1999.

Art. 2 (Dauer und Wirkung des Vertrages)

- (1) Der rechtliche und wirtschaftliche Teil des vorliegenden Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 1999 - 31. Dezember 2000. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft bis er nicht durch den nächsten bereichsübergreifenden Vertrag oder Bereichsvertrag ersetzt wird. Die rechtlichen und 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. 3 (Regelung über das Streikrecht in den unerlässlichen öffentlichen Diensten)

- (1) Die Regelung über die unerlässlichen Dienste, die im Streikfalle vom Personal zu gewährleisten sind, und die Anzahl, mit entsprechender beruflicher Qualifizierung, der Bediensteten, die nicht streiken dürfen, sind in der Anlage 4 zum vorliegenden Vertrag enthalten.

Art. 4 (Sachbereiche der dezentralen Vertragsverhandlungen)

- (1) Folgende Sachbereiche werden in dezentralen Vertragsverhandlungen für einzelne oder ähnlicher Bereiche geregelt:
- a) die Festlegung allgemeiner Kriterien zur Arbeitszeitgestaltung für Dienstbereiche mit besonderen organisatorischen Erfordernissen;
 - b) die Anwendungsmodalitäten und die Dauer der Turnusse sowie die Vergütungen der Bereitschaftsdienste;
 - c) die Festlegung der allgemeinen Kriterien zur Arbeitszeitgestaltung der Teilzeitarbeit für das Lehr- und diesem gleichgestellte Personal;
 - d) die Festlegung der zusätzlich zum Unterricht, im Rahmen der Arbeitszeit des Lehr- und diesem gleichgestellten Personals, durchzuführenden Tätigkeiten;
 - e) die Regelung der institutionellen Fortbildung und aller anderen mit dem Funktionieren der Schule zusammenhängenden Tätigkeiten des Lehr- und diesem gleichgestellten Personals;
 - f) die Regelung der Mobilität zu Dienstsitzen in anderen Gemeinden für Dienstbereiche, die einer besonderen Regelung bedürfen;
 - g) die Festlegung von Kriterien und die Bestimmung von Personalkategorien, denen die Essengutscheine auch außerhalb der für die Allgemeinheit des Personals geltenden Zeitrahmen gewährt werden können;
 - h) Herabsetzung der Vergütung für Bereitschaftsdienst im Falle einer geringeren Belastung;
 - i) Bestimmung von Kriterien und Personalkategorien, welche die Essengutscheine auch außerhalb der Zeitrahmens laut Artikel 15, Absatz 4, beanspruchen können.
 - j) Bestimmung von Personalkategorien, denen der in Artikel 5, Absatz 2, der Anlage 1 zum BÜKV vom 29.07.1999 vorgesehene Pauschalbetrag von Euro 9,30 zusteht.
- (2) Die öffentliche Delegation wird von der Landesregierung ernannt.
- (3) Die Gewerkschaftsdelegation setzt sich aus der repräsentativen Gewerkschaftsvertretung des Personals des Bereiches des Personal

der Landesverwaltung zusammen.

(4) Gemäß Artikel 6 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.07.1999 werden in den dezentralen Verträgen eigene Klauseln über Zeiten, Regeln und Verfahren zur Überprüfung ihrer Umsetzung vorgesehen. Die dezentralen Vertragsverhandlungen über die mit vorliegendem Vertrag diesen vorbehaltenen Sachbereiche werden innerhalb eines Monats ab Inkrafttreten dieses Vertrages aufgenommen.

II. Abschnitt Arbeitszeitgestaltung

Art. 5 (Arbeitszeitgestaltung)

(1) Die Arbeitszeit beträgt bei Vollzeit 38 Wochenstunden. Sie verteilt sich auf nicht mehr als 10 halbe Tage, aufgeteilt auf fünf oder sechs Tage, und richtet sich nach dem Dienststundenplan und dem Parteienverkehr.

(2) Unter Berücksichtigung des Dienststundenplanes und der Öffnungszeiten für das Publikum wird die Arbeitszeitgestaltung von der Verwaltung nach Besprechung mit den repräsentativen Gewerkschaften festgelegt, wobei folgende Grundsätze zu berücksichtigen sind:

- a) Optimierung der Humanressourcen;
- b) Verbesserung der Qualität der Leistung, auch unter Berücksichtigung der Kundenbedürfnisse;
- c) Verbesserung der funktionellen Beziehungen mit anderen Strukturen, Diensten und öffentlichen Verwaltungen;
- d) Einführung von Turnusdiensten, falls aufgrund von Diensterfordernissen das Personal 12 oder 24 Stunden anwesend sein muss.

(3) Im einzelnen Arbeitsvertrag kann eine besondere Arbeitszeitgestaltung oder eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit über mehrere Wochen für eine Periode von nicht mehr als 12 Monaten vorgesehen werden; dabei sind die allgemeinen Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und Arbeitssicherheit des Personals sowie die Möglichkeit zur psycho-physischen Erholung aufgrund angemessener Erholungszeiten zu berücksichtigen. Das Personal hat jedenfalls im Laufe von 24 Stunden Anrecht auf eine durchgehende Ruhepause von 11 Stunden.

(4) Das Personal kann, unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, im Laufe des Arbeitstages, und zwar auch im Falle der horizontalen Teilzeitarbeit eine Ruhepause (Kaffeepause) beanspruchen.

(5) Bei Diensten mit unregelmäßigen Arbeitszeiten oder bei Diensten, die eine Warte- oder Aufsichtstätigkeit beinhalten, kann im Arbeitsvertrag von der Regelung der wöchentlichen Arbeitszeit abgesehen werden; dabei ist auf jeden Fall zu gewährleisten, dass der gesamte zeitliche Arbeitsaufwand die vereinbarte und bezahlte wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreitet. Dabei sind auch die allgemeinen Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Arbeitssicherheit der Bediensteten einzuhalten. Das Personal hat auf jeden Fall Anrecht auf einen arbeitsfreien Wochentag.

Art. 6 (Arbeitszeit bei Teilzeitarbeit)

(1) Die Regelung des Teilzeitarbeitsverhältnisses erfolgt mit getrenntem Kollektivvertrag.

Art. 7 (Überstunden)

(1) Bei effektiven Diensterfordernissen ist das Landespersonal, im Rahmen des persönlichen Höchstausmaßes und aufgrund einer entsprechenden Dienstanweisung oder Ermächtigung, zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

(2) Die Landesregierung setzt, nach Besprechung mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, aufgrund der begründeten Anträge der einzelnen Führungsstrukturen und der im Haushaltsplan vorgesehenen Fonds, jährlich das Gesamtkontingent der Überstunden fest. Vor der obgenannten Besprechung informiert die Landesverwaltung die Gewerkschaften jährlich über die Verwendung der Überstunden durch die einzelnen Führungsstrukturen.

(3) Das persönliche Jahreshöchstkontingent an Überstunden wird mit 180 Stunden festgelegt. Dieses Kontingent kann bei besonderen dienstlichen Erfordernissen bis auf 300 Stunden im Jahr erhöht werden. Das Personal mit besonderen, nachgewiesenen persönlichen oder familiären Erfordernissen wird von der Überstundenleistung befreit.

(4) In Abweichung vom Höchstkontingent laut Absatz 3 gelten für die nachgenannten Kategorien folgende persönliche Höchstkontingente:

- a) persönliche Referenten: 480 Stunden im Jahr,
- b) Chauffeure, die der Zentralgarage des Ökonomates zugeteilt sind: 700 Stunden im Jahr;
- c) für außerschulische Tätigkeiten eingesetztes Hilfspersonal: 500 Stunden im Jahr;
- d) Personal, das im Dringlichkeitsfall bei Naturkatastrophen oder anderen dringenden Einsätzen verwendet wird: 500 Stunden im Jahr.

(5) Auf Antrag des Personals werden die Überstunden durch Zeitausgleich eingebracht, falls die Diensterfordernisse es ermöglichen. Zwischen den Parteien kann im Vorhinein schriftlich auch eine flexible Einteilung der Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum im zulässigen Rahmen vereinbart werden.

(6) Die Leistung von bis zu 20 Überstunden im Monat, mit der Möglichkeit des Zeitausgleiches, kann, bei Notwendigkeit und bei Überschreitung des Kontingentes gemäß Absatz 2, von den zuständigen Direktoren gewährt werden. Bei der Planung des Zeitausgleiches werden die persönlichen Erfordernisse des betroffenen Personals berücksichtigt, falls dies die dienstlichen Erfordernisse zulassen. Falls der Zeitausgleich aus Gründen, die nicht vom Personal abhängen, nicht innerhalb des nachfolgenden Jahres erfolgt, werden die entsprechenden Überstunden bezahlt.

Art. 8 (Allgemeine Bestimmungen über den Bereitschaftsdienst)

(1) Um außerhalb der normalen Dienstzeit die unerlässlichen Dienste zu gewährleisten, können entsprechende, obligatorische Bereitschaftsdienste für den Umweltschutz, für den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Personen sowie zur Sicherung des Verkehrs eingeführt werden. Dabei sind folgende Grundsätze zu berücksichtigen:

- a) die Turnusse des Bereitschaftsdienstes sind unter dem betroffenen Personal angemessen zu verteilen;
- b) der Bereitschaftsdienst wird außerhalb der normalen Dienstzeit geleistet, wobei das Personal verpflichtet ist, jederzeit mittels geeigneter Kommunikationsmittel erreichbar zu sein, um im Bedarfsfalle innerhalb der vorgegebenen Frist den vorgesehenen Arbeitsplatz oder Einsatzort zu erreichen oder um auf jeden Fall den vorgesehenen Dienst zu gewährleisten;
- c) in der Regel kann das Personal für nicht mehr als sechs Tage im Monat zu Bereitschaftsdienst verpflichtet werden. Aufgrund von saisonmäßig bedingten Diensterfordernissen sind bis zu fünfzehn Tage Bereitschaftsdienst im Monat zulässig.

(2) Für den Bereitschaftsdienst steht eine Stundenvergütung von elf Prozent der Überstundenvergütung zu, die auf das Anfangsgehalt der jeweiligen Funktionsebene berechnet wird. In dezentralen Vertragsverhandlungen kann die genannte Vergütung im Falle einer geringeren Belastung herabgesetzt werden

(3) Falls es die Diensterfordernisse zulassen, können pro Stunde Bereitschaftsdienst anstatt der Vergütung laut Absatz 2 sechs Minuten an Zeitausgleich gewährt werden, die für den zwischen 20.00 und 7.00 Uhr und an den arbeitsfreien Tagen geleisteten Bereitschaftsdienst auf sieben Minuten erhöht werden.

III. Abschnitt Zusatzentlohnung

Art. 9 (Leistungsbeurteilung und berufliche Entwicklung, Zuteilung der Leistungsprämien und der befristeten Gehaltserhöhung)

(1) Die Beurteilung der Leistungen des Personals erfolgt auf der Grundlage einer vorausgehenden Vereinbarung über die während des Jahres zu erledigenden Aufgaben und zu erreichenden Ziele. Diese Vereinbarung wird zwischen dem Personal und dem direkten Vorgesetzten zu Beginn des entsprechenden Jahreszeitraumes im Rahmen eines eigenen persönlichen Gesprächs getroffen. Für die entsprechende Vereinbarung sowie für die Beurteilung ist ein eigenes Formblatt zu verwenden. Im Beurteilungsgespräch kann das Personal eine Frist von nicht mehr als zehn Tagen beantragen, um zur Beurteilung Stellung zu nehmen. Dem Personal ist am Ende eine Kopie der Beurteilung auszuhändigen.

(2) Die Erreichung der Ziele, Ergebnisse und Aufgaben, die im Vorhinein vereinbart wurden, hat die Zuerkennung des Grundbetrages der Leistungsprämie zur Folge. Der Grundbetrag kann verweigert oder reduziert werden, falls im Laufe der betroffenen Beurteilungsperiode eine Disziplinarstrafe verhängt wurde. Der Grundbetrag der Leistungsprämie steht nicht zu:

- a) für die Zeit der nicht bezahlten Abwesenheiten;
- b) für die wegen Krankheit abwesende Zeit, falls diese im beurteilten Sonnen- oder Schuljahr sechs Monate übersteigt.

(3) Der Grundbetrag der jährlichen Leistungsprämie wird für die einzelnen Funktionsebenen im folgenden Ausmaß festgelegt:

IFE: Euro 335,70

IIFE: Euro 361,52

IIIFE: Euro 387,34

IVFE: Euro 413,17

VFE: Euro 438,99

VIFE: Euro 464,81

VIIFE: Euro 490,63

VIIIFE: Euro 516,46

IXFE: Euro 542,28

(4) Zum Zwecke der Zuteilung der zusätzlichen Leistungsprämie wird der Fonds für Leistungsprämien laut Artikel 58, Absatz 1, des BÜKV vom 29.07.1999, nach Abzug der Sozialabgaben, an die einzelnen Ressorts, Abteilungsdirektionen, gleichwertige Organisationseinheiten, Kindergarten- und Schuldirektionen verteilt. Die Zuweisung erfolgt im Verhältnis zu den Stellen, die den entsprechenden Strukturen zugeteilt sind, und zwar unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen den Anfangsgehältern, inklusive Sonderergänzungszulagen, der einzelnen Funktionsebenen. Dazu werden für das Jahr 2002 die am 1. Oktober 2002 zugewiesenen Stellen berücksichtigt. Für die folgenden Jahre werden die zum 1. Jänner bzw. im Schulbereich zum 1. September zugewiesenen Stellen herangezogen. Für die Berechnung des Gesamtfonds für Leistungsprämien wird das Gehaltsvolumen des Bereiches der Führungskräfte des Landes nicht berücksichtigt.

(5) Die nicht zugewiesenen Grundbeträge der Leistungsprämie erhöhen den Betrag, der der entsprechenden Führungsstruktur für die Zuweisung der zusätzlichen Leistungsprämien zugewiesen wurde.

(6) Für die Zuweisung der zusätzlichen Leistungsprämien gelten folgende Kriterien:

- a) maximaler Betrag der zusätzlichen Leistungsprämie: das Doppelte des Grundbetrages;
- b) Beurteilungsniveau der Leistungen;
- c) Komplexität der zugewiesenen Aufgaben;
- d) mit diesen Aufgaben verbundene Verantwortung;
- e) Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben;
- f) Verhältnismäßigkeit zwischen Gesamtentlohnung (inklusive Zulagen) und Leistungen;
- g) Abwesenheiten (wiederholt oder verlängert).

(7) Die zusätzlichen Leistungsprämien können auch nur einer beschränkten Anzahl des Personal zuerkannt werden, wobei der Ausschluss von gesamten Personengruppen zu vermeiden ist. Der Grund- und zusätzliche Betrag der Leistungsprämie steht auch dem Personal in bezahlter Gewerkschaftsfreistellung zu. Die, auch teilweise, nicht erfolgte Verwendung des zugewiesenen Fonds wird in einem entsprechenden Bericht der zuständigen Führungskraft dem Generaldirektor des Landes zur Kenntnis gebracht. Der nicht zugewiesene Fondsanteil fließt in den allgemeinen Fonds für das nachfolgende Jahr.

(8) Das Personal der jeweiligen Führungsstruktur hat Anrecht darauf, Einsicht in das Verzeichnis des Personals zu nehmen, dem die zusätzliche Leistungsprämie zuerkannt wurde.

(9) Die Erreichung der im Vorhinein vereinbarten Ziele, Ergebnisse und Aufgaben gilt als zufriedenstellende Beurteilung für die Gewährung der zweijährigen Gehaltsvorrückung laut Artikel 56, Absätze 1, 2 und 3, des BÜKV vom 29.07.1999; somit wird diese von Amts wegen gewährt, außer die vorgesetzte Führungskraft legt vor Ablauf des entsprechenden Zweijahreszeitraums eine nicht zufriedenstellende Beurteilung über die berufliche Entwicklung des betroffenen Personals im entsprechenden Zweijahreszeitraums vor, wobei jedenfalls die Regelung über die Beurteilung laut Absatz 1 zu berücksichtigen ist. Für das Personal in bezahlter Gewerkschaftsfreistellung wird die Gehaltsprogression laut den Absätzen 1, 2 und 3 des Artikels 56 des BÜKV vom 29.07.1999 von Amts wegen zuerkannt.

(10) Die jährliche Beurteilung der Leistungen dient auch als Grundlage für die Zuerkennung der befristeten individuellen Gehaltserhöhung laut Artikel 56, Absatz 4, des BÜKV vom 29.07.1999.

(11) Die Gewerkschaften können bei der Personalabteilung Informationen über die Anwendung der Bestimmungen dieses Artikels in den einzelnen Führungsstrukturen einholen und beantragen, angehört zu werden.

Art. 10 (Aufgabenzulage)

(1) Die Aufgabenzulage wird zuerkannt:

- a) an Personalkategorien, die Aufgaben mit größerer Verantwortung, größerem Risiko sowie größerem Arbeitsaufwand ausüben, die nicht bereits durch das Gehalt der Zugehörigkeitsfunktionsebene angemessen abgedeckt sind;
- b) an einzelne Personen, denen Aufgaben anvertraut werden, die eine größere Verantwortung, größere Risiken oder eine größere Arbeitsbelastung mit sich bringen, die nicht bereits mit dem Gehalt der Zugehörigkeitsfunktionsebene in angemessener Form vergütet sind.

(2) Voraussetzung für die Zuerkennung der Aufgabenzulage ist, dass die Aufgaben, die eine größere Verantwortung, größere Risiken oder eine größere Arbeitsbelastung mit sich bringen, nicht bereits durch andere Gehaltselemente vergütet werden oder vergütet werden können.

(3) Die Aufgabenzulage kann auch als Ersatz anderer Gehaltselemente sowie im Falle einer auch gelegentlichen Ausübung von Aufgaben zuerkannt werden, für welche die Rechtsordnung eine besondere berufliche Befähigung vorschreibt.

(4) Im ersten Teil der Anlage 1 zu diesem Vertrag sind die Kategorien von Personen angeführt, die bereits eine Aufgabenzulage erhalten. Im zweiten Teil dieser Anlage werden neue Kategorien angeführt.

(5) Dem Personal, welches Gesundheitsrisiken ausgesetzt ist, die trotz Einhaltung der von einschlägigen vorgesehenen Schutzbestimmungen nicht beseitigt werden können, wird, nach Anhören der zentralen Dienststelle für Arbeitsschutz eine Risikozulage zuerkannt, deren Ausmaß vom Grad des nicht ausschließbaren Risikos abhängt. Um eine transparente Anwendung dieses Absatzes zu gewährleisten trifft sich die Personalabteilung mit den repräsentativen Gewerkschaften, auf Antrag auch im Vorhinein, um die einzelnen Fälle zu überprüfen. An den entsprechenden Sitzungen nehmen auch die Dienststelle für Arbeitsschutz, die verantwortliche Arbeitsschutzfachkraft der jeweiligen Organisationseinheit, der das betroffene Personal angehört, sowie der Sicherheitssprecher des Personals des entsprechenden Dienstes teil.

Art. 11 (Koordinierungszulage)

(1) Die Landesregierung kann, auf Vorschlag des vorgesetzten Regierungsmitgliedes und nach Anhören des jeweiligen Abteilungsleiters oder Schuldirektors, unter Berücksichtigung folgender Kriterien, einen Koordinierungsauftrag erteilen:

- a) Präsenz einer Mindestanzahl von sechs zu koordinierenden Personen, auch wenn es sich um Bedienstete handelt, die von anderen Körperschaften abhängen; in Ausnahmefällen genügt die Präsenz von vier Personen, inbegriffen Koordinator/in;
- b) Notwendigkeit, das Funktionieren des Dienstes, die Leitung eines Fachbereiches und die Beaufsichtigung des entsprechenden Personals durch einen eigenen Koordinator/Koordinatorin zu gewährleisten;
- c) Höchstdauer des Auftrages: vier Jahre, erneuerbar.

(2) Im Falle der unbefriedigenden Bewältigung der Koordinierungsaufgaben kann der Koordinierungsauftrag jederzeit widerrufen werden. Voraussetzung dafür ist, dass der vorgesetzte Direktor die unbefriedigende Bewältigung der Koordinierungsaufgaben vorgehalten hat. Der Betroffene hat die Möglichkeit, innerhalb der Frist von dreißig Tagen seine Stellungnahme abzugeben. Hält der Vorgesetzte des Direktors die Rechtfertigung für unzureichend, so schlägt er den Widerruf des Koordinierungsauftrages vor. Der Koordinierungsauftrag kann außerdem jederzeit widerrufen werden, falls der koordinierte Dienst oder Bereich abgeschafft oder verlegt wird.

(3) Die Koordinierungszulage wird in der Regel in folgendem Ausmaß auf das monatliche Anfangsgehalt der jeweiligen Funktionsebene berechnet, wobei auch die Komplexität der übertragenen Aufgaben und die damit verbundene Verantwortung berücksichtigt werden:

- a) von fünf bis zu fünfzehn Prozent für die Koordinierung von bis zu sechs Bediensteten;
- b) von zehn bis zu zwanzig Prozent für die Koordinierung von sieben bis zehn Bediensteten;
- c) von fünfzehn bis zu fünfundzwanzig Prozent für die Koordinierung von elf bis zwanzig Bediensteten;
- d) von zwanzig bis zu fünfunddreißig Prozent für die Koordinierung von mehr als zwanzig Bediensteten. [2](#)

(4) Die laut Absatz 3 vorgesehene Koordinierungszulage kann um bis zu zehn Prozent erhöht werden, falls mit der Koordinierung auch

Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind.

(5) Die Koordinierungszulage wird, soweit sie nicht graduell in eine persönliche Zulage im Sinne der geltenden Bestimmungen umgewandelt ist, monatlich für zwölf Monate ausbezahlt.

(6) Die im Absatz 5 vorgesehene Zulage wird im Sinne des Artikels 62, Absatz 3, des BÜKV vom 29.07.1999 in eine persönliche, pensionierbare Zulage umgewandelt, und zwar für den entsprechenden Zeitraum, in dem das bei Inkrafttreten dieses Vertrages im Dienst stehende Personal bereits die Koordinierungszulage oder eine dieser gleichgestellten Vergütung bezogen hat.

(7) Die Personalabteilung informiert die Gewerkschaftsorganisationen auf Antrag über die Anwendung des vorliegenden Artikels und bespricht, falls gewünscht, die entsprechenden Maßnahmen mit ihnen.

2) Art. 11 Absatz 3 Buchstabe d) wurde so ersetzt durch Art. 2 Absatz 3 des Abkommens vom 24. November 2009.

Art. 12 (Zulage für Turnus-,

Feiertags- und Nachtdienst)

(1) Als Turnusdienst gilt ein Arbeitsstundenplan, bei dem das Personal verpflichtet ist, zu alternierenden Zeiten Dienst zu leisten.

(2) Das den Turnusdiensten zugeteilte Personal hat Anspruch auf eine zusätzliche Stundenvergütung, die im folgenden Ausmaß auf die normale Stundenvergütung berechnet wird:

- a) fünf Prozent für die Zeit von sieben Uhr bis zwanzig Uhr;
- b) zwanzig Prozent für die Zeit von zwanzig Uhr bis sieben Uhr und an Sonn- und Feiertagen für die Zeit von sieben Uhr bis zwanzig Uhr;
- c) dreißig Prozent für die Zeit zwischen zwanzig Uhr und sieben Uhr an Sonn- und Feiertagen.

(3) Dem Personal, das aufgrund der Einteilung des Dienststundenplanes an Feiertagen oder in den Nachtstunden zwischen zwanzig Uhr und sieben Uhr Dienst leistet, steht eine zusätzliche Stundenvergütung zu, die fünfundzwanzig Prozent der normalen Stundenvergütung ausmacht.

(4) Im Falle der Präsenz am Dienstsitz um bei Bedarf in den Nachtstunden den sofortigen Diensteinsatz zu gewährleisten, zählt die entsprechende Präsenzzeit für die Arbeitszeit im Ausmaß eines Viertels. Die in diesem Artikel vorgesehenen Zulagen stehen hingegen für die volle Präsenzzeit am Dienstsitz zu.

Art. 13 (Freiberuflerzulage)

(1) Die Freiberuflerzulage wird bis zu einem Höchstausmaß von 90 % des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene, jenem Personal laut Absatz 4 zuerkannt, welches:

- a) die Landesverwaltung bei Gericht vertritt;
- b) im Auftrag derselben, die Projektierung, Bauleitung und technische Abnahmeprüfung von öffentlichen Bauvorhaben vornimmt, sowie die damit verbundenen Aufgaben des Projektsteuers sowie die von den staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben des Verantwortlichen und des Koordinators für die Gesundheit und Sicherheit an der Baustelle wahrnimmt;
- c) Schätzungen im Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt;
- d) technische Abnahmeprüfungen, Kontrollen und Revisionen an Seilbahnen und Stauanlagen vornimmt.

(2) Zu dem laut Absatz 1 vorgesehenen Zwecke weist die Landesregierung jährlich den Abteilungen, die im Rahmen ihrer institutionellen Tätigkeiten die in Absatz 1 vorgesehenen Aufgaben ausüben, einen eigenen Fonds zu. Dieser Fonds wird auf der Grundlage des Gesamtvolumens der vom Personal der einzelnen Abteilungen auszuführenden freiberuflichen Tätigkeiten bestimmt. Zu diesem Zwecke führen die einzelnen Abteilungen in einem eigenen Tätigkeitsprogramm die entsprechenden freiberuflichen Tätigkeiten an.

(3) Die Auszahlung der Freiberuflerzulage erfolgt nach Überprüfung der Verwirklichung des der Landesregierung vorgelegten Programms. Die Überprüfung erfolgt auf der Grundlage von im Vorhinein und nach Einbeziehung des interessierten Personals festgesetzten Kriterien sowie auf der Grundlage der mit dem interessierten Personal vereinbarten Ergebnisse und Aufgaben. Bei der Zuweisung des Fonds laut Absatz 2 kann die Landesregierung auch die Auszahlung von Vorschüssen genehmigen. Die obengenannten Kriterien müssen jedenfalls folgende Grundsätze berücksichtigen:

- a) die Berufserfahrung sowie die berufliche Weiter- und Fortbildung;
- b) die Arbeitsbelastung, wobei der Schwierigkeitsgrad der anvertrauten Aufgaben sowie die Qualität der durchgeführten Tätigkeit

zu berücksichtigen sind;

- c) besondere Fachkompetenzen in Spezialbereichen;
- d) Grad der straf- und zivilrechtlichen Verantwortung.

(4) Ab 1. Jänner 2003 finden Artikel 9, Absatz 2, des [Landesgesetzes vom 7. Dezember 1988, Nr. 54](#), sowie das [Dekret des Landeshauptmanns vom 31. August 1994, Nr. 44](#), nicht mehr Anwendung. Bei der Bestimmung des Fonds laut Absatz 2 werden die von der Landesverwaltung infolge der Verurteilung der unterliegenden Gegenpartei eingetriebenen Vergütungen nach Abzug der von der Verwaltung getragenen effektiven Kosten, berücksichtigt. Für das Personal, das befugt ist die Landesverwaltung beim Oberlandesgericht und den höheren Gerichtsorganen zu vertreten und zu verteidigen, kann die Freiberuflerzulage 120 Prozent des jährlichen Anfangsgehaltes erreichen. Für das in diesem Absatz genannte Personal ist jegliche freiberufliche Tätigkeit zu Gunsten Dritter untersagt.

(5) Auf Anfrage einer repräsentativen Gewerkschaft erteilen die einzelnen Abteilungen die notwendigen Informationen über die Anwendung dieses Artikels.

(6) Die Neuregelung laut vorliegendem Artikel findet für das Personal, das bereits Anrecht auf die Freiberuflerzulage aufgrund der bisher geltenden Bestimmungen hatte, mit Wirkung ab 1. Jänner 2003 Anwendung.

Art. 14 (Wirtschaftliche Behandlung des zum Land abgeordneten oder diesen zur Verfügung gestellten Personals)

(1) Dem Personal anderer Körperschaften, das zum Land oder zu Körperschaften des Landes abgeordnet oder diesen zur Verfügung gestellt wird, stehen, zusätzlich zu den fixen und dauerhaften Lohnelementen, die für das Landespersonal vorgesehenen Zulagen und Zusatzvergütungen zu. Diese Zulagen ersetzen die bei der Herkunftskörperschaft vorgesehene Zusatzentlohnung, die, soweit an bestimmte Leistungen gebunden, nicht fixen und dauerhaften Charakter hat.

(2) Dem in Absatz 1 genannten Personal wird außerdem eine zusätzliche Vergütung für die längere Arbeitszeit beim Land sowie für die Ausübung besonderer Aufgaben zuerkannt, die aufgrund des zustehenden Gehaltes nicht bereits entlohnt sind.

(3) Auf das in Absatz 1 genannte Personal kann die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung des Landespersonals ausgedehnt werden, wobei es im Einvernehmen mit der Zugehörigkeitskörperschaft gemäß Artikel 16, Absatz 6, des BÜKV vom 29.07.1999 entsprechend eingestuft wird.

(4) Für das zu anderen Körperschaften abgeordnete oder diesen zur Verfügung gestellte Landespersonal kann das Grundgehalt und die Zusatzentlohnung durch die bei der jeweiligen Körperschaft geltende Zusatzentlohnung ersetzt werden, um eine Gleichbehandlung des Personals zu gewährleisten, das dieselben Aufgaben ausübt.

Art. 15 (Mensadienst)

(1) Für das Landespersonal können eigene Mensadienste eingerichtet werden, die von der Verwaltung direkt geführt oder einer in diesem Bereich spezialisierten Firma übertragen werden können. Auf Antrag ist die entsprechende Führung vorrangig an Vereine des Landespersonals zu übertragen.

(2) In den Fällen, in denen das Personal Anrecht auf die Bezahlung des Mittagessens hat, können mit Gaststätten für das betroffene Personal Vereinbarungen über die Verabreichung des Essens getroffen werden. In diesem Falle steht die Vergütung des Essens laut Außendienstregelung nicht zu.

(3) Die Verwaltung stellt dem Personal, das seinen Dienstsitz auf der orographisch rechten Seite der Talfer in der Gemeinde Bozen hat, einen Essengutschein von Euro 3,60 zur Verfügung. Dem Personal, das seinen Dienstsitz außerhalb der Gemeinde Bozen hat, stellt die Verwaltung einen täglichen Essengutschein von Euro 4,10 zur Verfügung.

(4) Der Essengutschein kann, nach Besprechung mit den repräsentativen Gewerkschaften, auch dem Personal zur Verfügung gestellt werden, das seinen Dienstsitz auf der orographisch linken Seite der Talfer hat, falls der Dienstsitz so weit von der Landesmensa entfernt ist, dass der Mensadienst nicht innerhalb einer Stunde beansprucht werden kann.

(5) Der Essengutschein steht im Falle einer täglichen Arbeitszeit am Vor- und Nachmittag sowie im Falle eines fixen, durchgehenden Stundenplanes von nicht weniger als sechs Arbeitsstunden zu. Der Essengutschein muss in der Zeit zwischen 11.00 und 14.30 Uhr genutzt werden. Auf der Ebene von dezentralen Vertragsverhandlungen können Kriterien und Kategorien von Personal bestimmt werden, welche den Essengutschein auch außerhalb des oben genannten Zeitrahmens beanspruchen können.

(6) Dem Personal, das aus Dienstgründen die Mahlzeit auf dem Arbeitsplatz einnehmen muss, muss in der Regel die für das Essen der Mahlzeit notwendige Zeit eingeräumt werden. In diesem Fall entspricht der Mensapreis zu Lasten des Personals den effektiv anfallenden zusätzlichen Kosten, welche der entsprechenden Verwaltung für die Lieferung der Mahlzeit entstehen.

(7) Die Verwendung des in Absatz 3 vorgesehenen Essengutscheines ist an die Ausstellung einer Steuerquittung durch den beauftragten Gastbetrieb gebunden, aufgrund dessen der Nachweis erbracht wird, dass eine Kostenbeteiligung durch den jeweiligen Bediensteten von nicht weniger als Euro 1,10 für die Essengutscheine im Wert von Euro 3,60 und von Euro 1,30 für die Essengutscheine im Wert von Euro 4,10 gegeben ist.

(8) Der in Absatz 3 vorgesehene Essengutschein steht dem Personal nicht zu, das am Dienstsitz oder in dessen Nähe einen Mensadienst oder Ersatzmensadienst in Anspruch nehmen kann. In diesem Fall darf der Mensapreis jenem der Landesmensa, die von der Genossenschaft der Landesbediensteten in Bozen geführt wird, nicht übersteigen.

(9) Auf der Ebene der dezentralen Vertragsverhandlungen werden andere Personalkategorien bestimmt, denen in Artikel 5, Absatz 2, der Anlage 1 zum BÜKV vom 29.07.1999 vorgesehene Pauschalbetrag von Euro 9,30 zusteht.

(10) Die Bestimmungen dieses Artikels finden mit Wirkung ab dem ersten Tag des zweiten Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages Anwendung.

Art. 16 (Häufung von Lohnelementen)

[(1) Die Aufgabenzulagen gemäß Anlage 1 dieses Vertrages sind bis zum Höchstausmaß von 45 Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar. Für die Zulage für stellvertretende Führungskräfte gilt insofern ein Höchstausmaß von 60 Prozent.] [3\)](#)

(2) Die Freiberuflerzulage ist mit der individuellen Gehaltserhöhung laut Artikel 56, Absatz 4, des BÜKV vom 29.07.1999 nicht häufbar. Sie ist mit den Zulagen laut den Artikeln 57, 59 und 63 desselben Vertrages häufbar. Sie ist mit den folgenden Zulagen bis zu einem Ausmaß von 100 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar:

- a) Koordinierungszulage (Artikel 11),
- b) Zulage für stellvertretende Führungskräfte (Artikel 1 der Anlage 1, 1. Abschnitt),
- c) Aufgabenzulage (Artikel 10).

(3) Die Häufung von Freiberuflerzulage und Leistungsprämie ist für jenes Personal zulässig, welches nicht dauerhaft und nicht vorwiegend freiberufliche Aufgaben wahrnimmt und folglich nicht in der siebten oder neunten Funktionsebene gemäß den einschlägigen Bestimmungen zu den Berufsbildern eingestuft ist.

3) Siehe Art. 28 Absatz 1 Buchstabe d) des Kollektivvertrages vom 24. November 2009. Art. 16 Absatz 1 Satz 1 wurde so geändert durch Art. 2 Absatz 1 des Abkommens vom 24. November 2009.

Art. 17 (Gemeinsame Bestimmungen für die Aufgabenzulagen, für die Koordinierungszulage und für die persönlichen Zulagen)

(1) Die Aufgabenzulagen stehen für die Dauer der Ausübung der entsprechenden Aufgaben bei der Landesverwaltung zu. Sie stehen auch während des ordentlichen Urlaubes und des bezahlten Sonderurlaubes zu. Im Falle der Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, Vaterschaft oder Elternurlaub findet die Regelung über die in diesen Fällen zustehende wirtschaftliche Behandlung Anwendung.

(2) Die Aufgabenzulagen werden für zwölf Monate ausbezahlt, es sei denn, sie zählen bereits im Sinne von Artikel 53, Absatz 2, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29. Juli 1999 für das dreizehnte Gehalt oder sie beziehen sich auf nicht kontinuierliche Aufgaben.

(3) Die monatliche Aufgabenzulage zählt zudem für die Bemessung der angemessenen Entschädigung.

(4) Für die Koordinierungszulage finden die vorhergehenden drei Absätze Anwendung.

(5) Die aufgrund früherer Bereichsabkommen für das Landespersonal zustehenden persönlichen Zulagen werden für zwölf Monate

ausbezahlt, es sei denn es besteht eine anders lautende Regelung, und folgen den etwaigen Aussetzungen und Kürzungen des Gehaltes. Die für zumindest zwölf Monate zustehende persönliche Zulage zählt zudem für die Bemessung der angemessenen Entschädigung.

IV. Abschnitt Verschiedene Bestimmungen

Art. 18 (Aus- und Weiterbildung des Personals)

(1) Nach Diskussion mit den repräsentativen Gewerkschaften genehmigt die Verwaltung einen jährlichen Aus- und Weiterbildungsplan des Personals, der folgende Ziele verfolgt:

- a) Grundausbildung des neu aufgenommenen Personals;
- b) Aus- und Weiterbildung des Personals zum Zwecke einer nachhaltigen beruflichen Entwicklung sowie der ständigen Qualitätsverbesserung der von der Verwaltung angebotenen Dienste;
- c) neue Qualifizierung des Personals, das nach langer Abwesenheit wieder in den Dienst tritt;
- d) Unterstützung der Prozesse zur Neuordnung und organisatorischen Neustrukturierung sowie zur Vereinfachung und Beschleunigung von Verwaltungsabläufen.

(2) Die Verwaltung übergibt den repräsentativen Gewerkschaften einen jährlichen Bericht über die Umsetzung des Aus- und Weiterbildungsplans des Vorjahres.

(3) Der in Absatz 1 vorgesehene Aus- und Weiterbildungsplan wird mit Hilfe eigener Dienste, interner Strukturen oder auf der Grundlage von Konventionen mit Dritten umgesetzt. Zu den entsprechenden Initiativen kann, bei Spesenbeteiligung, auch das Personal anderer Körperschaften und nicht gewinnorientierter Einrichtungen zugelassen werden, die ausschließlich zur Ausübung von institutionellen Tätigkeiten der Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages geschaffen wurden, einschließlich der repräsentativen Gewerkschaften des Landespersonals.

(4) Die Teilnahme des Personals an Aus- und Weiterbildungstätigkeiten findet in folgenden Formen statt:

- a) Teilnahme, die von der Verwaltung für verpflichtend erklärt wird, wobei die Spesen ausschließlich zu Lasten der Verwaltung gehen (siehe Absatz 5);
- b) freiwillige Teilnahme des Personals im besonderen Interesse für die Verwaltung; das Personal kann bis zu 20 Arbeitstage pro Jahr bezahlten Sonderurlaub beanspruchen; die Verwaltung übernimmt die Hälfte der Spesen (siehe Absatz 6);
- c) freiwillige Teilnahme des Personals im Interesse der Verwaltung; das Personal kann bis zu 20 Arbeitstage pro Jahr bezahlten Sonderurlaub beanspruchen; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Kosten (siehe Absatz 6);
- d) freiwillige Teilnahme in ausschließlichem Interesse des Personals; das Personal wird in den unbezahlten Sonderurlaub laut Artikel 23 des BÜKV vom 29. Juli 1999 versetzt.

(5) In folgenden Fällen wird die Teilnahme des Personals an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für verpflichtend erklärt und die Kosten sowie Außendienstspesen von der Verwaltung übernommen:

- a) Aus- und Weiterbildungsinitiativen, die im Aus- und Weiterbildungsplan des Personals vorgesehen sind;
- b) alle anderen Aus- und Weiterbildungsinitiativen, die von der Verwaltung aus dienstlichen Gründen für verpflichtend erklärt werden.

(6) Die Sonderurlaube laut Buchstaben b) und c) des Absatzes 4 sind zwecks Feststellung der Höchstgrenze von 20 Arbeitstagen pro Jahr zusammenzuzählen und werden genehmigt, falls sie mit den Diensterfordernissen vereinbar sind.

(7) Falls die Aus- und Weiterbildungstätigkeit für die Verwaltung einen geschätzten Kostenaufwand von mehr als 4.131,66 Euro pro Sonnenjahr mit sich bringt, kann die Teilnahme an denselben von der Verpflichtung des Personals abhängig gemacht werden, sich für eine gewisse Frist an die Verwaltung zu binden, wobei die geschätzten Gesamtkosten der entsprechenden Aus- und Weiterbildungstätigkeit berücksichtigt werden. Die Bindefrist darf drei Jahre nicht überschreiten. Falls sie nicht eingehalten wird, ist das Personal verpflichtet, der Verwaltung eine Ersatzentschädigung im Verhältnis zur nicht eingehaltenen Bindefrist sowie zu den von der Verwaltung für die entsprechende Fortbildung getragenen Gesamtkosten zu zahlen. Die Bindefrist und die für die Nichteinhaltung derselben für die Verwaltung vorgesehene Ersatzentschädigung werden im Vorhinein zwischen der Verwaltung und dem betroffenen Personal vereinbart.

Art. 19 (Bildungsurlaub)

(1) Dem Personal mit Vollzeitarbeit kann ein bezahlter Bildungsurlaub bis zu hundertfünfzig Stunden pro Person im Jahr gewährt werden. Dem Personal mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als fünfundsiebzig Prozent ist die diesbezügliche Höchstgrenze im Verhältnis zur

effektiven Arbeitszeit reduziert. Für das unterrichtende Personal wird die obgenannte jährliche Stundenanzahl für Bildungsurlaub zum einen im Verhältnis zu den wöchentlichen Unterrichtsstunden und zum anderen zur Arbeitszeit des Stammpersonals berechnet.

(2) Folgenden Kategorien kann der Bildungsurlaub gemäß Absatz 1 nicht gewährt werden:

- a) den Führungskräften;
- b) dem Personal in Teilzeit, außer der Bestimmung im Absatz 1;
- c) dem Personal mit einem Arbeitsverhältnis von weniger als zwölf Monaten; diese Einschränkung findet für das Personal mit einem Dienstalter von wenigstens drei Jahren keine Anwendung;
- d) den Akademikern und Besitzern eines Maturadiploms für den Erwerb eines zweiten Dokortitels oder zweiten Maturadiploms.

(3) Der bezahlte Bildungsurlaub laut Absatz 1 wird zum Besuch von Lehrgängen gewährt, die auf die Erlangung von Studientiteln durch universitäres oder post-universitäres Studium, an Schulen zweiten Grades oder an Berufsschulen abzielen, seien es Landes-, oder Staatsschulen, gleichgestellt oder staatlich anerkannt, oder sonstwie ermächtigt, gesetzliche Studientitel oder Berufstitel, die vom öffentlichen Recht anerkannt sind, zu erlassen. Für das Schreiben der Doktorarbeit kann der Bildungsurlaub für nicht länger als ein Schuljahr gewährt werden.

(4) Pro Schuljahr kann der im Absatz 1 vorgesehene Urlaub von nicht mehr als drei Prozent des planmäßigen und außerplanmäßigen Personals beansprucht werden, und zwar bezogen auf den Beginn des Jahres. Falls erforderlich wird aufgerundet. Obige Urlaube können für nicht mehr als sechs Jahre gewährt werden. Das Gesamtausmaß des jeweiligen Urlaubes beinhaltet auch die zum Erreichen des Kursortes benötigte Zeit.

(5) Bei der Gewährung des Bildungsurlaubes ist die Notwendigkeit einer weiterhin ordnungsgemäßen Abwicklung des Dienstes zu berücksichtigen. Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal, auch das Kindergartenpersonal, soll der Bildungsurlaub zusammengelegt werden, um einen regulären Ablauf der Erziehungstätigkeit durch das Ersatzpersonal gewährleisten zu können. Für das Personal, dessen Arbeitszeit in Turnusse eingeteilt ist, hat die Dauer der einzelnen Urlaube jener des jeweiligen Turnusdienstes zu entsprechen.

(6) Das Personal, welches den Bildungsurlaub in Anspruch nimmt, hat - abgesehen von außergewöhnlichen und unaufschiebbaren Diensterfordernissen - Anrecht auf Arbeitsturnusse, die den Besuch der Kurse und die Vorbereitung auf die Prüfungen erleichtern. Es ist nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

(7) Bei der Gewährung der in Absatz 1 vorgesehenen Urlaube sind folgende Modalitäten einzuhalten:

- a) Die entsprechenden Gesuche sind, gemeinsam mit dem Gutachten des unmittelbaren Vorgesetzten bei der Personalabteilung innerhalb 31. Juli vor Beginn des Schuljahres, auf das sie sich beziehen, einzureichen. Sofern die Anzahl der eingereichten Gesuche nicht mehr als drei Prozent der Anspruchsberechtigten ausmacht, können die nach dem 31. Juli eingereichten Gesuche in der chronologischen Reihenfolge der Vorlage berücksichtigt werden.
- b) Bei der Gewährung der Urlaube wird der Vorzug - in der Reihenfolge - den Bediensteten eingeräumt, die Studien an der Mittelschule, an der Oberschule, an der Universität oder an post-universitären Einrichtungen besuchen; innerhalb dieser Studien wird der Vorzug dem Personal eingeräumt, welches das letzte Studienjahr besucht und - sofern es sich um universitäre oder post-universitäre Ausbildung handelt - die Prüfungen der vorhergehenden Jahre bestanden hat; bei gleichen Bedingungen werden die Urlaube jenem Personal gewährt, das noch keinen derartigen Urlaub für denselben Studiengang erhalten hat; falls auch insofern gleiche Bedingungen zutreffen, haben das ältere Personal den Vorzug;
- c) Das Personal muß dem unmittelbaren Vorgesetzten den Plan über die Benützung des Urlaubs zur vorhergehenden Genehmigung vorlegen;
- d) Das Personal muß sobald als möglich geeignete Unterlagen über die Einschreibung und den Besuch der Schulen und Lehrgänge, sowie über die Ablegung der Prüfungen und die Präsentation der Doktorarbeit vorlegen. Sollten die genannten Unterlagen nicht innerhalb des betreffenden Schuljahres bzw. innerhalb der nächsten zwölf Monate eingereicht werden, wird der bereits beanspruchte Urlaub als unbezahlter Wartestand angesehen. Dies gilt, wenn berechtigte Gründe vorliegen. Andernfalls wird dieser Urlaub einer unentschuldigtem Abwesenheit gleichgestellt;
- e) Der Besuch der Lehrgänge und der Schulen muß nicht belegt werden, falls in Südtirol nicht die Möglichkeit zum Besuch dieser Lehrgänge oder Schulen zur Erlangung eines Studientitels oder anerkannten Berufstitels besteht und die Teilnahme an diesen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist;
- f) Der Bildungsurlaub wird im Verhältnis zur Kursdauer gekürzt, falls diese eine kürzere Dauer als die eines Schuljahres haben.

Art. 20 (Mobilität innerhalb des Bereiches und Versetzung vom Amts wegen)

(1) Die Mobilität des Personals innerhalb des Bereiches zielt darauf ab, den Wünschen des Personals nach Mobilität oder beruflicher Entwicklung entgegenzukommen. Die Mobilität des Personals kann von der Zugehörigkeitsstruktur aus Diensterfordernissen für einen Zeitraum von nicht mehr als drei Monaten abgelehnt werden, außer die Führungskräfte der betroffenen Organisationseinheiten treffen nach Anhören des interessierten Personals eine anders lautende Vereinbarung. Die Mobilität setzt jedenfalls das positive Gutachten von Seiten der Führungskraft der neuen Führungsstruktur voraus.

(2) Wird um Mobilität auf Dienstsitze angesucht, die sich in anderen Gemeinden befinden, wird eine eigene Rangordnung nach den in der Anlage 2 dieses Vertrages vorgesehenen Kriterien erstellt. Das Personal mit unbefristetem Arbeitsvertrag sowie das Personal mit

befristetem Arbeitsvertrag mit einem Dienstalter von wenigstens drei Jahren und im Besitze einer in einem Wettbewerbsverfahren erlangten Eignung für den entsprechenden Dienst kann um Eintragung in diese Rangordnung ansuchen. Die in diesem Absatz vorgesehene Mobilität kann von der Führungskraft abgelehnt werden, falls erwiesen ist, dass das an der Versetzung interessierte Personal nicht imstande ist, die vorgesehenen Aufgaben zu tätigen. Die Verordnung über die Versetzungen muss die Bestimmungen dieses Absatzes berücksichtigen. Für Bereiche, die eine eigene Regelung erfordern, werden die Bestimmungen dieses Absatzes im Zuge dezentraler Vertragsverhandlungen an die entsprechenden Erfordernisse angepasst.

(3) Die interne Mobilität zielt außerdem darauf ab, dem Personalüberschuss bei Organisationseinheiten im Falle des Übergangs von Aufgaben, der Rationalisierung oder der Verfahrensvereinfachung auszugleichen. In diesen Fällen erfolgt die Versetzung des Personals nach der Diskussion mit den repräsentativen Gewerkschaften.

(4) Sollten Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich auftreten, kann die Versetzung von Amts wegen verfügt werden, falls nach Anhören des betroffenen Personals, das sich dabei von einer Person seines Vertrauens begleiten lassen kann, festgestellt wird, dass die Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich unüberwindbar sind.

(5) Die zeitlich befristete Zuweisung des Personal an einen Dienstsitz in einer anderen Gemeinde aufgrund vorübergehender Diensterfordernisse kann für einen Zeitraum von nicht mehr als sechs Monaten im Dreijahreszeitraum erfolgen, falls das betroffene Personal die Zustimmung verweigert. Für den über drei Monate hinausgehenden Zeitraum wird die im Artikel 9, Absatz 1, der Anlage 1 zum BÜKV vom 29.07.1999 vorgesehene Zulage um einen Betrag von nicht weniger als fünf und nicht mehr als zehn Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der entsprechenden Funktionsebene angehoben.

(6) Um dem Personal, das dem entsprechenden Dienst angehört, die Möglichkeit zu eröffnen, bei der Besetzung von freien Stellen zu konkurrieren, ist der Antrag für die Besetzung derselben von der Führungskraft dem Personal durch entsprechende Mitteilung oder Kundmachung an der Anschlagtafel der Dienstsitze zur Kenntnis zu bringen. Die Führungskraft des entsprechenden Dienstes entscheidet über die Besetzung der Stelle mit internem Personal des Dienstes oder mit Personal, das aufgrund der in der Rechtsordnung vorgesehen Auswahlverfahren ermittelt wird. Die für bestimmte Dienste bereits geltende Regelung zur jährlichen Besetzung von freien Stellen bleibt jedenfalls aufrecht.

(7) Die Mobilität des Lehr- und Erziehungspersonals des Landes hin zu den Schulen staatlicher Art Südtirols sowie die Mobilität des Lehr- und Erziehungspersonals der obgenannten Schulen staatlicher Art hin zu Dienststellen der Landesverwaltung gilt auf jeden Fall als Mobilität innerhalb der Landesverwaltung und somit ist im Falle eines zwischen den jeweiligen Diensten vereinbarten Wechsels keine Kündigungsfrist einzuhalten. Für die rechtliche und wirtschaftliche Einstufung finden die Bestimmungen der Absätze 4, 5 und 6 des Artikels 16 des BÜKV vom 29.07.1999 Anwendung.

(8) Die Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 7 finden für die Besetzung der dem Lehr- und Erziehungspersonal bei den Schulen der Landesverwaltung vorbehaltenen Stellen sowie bei den Schulen staatlicher Art Südtirols ab Inkrafttreten der Regelung über die Mobilität Anwendung, die die gegenseitige Mobilität zwischen den Schulen der beiden Bereiche zulässt.

Art. 21 (Wechsel von anderen Körperschaften zum Land)

(1) Das Personal anderer öffentlicher Körperschaften, auch wenn sie nicht dem bereichsübergreifenden Vertrag angehören, das im Besitze der Voraussetzungen für den Zugang zum Landesdienst ist, kann nach Abwicklung der Verfahren gemäß den Absätzen 4 und 5 des Artikels 16 des BÜKV vom 29.07.1999, auch auf bestimmte Zeit zum Land oder zu einer vom Land abhängigen Körperschaft wechseln, und zwar nach Bestehen einer Eignungsprüfung, die darauf abzielt, die berufliche Vorbereitung festzustellen, um das entsprechende oder verwandte Berufsbild und die entsprechende Funktionsebene sowie die wirtschaftliche Behandlung zu bestimmen. Dabei wird auch die bei der Eignungsprüfung nachgewiesene berufliche Erfahrung berücksichtigt.

(2) Das Personal, das den Bereichen des BÜKV angehört, findet zwecks rechtlicher und wirtschaftlicher Einstufung Absatz 6 von Artikel 16 des BÜKV 29.07.1999 Anwendung. Das Personal, das den Bereichen des BÜKV angehört, ist von der entsprechenden Eignungsprüfung befreit.

(3) Für die Besetzung von Vertrauensposten bei den Ressortdirektionen kann der obgenannte Wechsel auf bestimmte Zeit auch ohne die Einhaltung der in Absatz 1 vorgesehenen Verfahren erfolgen.

Art. 22 (Freizeitfähigkeit des Landespersonals)

(1) Die Landesverwaltung fördert die Freizeitinitiativen zu Gunsten des eigenen Personals mittels Betriebsfreizeitvereinen oder durch vom Personal selbst gegründete Freizeitvereine. Die Modalitäten und die Kriterien für die Verwirklichung dieser Initiativen werden mit Beschluss der Landesregierung, nach Anhören der repräsentativsten Gewerkschaften auf Bereichsebene festgelegt. [4](#)

(2) Die Landesverwaltung organisiert jährlich für das Personal auf Ebene der jeweiligen Führungsstruktur einen Betriebsausflug, um den

Kontakt und die Solidarität zwischen dem Personal der jeweiligen Struktur zu fördern. Dafür kann ein halber Arbeitstag verwendet werden. Die Landesverwaltung beteiligt sich an den entsprechenden Kosten in dem mit Beschluss der Landesregierung zu bestimmenden Ausmaß, und zwar unter Berücksichtigung der dafür im Haushaltsvoranschlag für das jeweilige Finanzjahr vorgesehenen Mittel.

4) Art. 22 Absatz 1 wurde so ersetzt durch Art. 1 Absatz 1 des Abkommens vom 24. November 2009.

Art. 23 (Beirat für Chancengleichheit für Mann und Frau)

(1) Bei der Landesverwaltung ist der Beirat für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau errichtet. Ziel dieses Beirates ist es, die Maßnahmen ausfindig zu machen, die erforderlich sind, um die Richtlinien und Bestimmungen der Europäischen Union auf dem Gebiet der Chancengleichheit umzusetzen.

(2) Der Beirat besteht aus acht Mitgliedern, wovon vier Mitglieder die Landesverwaltung vertreten und die anderen vier von den Gewerkschaften der Landesbediensteten namhaft gemacht werden. Den Vorsitz des Beirates übernimmt einer der Vertreter der Verwaltung.

(3) Der Beirat wird von der Landesregierung für die Dauer von vier Jahren ernannt.

(4) Um Maßnahmen und Verfahren zur Förderung einer wirklichen Gleichstellung zwischen Mann und Frau in Gang zu setzen, werden konkrete Vorhaben bestimmt, die ihren Niederschlag in "positiven Aktionen" zu Gunsten der berufstätigen Frauen finden.

(5) Der Beirat schlägt, insbesondere, Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit vor und berichtet mindestens einmal im Jahr über:

- a) die objektiven Bedingungen der berufstätigen Frauen bei Beauftragungen, Aufgaben, Teilnahme an Lehrgängen zur Aus- und Fortbildung, sowie bei Umschulung und Neueintritt ins Berufsleben;
- b) die Anwendung der Gesetzesbestimmungen zur Unfallverhütung und Berufskrankheiten, die Förderung von geeigneten Maßnahmen zum Schutze der Gesundheit in bezug auf die psycho-physischen Eigenheiten und die Vorhersehbarkeit von bestimmten Risiken der Frauen. Besondere Beachtung gilt der Arbeitssituation der Frauen, welche Risiken für deren Gesundheit darstellen kann.

(6) Im Verhandlungswege können Maßnahmen zur Förderung der effektiven Chancengleichheit bei der Arbeit und in der Berufsentwicklung vereinbart werden.

Art. 24 (Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen)

(1) Der im BÜKV vorgesehene unbezahlte Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen wird vom Direktor der Personalabteilung nach einem begründeten und, wenn möglich, dokumentierten Antrag gewährt.

(2) Der diesbezügliche Antrag ist beim zuständigen Amt der Personalabteilung und kenntnis halber beim vorgesetzten Direktor abzugeben. Letzter äußert sich in einer begründeten Stellungnahme darüber, ob der beantragte Wartestand mit den Dienstverpflichtungen vereinbar ist.

(3) Aus besonderen dienstlichen Erfordernissen kann der beantragte Wartestand abgelehnt oder auch nur teilweise angenommen bzw. zeitlich verschoben oder vorverlegt werden. Sollte der vorgesetzte Direktor mit dem beantragten Wartestand oder mit dem vorgeschlagenen Zeitraum aus dienstlichen Gründen nicht einverstanden sein, muß er sein Gutachten entsprechend begründen. Dasselbe ist dann rechtzeitig, möglichst in Form eines Gegenvorschlages, der dem Bediensteten zur Kenntnis zu bringen ist, der Personalabteilung zu unterbreiten, welcher auf jeden Fall die Entscheidung obliegt.

(4) Bei der Gewährung des Wartestandes aus persönlichen Gründen gemäß diesem Artikel können die gesundheitlichen Gründe des Antragstellers nicht in Betracht gezogen werden, da diesbezüglich eine eigene Regelung vorgesehen ist.

Art. 25 (Pendlerzulage für Ladinier)

(1) Dem Personal der ladinischen Sprachgruppe steht eine pauschale Pendlerzulage zu,

- a) falls es in einer Gemeinde der ladinischen Täler der Provinz Bozen, einschließlich der ladinischen Fraktionen der Gemeinde Kastelruth, ansässig ist und sich dort an arbeitsfreien Tagen gewöhnlich aufhält;

b) und außerdem eine außerhalb der ladinischen Täler der Provinz Bozen, einschließlich der ladinischen Fraktionen der Gemeinde Kastelruth, befindliche Stelle besetzt, die laut Proporzbestimmungen der ladinischen Sprachgruppe vorbehalten ist, oder die, falls dem Proporz nicht unterliegend, zu einem Dienst gehört, der auch für die ladinische Bevölkerung zuständig ist.

(2) Die Pendlerzulage beträgt pro Tag effektiver Dienstanwesenheit 10,10 Euro 10,10, falls die tatsächliche Entfernung zwischen dem individuellen Wohnort und dem individuellen Dienstsitz mindestens 81 km beträgt. Sie beträgt 7,75 Euro, wenn die genannte Entfernung mindestens 25 km beträgt.

(3) Die in diesem Artikel vorgesehene pauschale Pendlerzulage für Ladiner ist mit der für die Allgemeinheit geltende Pendlerzulage laut Artikel 74 des BÜKV vom 29.7.1999 nicht häufbar.

(4) Die Zulage steht mit Wirkung ab Datum der Vorlage des Antrages zu.

(5) Die Zulage laut Absatz 2 wird alle zwei Jahre im Ausmaß des tendenziellen Inflationsindex aufgewertet, der vom ASTAT für den jeweiligen Zweijahreszeitraum für die Gemeinde Bozen festgestellt wird.

(6) Die Bestimmungen dieses Artikels finden mit Wirkung 1. Jänner 2002 Anwendung.

(7) In erster Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Artikels auf das Personal, das die pauschale Pendlerzulage bereits bezieht, steht die Zulage für das Jahr 2002 im Ausmaß zu, wie sie für eine Entfernung von wenigstens 81 Kilometern vorgesehen ist.

Art. 26 (Sonderurlaub für psycho-physische Erholung)

(1) Dem Erziehungspersonal der Landesjugendwohngemeinschaft wird eine graduelle Erhöhung des ordentlichenurlaubes von einem Tag für jedes effektive Dienstjahr, beginnend mit dem dritten, gewährt.

(2) Die Begünstigung laut Absatz 1 ist Jahr für Jahr bis zu einem Höchstausmaß von 10 Tagen pro Jahr häufbar und kann während oder am Ende der Dienstzeit beansprucht werden.

(3) Bei einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses für wenigstens ein Jahr oder einem Wartestand für mindestens ein Jahr beginnt der Berechnungszeitraum für die Häufung laut Absatz 2 von neuem, wobei der vorhergehende Dienst dafür nicht mehr zählt.

(4) Für die Anwendung der Begünstigung laut Absatz 1 zählt der seit 1. Jänner 1997 geleistete effektive Dienst.

Art. 27 (Flexible Beanspruchung des ordentlichenurlaubes)

(1) Falls es die organisatorischen Erfordernisse und technischen Voraussetzungen erlauben, kann der ordentliche Urlaub flexibel in einer kleineren Einheit als einem Halbtage bzw. einer Stunde beansprucht werden.

Art. 28 (Rückerstattung der Arztspesen)

(1) Die Kosten für Arztvisiten für das Sanitätsbüchlein und den Führerschein für Spezialfahrzeuge werden dem im Dienst stehenden Personal zurückerstattet, falls die Arztvisiten für die Ausübung des Dienstes vorgeschrieben sind.

Art. 29 ⁵⁾

⁵⁾Art. 29 wurde aufgehoben durch Art. 29 des Bereichsvertrages vom 8. März 2006.

V Abschnitt
Bestimmungen des
Bereichsvertrages vom 8.

Mai 1997, die durch diesen Bereichsvertrag nicht aufgehoben wurden

Art. 30 (Abänderungen zum [Dekret des Landeshauptmanns vom 1. Juni 1995, Nr. 26](#))

(1) (2) [6](#)

(3) Das Personal der achten Funktionsebene, das bei Inkrafttreten des in Absatz 1 genannten Dekretes für wenigstens 2 Jahre kontinuierlich und vorwiegend bei der Landesverwaltung die Aufgaben des Berufsbildes des Bibliotheksinspektors/der Bibliotheksinspektorin ausgeübt hat, wird in dieses Berufsbild nach Bestehen einer eigenen Eignungsprüfung und nach Umwandlung der entsprechenden Stelle eingestuft werden.

(4) Falls auf bereichsübergreifender Ebene eine andere Regelung getroffen wird, wird die in diesem Artikel vorgesehene Regelung derselben angepasst.

6) Enthält Änderungen zum [D.L.H. vom 1. Juni 1995, Nr. 26](#).

Art. 31 (Musiklehrer/Musiklehrerinnen und

Behindertenbetreuer/Behindertenbetreuerinnen)

(1) Für das in das Berufsbild des Musiklehrers und der Musiklehrerin eingestufte Personal findet die Regelung über die Arbeitszeit für das Lehrpersonal der Berufsbildung Anwendung, wobei der Instrumentalunterricht dem Unterricht in den technisch-praktischen Fächern gleichgestellt ist. Der Unterricht in Musiklehre, in musikalischer Früherziehung, in Tanz und Spiel, wie im Singen, Chor und musikalischem Zusammenspiel, sofern in Klassen oder Gruppen geleistet, ist hingegen dem Theorieunterricht gleichgestellt.

(2) Die Leiter von Musikschulen sind zur Gänze oder teilweise laut den mit Beschluß der Landesregierung zu bestimmenden Kriterien vom Unterricht befreit. Für die für Leitungs- und Verwaltungstätigkeit sowie für technische Beratung oder die Beratung an der Pflichtschule erforderliche Arbeitszeit findet die geltende Regelung der Arbeitszeit für das Verwaltungspersonal Anwendung.

(3) Für das in das Berufsbild Behindertenbetreuer/Behindertenbetreuerin eingestufte Personal, das an den verschiedenen Schulstufen Dienst leistet, findet in der unterweisungsfreien Zeit die für das unterrichtende Personal des Landes geltende Regelung Anwendung.

(4) Falls auf bereichsübergreifender Ebene eine andere Regelung getroffen wird, wird die in diesem Artikel vorgesehene Regelung derselben angepasst.

Art. 32 (Beanspruchung der Freistellungen für Gewerkschaftsfunktionäre)

(1) Die Modalitäten über die Beanspruchung der bezahlten Freistellungen durch die Gewerkschaftsfunktionäre werden mit Beschluß der Landesregierung, im Einvernehmen mit der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation, bestimmt. Unter Beachtung der jährlichen Gesamtstundenzahl können sich die Freistellungen zu Gunsten einzelner Gewerkschaftsfunktionäre auch über das individuelle Stundenkontingent laut bereichsübergreifendem Vertrag häufen, wobei die dienstlichen Erfordernisse sowie jene der Gewerkschaftsorganisationen zu berücksichtigen sind.

VI Abschnitt Übergangsbestimmungen

Art. 33 (Konventionelle Dienstalter für Personal des Forstkorps)

(1) Dem Personal, das bereits vor dem 31. Mai 1997 dem Landesforstkorps angehörte und am 1. Jänner 2001 dem Berufsbild Forstwache zugeordnet war, wird mit Wirkung 1. Jänner 2001 für den weiteren wirtschaftlichen Aufstieg in der Besoldung ein konventionelles Dienstalter zuerkannt, das dem vom 1. Jänner 1989 - oder vom späteren Aufnahmedatum an - bis zum 31. Mai 1997 angereiften anrechenbaren Dienstalter beim Landesforstkorps entspricht.

(2) Dem Personal, das bereits vor dem 31. Mai 1997 dem Landesforstkorps angehörte und am 1. Jänner 2001 dem Berufsbild Förster zugeordnet war, wird mit Wirkung 1. Jänner 2001 für den weiteren wirtschaftlichen Aufstieg in der Besoldung ein konventionelles Dienstalter von vier Jahren zuerkannt.

Art. 34 (Übergangsbestimmung für die Einstufung des Verwaltungspersonals der IV Funktionsebene)

- (1) Das in das Berufsbild Sekretariatsassistent/in eingestufte Personal, welches im Ausmaß von mindestens 50 Prozent Aufgaben der VI. Funktionsebene ausübt, wird nach Bestehen einer Eignungsprüfung in das Berufsbild Qualifizierte/er Sekretariatsassistent/in eingestuft, wobei die jeweilige Stelle umgewandelt wird. Die Einstufung in dieses Berufsbild verfällt, falls das Personal auf eigenen Antrag auf eine Stelle versetzt wird, deren Berufsbild der IV. Funktionsebene zugeordnet ist.
- (2) Die Zulassung zur Eignungsprüfung laut Absatz 1 unterliegt der vorhergehenden Überprüfung der effektiv ausgeübten Tätigkeiten und deren Zurechenbarkeit an ein entsprechendes Berufsbild der VI. Funktionsebene. Zur Eignungsprüfung werden wenigstens 20 % der Stellen für Sekretariatsassistent/in zugelassen.
- (3) Zwecks Umsetzung der in Absatz 1 vorgesehenen Umstufung gehören zu den der IV. Funktionsebene zurechenbaren Aufgaben:
- einfache ausführende Verwaltungstätigkeiten, die keine besonderen Kenntnisse erfordern;
 - Tätigkeiten administrativ-buchhalterischer Natur, die im Laufe der institutionellen Tätigkeit angeeignet werden können ohne dass dafür eine gezielte entsprechende Fortbildung erforderlich ist.
- (4) Zwecks Umsetzung der in Absatz 1 vorgesehenen Umstufung gehören zu den der VI. Funktionsebene zurechenbaren Aufgaben:
- Tätigkeiten, für die berufliche Kenntnisse erforderlich sind, und mit denen Verantwortung für Arbeitsgruppen verbunden ist, und zwar einschließlich der Verantwortung für selbst ausgeführte Tätigkeiten und für das Ergebnis der von untergeordneten Arbeitsgruppen durchgeführten Tätigkeiten;
 - Verwaltungstätigkeiten in Zusammenhang mit der Anwendung von Rechtsvorschriften;
 - buchhalterische Tätigkeiten für die Fachkenntnisse erforderlich sind.
- (5) Die Modalitäten zur Anwendung dieses Artikels werden von der Landesregierung nach Besprechung mit den repräsentativen Gewerkschaften festgelegt.
- (6) Der Übergang in die V. Funktionsebene aufgrund der Bestimmungen dieses Artikels erfolgt mit Wirkung ab dem ersten Tag des siebten Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages.
- (7) Falls auf bereichsübergreifender Ebene eine andere Regelung getroffen wird, wird die in diesem Artikel vorgesehene Regelung derselben angepasst.

Art. 35 (Aufhebung von Bestimmungen)

- (1) Mit Inkrafttreten dieses Vertrages und seiner einzelnen Bestimmungen erlischt die Anwendung der Bestimmungen, welche mit ihm unvereinbar sind, davon insbesondere:
- das Bereichsabkommen für das Landespersonal vom 8. Mai 1997;
 - Artikel 12 des [Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11](#), abgeändert durch Artikel 5 des [Landesgesetzes vom 23. Juni 1981, Nr. 12](#);
 - das [Dekret des Landeshauptmanns vom 30. März 1987, Nr. 5](#);
 - das [Landesgesetz vom 13. Jänner 1982, Nr. 1](#).

ANLAGE 1

1. Abschnitt Bestehende Aufgabenzulagen

Art. 1 (Zulage für stellvertretende Führungskräfte)

- (1) Dem stellvertretenden Abteilungs- und Amtsdirektor und gleichgestellten steht eine monatliche Aufgabenzulage im Ausmaß von nicht mehr als zwanzig Prozent der Funktionszulage der beauftragten Führungskraft zu. Zu den Aufgaben der stellvertretenden Führungskräfte gehört es, die beauftragte Führungskraft bei Abwesenheit zu ersetzen und sie bei der Ausübung der Führungsaufgaben zu unterstützen.

(2) Im Falle eines Teilzeitarbeitsverhältnisses der beauftragten Führungskraft steht der stellvertretenden Führungskraft eine Erhöhung der monatlichen Aufgabenzulage im Ausmaß von zehn Prozent der Funktionszulage der beauftragten Führungskraft zu.

(3) Die im vorliegenden Artikel vorgesehene Zulage steht jenen stellvertretenden Führungskräften nicht zu, denen die entsprechende Funktionszulage aufgrund der Abwesenheit der beauftragten Führungskraft bezahlt wird.

Art. 2 (Forstdienstzulage)

(1) Dem Personal des Landesforstkörpers steht, ähnlich wie dem staatlichen Forstkörpers für die vergleichbaren Aufgaben, eine monatliche Forstdienstzulage im Ausmaß von 33 Prozent zu, die auf das Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene berechnet wird. [8\)](#)

(2) Das Personal des Landesforstkörpers sowie das Personal laut Artikel 18, Absatz 1, des Dekretes des Landeshauptmanns Nr. 26 von 1995, das bei Inkrafttreten des Bereichsabkommens für das Landespersonal vom 8. Mai 1997 im Dienst ist, bezieht weiterhin, anstelle der Zulage laut Absatz 1, die pensionierbare Monatszulage in dem am 31. Dezember 1996 zustehenden Ausmaß im Sinne des Artikels 4, Absatz 1 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 10. Mai 1996, Nr. 359. Ab 1. Jänner 1997 wird die in diesem Absatz vorgesehene Zulage im Ausmaß der Erhöhung der Anfangsgehälter der unteren Gehaltsstufe des Landespersonals für die entsprechende Funktionsebene erhöht.

(3) [9\)](#)

(4) Die im Artikel 4, Absatz 4, des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 31. Juli 1995, Nr. 395, vorgesehene Erhöhung der pensionierbaren Zulage wird als persönliche Zulage beibehalten.

(5) Die Zulagen der Absätze 1 und 2 entgelten:

- a) die größere Arbeitsbelastung aufgrund der mit der Ausübung der gerichtspolizeilichen, sicherheitspolizeilichen und verwaltungspolizeilichen Aufgaben verbundenen Tätigkeiten;
- b) die Verantwortung und die Risiken, die mit dem Tragen der Uniform und der Waffen verbunden sind;
- c) die ständige Erreichbarkeit für Beratung und Informationen der Bürger;
- d) einen angemessenen Bereitschaftsdienst, um im Falle der Notwendigkeit den sofortigen Einsatz des Landesforstkörpers im Bereich der eigenen Zuständigkeit im Zivilschutz zu gewährleisten;
- e) die Belastung und Risiken, die sich durch die besonderen nachteiligen Bedingungen ergeben, unter denen der Dienst abzuwickeln ist, einschließlich der Beschwerden, die mit der Ausübung der Arbeitstätigkeit außerhalb des ordentlichen Dienstsitzes verbunden sind. [8\)](#)

(6) Das Personal des Landesforstkörpers, das aus Gesundheitsgründen in ein anderes nicht dem Forstkörpers zugehöriges Berufsbild eingestuft wird, bezieht die Forstdienstzulage als persönliche Zulage.

(7) Dem Personal des Landesforstkörpers mit mehr als fünfzehn Dienstjahren am 31.12.1996 wird ein bezahlter jährlicher persönlicher Sonderurlaub in folgendem Ausmaß zuerkannt:

- a) dem Personal mit einem auf sechs Tage verteilten wöchentlichen Stundenplan: mit mehr als fünfzehn oder mehr als fünfundzwanzig Dienstjahren zwei bzw. zwölf Arbeitstage;
- b) dem Personal mit einem auf fünf Tage verteilten wöchentlichen Stundenplan: mit mehr als fünfzehn oder mehr als fünfundzwanzig Dienstjahren drei bzw. zwölf Arbeitstage.

(8) Das von Absatz 7 betroffene Personal, das innerhalb der Fallfrist des 31. Dezember 1997 anstelle des Sonderurlaubes für eine persönliche Jahreszulage optiert hat, bezieht im Monat Dezember diese Zulage, die einem Dreißigstel des Dezembergehaltes für jeden Tag Sonderurlaub entspricht. Die Option hat Wirkung ab 1. Jänner 1998. Die Begünstigungen gemäß diesem Absatz und dem Absatz 7 verfallen im Falle des Ausscheidens aus dem Landesforstkörpers

8) Art. 2 Absätze 1 und 5 der Anlage 1 wurden so ersetzt durch Art. 3 Absatz 1 des Abkommens vom 24. November 2009. Siehe auch Art. 3 Absatz 2 des Abkommens vom 24. November 2009.

9) Art. 2 Absatz 3 der Anlage 1 wurde aufgehoben durch Art. 3 Absatz 4 des Abkommens vom 24. November 2009.

Art. 3 (Feuerwehrdienstzulage)

(1) Dem Personal der Berufsfeuerwehr des Landes steht, ähnlich wie der staatlichen Berufsfeuerwehr für die vergleichbaren Aufgaben,

eine monatliche Feuerwehrezulage im nachfolgenden Ausmaß zu, die auf das Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene berechnet wird:

- a) Berufsbild Feuerwehrmann:
 - 1) Feuerwehrmann: 38%
 - 2) Oberfeuerwehrmann: 43%
 - 3) Hauptfeuerwehrmann: 50%
- b) Berufsbild Brandmeister:
 - 1) Brandmeister: 40%
 - 2) Oberbrandmeister: 45%
 - 3) Hauptbrandmeister: 50%
- c) Berufsbild Brandassistent:
 - 1) Brandassistent: 40%
 - 2) Oberbrandassistent: 45%
- d) Berufsbild Brandinspektor: 45%
- e) Berufsbild Brandexperte:
 - 1) Brandexperte: 25%
 - 2) Oberbrandexperte: 32%
 - 3) Branddirektor: 40%

(2) Das Personal der Berufsfeuerwehr des Landes, das bei Inkrafttreten des Bereichsabkommens für das Landespersonal vom 8. Mai 1997 im Dienst steht, bezieht weiterhin die monatliche Risikozulage in dem am 31. Dezember 1996 zustehenden Ausmaß, erhöht für das Personal mit weniger als 22 oder mit mehr als 22 und weniger als 28 effektiven Dienstjahren bei der Berufsfeuerwehr um Euro 2,02 bzw. um 4,65 monatlich für jedes angereifte volle Jahr im Dienst ab Anwendung der wirtschaftlichen Behandlung des Landes, oder, falls sie höher ist, jene laut Absatz 1.

(3) Ab 1. Jänner 1997 werden die im Absatz 2 vorgesehenen Zulagen im Ausmaß der Erhöhung der Anfangsgehälter der unteren Gehaltsstufe des Landespersonals für die entsprechende Funktionsebene erhöht. Im Falle des Wechsels in einen anderen Rang oder in ein anderes Berufsbild wird die bezogene Zulage dieses Personals um den Betrag erhöht, der der entsprechenden Erhöhung der Zulage laut Absatz 1 entspricht.

(4) Die Zulagen der Absätze 1 und 2 entgelten:

- a) die besonderen Beschwerlichkeiten und Risiken, die mit der Ausübung des Feuerwehrdienstes verbunden sind;
- b) die höhere Arbeitsbelastung, die mit den verschiedenen Aufgaben der Gerichts- und Verwaltungspolizei verbunden sind;
- c) Inspektionstätigkeiten, Überprüfungs- und Überwachungstätigkeiten im Zusammenhang mit der institutionellen Tätigkeit;
- d) die Koordinierung, mit Ausnahme der Koordinierung von Turnussen oder besonderer Dienste;
- e) die ständige berufliche Weiterbildungstätigkeit;
- f) die Pflicht zum Tragen der Uniform;
- g) die Lasten und Risiken, die durch die besonderen nachteiligen Bedingungen des Dienstes sich ergeben (Einsätze im Zivilschutz).

(5) Für den in Artikel 12, des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Turnusdienst steht eine monatliche Zulage im Ausmaß von Euro 79,22 zu. Dieser Betrag wird im Ausmaß der Erhöhung der Anfangsgehälter des Landespersonal erhöht.

(6) Das Ausmaß der im Absatz 1 vorgesehenen Zulage kann für folgendes Personal, das im Rahmen der beruflichen Tätigkeit für Spezialaufgaben zuständig ist, bezogen immer auf das Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene, um bis zu dreißig Prozent, jedoch im Rahmen des Höchstausmaßes von siebenzig Prozent, erhöht werden:

- a) für das Personal, das im Besitze des Pilotenscheines ist;
- b) für das Personal, das im Besitze der Bescheinigung eines Bordmechanikers oder Flugtechnikern für Hubschrauber ist und verpflichtet ist, zum Fliegen.
- c) für das Personal, das im Besitze des bei einer Berufsfeuerwehr erlangten Taucherscheines ist.

(7) Das Personal der Berufsfeuerwehr, das aus Gesundheitsgründen in ein anderes nicht der Berufsfeuerwehr zugehöriges Berufsbild eingestuft wird, bezieht die Feuerwehrezulage als persönliche Zulage.

(8) Das Personal der Berufsfeuerwehr, das außerhalb der Dienstzeit aufgrund außerordentlicher dienstlicher Erfordernisse am Dienst erscheint, steht für jede Präsenz eine Vergütung von Euro 36,15 zu. Dieser Betrag erhöht sich im selben Ausmaße wie die allgemeinen Erhöhungen der Anfangsgehälter. Für die effektiven Dienstleistungen steht außerdem die Vergütung für Überstunden zu.

(9) Dem Personal der Berufsfeuerwehr des Landes, das aufgrund des staatlichen Kollektivvertrages für das Personal des Bereiches der "autonomen staatlichen Betriebe und Verwaltungen" vom 26.02.1996 (Artikel 22) bezogen auf den 31. Dezember 1996 das Recht auf eine größere Anzahl an Urlaubs- und Ruhetagen angereift hat, als laut Landesregelung zusteht, wird ein bezahlter jährlicher Sonderurlaub für die entsprechenden Differenztage gewährt.

(10) Das von Absatz 9 betroffene Personal, das innerhalb der Fallfrist des 31. Dezember 1997 anstelle des Sonderurlaubes für eine persönliche Jahreszulage optiert hat, bezieht im Monat Dezember diese Zulage, die einem Dreißigstel des Dezembergehaltes für jeden Tag Sonderurlaub entspricht. Die Option hat Wirkung ab 1. Jänner 1998. Die Begünstigungen gemäß diesem Absatz und dem Absatz 9 verfallen im Falle des Ausscheidens aus der Berufsfeuerwehr.

Art. 4 (Benützung der Dienstwohnung und Hausmeisterzulage)

(1) Als Dienstwohnungen gelten Wohnungen, die im Konzessionswege an Bedienstete vergeben werden, um Aufsichts-, Wartungs-, Hausmeister- und ähnliche Dienste auszuüben.

(2) Die Aufgaben, die mit der Konzession einer Dienstwohnung verbunden sind, werden in dem der Konzession beizufügenden Konzessionsvertrag festgelegt. Die Konzession der Dienstwohnung erfolgt unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

- a) die Konzessionsgebühr beträgt für das in die Berufsbilder Hauswart/Hauswartin, Hauswart/ Hauswartin mit Instandhaltungsaufgaben und Schulwart/Schulwartin eingestufte Personal 1,80 Euro pro Quadratmeter und wird auf die zur Verfügung stehende Wohnfläche berechnet, wobei jedoch der Bedarf der Familie berücksichtigt wird; dieser Betrag wird mit 1. Jänner 2010 jährlich aufgrund der vom ASTAT für die Verbraucherpreise der Gemeinde Bozen für die Haushalte von Arbeitern und Angestellten ermittelten tendenziellen Inflationsrate bezogen auf den vorausgehenden Zeitraum Oktober – Oktober neu festgelegt. Für das restliche Personal wird die Konzessionsgebühr im individuellen Arbeitsvertrag festgelegt; [10](#).
- b) die Nebenkosten gehen zu Lasten des Konzessionärs gemäß dem geltenden Gesetz über den gerechten Mietzins und werden bei Fehlen entsprechender Zähler im angemessenen Ausmaß festgelegt, wobei die besondere Beschaffenheit des Gebäudes berücksichtigt wird; die kleinen Ausbesserungen gehen laut Artikel 1609 des Zivilgesetzbuches zu Lasten des Nutznießers;
- c) für die Ausübung der mit der Dienstwohnung verbundenen Aufgaben steht dem Nutznießer eine Aufgabenzulage zu, welche den für diesen Zweck notwendigen, größeren Arbeitsaufwand, die Verantwortung, die Aufgaben und die damit verbundenen Risiken berücksichtigt und die in einem eigenen Arbeitsvertrag bestimmt wird;
- d) die Arbeitszeit kann unregelmäßig oder reduziert sein, und zwar unter Berücksichtigung der zugewiesenen Aufgaben des Konzessionärs;
- e) die mit dem Abschluß des Konzessionsvertrages verbundenen Kosten und Gebühren gehen zu Lasten der Verwaltung.

(3) Die Konzession über die Dienstwohnung kann wegen eines triftigen Grundes bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten widerrufen werden. Falls schwerwiegende persönliche oder familiäre Gründe vorliegen, kann die Übergabe der Dienstwohnung für weitere sechs Monate aufgeschoben werden, außer die Verwaltung bietet eine annehmbare alternative Wohnung an. Die Kündigungsfrist von sechs Monaten ist auch vom Konzessionär einzuhalten. Die Konzession erlischt von Rechts wegen im Falle des Dienstaustritts, der Versetzung oder der Zuteilung von anderen Aufgaben.

(4) Die Ausübung der mit der Führung eines Gebäudes verbundenen Aufgaben mit entsprechendem zusätzlichem Arbeitsaufwand, Verantwortung, Aufgaben und Risiken hat ebenfalls die Zuweisung der Zulage laut Absatz 2, Buchstabe c), zur Folge, auch wenn eine Dienstwohnung fehlt.

Art. 5

10) Art. 4 Absatz 2 Buchstabe a) der Anlage 1 wurde so ersetzt durch Art. 4 Absatz 1 des Abkommens vom 24. November 2009.

(Zulage für die verantwortlichen Arbeitsschutzfachkräfte)

(1) Dem Personal, das die Aufgaben des verantwortliche Arbeitsschutzfachkraft aufgrund eines entsprechenden Beschlusses der Landesregierung ausübt, steht eine monatliche Zulage zwischen 10 und 40 % des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der achten Funktionsebene zu.

Art. 6 (Referentenzulage)

(1) Das Landespersonal, das zusätzlich zu den im jeweiligen Berufsbild vorgesehenen Aufgaben bei Ausbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen des Landes für das eigene Personal oder für Dritte als Referent tätig ist, hat Anspruch auf eine zusätzliche Stundenvergütung. Diese Vergütung steht in Ergänzung zum normalen Gehalt zu und richtet sich nach der Überstundenvergütung der oberen Gehaltsstufe der jeweiligen Funktionsebene mit folgender Erhöhung:

- a) bis zu 80 % für das Personal der ersten bis zur vierten Funktionsebene;
- b) bis zu 70 % für das Personal der fünften und sechsten Funktionsebene;
- c) bis zu 60 % für das Personal der siebten Funktionsebene;
- d) bis zu 50 % für das Personal der achten und neunten Funktionsebene.

(2) Die aufgrund des Absatzes 1 zustehende Vergütung darf im Jahr für nicht mehr als hundert Stunden bezahlt werden.

(3) Als Referententätigkeit gilt die Aus- und Weiterbildungstätigkeit, die nicht in einer reinen Information über die Tätigkeit des eigenen Dienstes besteht. Die Referententätigkeit muss eine eigene und mit methodologisch-didaktische Vorbereitung erfordern.

Art. 7 (Zulage für die Bekleidung eines Mandats bei Körperschaften des Landes)

(1) Dem Personal, das in Gesellschaften oder Körperschaften Mandate bekleidet, wofür die Ernennung durch das Land erfolgt, wird von der Landesregierung bei der Ernennung eine Zulage gewährt, deren Ausmaß aufgrund folgender Kriterien bestimmt wird:

- a) Betrag des Haushaltsvoranschlages der Gesellschaft oder der Körperschaft;
- b) Art des Mandates (Präsident, Verwaltungsratsmitglied, Aufsichtsrat, Revisor, Ersatzmitglied);
- c) Bestimmung einer fixen Monatszulage und einer Sitzungszulage;
- d) Zuweisung der Sitzungszulage an die Ersatzmitglieder, die die effektiven Mitglieder bei Verhinderung tatsächlich ersetzen.
- e) Kürzung der fixen Monatszulage im Ausmaß von 30 Prozent für jede Abwesenheit an einer Sitzung des Gremiums.

Art. 8 (Vergütung für Sachverständige in Gemeindebaukommissionen)

(1) Den Bediensteten des Landes, die als Sachverständige in Gemeindebaukommissionen berufen werden, steht für jedes in der Baukommission überprüfte Projekt eine einheitliche Vergütung von Euro 14,75 ¹¹⁾ zu.

Art. 9

11)Die Aufgabenzulage wurde so geändert durch Art. 2 Absatz 2 Buchstabe a) des Abkommens vom 24. November 2009.

(Vergütung für das Erstellen von Gutachten bei Aufsichtsbeschwerden im Landschaftsschutzbereich)

(1) Den Bediensteten des Landes, die als Sachverständige in Urbanistik und Landschaftsschutz beauftragt werden, im Sinne des Landschaftsschutz- und des U.V.P. Gesetzes zwecks Entscheidung von Beschwerden an die Landesregierung ein Gutachten zu erstellen, steht für jedes ausgearbeitete Gutachten und je nach Komplexität und Umfang des Projektes eine Vergütung von 59,00 bis 118,00 Euro ¹²⁾ zu. Der entsprechende Betrag wird vom Direktor der Abteilung Landschafts- und Naturschutz festgelegt.

Art. 10

12)Die Aufgabenzulage wurde so geändert durch Art. 2 Absatz 2 Buchstabe b) des Abkommens vom 24. November 2009.

(Heizkesselwärterzulage)

(1) Dem Personal, das im Besitze des Befähigungszeugnisses für Heizkesselwärter ist und dem Feuerungsanlagen anvertraut werden, für deren Bedienung obiges Befähigungszeugnis erforderlich ist, steht für die Ausübung der entsprechenden Aufgaben eine monatliche Zulage zu, deren Ausmaß nicht weniger als fünf und nicht mehr als zehn Prozent des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der zweiten Funktionsebene ausmacht.

Art. 11 (Kassezulage)

(1) Dem Personal, das dauernd Bargeld verwalten muss, wird eine monatliche Risikozulage im Ausmaß von nicht mehr als 20 % des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zugeteilt, wobei folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- a) zeitliche Intensität der Verwaltung;
- b) qualitative Intensität (Falschgeld, Kassafehlbeträge, usw.);
- c) Gesamtbetrag.

Art. 12 (Fahrerzulage)

(1) Dem Personal, das vorwiegend die Aufgaben als Fahrer ausübt, wird eine monatliche Risikozulage im Ausmaß von nicht mehr als 20

% des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der vierten Funktionsebene zuerkannt, wobei die durchschnittliche Anzahl der im Jahr gefahrenen Kilometer berücksichtigt wird.

7) Siehe auch Art. 2 Absatz 2 des Abkommens vom 24. November 2009.

2. Abschnitt Neue Aufgabenzulagen

Art. 1 (Zulage für Kollaudierungen von Maschinen und Anlagen)

(1) Dem Personal, dem aufgrund entsprechender beruflicher Voraussetzungen in Eigenverantwortung die Kollaudierung und technische Überprüfung von komplexen Maschinen, Anlagen und Geräten sowie die Mitarbeit bei den Projektierungen von öffentlichen Bauvorhaben übertragen wird, wird eine Aufgabenzulage im Ausmaß von nicht mehr als 40 % des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt. Die Höhe der Zulage richtet sich nach dem Umfang und der Komplexität der entsprechenden Tätigkeit sowie nach der damit verbundenen Verantwortung.

(2) Die im Absatz 1 vorgesehene Aufgabenzulage steht für folgende Aufgaben zu:

- a) technische und funktionale Kollaudierung von Anlagen, inbegriffen die vorgeschriebene funktionale Kontrolle;
- b) technische und funktionale Kontrolle von komplexen Maschinen;
- c) vorgeschriebene Fahrtauglichkeitsprüfung von Fahrzeugen aller Art, inbegriffen die wiederkehrenden Fahrzeugprüfungen;
- d) technische und funktionale Abnahmeprüfung von rollendem Material und Infrastrukturen der Eisenbahn;
- e) vorbereitende Studien und Projekte für Bauten und deren Kollaudierung zum Schutze der Umwelt-, der Gesundheit und anderer öffentlicher Interessen.

Art. 2 (Zulage für Klassenlehrer)

(1) In Erwartung einer neuen umfassenden Regelung auf dezentraler Ebene, wird den Klassenlehrern ab dem Schuljahr 2001/2002 eine monatliche Aufgabenzulage von mindestens 57 und höchstens 114 Euro ¹³⁾ gewährt, wobei der Arbeitsbelastung und Klassenanzahl Rechnung getragen wird.

(2) Für die in Absatz 1 vorgesehene Zuerkennung wird ein Fonds von 205.000 Euro ¹⁴⁾, ausgenommen die Sozialabgaben, vorgesehen, und an nicht mehr als 300 Klassenlehrer verteilt. Die Zuweisungskriterien werden von der Landesregierung nach Besprechung mit den repräsentativen Gewerkschaften bestimmt.

¹³⁾ Die Aufgabenzulage wurde so geändert durch Art. 2 Absatz 2 Buchstabe c) des Abkommens vom 24. November 2009.

¹⁴⁾ Der Fonds wurde so erhöht durch Art. 2 Absatz 2 Buchstabe c) des Abkommens vom 24. November 2009.

Art. 3 (Zulage für

Kindergartenleiterinnen)

(1) Kindergärtnerinnen, die ohne Freistellung von der Unterrichtstätigkeit die Funktion einer Kindergartenleiterin ausüben, steht folgende am monatlichen Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu berechnende Aufgabenzulage zu:

- a) Kindergarten mit drei Sektionen: 20 %;
- b) Kindergarten mit zwei Sektionen: 11 %
- c) Kindergarten mit einer Sektion: 8 %.

Art. 4 (Zulage für stellvertretende Koordinatoren)

(1) Für die Koordinierungsdienste laut Artikel 10 dieses Vertrages, mit denen Aufgaben und Verantwortung im Bereich Arbeitsschutz bei öffentlichen Arbeiten, einschließlich der entsprechenden Instandhaltungsarbeiten, verbunden sind, kann ein stellvertretender Koordinator ernannt werden, der die Aufgaben des Koordinators bei dessen Abwesenheit oder Verhinderung übernimmt.

(2) Dem stellvertretenden Koordinator laut Absatz 1 steht eine monatliche Aufgabenzulage von 20 % der dem Koordinator zugewiesenen Koordinierungszulage zu.

(3) Die dem Koordinator zustehende Zulage steht dem stellvertretenden Koordinator ab dem sechsendvierzigsten Tag der Dienstabwesenheit des Koordinators zu bzw. unmittelbar ab dem Tag des Dienstaustrittes, des Widerrufs, der Abordnung oder des Wartestandes.

Art. 5 (Risikozulage für das Personal der Notfalldienste im Bereich des Zivilschutzes)

(1) Das Personal der Notfalldienste im Bereich des Zivilschutzes, das in Notfällen und Situationen unabwendbarer Gefahr zu Lokalaugenscheinen verpflichtet ist, sowie dem Personal des Lawinenwarn- und Funkdienstes wird eine monatliche Aufgabenzulage von höchstens fünfzehn Prozent des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt.

(2) Die Zulage dieses Artikels ist mit der Zulage für den Brandschutzdienst nicht häufbar.

Art. 6 (Gerichtspolizeizulage)

(1) Dem Personal, das vorwiegend und ständig Funktionen ausübt, die in die Zuständigkeit der Beamten der Gerichtspolizei fallen, steht eine monatliche Aufgabenzulage von nicht mehr als 15 % des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu, wobei die Flexibilität und der mit den entsprechenden Aufgaben verbundene Arbeitsaufwand sowie die spezielle Berufserfahrung berücksichtigt wird.

Art. 7 (Zulage für das Personal der Verkehrsmeldezentrale)

(1) Dem Personal der Verkehrsmeldezentrale mit Turnus und Bereitschaftsdienst steht eine monatliche Aufgabenzulage von brutto Euro 90,00 ¹⁵⁾. Mit dieser Zulage werden die erschwerte Arbeitssituation aufgrund der besonderen Stundenpläne, um den institutionellen Dienst zu gewährleisten, die mit dem Verkehrsinformationsdienst verbundene Verantwortung und die Verpflichtung zur dauernden beruflichen Weiterbildung vergütet.

Art. 8

¹⁵⁾Die Aufgabenzulage wurde so geändert durch Art. 2 Absatz 2 Buchstabe e) des Abkommens vom 24. November 2009.

(Straßendienstzulage)

(1) Dem Personal, das in die nachgenannten Berufsbilder eingestuft, dem Straßeninstandhaltungsdienst zugeordnet ist und nach Inkrafttreten des BÜKV vom 29.07.1999 in den Dienst aufgenommen wurde, wird mit Ablauf 1. Jänner 2002 eine Straßendienstzulage im unten angeführten Bruttoausmaß zuerkannt:

- a) für das in das Berufsbild Straßenwärter/Straßenwärterin eingestufte Personal: 160 Euro;
- b) für das in das Berufsbild spezialisierter Straßenwärter/spezialisierte Straßenwärterin eingestufte Personal: 110 Euro.

(2) Dem Personal, das in die Berufsbilder Straßenwärter/Straßenwärterin eingestuft, dem Straßeninstandhaltungsdienst zugeordnet ist und nach Inkrafttreten des BÜKV vom 29.07.1999 in den Dienst aufgenommen wurde, wird mit Wirkung ab 1. Jänner 2002 und unter Berücksichtigung der gegenwärtigen wirtschaftlichen Position nach Klassen und Vorrückungen, eine Straßendienstzulage im unten angeführten Bruttoausmaß zuerkannt:

- a) untere Besoldungsstufe: Euro 110;
- b) obere Besoldungsstufe, Vorrückung 0 und 4: Euro 80;
- c) obere Besoldungsstufe, Vorrückung 5 bis 8: Euro 60
- d) obere Besoldungsstufe, Vorrückung 9 bis 12: Euro 40
- e) obere Besoldungsstufe, Vorrückung 13 bis 16: Euro 20

(3) Dem Personal, das in die Berufsbilder spezialisierter Straßenwärter/spezialisierte Straßenwärterin eingestuft, dem Straßeninstandhaltungsdienst zugeordnet ist und nach Inkrafttreten des BÜKV vom 29.07.1999 in den Dienst aufgenommen wurde, wird mit Wirkung ab 1. Jänner 2002 und unter Berücksichtigung der gegenwärtigen wirtschaftlichen Position nach Klassen und Vorrückungen, eine Straßendienstzulage im unten angeführten Bruttoausmaß zuerkannt:

- a) untere Besoldungsstufe: Euro 90
- b) obere Besoldungsstufe, Vorrückung 0 bis 4: Euro 65
- c) obere Besoldungsstufe, Vorrückung 5 bis 8: Euro 50
- d) obere Besoldungsstufe, Vorrückung 9 bis 12: Euro 35
- e) obere Besoldungsstufe, Vorrückung 13 bis 16: Euro 20

(4) Die wirtschaftliche Behandlung nach Besoldungsstufe, Klasse und Vorrückung, einschließlich der Straßendienstzulage, vergütet:

- a) besonders beschwerliche und riskante Situationen, die mit der Ausübung des Straßendienstes verbunden sind, insbesondere die dauernde Anwesenheit auf öffentlichen Straßen;
- b) den erhöhten Arbeitsaufwand, der sich aus den verschiedenen mit der Ausübung des Straßendienstes verbundenen Tätigkeiten ergibt, einschließlich der straßenpolizeilichen Funktionen;
- c) die ständige berufliche Weiterbildung;
- d) die Verpflichtung zum Tragen von Dienst- und Schutzkleidung;
- e) die Verpflichtung zur Ausübung des Dienstes auch unter besonders erschwerten Umständen und das damit verbundene Risiko (Einsätze für den Zivilschutz).

(5) Die Straßendienstzulage gemäß der Absätze 1, 2 und 3 wird wegen des besoldungsmäßigen Aufstieges nach Klassen und Vorrückungen nicht gekürzt. [16\)](#)

16) Siehe auch Art. 2 Absatz 2 Buchstabe d) des Abkommens vom 24. November 2009.

Art. 9 (Zulage für das Personal, das Menschen mit schwerer Behinderung

betreut)

(1) Dem Lehr- und diesem gleichgestellten Personal, das in den Schulen jeder Art und jeden Grades, einschließlich der Kindergärten, Menschen mit schwerer Behinderung betreut, steht eine monatliche Aufgabenzulage im Ausmaß von vier Prozent des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu. Falls dieses Personal im Besitze des Spezialisierungstitels für Behindertenbetreuer ist, steht die Zulage im Ausmaß von fünf Prozent zu.

(2) Die Zulage laut Absatz 1 wird pro Schuljahr oder pro Abschnitt des Schuljahres zuerkannt.

Art. 10 (Zulage für das Reinigungspersonal)

(1) Dem Reinigungspersonal in den Landeslabors der Abteilungen 29 und 33 und dem Reinigungspersonal, das einen den organisatorischen Erfordernissen der Verwaltung entsprechenden Stundenplan einhält, wird eine monatliche Zulage von höchstens 10 % des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt, unter Berücksichtigung der Komplexität der Reinigungsarbeiten bzw. des Grads an Mehrbelastung aufgrund des Stundenplanes.

(2) In Alternative zur Zulage gemäß Absatz 1 wird dem Personal auf Anfrage eine Stundenplanverkürzung von höchstens 2 Stunden pro Woche gewährt.

Art. 11 (Übergangsregelung)

(1) Die Landesregierung ist ermächtigt, nach vorheriger Besprechung mit den repräsentativen Gewerkschaften, auch anderen Personalkategorien die Aufgabenzulage zuzuerkennen, falls die allgemeinen Voraussetzungen für die Zuerkennung laut Artikel 10 dieses Bereichsvertrages bestehen. Die Zuerkennung erfolgt vorübergehend bis zur Neuregelung durch den nachfolgenden Bereichsvertrag.

ANLAGE 2

Bewertungskriterien für die Erstellung der Rangordnung für Versetzungen an Dienststellen in anderen Gemeinden

(1) Familiäre Gegebenheiten

- a) für die Betreuung jeder im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, die gemäß geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurde, und zwar auch zusätzlich zu den Punkten laut Buchstaben b), c) und d): 6 Punkte;
- b) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: 4 Punkte;
- c) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: 3 Punkte;
- d) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 14 und 18 Jahren: 2 Punkte.
- a) für die Betreuung jeder im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, die gemäß geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurde, und zwar auch zusätzlich zu den Punkten laut Buchstaben b), c) und d): 6 Punkte;

- b) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: 4 Punkte;
 - c) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: 3 Punkte;
 - d) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 14 und 18 Jahren: 2 Punkte.
- (2) Für jedes Jahr, das für die wirtschaftliche Entwicklung zählt: 1 Punkt.
- (3) Bei Punktegleichheit wird der Bewerber mit mehr Punkten für die im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder vorgezogen.
- (4) Bei weiterer Punktegleichheit zählt das Lebensalter.

ANLAGE 3 ¹⁷⁾

¹⁷⁾Die Anlage 3 wurde aufgehoben durch Art. 29 des Bereichsvertrages vom 8. März 2006.

ANLAGE 4 Regelung über das Streikrecht in den

unerlässlichen öffentlichen Diensten

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 (Bestimmungen über die Aufrechterhaltung der unerlässlichen Dienste)

(1) Das Personal das den in Abschnitt II genannten unerlässlichen Diensten zugeteilt ist, informiert den direkten Vorgesetzten innerhalb 11.00 Uhr des dritten Arbeitstages vor dem Streik über seine Bereitschaft, den unerlässlichen Mindestdienst in den entsprechenden Diensten zu gewährleisten. Sollte die notwendige Präsenz nicht gegeben sein, um den entsprechenden Mindestdienst zu gewährleisten, bestimmt die vorgesetzte Führungskraft nach Ablauf des obgenannten Termins mittels Dienstanweisung das Personal, das Dienst leisten muss.

(2) Das Personal, das dem Bereitschaftsdienst der in Artikel 3 angeführten Dienste zugeteilt ist, darf sich nicht am Streik beteiligen.

Art. 2 (Kurzstreik)

(1) Bei den in Artikel 3 vorgesehenen Diensten sind Streiks, die nicht den ganzen Arbeitstag andauern, nur dann zugelassen, wenn der Streikbeginn oder das Streikende mit dem Beginn oder dem Ende der regulären Dienstzeit zusammenfällt.

Art. 3 (Unerlässliche Dienste)

(1) Die in dieser Anlage enthaltene Streikregelung findet für folgende unerlässliche Dienste Anwendung:

- a) der Zivilschutz und der Landesfunkdienst,
- b) der Umweltschutz, öffentliche Hygiene und Gesundheit,
- c) der Feuerwehrdienst,
- d) der öffentliche Unterricht, Kinderkrippen und Kindergärten inbegriffen,
- e) der Beförderungsdienst,
- f) der Aufsichtsdienst betreffend das Vermögen des Landes,
- g) der Gewässeraufsichtsdienst im Falle von Hochwasser,
- h) der Verkehrsinformationsdienst,
- i) der Straßendienst,
- j) der Aufsichtsdienst in den Heimen des Landes,
- k) die Bezahlung der Sozialleistungen und Gehälter.

Abschnitt 2

Regelung der Streikausübung in den einzelnen unerlässlichen Diensten

Art. 4 (Zivilschutz und Landesfunkdienst)

- (1) Das technische Personal des Zivilschutzes und des Landesfunkdienstes darf sich nicht am Streik beteiligen.
- (2) Das Verwaltungspersonal der Dienste laut Absatz 1 darf das Streikrecht mit folgenden Einschränkungen ausüben:
 - a) falls der Streik mehrere Tage andauert, muß die Anwesenheit mindestens eines Bediensteten gewährleistet sein,
 - b) im Katastrophenfalle muß der Streik des Personals der Einsatzdienste sofort unterbrochen werden.

Art. 5 (Umweltschutz, öffentliche Hygiene und Gesundheit)

- (1) In den Diensten Umweltschutz, öffentliche Hygiene und Gesundheit ist der übliche Bereitschafts- und Aufsichtsdienst zu gewährleisten.
- (2) Im Katastrophenfalle muß der Streik sofort unterbrochen werden.

Art. 6 (Feuerwehrdienst)

- (1) Im Streikfalle muß das Einsatzpersonal des Feuerwehrdienstes am Dienstsitz anwesend sein und die dringenden technischen Einsätze durchführen. Nicht durchgeführt werden die internen Tätigkeiten, der Flughafendienst und die gegen Bezahlung zu leistenden Dienste jeglicher Art, ausgenommen jene internen Tätigkeiten, die unerlässlich sind, um die dringenden Einsätze zu gewährleisten. Die für die obgenannten Tätigkeiten und Einsätze geleistete Arbeitszeit wird ordnungsgemäß vergütet. Bei schweren Unfällen oder im Katastrophenfalle wird der Streik sofort unterbrochen. Das Personal der Einsatzzentrale, der Kommandant oder, im Falle seiner Abwesenheit oder Verhinderung, der stellvertretende Kommandant dürfen sich nicht am Streik beteiligen. Das dem Feuerwehrdienst am Flughafen zugeteilte Personal muss im Streikfalle den Dienst in folgenden Zeitabschnitten gewährleisten: von 6 bis 8 Uhr und von 21 bis 23 Uhr. [18\)](#)
- (2) Das Verwaltungspersonal und das technische Personal, das nicht den in Absatz 1 genannten Einsatzdiensten zugeteilt ist, kann das Streikrecht mit folgenden Einschränkungen ausüben:
 - a) falls der Streik mehrere Arbeitstage andauert, muß die Anwesenheit von mindestens 20% dieses Personals gewährleistet sein,
 - b) bei schweren Unfällen oder im Katastrophenfall muß der Streik sofort unterbrochen werden.

Art. 7

18) Art. 6 Absatz 1 der Anlage 4 wurde so geändert durch Art. 5 Absatz 1 des Abkommens vom 24. November 2009.

(Öffentlicher Unterricht, Kinderkrippen und Kindergärten)

- (1) Im Bereich der Kinderkrippen und Kindergärten ist das Streikrecht auf acht Arbeitstage im Schuljahr beschränkt.
- (2) Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal der Berufsschulen, der Schulen der bäuerlichen Berufsertüchtigung und des Schuldienstes für Behinderte ist das Streikrecht auf zwölf Arbeitstage im Schuljahr beschränkt.
- (3) Das bei den Abschlußprüfungen und Abschlußkonferenzen eingesetzte Personal darf sich nicht am Streik beteiligen.

Art. 8 (Beförderungsdienst)

- (1) Der direkt vom Land geführte Personenbeförderungsdienst muß eine Verbindung, jeweils mit Hin- und Rückfahrt, morgens und abends gewährleisten.

Art. 9 (Aufsichtsdienst betreffend das Vermögen des Landes)

(1) Die Hauswarte dürfen das Streikrecht ausüben, sind jedoch verpflichtet, vorher dem zuständigen Vorgesetzten die Schlüssel zu übergeben. Die Hauswarte, die unerläßliche Aufsichtsdienste auszuüben haben, um die Unversehrtheit und Sicherheit von Personen und Vermögen zu gewährleisten, dürfen nicht streiken.

(2) Das dem Portierdienst der Landhäuser, für welche ein eigener Bereitschaftsdienst besteht, zugeteilte Personal darf sich nicht am Streik beteiligen.

(3) Das Personal der Portierdienste und die Schulwarte dürfen sich nicht am Streik beteiligen, falls mit ihrem Dienst auch ein unerläßlicher Aufsichtsdienst für die Unversehrtheit und Sicherheit von Personen und Vermögen verbunden ist.

Art. 10 (Gewässeraufsichtsdienst)

(1) Der Gewässeraufsichtsdienst ist durch den entsprechenden Bereitschaftsdienst gewährleistet.

Art. 11 (Verkehrsinformationsdienst)

(1) Im Streikfalle muß in der Landesverkehrszentrale die Anwesenheit eines Bediensteten für die dringenden Verkehrsmeldungen gewährleistet sein.

Art. 12 (Straßendienst)

(1) Im Streikfalle wird der für die arbeitsfreien Tage vorgesehene Bereitschaftsdienst eingerichtet.

(2) Im Katastrophenfalle ist der Streik sofort unterbrochen.

(3) Im Falle von Arbeiten, die für die Verkehrssicherheit dringend notwendig sind, oder im Falle der Unterbrechung einer Straße kann der Direktor des zuständigen technischen Amtes mit schriftlicher Maßnahme streikendes Personal dienstverpflichten.

Art. 13 (Betreuung in Heimen und Wohnstrukturen)

(1) In den Heimen des Landes ist im Streikfalle der Aufsichtsdienst zu gewährleisten. Bis zu 39 Heiminsassen wird der entsprechende Dienst durch eine Person und ab 40 Heiminsassen durch zwei Personen gewährleistet. Dasselbe Personalkontingent gilt für den Küchendienst.

(2) In den Wohnstrukturen der Sozialdienste muß mittels des diesen Diensten zugeteilten Personals der Betreuungsdienst für jene Betreuten voll gewährleistet werden, die ständig in diesen Strukturen wohnen und nicht zumindest einmal monatlich bei ihren Familienangehörigen oder Verwandten verbleiben. Bei Kurzstreiks muß auf jeden Fall durch das den Wohnstrukturen oder den geschützten Werkstätten zugeteilte Personal die Betreuung für alle in den genannten Wohnstrukturen untergebrachten Betreuten gewährleistet werden.

Art. 14 (Zahlung von Sozialleistungen und Gehältern)

(1) An Tagen, an denen die letzten Vorbereitungen für die Auszahlung der Gehälter und der Sozialleistungen getroffen werden, darf das Personal, das direkt von diesen Vorbereitungen betroffen ist, sich nicht am Streik beteiligen.

Art. 15 (Streikregelung im Schulbereich und diesem gleichgestellten Bereichen)

(1) Zwecks Anwendung von Artikel 7 dieser Anlage verpflichten sich die Vertragspartner, unter Bezugnahme auf die für das unterrichtende und nichtunterrichtende Personal der Schulen aller Schulstufen staatlicher Art nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages eine eigene und detailliertere Regelung zu bestimmen.