

Bereichsabkommen für die Führungskräfte des Landes Südtirol betreffend den Zeitraum 2005 - 2008

2

Art. 1 (Anwendungsbereich)

1)Kundgemacht im Amtsblatt vom 24. November 2009, Nr. 48.

(1) Der vorliegende Bereichsvertrag kommt für die Führungskräfte des Bereiches des Personals der Landesverwaltung zur Anwendung, das die in der Anlage 1 zum vorliegenden Vertrag genannten Führungspositionen besetzt.

(2) Die in diesem Vertrag enthaltene Regelung beinhaltet die Umsetzung der bereichsübergreifenden Kollektivverträge für die Führungskräfte vom 17. Juli 2000 und vom 5. Juli 2007.

Art. 2 (Dauer und Wirksamkeit des Vertrages)

(1) Der rechtliche und wirtschaftliche Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 2005 – 2008. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft, bis er nicht durch den nächsten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag oder Bereichs-vertrag ersetzt wird. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des Monats nach Inkrafttreten dieses Vertrages wirksam.

Art. 3 (Ausübung des Streikrechtes bei den unerlässlichen öffentlichen Diensten)

(1) Für die Ausübung des Streikrechtes gilt die im Bereichsvertrag des Landes geltende Regelung für das Personal ohne Führungsauftrag.

Art. 4 (Probezeit)

(1) Die Erteilung eines jeden, neuen Führungsauftrages unterliegt einer Probezeit von sechs Monaten. Im Falle der Erteilung eines anderen Führungsauftrages für eine auf derselben Ebene liegenden Führungsstruktur kann die Probezeit im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern reduziert oder auch ausgeschlossen werden.

(2) Während der Probezeit können beide Seiten ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne Zahlung einer Entschädigung vom Vertrag zurücktreten. Der Rücktritt der Verwaltung muss entsprechend begründet sein. Dem Personal stehen auf jeden Fall der Urlaub und die angereifte Besoldung zu. Für die von außen berufenen Führungskräfte hat der Rücktritt vom Vertrag die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Diesem Personal stehen auf jeden Fall der Urlaub und die angereifte Besoldung zu.

(3) Nach Ablauf der Probezeit wird der Führungsauftrag für die Dauer des entsprechenden Auftrages endgültig, außer im Falle der Auflösung des Führungsauftrages im Sinne der entsprechenden Regelung.

(4) Für die Ableistung der Probezeit zählt der effektiv geleistete Dienst. Abwesenheiten vom Dienst, ausgenommen wegen Urlaub, zählen nicht für die Ableistung der Probezeit.

(5) Dieser Artikel findet für die persönlichen Referenten der Regierungsmitglieder und für die Ressortdirektoren nicht Anwendung.

Art. 5 (Auflösung des Führungsauftrages)

(1) Der Führungsauftrag endet:

- a) mit dem Ablauf des Führungsauftrages,
- b) bei Erreichen der von der geltenden Landesregelung vorgesehenen Höchstaltersgrenze für die Versetzung von Amts wegen in den Ruhestand,

- c) bei Rücktritt der Führungskraft vom Führungs-auftrag,
- d) bei Rücktritt der Führungskraft vom Arbeitsvertrag mit der Verwaltung,
- e) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag infolge einer negativen Beurteilung über die Bewältigung der Führungsaufgaben im Laufe des Führungsauftrages laut dem von den Bestimmungen des Landes über die Führungskräfte vorgesehenen Verfahrens,
- f) im Falle der Entlassung der Führungskraft oder des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag infolge eines Disziplinarverfahrens,
- g) im Falle des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag im Zuge der Abschaffung oder Einverleibung der anvertrauten Führungsstruktur,
- h) wegen nachträglich aufgetretener Unvereinbarkeit, die laut geltenden Bestimmungen den Verfall vom Auftrag zur Folge hat,
- i) im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Führungsauftrages gegen Bezahlung einer Entschädigung, deren Ausmaß dem Gehalt bzw. der Funktionszulage für maximal acht Monate entspricht,
- j) im Todesfalle der Führungskraft.

(2) In jenen Fällen, in denen die Disziplinarordnung für das Landespersonal die vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst ermöglicht, kann diese allein auf den Führungsauftrag beschränkt werden, falls die Führungskraft mit der Versetzung an eine andere Führungsstruktur einverstanden ist.

(3) Unbeschadet bleibt die von den Bestimmungen des Landes über die Führungskräfte vorgesehene Sonderregelung für die Ressortdirektoren und für die persönlichen Referenten der Regierungs-mitglieder.

Art. 6 (Kündigungsfristen und Kündigungsentschädigungen)

(1) In folgenden Fällen der Auflösung des Führungsauftrages ist eine Kündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten:

- a) bei Rücktritt der Verwaltung während des Führungsauftrages wegen negativer Beurteilung der Bewältigung der Führungsaufgaben,
- b) bei Rücktritt der Verwaltung am Ende des Führungsauftrages wegen negativer Beurteilung der Bewältigung der Führungsaufgaben,
- c) bei Rücktritt der Führungskraft. Diese Frist kann im gegenseitigen Einvernehmen verringert oder aufgehoben werden.

(2) Die Frist gemäß Absatz 1 wird auch im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Führungskraft oder durch die Verwaltung angewandt. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Frist verkürzt oder aufgehoben werden.

(3) Die Kündigungsfrist beträgt acht Monate, falls die Auflösung des Führungsauftrages wegen Abschaffung oder Einverleibung der Führungsstruktur erfolgt. Der Ablauf dieser Frist hängt nicht vom Inkrafttreten der entsprechenden Maßnahme ab.

(4) Die von den Landesbestimmungen über die Führungskräfte für die Ressortdirektoren und für die persönlichen Referenten der Regierungsmitglieder bestehende Sonderregelung bleibt aufrecht.

(5) In folgenden Fällen ist die Kündigungsfrist gemäß diesem Artikel nicht einzuhalten:

- a) bei Verfall vom Führungsauftrag,
- b) bei Entlassung in Folge eines Disziplinarverfahrens,
- c) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag in Folge eines Disziplinarverfahrens,
- d) bei mangelnder Erneuerung des Führungsauftrages einer von außen berufenen Führungskraft.

(6) Der Rücktritt muss schriftlich erfolgen. Die Kündigungsfrist läuft ab Erhalt oder ab Kenntnisnahme des Rücktritts. Bei mangelnder Erneuerung des Führungsauftrages am Ende desselben läuft die Kündigungsfrist ab Mitteilung der negativen Gesamtbeurteilung durch den Vorgesetzten oder durch das zuständige Regierungsmitglied im Sinne der Landesbestimmungen über die Führungsstruktur.

(7) Die Partei, die ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, falls eine vorgeschrieben, vom Führungsauftrag zurücktritt, schuldet der anderen Vertragspartei eine Kündigungsentschädigung, die der Dauer des nicht eingehaltenen Kündigungszeitraumes entspricht.

(8) Die Kündigungsentschädigung entspricht der für den jeweiligen Zeitraum zustehenden Funktionszulage. Für die von außen berufenen Führungskräfte entspricht die Kündigungs-entschädigung der Entlohnung, inbegriffen die Funktionszulage, für den Kündigungszeitraum, der auf jeden Fall mit dem Verfall der Beauftragung endet.

(9) Für das Personal, welches nicht aus dem Dienst scheidet, wird die Kündigungsentschädigung monatlich ausbezahlt und zwar für den des nicht beachteten Kündigungszeitraum. Wird im Laufe dieser Frist eine andere gleichwertige Führungsstruktur angeboten, so wird die Bezahlung der genannten Entschädigung nach Ablauf von 30 Tagen ab dem Angebot eingestellt. Die Bezahlung wird auf jedem Fall

sowohl mit der Annahme des neuen Führungsauftrages als auch mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eingestellt.

(10) Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Todesfalles der Führungskraft wird die Kündigungersatzentschädigung unter Mitberücksichtigung der Funktionszulage festgelegt.

(11) Bei Festlegung der gemäß diesem Artikel zustehenden Kündigungsentschädigung wird die mit dem bekleideten Führungsauftrag verbundene Funktionszulage berücksichtigt, vermindert um das Ausmaß der persönlichen Zulage laut Artikel 10.

Art. 7 (Allgemeine Kriterien über die Beurteilung der Führungskräfte)

(1) Das Beurteilungssystem der Führungskräfte muss folgende allgemeine Kriterien berücksichtigen:

- a) die jährliche Beurteilung der Leistungen erfolgt aufgrund von im Vorhinein mit den Führungskräften vereinbarten Zielen und Ergebnissen,
- b) Gegenstand der Beurteilung sind die Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit sowie die Bewältigung der Führungsaufgaben aufgrund eines vorausgehenden Gespräches mit der jeweiligen Führungskraft,
- c) Beurteilungskriterien der Ergebnisse sind im Vorhinein mit der einzelnen Führungskraft, gemeinsam mit den Qualitätsstandards, zu bestimmen.

(2) Das im Absatz 1 vorgesehene Beurteilungssystem findet auch für die Erneuerung und für die Auflösung des Führungsauftrages im Sinne der entsprechenden Bestimmungen des Landes über die Führungskräfte Anwendung. Für die Ressortdirektoren bleibt weiterhin die von diesen Bestimmungen vorgesehene Sonderregelung aufrecht. Das entsprechende Beurteilungssystem wirkt sich auch auf die im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Allgemeinheit des Personals vorgesehene Gehaltsentwicklung aus.

Art. 8 (Ergebniszulage)

(1) Die Höhe der Ergebniszulage wird vom zuständigen Vorgesetzten aufgrund der Kriterien bestimmt, die gemäß Artikel 7 des vorliegenden Vertrages im Beurteilungssystem festgelegt werden. Bei der Bestimmung der Ergebniszulage werden folgende Kriterien berücksichtigt:

- a) die Ergebniszulage steht im Ausmaß von nicht weniger als 70 Prozent zu, falls die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden,
- b) die bei der Führung der zur Verfügung stehenden personellen und strukturellen Ressourcen gezeigte berufliche Kompetenz,
- c) die Komplexität der anvertrauten Führungsstruktur im Rahmen der Führungsstruktur der Verwaltung,
- d) die allgemeine Funktionalität des Dienstes und die Zufriedenheit der Kundschaft,
- e) die Ausübung zusätzlicher Aufgaben.

(2) Im Beurteilungssystem werden die Bedingungen angegeben aufgrund derer die Ergebniszulage verweigert werden kann.

(3) Die Ermächtigung zur Leistung von Überstunden erfolgt unter Bezugnahme auf die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele und Ergebnisse.

Art. 9 (Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage)

(1) Aufgrund der in der Anlage 2 zu diesem Vertrag bestimmten Kriterien legt die Verwaltung, nach Rücksprache mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, die Parameter für die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen fest.

(2) Die Verwaltung nimmt die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen nach Rücksprache mit den Vorgesetzten der Führungskräfte, die den jeweiligen Strukturen vorstehen, sowie nach Anhören der Vorgesetzten der betroffenen Struktur selbst vor, wobei auch die Ernennung als Verwahrer von Liegenschaften zu berücksichtigen ist. Falls die Aufgaben der Führungsstruktur sich ändern, erfolgt eine Neufestsetzung der Funktionszulage.

(3) Die im bereichsübergreifenden Vertrag festgelegten Höchstkoeffizienten können in den aufgrund der Kriterien laut Absatz 1 bestimmten Fällen bis zu folgenden Höchstkoeffizienten überschritten werden:

- a) für die Ämter und ähnliche Führungsstrukturen: Koeffizient 1,3;
- b) für die Abteilungen und ähnliche Führungsstrukturen: Koeffizient 2,2;
- c) für die Ressortdirektionen und ähnliche Führungsstrukturen: Koeffizient 3,3.

(4) Im Falle der Festsetzung der Funktionszulage mit einem höheren Koeffizienten, als im bereichsübergreifenden Vertrag vorgesehen, sind die besonderen Gründe anzugeben, die die entsprechende Erhöhung rechtfertigen, wobei auf die in anderen Bereichen gegebenen Fällen Bezug genommen und auf die jeweilige Besonderheit eingegangen werden muss. Zu diesem Zwecke werden bei der Festlegung der Parameter laut Absatz 1 entsprechende Bewertungselemente eingeführt, die die Führungsstrukturen von außerordentlicher Größe oder besonderer Bedeutung, denen besonders komplexe Aufgaben anvertraut wurden, bestimmen.

(5) Für die Ressortdirektionen wird die Funktionszulage aufgrund der in der Anlage 2, 2. Teil, zum vorliegenden Vertrag für die Abteilungen festgesetzten Kriterien bestimmt, wobei die Anzahl der Abteilungen des Ressorts und der für diese bestimmte Koeffizient berücksichtigt werden.

(6) Für den Vize Generaldirektor, den Koordinator der Prüfstelle, den Hauptschulamtsleiter und die Schulamtsleiter wird die Funktionszulage aufgrund der in der Anlage 2, 1. Teil, zum vorliegenden Vertrag enthaltenen Kriterien bestimmt.



Beschluss Nr. 1485 vom 02.05.2006 - Parameter für die Festsetzung der Funktionszulage für die Führungsstrukturen der Berufsschulen und der Kindergärten



Beschluss Nr. 4094 vom 31.10.2005 - Körperschaft „Südtiroler Landesmuseen“ - Festlegung der Koeffizienten für die Leitung der Landesmuseen



Beschluss Nr. 2399 vom 08.07.2002 - Parameter für die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen

Art. 10 (Umwandlung der Funktionszulage in ein persönliches Lohnelement)

(1) Die Funktionszulage wird graduell in ein persönliches, fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich und zwar für jedes Jahr, in dem die Zulage bezogen wird, im Ausmaß von acht Prozent für den Generaldirektor, den Vize Generaldirektor und die Ressortdirektoren, im Ausmaß von sechs Prozent für die Abteilungs-direktoren und Gleichgestellte und im Ausmaß von fünf Prozent für die Amtsdirektoren und Gleichgestellte, inbegriffen die in der Anlage 1 zum vorliegenden Vertrag angegebenen Führungspositionen.

(2) Dieses Lohnelement folgt den Änderungen der entsprechenden Funktionszulage.

Art. 11 (Einstufung von Wettbewerbsgewinnern für Amtsdirektionen)

(1) Für die Gewinner eines öffentlichen Wettbewerbes zur Besetzung von Amtsdirektionen und gleichgestellten Führungspositionen kommen, soweit vereinbart, in Bezug auf die rechtliche und wirtschaftliche Einstufung in die achte oder neunte Funktionsebene die Bestimmungen zur vertikalen Mobilität, wie sie vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehen sind, zur Anwendung.

(2) Die Einstufung nach Absatz 1 erlangt Wirksamkeit mit dem effektiven Beginn des entsprechenden Führungsauftrages und ist abhängig vom Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache bezogen auf das Doktorat mit mindestens vierjähriger Studiendauer. In Ermangelung dieser Voraussetzung erfolgt die Einstufung mit Ablauf ab dem ersten Tag des Monats nach Vorlage der entsprechenden Bescheinigung. Unbeschadet bleiben anders lautende Bestimmungen über den Zugang zur Führungsstruktur des Landes.

(3) Die Bestimmungen über die dienstrechtliche und wirtschaftliche Einstufung nach Absatz 1 und 2 werden mit Wirkung 1. Jänner 2009 auch auf das Personal, das vor Inkrafttreten des [Landesgesetzes Nr. 10 vom 23.4.1992](#) einen Führungsauftrag übernommen hat sowie auf die Führungskräfte mit vierjährigem Führungsauftrag angewandt.

Art. 12 (Flexibilisierung der Arbeitszeit der Führungskräfte)

(1) Die Arbeitszeitgestaltung der Führungskräfte wird mit dem jeweiligen Vorgesetzten unter Beachtung folgender Grundsätze vereinbart:

- a) Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse,
- b) Gewährleistung einer erhöhten Effizienz und Produktivität der Arbeitsleistungen,
- c) Möglichkeit, von der Kernzeit abzuweichen, damit bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit eine angemessene Flexibilität gewährleistet ist.

Art. 13 (Bereitstellung Kommunikationsgerät)

(1) Die Verwaltung ist ermächtigt, den Führungskräften mit deren Einverständnis Kommunikationsgeräte zur Verfügung zu stellen, um die Zusammenarbeit mit den Organen der Regierung auch außerhalb der Dienstzeiten zu ermöglichen. Mit Beschluss der Landesregierung wird bestimmt, in welchem Ausmaß sich dieses Personal, auch pauschal, an den Kosten der Verwendung dieser Geräte beteiligt, die sowohl aus dienstlichen als auch aus privaten Zwecken entstehen.



Beschluss vom 24. Januar 2011, Nr. 50 - Neue Richtlinien für die Zuteilung von mobilen Kommunikationsgeräten und von Handys

Art. 14 (Schluss- und Übergangsbestimmungen)

(1) Der vorliegende Vertrag deckt sowohl in rechtlicher als auch in wirtschaftlicher Hinsicht die vertragsfreien Zeiträume vor dem 1. Jänner 2005 ab.

Art. 15 (Aufhebung von Bestimmungen)

(1) Mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages und der einzelnen Bestimmungen desselben sind folgende Bestimmungen aufgehoben:

- a) Bereichsvertrag vom 6. August 2001 für die Führungskräfte des Landes Südtirol betreffend den Zeitraum 1999-2000,
- b) Kollektivvertrag vom 27. Juni 2007 zur Ergänzung des Bereichsvertrages für die Führungskräfte des Landes Südtirol vom 6. August 2001.

ANLAGEN

Anlage 1: Führungspositionen innerhalb der Bereiche des Personals der Landesverwaltung

Anlage 2: Kriterien für die Festsetzung der Funktions-zulage

Anlage 1

Führungspositionen innerhalb der Bereiche des Personals der Landesverwaltung

1. **Amtsdirktor/in**
 - 1.1. **Amtsdirktor/in**
 - 1.2. **Kindergartenirktor/in**
 - 1.3. **Berufsschuldirktor/in**
 - 1.4. **Musikschuldirktor/in**
2. **Abteilungsdirktor/in und Gleichgestellte**
 - 2.1. **Abteilungsdirktor/in**
 - 2.2. **Kindergarteninspektor/in**
 - 2.3. **Museumskoordinator/in**
 - 2.4. **Landesmusikschuldirktor/in**
3. **Ressortdirktor/in und Gleichgestellte**
 - 3.1. **Ressortdirktor/in**
 - 3.2. **Vize Generaldirktor/in**
 - 3.3. **Schulamtsleiter/in**
 - 3.4. **Hauptschulamtsleiter/in**
4. **Dirktoren der Landeshilfskörperschaften**
 - 4.1. **Museumdirktor/in**
 - 4.2. **Dirktor/in des Arbeitsförderungsinstitutes**
 - 4.3. **Dirktor/in der Landesbibliothek**
 - 4.4. **Dirktor/in des Institutes für Musikerziehung**
 - 4.5. **Dirktor/in des Pädagogischen Institutes**
 - 4.6. **Dirktor/in des Kulturinstitutes**
 - 4.7. **Verwaltungsdirktor/in des Musikkonservatoriums**
 - 4.8. **Dirktor/in der Landesmobilitätsagentur**
5. **Besondere Positionen**
 - 5.1. **Persönlicher/e Referent/in des Regierungsmitgliedes**
 - 5.2. **Kommandant der Berufsfeuerwehr**
 - 5.3. **Vize Kommandant der Berufsfeuerwehr**
 - 5.4. **Kabinettschef/in**
 - 5.5. **Mitglied der Prüfstele**
 - 5.6. **Koordinator/in der Prüfstele**
6. **Generaldirktor/in**

Anlage 2

Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage

1. Teil: Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage für die Ämter sowie für die in der Anlage 1 unter den Ziffern 5.1. und 5.3. genannten Führungspositionen
 1. Personelle Ausstattung des Amtes
 2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
 - 2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
 - 2.3. Konfliktträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
 3. Grad der Verantwortlichkeit und Grad der persönlichen Haftung
2. Teil: Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage der Abteilungen und der in der Anlage 1 unter den Ziffern 2.2., 2.3, 2.4, 5.2., 5.4. und 5.5. genannten Führungspositionen
 1. Anzahl der Ämter
 2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
 - 2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
 - 2.3. Konfliktträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
 3. Grad der Verantwortlichkeit und Grad der persönlichen Haftung
 3. Teil: Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage der Direktoren der Berufs- und Musikschulen
 1. Anzahl der Schüler/Lehrlinge/Teilnehmerstunden
 2. Personelle Ausstattung der Schule
 3. Bildungsangebote
 4. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 4.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
 - 4.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit Bürgern und Betrieben (Beratung, Parteienverkehr, usw.)
 - 4.3. Führung von Schülerheimen und Außenstellen
 5. Grad der Verantwortlichkeit und Grad der persönlichen Haftung
 4. Teil: Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage für die Direktoren/innen der Kindergärten
 1. Anzahl der Kindergärten, mit Berücksichtigung der Anzahl der Abteilungen und der Kinder
 2. Personelle Ausstattung der Kindertageseinrichtung
 3. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 3.1. Komplexität der Aufgaben
 - 3.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen
 5. Teil : Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage der Direktoren/innen der Landeshilfskörperschaften
 1. Personelle Ausstattung der Körperschaft
 2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
 - 2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
 - 2.3. Konfliktträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
 3. Grad der Verantwortlichkeit und Grad der persönlichen Haftung

Gemeinsame Protokollerklärung – Neufestlegung der Funktionszulagen:

Die Parteien bekunden die Absicht, dass innerhalb 30. Juni 2010 die Überprüfung der Koeffizienten für die Bemessung der Funktionszulage für die Strukturen der Landesverwaltung erfolgt.