

1)Kundgemacht im Beibl. Nr. 2 zum A.Bl. vom 3. Juni 2003, Nr. 22.

## Titel I Allgemeine Bestimmungen

---

### Art. 1 (Anwendungsbereich und Funktion der Schuldirektoren/innen)

---

(1) Der vorliegende Landeskollektivvertrag gilt für Führungskräfte der Schulen staatlicher Art gemäß Artikel 1 des Gesetzesvertretenden Dekretes vom 24. Juli 1996, Nr. 434, die im vorliegenden Kollektivvertrag als Schuldirektoren/innen bezeichnet werden.

(2) Der/Die Schuldirektor/in gewährleistet im Einklang mit dem im Artikel 13 des [Landesgesetzes vom 29. Juni 2000, Nr. 12](#), festgelegten Aufgabenprofil und unter Berücksichtigung der Befugnisse der Kollegialorgane, den allgemeinen Schulbetrieb im Rahmen der funktionellen Autonomie innerhalb des Schul- und Ausbildungssystems. Er/Sie fördert und entwickelt die Autonomie im Bereich der Verwaltung und auf didaktischer Ebene und fördert die Ausübung der von der Verfassung geschützten Rechte, wie das Recht der Schüler/innen auf Lernen, die Lehrfreiheit der Lehrer/innen und die Erziehungsfreiheit der Familien.

(3) Der/Die Schuldirektor/in übt seine/ihre Befugnisse mit den im GvD vom 30. März 2001, Nr. 165, und [Landesgesetz vom 29. Juni 2000, Nr. 12](#), festgelegten autonomen Handlungsräumen, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten zur Erreichung der institutionellen Ziele aus.

### Art. 2 (Dauer, Ablauf, Fristen und Anwendungsverfahren des Vertrags)

---

(1) Der vorliegende Vertrag gilt, was den besoldungsmäßigen Teil betrifft, für den Zeitraum vom 1. September 2000 bis zum 31. August 2003 und, was den normativen Teil betrifft, vom 1. September 2000 bis 31. August 2004.

(2) Die Kündigung des vorliegenden Landeskollektivvertrages kann durch einen Vertragspartner mittels Einschreiben wenigstens drei Monate vor der jeweiligen Fälligkeit erfolgen. Anderenfalls gilt der vorliegende Vertrag stillschweigend von Jahr zu Jahr als verlängert. Im Falle der Kündigung bleiben die Vertragsbestimmungen bis zum nächsten Kollektivvertrag weiterhin in Kraft.

(3) Die Inhalte der Verhandlung werden 30 Tage vor dem Vertragsablauf vorgelegt. Während dieser Zeit und des darauffolgenden Monats ergreifen die Vertragspartner weder einseitige Maßnahmen noch leiten sie Konfliktbehandlungen ein.

(4) Die Bestimmungen, die sich aus der Erneuerung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages ergeben und die das Grundgehalt sowie die Bereiche des Dienstrechtes betreffen, die nicht von diesem Vertrag geregelt sind, finden mit gleicher Wirkung, wie vom neuen gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vorgesehen, auch für das im Artikel 1 genannte Personal Anwendung. Der vorliegende Landeskollektivvertrag wird gemäß Artikel 7 Absatz 9 des Gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 434/1996 den grundlegenden Aspekten des Dienstrechtes, die sich aus dem neuen gesamtstaatlichen Kollektivvertrag ergeben, innerhalb von sechs Monaten nach dessen Inkrafttreten mit der Wirkung, wie sie der gesamtstaatliche Kollektivvertrag vorsieht, angepasst.

## Titel II Beziehungen zu den Gewerkschaften

---

### Art. 3 (Ziele und Mittel)

---

(1) Die Beziehungen zu den Gewerkschaften werden unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Rollen und Verantwortungsbereiche der Verwaltung geregelt. Dabei wird der Notwendigkeit Rechnung getragen, die Effizienz und Effektivität des Schulsystems zu steigern sowie die Aufgaben der Schuldirektoren/innen im Rahmen der Schulentwicklung aufzuwerten.

(2) Diese gemeinsame Zielsetzung macht stabile Gewerkschaftsbeziehungen notwendig, welche die Rolle der Schuldirektoren/innen gemäß den Gesetzesbestimmungen und den Kollektiv- und Einzelverträgen sowie die Besonderheiten der Führungsaufgaben berücksichtigen; sie sind auf das korrekte Verhalten der Vertragspartner und auf die Vermeidung von Konflikten ausgerichtet und gewährleisten die größtmögliche Kooperation der Führungskräfte zur Erreichung der in den Gesetzen, Kollektivverträgen und Protokollen zwischen Landesregierung und Sozialpartnern festgelegten Ziele.

(3) Die Informationen werden rechtzeitig und schriftlich übermittelt. Für vertrauliche Informationen und in Dringlichkeitsfällen können andere Modalitäten und Formen verwendet werden:

- Vereinbarung, für jene Bereiche, die den Gegenstand der unter Artikel 5 genannten Vorinformation bilden,
- authentische Interpretation der Verträge, zur Entschärfung von Konfliktsituationen,
- Anhörung gemäß Artikel 8,
- Einrichtung bilateraler Kommissionen gemäß Artikel 10.

## Art. 4 (Vorinformation)

---

(1) Die Verwaltung informiert die in Artikel 9 angeführten Gewerkschaftsvertretungen im Vorfeld durch die rechtzeitige Übermittlung von Unterlagen in Papierform oder auf elektronischem Datenträger, über die allgemeinen Kriterien und Modalitäten, die sie in den folgenden Bereichen anwenden will:

- a) Vergabe, Veränderung und Widerruf von Führungsaufträgen,
- b) Bedingungen, Voraussetzungen und Einschränkungen für die einvernehmliche Auflösung,
- c) Bewertung der Tätigkeit der Schuldirektoren/innen,
- d) Modalitäten der Zuweisung des Ergebnisgehalts,
- e) Weiter- und Fortbildungsprogramme für Schuldirektoren/innen,
- f) Maßnahmen der Chancengleichheit,
- g) Schutz im Bereich Hygiene, Arbeitsumfeld, Sicherheit und Prävention am Arbeitsplatz und Anwendung des GvD vom 19.9.1994, Nr. 626,
- h) Zusatzaufträge,
- i) Verwaltung der Maßnahmen der Sozialfürsorge zugunsten der Schuldirektoren/innen,
- j) Bestand und Änderung der Stellenpläne,
- k) Kriterien und Modalitäten der Zuweisung der Amtsführungen.

## Art. 5 (Vereinbarung im Anschluss an die Vorinformation)

---

(1) Mit Bezug auf die im Artikel 4 Buchstaben b), c), d), e), f), h) und i) vorgesehenen Bereiche, können die unter Artikel 9 genannten Gewerkschaftsvertretungen durch einen schriftlichen Antrag das Vereinbarungsverfahren zur Überprüfung der genannten Themenbereiche einleiten.

(2) Das Vereinbarungsverfahren erfolgt in eigenen Treffen, die innerhalb des 10. Tages ab Empfangsdatum des Antrags beginnen. Während des Vereinbarungsverfahrens werden von der Verwaltung keine einseitigen Maßnahmen und von den Gewerkschaften keine Konfliktbehandlungen in die Wege geleitet.

(3) Das Vereinbarungsverfahren wird innerhalb von maximal 15 Tagen beendet. Über das Ergebnis wird ein Protokoll verfasst, aus dem die Positionen der Vertragspartner zu den entsprechenden Themen ersichtlich sind. Am Ende übernehmen die Vertragspartner wieder ihre jeweiligen Rollen und Verantwortungsbereiche.

## Art. 6 (Nachträgliche Information)

---

(1) Auf Antrag einer oder mehrerer der im Artikel 9 genannten Gewerkschaftsvertretungen liefert die Verwaltung angemessene Informationen über die Verwaltungsmaßnahmen und die übrigen Handlungen betreffend Themen, die vom vorliegenden Vertrag geregelt werden oder jedenfalls für die Arbeit der Schuldirektoren/innen relevant sind.

(2) Die Informationen werden in angemessenen Fristen und mit geeigneten Modalitäten sowie unter Beachtung des Bedürfnisses nach Kontinuität der Verwaltungstätigkeit übermittelt.

## Art. 7 (Institute der Gewerkschaftsbeteiligung)

---

(1) Um den Austausch auf allen Ebenen der Gewerkschaftsbeziehungen transparent zu gestalten, werden die Gewerkschaften sowohl im

## **Art. 8 (Anhörung)**

---

(1) Die Anhörung der unter Artikel 9 angeführten Gewerkschaften vor der Durchführung interner organisatorischer Maßnahmen, die sich erheblich auf das Arbeitsverhältnis auswirken, ist freiwillig. Dagegen ist sie bei den unter Buchstaben g) und j) des Artikels 4 angeführten Themenbereichen verpflichtend.

## **Art. 9 (Zusammensetzung der Delegationen für die Verhandlungen)**

---

(1) Die Delegation der öffentlichen Verwaltung für die Verhandlungen wird von der Landesregierung ernannt.

(2) Die Delegation der Gewerkschaften für die Kollektivverhandlungen auf Landesebene besteht aus den repräsentativen Gewerkschaften für das Personal laut Artikel 1. Für die Kollektivverhandlungen auf Landesebene werden jene Gewerkschaftsorganisationen als repräsentativ erachtet, die, auch im Falle von gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen, eine Anzahl von Eingeschriebenen von nicht weniger als fünf Prozent des gesamten Personals laut Artikel 1 aufweisen.

(3) Zu Beginn der Verhandlungen vereinbaren die Vertragsparteien die zahlenmäßige Zusammensetzung der Delegationen.

## **Art. 10 (Andere Formen der Beteiligung)**

---

(1) Um eine bessere Beteiligung der Schuldirektoren/innen an der Schulverwaltung zu gewährleisten, können - auf Antrag und ohne zusätzliche Ausgaben - bilaterale Kommissionen bzw. Beobachtungsstellen zur Vertiefung spezifischer Probleme eingerichtet werden, die insbesondere die Arbeitsgestaltung in Bezug auf eine Neuorganisation der einzelnen Schulen, die Evaluation, das Umfeld, die Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Weiterbildungstätigkeiten zum Gegenstand haben. Die Aufgabe dieser Einrichtungen, einschließlich des Komitees für Chancengleichheit für den in seine Zuständigkeit fallenden Teil, besteht in der Sammlung von Daten zu den genannten Themenbereichen und in der Ausarbeitung entsprechender Vorschläge. Die Zusammensetzung genannter Einrichtungen, die keine Verhandlungsfunktion haben, ist in der Regel paritätisch und muss eine angemessene Frauenvertretung vorsehen.

## **Art. 11 (Authentische Auslegung der Verträge)**

---

(1) Bei Auftreten von Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Vertragsauslegung treten die Unterzeichner innerhalb von 30 Tagen nach dem unter Absatz 2 angeführten Antrag zusammentreten, um die Bedeutung der umstrittenen Vertragsklausel einvernehmlich festzulegen.

(2) Zu dem unter Absatz 1 angeführten Zweck übermittelt der interessierte Vertragspartner dem anderen einen schriftlichen Antrag per Einschreiben. Der Antrag muss eine zusammenfassende Beschreibung der Tatsachen und rechtlichen Elemente, auf denen er beruht, beinhalten und sich jedenfalls auf allgemein relevante Auslegungs- und Anwendungsprobleme beziehen.

(3) Die eventuell getroffene Vereinbarung ersetzt die umstrittene Klausel rückwirkend auf das Datum des Inkrafttretens des Landeskollektivvertrags.

## **Art. 12 (Gewerkschaftsbeiträge)**

---

(1) Die Schuldirektoren/innen können der Gewerkschaft ihrer Wahl eine Vollmacht für den Abzug eines monatlichen Gewerkschaftsbeitrags von ihrem Gehalt in der von den zuständigen Satzungsorganen festgelegten Höhe erteilen. Die Vollmacht wird schriftlich ausgestellt und vom/von der Schuldirektor/in oder von der Gewerkschaft an die Verwaltung weitergeleitet.

(2) Die Vollmacht gilt ab dem ersten Tag des Folgemonats nach dem Datum, an dem sie erteilt wurde.

(3) Der/Die Schuldirektor/in kann die gemäß Absatz 1 erteilte Vollmacht jederzeit widerrufen, indem er der Landesverwaltung und der betroffenen Gewerkschaft eine entsprechende Mitteilung übermittelt. Der Widerruf gilt ab dem ersten Tag des Folgemonats nach seiner Übermittlung.

(4) Die Landesverwaltung muss die Abzüge von den Gehältern der Schuldirektoren/innen aufgrund der erhaltenen Vollmachten tätigen und monatlich gemäß den mit der Verwaltung vereinbarten Modalitäten an die betroffenen Gewerkschaften zahlen.

(5) Die Verwaltung muss gegenüber Dritten die Namen der Vollmachtgeber/innen und die an die Gewerkschaften gezahlten Beiträge vertraulich behandeln.

## Titel III Arbeitsverhältnis

---

### Art. 13 (Der Führungsauftrag)

---

(1) Der/Die Schuldirektor/in wird von der Verwaltung zur Durchführung der in Absatz 2 des Artikels 1 angegebenen Aufgaben auf unbefristete Zeit eingestellt. Nach der Durchführung des von den geltenden Gesetzesbestimmungen vorgesehenen Auswahlverfahrens wird zu diesem Zweck ein Auftrag erteilt, der durch die Bestimmungen des nachfolgenden Absatzes 4 geregelt wird.

(2) Der genannte Auftrag wird gemäß den Gesetzesbestimmungen und den vorliegenden Vertragsbestimmungen abgefasst.

(3) Der Auftrag wird in schriftlicher Form erteilt. Darin werden die wesentlichen Elemente des Arbeitsverhältnisses und die Inhalte präzisiert. Im Einzelnen:

- a) Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- b) Dienstrang,
- c) Dauer der Probezeit,
- d) Ort der Erstzuweisung,
- e) mögliche Ursachen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

(4) Das Arbeitsverhältnis wird von den jeweils geltenden Kollektivverträgen geregelt, welche zum Zeitpunkt der Unterzeichnung gelten; dies gilt auch für die Ursachen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und für die vorgesehenen Kündigungsfristen. In jedem Fall bildet die Annullierung des Aufnahmeverfahrens, auf dessen Grundlage das Arbeitsverhältnis entstanden ist, einen Auflösungsgrund ohne Pflicht zur Einhaltung einer Kündigungsfrist.

(5) Unbeschadet der Bestimmungen gemäß Artikel 42 erfolgt die Gliederung der Führungsaufgaben und der damit zusammenhängenden Verantwortungsbereiche, im Hinblick auf das Funktions- und Ergebnisgehalt der Schuldirektoren/innen, durch das zuständige Schulamt aufgrund folgender Allgemeinkriterien:

- a) Größe, Komplexität in der Führungsaufgabe sowie strukturelle und funktionelle Gliederung der Schule,
- b) mit dem Auftrag verbundene Verantwortung,
- c) eventuelle besondere Voraussetzungen für die Durchführung der jeweiligen Tätigkeiten,
- d) sozioökonomischer und territorialer Kontext der Schule.

### Art. 14 (Die Weiterbildung der Schuldirektoren/innen)

---

(1) Im Rahmen der Reform der Öffentlichen Verwaltung in Richtung Modernisierung und Steigerung der Effektivität und Effizienz der Dienste für den/die Bürger/innen ist die Weiterbildung ein entscheidender Erfolgsfaktor und ein wesentliches strategisches Mittel für die öffentlichen Einrichtungen.

(2) Mit Bezug auf die unter Absatz 1 vorausgeschickten Bemerkungen betrachtet die Verwaltung die Weiter- und Fortbildung der Schuldirektoren/innen als einen ständigen Prozess, der die kontinuierliche Anpassung der Führungsfähigkeiten an den kulturellen, technologischen und organisatorischen Bezugskontext gewährleistet und die Konsolidierung einer ergebnis- und innovationsorientierten Führungskultur fördert.

(3) Die Weiterbildungsangebote haben, je nach Ziel, sowohl rollenspezifische Inhalte zur Unterstützung der Mobilität und der Rotation, als auch entwicklungsbezogene Inhalte zur Förderung der Eingliederung in schwierigere Führungspositionen bzw. in Führungspositionen, die im Zuge der Umwandlungsprozesse entstanden sind.

(4) Die Fortbildung und ständige Weiterbildung gehören zum Berufsbild des/der Schuldirektors/in und sollen sich an den europäischen und internationalen Entwicklungen orientieren. In diesem kulturellen und beruflichen Bezugsrahmen dienen die Weiterbildungsangebote insbesondere zur Förderung und Entwicklung der für jeden/e Schuldirektor/in erforderlichen Kompetenzen im Hinblick auf die ihm/ihr übertragene Verantwortung.

(5) Die Landesverwaltung legt jährlich die Höhe der für Fort- und Weiterbildungsprogramme der Schuldirektoren/innen vorgesehenen Ressourcen fest.

(6) Die Maßnahmen zur Weiterbildung für Schuldirektoren/innen werden von der Schulverwaltung entsprechend den eigenen strategischen und Entwicklungsleitlinien definiert. Die Weiterbildungsangebote werden von der Verwaltung oder anderen Körperschaften, von der Universität, von öffentlichen Einrichtungen bzw. von in diesem Bereich spezialisierten Privatagenturen und Berufsverbänden, auch im Einvernehmen miteinander, umgesetzt. Die Weiterbildungstätigkeit muss insbesondere darauf abzielen, das innovative Handeln der Schuldirektoren/innen und ihre Eignung zur Förderung und Unterstützung von Maßnahmen zur Verbesserung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit öffentlicher Einrichtungen zu verstärken.

(7) Die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten im Rahmen spezifischer - auch individueller - Kursveranstaltungen, wird vom/von der zuständigen Schulleiter/in mit den betroffenen Schuldirektoren/innen vereinbart und gilt in jeder Hinsicht als Dienstzeit.

(8) Der/Die Schuldirektor/in kann außerdem ohne Kosten für die Verwaltung an Weiter- und Fortbildungsangeboten teilnehmen, die jedenfalls im Einklang mit den in den vorangegangenen Absätzen enthaltenen Zielen sind. Zu diesem Zweck kann dem/der Schuldirektor/in ein unbezahlter Wartestand aus Studiengründen mit einer Höchstdauer von drei Monaten im Laufe eines Jahres gewährt werden.

(9) Wenn die Verwaltung die effektive Verbindung der vom/von der Schuldirektor/in gemäß Absatz 7 besuchten Weiter- bzw. Fortbildungsangebote mit seiner/ihrer Diensttätigkeit und seinem/ihrer Auftrag anerkennt, übernimmt sie die gesamten belegten Ausgaben.

(10) Unbeschadet der Bestimmungen laut Absatz 9, finden für die Schuldirektoren/innen die zusätzlichen Begünstigungen im Bereich der Fortbildung Anwendung, die für die Führungskräfte des Landes vorgesehen sind.

## Art. 15 (Probezeit)

---

(1) Der/Die Schuldirektor/in leistet bei der Gründung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine Probezeit, die sich über ein ganzes Schuljahr erstreckt und in deren Lauf er/sie mindestens sechs Monate lang tatsächlich Dienst verrichten muss; zum Zwecke der Berechnung der Dauer werden nur die Zeitabschnitte der tatsächlichen Diensterbringung berücksichtigt.

(2) Bei Krankheit und in den anderen ausdrücklich vorgesehenen Fällen gemäß dem Einheitstext vom 16.4.1994, Nr. 297, sowie gemäß den laut Artikel 72 des GvD Nr. 165/2001 anwendbaren Gesetzen oder Verordnungen (Parlaments- oder Verwaltungsmandat, Gewerkschaftsbefreiungen usw.) und in den kollektivvertraglich vorgesehenen Fällen wird die Probezeit unterbrochen. Bei Krankheit hat der/die Schuldirektor/in Anspruch auf Erhaltung des Arbeitsplatzes für eine Höchstdauer von 18 Monaten, nach deren Ablauf das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann. Im Falle von Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit wird der Artikel 18 angewandt.

## Art. 16 (Arbeitsverpflichtung)

---

(1) Aufgrund der umfassenden Verantwortung für die Ergebnisse organisieren die Schuldirektoren/innen selbständig die Zeiten und Modalitäten ihrer Tätigkeit und passen diese flexibel den Erfordernissen der Schule an. Während der didaktischen Tätigkeit wird eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von wenigstens 38 Stunden gewährleistet. Die Verteilung der Arbeitszeit wird zwischen dem/der Schulleiter/in und der Führungskraft im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung festgelegt und dem Personal der Schule zur Kenntnis gebracht.

(2) Wenn bei außerordentlichen Bedürfnissen eine Unterbrechung oder Reduzierung der täglich oder wöchentlich bzw. aufgrund von Feiertagen zustehenden Ruhezeit erforderlich ist, muss dem/der Schuldirektor/in jedenfalls der Ausgleich der aus Dienstgründen nicht genossenen Ruhezeit garantiert werden, sobald die außerordentlichen Bedürfnisse nicht mehr gegeben sind.

## Art. 17 (Elternzeiten, Urlaube, Wartestände und andere Absenzen)

---

(1) Für die Elternzeiten, Urlaube, Wartestände und die übrigen Absenzen kommen die geltenden Bestimmungen des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal zur Anwendung, mit Ausnahme des Bildungsurlaubes sowie der anderen Formen der Flexibilisierung und Reduzierung der Arbeitszeit.

(2) Die günstigeren Bestimmungen des Urlaubsrechtes gemäß Absatz 1 gelten nur für den Zeitraum der Dienstleistung in der Provinz Bozen. Aufrecht bleibt die Anwendung der im GSKV enthaltenen ungünstigeren Bestimmungen bei einer allfälligen Versetzung des Personals an Schulen des restlichen Staatsgebietes.

(3) Falls die ungünstigeren Bestimmungen angewandt werden, wird die juristische und ökonomische Position des versetzten Personals jedenfalls jener Position gleichgestellt, die sich auf den letzten Tag der Abwesenheit gemäß Absatz 1 bezieht und aufgrund des GSKV zusteht.

## Art. 18 (Arbeitsunfälle und berufsbedingte Krankheiten)

---

(1) Im Falle von Abwesenheit aufgrund vorübergehender Invalidität wegen eines Arbeitsunfalls hat der/die Schuldirektor/in bis zur klinischen Genesung Anspruch auf Erhaltung des Arbeitsplatzes. Für die ganze Zeitspanne steht dem/der Schuldirektor/in die gesamte Entlohnung einschließlich des Funktionsgehalts zu.

(2) Außerhalb der im Absatz 1 vorgesehenen Fälle steht dem/der Schuldirektor/in, sofern die Abwesenheit durch eine dienstlich verursachte und als solche anerkannte Krankheit bedingt wird, bis zur klinischen Genesung die gesamte Entlohnung einschließlich des Funktionsgehalts zu.

(3) Nach Ablauf der Höchstdauer der Beibehaltung des Arbeitsplatzes werden die Bestimmungen des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal zu den Abwesenheiten wegen Krankheit angewandt. Wenn die Verwaltung beschließt, das Arbeitsverhältnis nicht aufzulösen, steht dem/der Schuldirektor/in für die restliche Abwesenheitszeit keine Vergütung mehr zu.

(4) Das Verfahren zur Anerkennung der dienstlichen Ursache einer Krankheit im Hinblick auf die Zahlung der angemessenen Entschädigung und auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Falle bleibender Arbeitsunfähigkeit wird von den geltenden Bestimmungen geregelt.

## Art. 19 (Erteilung des Führungsauftrags)

---

(1) Alle Schuldirektoren/innen haben Anspruch auf einen Auftrag. Die Führungsaufträge werden auf befristete Zeit erteilt; die Vergabe und der Wechsel der Aufträge erfolgt mit Bezug auf die von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Auftragsarten auf der Grundlage folgender Allgemeinkriterien:

- Eigenschaften und Komplexität der zu führenden Schulen bzw., für die bei der Landesverwaltung, bei Körperschaften des Landes oder bei Universitäten verwendeten Schuldirektoren/innen, der Programme und der zu erreichenden Ziele,
- Eignungen, Fähigkeiten und Berufserfahrung des/der einzelnen Schuldirektors/in,
- erzielte Ergebnisse auch mit Bezug auf die vorher vorgegebenen Programme und Ziele und auf die vom/von der Schuldirektor/in bereits ausgeübten organisatorischen Aufgaben,
- Rotation der Aufträge, mit dem Ziel, den effizientesten und effektivsten Einsatz der Ressourcen im Hinblick auf die Veränderungen und die Reorganisation der Ämterstrukturen zu gewährleisten und die Berufskompetenz der Schuldirektoren/innen zu fördern.

(2) Der Auftrag muss die Art, den Gegenstand, die durchzuführenden Programme, die Zielvorgaben, die Umsetzungszeit, die verfügbaren menschlichen, finanziellen und materiellen Ressourcen und die Dauer des Auftrags entweder direkt oder mittels Verweis auf die vom/von der Vorgesetzten erlassenen Leitlinien festlegen. Dem Auftrag folgt ein individueller Vertrag, mit welchem die entsprechende Gesamtbesoldung festgelegt wird.

(3) Der Auftrag hat eine Dauer von mindestens zwei und höchstens fünf Jahren und kann, auch aus schulischen Bedürfnissen, erneuert werden. In Ausnahmefällen kann der Auftrag oder die Erneuerung eine Dauer von weniger als zwei Jahren haben, wenn die Führungskraft vor dem Ablauf der zwei Jahre in den Ruhestand tritt; in den vom Artikel 6 Absätze 1 und 2 des DPR Nr. 150/1999 vorgesehenen Fällen (Studien-, Forschungs-, Inspektionsaufträge usw.) ist die Dauer unmittelbar vom Arbeitsprogramm und vom zugewiesenen Ziel abhängig.

Unbeschadet davon, besteht in den vom Artikel 20 vorgesehenen Fällen die Möglichkeit eines gegenüber dem Ablauf des Auftrages vorgezogenen Widerrufs.

Der Auftrag wird im Falle einer voraussichtlichen Dienstbeendigung des/der Schuldirektors/in innerhalb der zwei Folgejahre nach dem Ende des vorhergehenden Auftrags erneuert.

(4) Die zuständigen Schulamtsleiter/innen führen aufgrund der gemäß Artikel 23 angeführten Verfahren innerhalb von drei Monaten vor dem natürlichen Ablauf des Auftrages eine Gesamtbewertung des durchgeführten Auftrags durch. Wenn der vorherige Auftrag gemäß Absatz 2 der genannten Allgemeinkriterien nicht bestätigt wird und keine ausdrückliche negative Bewertung im Sinne des genannten Artikels 23 vorliegt, müssen die Schulamtsleiter/innen dem/der Schuldirektor/in einen in der Regel gleichwertigen Auftrag zuweisen.

(5) Wenn im Zuge der Umstrukturierung und Reorganisation eine Änderung oder Aufhebung des ausgeübten Führungsauftrags erfolgt, wird ein neuer Auftrag erteilt, in dem die Präferenzen des/der betroffenen Schuldirektors/in so weit wie möglich berücksichtigt werden.

(6) Unter Berücksichtigung der Befugnis des zuständigen Schulamtes, die Führungsstellen und die entsprechenden Aufträge periodisch im Hinblick auf die strukturellen Reorganisationsprozesse sowie auf die Programme zur Steigerung der Effektivität und Effizienz der Dienste zu überprüfen, wird für alle Auftragsarten der Schuldirektoren/innen der Artikel 2103 des Bürgerlichen Gesetzbuches nicht angewandt.

(7) Der Führungsauftrag wird vom/von der zuständigen Schulamtsleiter/in den Schuldirektoren/innen im Rahmen der jeweiligen Landesstellenpläne für Schuldirektoren/innen erteilt. Im Falle der Verwendung der Schuldirektoren/innen bei der Landesverwaltung, den Körperschaften des Landes oder den Universitäten wird der Auftrag von den entsprechenden Organen erteilt.

(8) Die allgemeinen Kriterien für die Vergabe, die Änderung oder den Widerruf von Führungsaufträgen werden gemäß dem vorhergehenden Artikel 4 im Voraus mitgeteilt; außerdem muss das zuständige Schulamt die Bekanntmachung und laufende Aktualisierung der erteilten Aufträge und freien Stellen im Führungsrang gewährleisten, um die Interessierten in die Lage zu versetzen, eventuelle Gesuche für den Zugang zu den genannten freien Führungsstellen einzureichen.



Beschluss Nr. 2180 vom 23.06.2008 - Vergabe von Führungs- und Direktionsaufträgen zur Besetzung von Direktionen der Schulen staatlicher Art

## **Art. 20 (Änderung der Aufträge und berufliche Mobilität)**

---

(1) Die Änderung der Aufträge der Schuldirektoren/innen ist ab dem 1. September eines jeden Schuljahres wirksam.

(2) Ab dem folgenden Schuljahr kann - auf Antrag des/der Schuldirektors/in, der/die die Probezeit bestanden hat - der Auftrag verändert und auf einen Sitz und/oder eine Schule verlegt werden, die sich von seinem/ihrem Dienstsitz unterscheidet; dies gilt auch, wenn noch kein Auftrag erteilt wurde. Jedenfalls kann die Auftragsänderung ausschließlich aufgrund der gemäß Artikel 19 des GvD Nr. 165/2001 und Artikel 19 Absatz 1 des vorliegenden Vertrags angeführten Kriterien erfolgen.

(3) 20% der insgesamt für jeden Bereich (Grundstufe; Oberstufe) verfügbaren Stellen werden für die berufliche Mobilität vorbehalten. 10% der insgesamt verfügbaren Stellen werden für die externe Mobilität vorbehalten.

(4) Der/Die Schuldirektor/in, der/die die Auftragsänderung gemäß Absatz 3 durch Versetzung in einen der beantragten Stellen bzw. Schulen erhalten hat, darf in den nächsten drei Schuljahren keine derartigen Anträge mehr einreichen.

(5) In besonders dringenden Fällen und bei familiären Bedürfnissen ist im Einvernehmen mit den Gewerkschaften ausnahmsweise die Mobilität auf freien Stellen zulässig, die - falls sie gewährt wird - für fünf Jahre nicht wiederholbar ist.

(6) Die Schuldirektoren/innen, deren Arbeitsverhältnis durch den vorliegenden Vertrag geregelt wird, können Aufträge bei unterschiedlichen Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen erhalten, auch um den Erwerb und die Entwicklung der Berufserfahrungen zu ermöglichen.

## **Art. 21 (Widerruf des Führungsauftrags)**

---

(1) Nach Abschaffung einer Führungsstelle kann die Verwaltung den Führungsauftrag des/der Schuldirektors/in vor dem Ablauf gemäß den im Artikel 19 angeführten Modalitäten widerrufen und ihm/ihr einen anderen erteilen.

(2) Die Verwaltung kann dem/der Schuldirektor/in den Auftrag vor dem Ablauf aufgrund einer negativen Bewertung gemäß den Bestimmungen von Artikel 21 des GvD Nr. 165/2001, so wie mit Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 15. Juli 2002, Nr. 145, abgeändert, über die Führungsverantwortung widerrufen.

(3) Wenn der Auftrag infolge einer negativen Bewertung widerrufen wird, kommt der Absatz 9 des Artikels 23 zur Anwendung.

## **Art. 22 (Zusatzaufträge)**

---

(1) Die Schulverwaltung kann aufgrund der geltenden Bestimmungen die folgenden Aufträge zuweisen, die der/die Schuldirektor/in annehmen muss:

a) Vorsitz von Kommissionen für Abschlussprüfungen der Oberschulen,

- b) Vorsitz von Kommissionen für Abschlussprüfungen der Mittelschule,
- c) Amtsführung einer anderen Schule zusätzlich zu der mittels Führungsauftrags anvertrauten,
- d) Vorsitz von Kommissionen oder Unterkommissionen bei Wettbewerben für Lehrstühle,
- e) Leitung und/oder Unterricht bei Weiter- und Fortbildungskursen für das Schulpersonal,
- f) Funktion des/der Kommissars/in in Vertretung der Regierung.

(2) Die Aufträge laut Absatz 1 sowie alle anderen von der Schulverwaltung erteilten Aufträge werden aufgrund der von der Landesregierung nach Anhören der Gewerkschaften festgelegten Beträge vergütet. [2](#)

(3) Andere Aufträge, die von den Schuldirektoren/innen eventuell übernommen werden, sind vom/von der zuständigen Schulamtsleiter/in im Vorhinein zu genehmigen.

(4) Unbeschadet der Bestimmungen der Absätze 1, 2 und 3 umfasst die wirtschaftliche Behandlung alle Funktionen und Aufgaben, die den Schuldirektoren/innen zugewiesen werden. Sie umfasst auch jeden Auftrag, der ihnen aufgrund ihres Amtes oder von der Verwaltung, bei der sie Dienst leisten, oder aufgrund einer Namhaftmachung erteilt wird.



Beschluss vom 19. April 2016, Nr. 421 - Vergütung für Zusatzaufträge durch die Landesverwaltung an Schulführungskräfte Schulen staatlicher Art - (Artikel 22 des Landeskollektivvertrages vom 16.05.2003 abgeändert durch Landeskollektivvertrag vom 08.10.2007) - Ausdehnung - Anwendung des BLR 864 vom 17.03.2008



Beschluss Nr. 864 vom 17.03.2008 - Schulführungskräfte - Vergütung für Zusatzaufträge laut Artikel 22 des Landeskollektivvertrages vom 16.05.2003, abgeändert durch Landeskollektivvertrag vom 08.10.2007

2) Absatz 2 wurde ersetzt durch Art. 10 des Landeskollektivvertrages vom 8. Oktober 2007.

## Art. 23 (Ergebnisprüfung und Bewertung)

---

(1) Die Schuldirektoren/innen haften für die Ergebnisse unter Berücksichtigung der ihnen im Rahmen ihres Amtes zugewiesenen Befugnisse.

(2) Die Verwaltung hält aufgrund der geltenden Bestimmungen, Mechanismen und Vorgangsweisen für die Überwachung und Bewertung der Kosten, Leistungen und Ergebnisse der Tätigkeiten der Schuldirektoren/innen mit Bezug auf die vorgegebenen Programme und Ziele und im Verhältnis zu den tatsächlich verfügbaren menschlichen, finanziellen und materiellen Ressourcen fest. Hierbei bezieht sie sich so weit wie möglich auf objektive Daten.

(3) Die Bewertung der Leistungen, der organisatorischen Kompetenzen der Schuldirektoren/innen und des Erreichens der Zielvorgaben erfolgt gemäß den unter Absatz 2 festgelegten Verfahren und Garantien sowie auf der Grundlage der Ergebnisse der Verwaltungskontrolle.

(4) Die Verwaltung legt im Voraus die allgemeinen Kriterien für die Bewertung der Leistung, der organisatorischen Kompetenzen der Schuldirektoren/innen sowie der entsprechenden Verwaltungsergebnisse fest, wobei auch der konkrete Schulalltag zu berücksichtigen ist. Diese Kriterien müssen die Wechselbeziehung zwischen den erteilten Leitlinien, den Zielvorgaben und den für Schuldirektoren/innen tatsächlich verfügbaren menschlichen, finanziellen und materiellen Ressourcen ausdrücklich berücksichtigen und bilden den Gegenstand einer Vorinformation, der auf Anfrage eine Vereinbarung folgen muss. Die Bewertungskriterien müssen jedenfalls die Besonderheit der jeweiligen Schule in ihrem territorialen und sozialen Kontext, die Ziele und Zwecke des Schulprogramms und die Befugnis der Führungskraft, die Bedingungen für die Ausübung der Lehrfreiheit und für die konkrete Umsetzung des Rechts auf Lernen zu gewährleisten, berücksichtigen.

(5) Die Bewertungskriterien werden den Schuldirektoren/innen vor Beginn der jeweiligen Bezugszeiträume mitgeteilt, auch um eine kontinuierliche Selbstbewertung zu ermöglichen.

(6) Bei der Festlegung genannter Kriterien müssen die Elemente und alle Gesichtspunkte, auf die sich die Bewertung bezieht, angegeben werden. Bei der Bewertung stehen die konkreten Inhalte der komplexen Führungsaufgaben im Vordergrund, während die rein bürokratische Abwicklung von Verfahren zweitrangig ist.

(7) Die Verfahren und Grundsätze zur Bewertung der Schuldirektoren/innen gemäß dem GvD Nr. 286/1999 und insbesondere die Bestimmungen von Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe e) gelten für alle im GvD Nr. 165/2001 vorgesehenen Arten von Führungsverantwortung.

(8) Der gegenüber dem natürlichen Ablauf vorgezogene Widerruf kann nur bei Vorliegen organisatorischer und verwaltungstechnischer Ursachen oder aufgrund der Feststellung negativer Führungsergebnisse oder der Nichtbeachtung der erteilten Anweisungen erfolgen.

(9) Vor der endgültigen Formalisierung einer nicht positiven Bewertung holt der/die zuständige Schulleiter/in im Streitverfahren die Gegenstellungnahme des/der betroffenen Schuldirektors/in ein. Innerhalb der 15 Folgetage trifft die Verwaltung die ihr zustehenden Entscheidungen.

(10) Der Widerruf des Auftrags bewirkt, dass für die ersten sechs Monate nach dem Widerruf der Funktionsgehalt im Ausmaß des zugewiesenen Koeffizienten unverändert bleibt. Für das darauffolgende Halbjahr wird der Betrag des Funktionsgehalts um 50% reduziert. Nach Ablauf des zweiten Halbjahrs und wenn der/die Schuldirektor/in sich zweimal geweigert hat, vorgeschlagene Führungsaufträge zu übernehmen, ist kein Funktionsgehalt geschuldet.

(11) Wenn bereits vor Ablauf der jährlichen Fälligkeit die Gefahr eines negativen Führungsergebnisses besteht, kann die Bewertung vorverlegt werden.

(12) Das Ergebnis der periodischen Bewertung, die mit Bezug auf das Schuljahr erfolgt, wird in die persönlichen Akte der betroffenen Schuldirektoren/innen eingefügt. Dieses Ergebnis wird bei der Entscheidung über die Zuweisung weiterer Aufträge berücksichtigt.

(13) Die Bewertung wird in erster Instanz von einer vom/von der zuständigen Schulleiter/in dazu beauftragten Führungskraft der Schulverwaltung gemäß Artikel 1 Absatz 2 des GvD Nr. 286/1999 durchgeführt. Die Bewertung der Schuldirektoren/innen muss gemäß den Grundsätzen der Transparenz und Öffentlichkeit der Kriterien durchgeführt werden. Ebenfalls muss die Beteiligung der zu bewertenden Person am Bewertungsverfahren gewährleistet werden. Die Bewertung muss in einem im vorhinein festgelegten angemessenen Zeitrahmen stattfinden.

(14) Wenn diese Führungskraft mit Bezug auf die oben angeführten allgemeinen Kriterien Elemente feststellt, die eine insgesamt nicht positive Bewertung bedingen könnten, muss sie gemeinsam mit zwei vom/von der zuständigen Schulleiter/in ernannten Experten/innen die weiteren Untersuchungen und Vertiefungen der bereits durchgeführten Ermittlungen vornehmen. Von diesen Experten/innen muss einer/e besondere Erfahrung im organisatorischen Bereich und in der Personalführung der öffentlichen Verwaltung aufweisen, der/die andere besondere Erfahrung im Bereich der Weiterbildung; mindestens einer/e von diesen beiden muss der öffentlichen Verwaltung angehören.

(15) Die Person, die die Bewertung in erster Instanz durchführt und, falls vorgesehen, die beiden Experten/innen, müssen mit der Schule mindestens einmal Kontakt aufnehmen, um einschlägige direkte Informationen und Kenntnisse über die bewertete Person und den Bezugskontext zu erlangen.

(16) Die Abschlussbewertung wird vom/von der zuständigen Schulleiter/in unter Berücksichtigung der in erster Instanz durchgeführten Bewertung formuliert. Eine Abschlussbewertung, die von der in erster Instanz durchgeführten deutlich abweicht, muss entsprechend und klar begründet werden.

(17) Die Bewertung von Schuldirektoren/innen, die in einer abkommandierten Stelle oder in einer gleichgestellten Position sind, erfolgt aufgrund der Bewertungssysteme jener Einrichtungen oder Verwaltungen, in denen sie ihren Dienst leisten.

(18) Gegen die Ergebnisse der Abschlussbewertung kann ein Schlichtungsverfahren gemäß Artikel 30 des vorliegenden Landeskollektivvertrags aufgenommen werden.

(19) Die im vorliegenden Artikel angeführte Bewertung beginnt ab dem Schuljahr 2003/2004.

(20) Für die Schuljahre 2000-2001, 2001-2002 und 2002-2003 erfolgt die Bewertung der Schuldirektoren/innen aufgrund der Erledigung der institutionellen Aufgaben und der Führungsaufgaben.

(21) Das im vorliegenden Artikel angeführte Bewertungssystem der Schuldirektoren/innen wird einer jährlichen Überprüfung unterzogen.

## **Art. 24 (Ursachen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses)**

---

(1) Das unbefristete Arbeitsverhältnis erlischt nach bestandener Probezeit außer im Falle der Auflösung aus Krankheitsgründen in folgenden Fällen:

- a) bei Beendigung aufgrund der Erreichung des von den anwendbaren Bestimmungen der Verwaltung vorgesehenen Höchstalters,
- b) bei einvernehmlicher Auflösung,
- c) bei Rücktritt der Führungskraft,

d) bei Rücktritt der Verwaltung.

## **Art. 25 (Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Pflichten der Vertragspartner)**

---

(1) Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichung des Höchstalters erfolgt automatisch bei Eintreten der vorgesehenen Bedingung und wird ab dem 1. September nach der Erreichung des 65. Lebensjahres oder des 40. effektiven Dienstjahres wirksam. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird von der Verwaltung jedenfalls schriftlich mitgeteilt. Im Falle der Erreichung des Höchstalters löst die Verwaltung das Arbeitsverhältnis ohne vorherige Mitteilung auf, wenn der/die Schuldirektor/in nicht mindestens drei Monate vorher einen Antrag zur Fortsetzung der Dienste einreicht.

(2) Im Falle eines Rücktritts des/der Schuldirektors/in muss dieser/e der Verwaltung ein entsprechendes Schreiben übermitteln und die Kündigungsfrist einhalten.

(3) Das Arbeitsverhältnis wird ohne Anspruch auf irgendwelche Ersatzzahlung für die Kündigungsfrist aufgelöst, wenn der/die Schuldirektor/in - außer bei nachweislicher Verhinderung - 15 Tage nach Ablauf des Sonderurlaubs den Dienst nicht wieder antritt.

(4) Bei nicht positiver Bewertung der Probezeit hat der/die Schuldirektor/in das Recht gemäß den Modalitäten von Artikel 515 des GvD Nr. 297/1994 wieder seiner/ihrer ursprünglichen Stammrolle zugewiesen zu werden.

## **Art. 26 (Einvernehmliche Auflösung)**

---

(1) Die Verwaltung oder der/die Schuldirektor/in können der anderen Partei die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorschlagen.

(2) Die Allgemeinkriterien über die Bedingungen, Voraussetzungen und Einschränkungen der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf die Bedürfnisse der Verwaltung werden im Zuge der Vereinbarung gemäß Artikel 5 festgelegt.

## **Art. 27 (Rücktritt der Verwaltung)**

---

(1) Im Falle des Rücktritts der Verwaltung muss diese dem/der Betroffenen eine entsprechende Mitteilung senden, in der die Gründe dargelegt werden. Mit Ausnahme der unter Absatz 2 angeführten Fälle ist hierbei die Kündigungsfrist einzuhalten.

(2) Der Rücktritt aus triftigem Grund wird vom Artikel 2119 des Zivilgesetzbuches geregelt. Als triftige Rücktrittsursachen gelten Tatsachen und Verhalten auch außerhalb der Arbeitsleistung, die derart schwerwiegend sind, dass sie selbst eine provisorische Fortführung des Arbeitsverhältnisses verhindern.

(3) In den in Absatz 1 und 2 angeführten Fällen übermittelt die Verwaltung vor der Formalisierung des Rücktritts dem/der Schuldirektor/in eine schriftliche Beanstandung und lädt ihn/sie zu einer nicht vor fünf Tagen ab dem Empfang der Beanstandung anberaumten Sitzung zur Anhörung seiner Verteidigung ein. Der/Die Schuldirektor/in darf hierbei den Beistand eines/einer Vertreters/in der Gewerkschaft, der er/sie angehört oder das Mandat erteilt, oder eines/einer Rechtsanwalts/wältin seines/ihrer Vertrauens beanspruchen. In besonders schwerwiegenden Fällen kann die Verwaltung, wenn sie dies für notwendig hält, gleichzeitig mit der Beanstandung den/die Schuldirektor/in für maximal 30 Tage vom Dienst suspendieren. Die Zeitspanne der Suspendierung wird mit der vorgesehenen Gesamtbesoldung entlohnt und für das Dienstalter voll berücksichtigt.

(4) Gegen die unter Absatz 1 angeführten Maßnahmen und unbeschadet der Möglichkeit der Anrufung des zuständigen Gerichts, kann die Führungskraft auch die von Artikel 30 vorgesehenen Verfahren beantragen.

(5) Die Parteien vereinbaren die Anwendung und Wirkung der im vorliegenden Artikel enthaltenen Bestimmungen gemeinsam vorzunehmen, auch wenn diesbezügliche Änderungen der Gesetzesbestimmungen oder der Rechtsprechung eintreten sollten.

## **Art. 28 (Nichtigkeit der Entlassung)**

---

(1) Die Entlassung ist in allen Fällen nichtig, in denen dies gemäß dem Zivilgesetzbuch und den Gesetzen über die Arbeitsverhältnisse der Unternehmensleiter/innen so vorgesehen ist, und zwar:

a) wenn die Entlassung auf politische, religiöse, gewerkschaftliche Gründe oder auf die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht oder zu einer

Rasse zurückzuführen ist,

b) wenn die Entlassung ohne triftigen Grund während der vom Artikel 2110 des Zivilgesetzbuches vorgesehenen Unterbrechungszeiten erfolgt.

(2) In allen Fällen der diskriminierenden Entlassung, aufgrund der unter Buchstabe a) des Absatzes 1 angegebenen Ursachen wird der Artikel 18 des Gesetzes Nr. 300 aus dem Jahre 1970 angewandt.

## **Art. 29 (Auswirkungen des Strafverfahrens auf das Arbeitsverhältnis)**

---

(1) Die Beziehungen zwischen Strafverfahren und Disziplinarverfahren und die Auswirkung rechtskräftiger strafgerichtlicher Urteile auf das Arbeitsverhältnis werden vom Gesetz vom 27.3.2001, Nr. 97, geregelt. Die in den folgenden Absätzen enthaltenen Bestimmungen werden angewandt, wenn sie mit dem genannten Gesetz Nr. 97/2001 vereinbar sind.

(2) Der/Die Schuldirektor/in, dem/der ein Freiheitsentzug auferlegt wurde, ist obligatorisch vom Dienst suspendiert. Unbeschadet der Bestimmungen gemäß Absatz 3 wird die Suspendierung bei Beendigung des Freiheitsentzugs widerrufen.

(3) Der/Die Schuldirektor/in, zu dessen/deren Lasten aus besonders schwerwiegenden und direkt mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Sachverhalten ein Gerichtsverfahren aufgenommen wurde, kann - wenn ihm/ihr kein Freiheitsentzug auferlegt bzw. der Freiheitsentzug keine Wirkung mehr hat - bis zum rechtskräftigen Urteil vom Dienst mit Gehaltsentzug suspendiert werden. Zu diesem Zweck bedarf es im Vorfeld einer punktuellen und ausdrücklichen Bewertung - durch eine Gegenüberstellung der betroffenen öffentlichen Interessen und des Schutzbedürfnisses der beruflichen Würde des/der Schuldirektors/in - der negativen Auswirkungen seines/ihrer weiteren Verbleibs im Amt.

(4) Die im Sinne des vorliegenden Artikels verfügte Suspendierung behält, sofern sie nicht widerrufen wird, für nicht mehr als fünf Jahre ihre Gültigkeit. Nach Ablauf dieses Termins wird der/die Schuldirektor/in wieder zum Dienst zugelassen, unbeschadet des Rechts der Verwaltung gemäß den im Artikel 27 angeführten Verfahren zurückzutreten.

(5) Der/Die im Sinne des vorliegenden Artikels vom Dienst suspendierte Schuldirektor/in erhält eine Unterhaltsentschädigung in Höhe von 50% der gemäß Artikel 36 festgelegten Entlohnung sowie das Familiengeld falls zustehend.

(6) Im Falle eines rechtskräftigen Freispruchs setzt die Verwaltung den/die Schuldirektor/in wieder in derselben Funktion, die er/sie vor der Suspendierung hatte, bzw. in einer anderen gleichwertigen Funktion ein. Die dem/der Schuldirektor/in während der vorbeugenden Suspendierung als Unterhaltsentschädigung gezahlten Summen werden mit den Beträgen ausgeglichen, die der/die Schuldirektor/in in derselben Zeitspanne als Gehalt bezogen hätte, wenn er/sie im Dienst gewesen wäre.

## **Art. 30 (Schlichtung)**

---

(1) Für die Schlichtung findet die entsprechende Landesregelung Anwendung.

## **Art. 31 (Kündigungsfristen)**

---

(1) Außer im Falle der einvernehmlichen Auflösung, der automatischen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß Artikel 25 Absatz 1 und des Rücktritts wegen triftigem Grund, wird in den anderen vom vorliegenden Vertrag vorgesehenen Fällen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Kündigungsfrist oder mit Zahlung der Ersatzentschädigung der Kündigungsfrist die Frist von 8 Monaten festgelegt.

(2) Wird die Kündigung seitens des/der Schuldirektors/in eingereicht, beträgt die Frist drei Monate.

(3) Die Kündigungsfrist läuft ab dem ersten oder ab dem 16. Tag eines jeden Monats.

(4) Die Partei, die bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die gemäß Absatz 1 festgelegte Frist nicht beachtet, muss der anderen Partei eine Entschädigung zahlen, die der für die Zeitspanne der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist geschuldeten Entlohnung entspricht. Die Verwaltung ist befugt, von den eventuell dem/der Schuldirektor/in geschuldeten Beträgen eine Summe zurückzubehalten, welche der für die von ihm/ihr nicht eingehaltenen Kündigungsfrist zustehenden Entlohnung entspricht.

(5) Der Partei, die die Rücktrittsmittelung erhält, steht es frei, das Arbeitsverhältnis mit der Zustimmung der Gegenpartei vorzeitig sowohl zu Beginn als auch während der Kündigungsfrist aufzulösen.

(6) Während der Kündigungsfrist kann kein Urlaub gewährt werden. Deshalb werden noch nicht nichtgenossene Urlaubstage ausbezahlt.

(7) Die Kündigungsfrist wird zum Zwecke des Dienstalters in jeder Hinsicht berücksichtigt.

(8) Bei Ableben des/der Schuldirektors/in zahlt die Verwaltung den Anspruchsberechtigten die Ersatzzulage der Kündigungsfrist gemäß den Bestimmungen des Artikels 2122 des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie eine Summe, die den aufgelaufenen und nicht beanspruchten Urlaubstagen entspricht.

(9) Die Ersatzentschädigung der Kündigungsfrist wird mit Bezug auf die gesamte Entlohnung gemäß Artikel 33 Buchstaben a), b), c) und d) ermittelt.

## Art. 32 (Haftpflicht und Rechtsbeistand)

---

(1) Bezüglich des Rechtsbeistandes und der Haftpflicht finden die Bestimmungen des [Landesgesetzes vom 9. November 2001, Nr. 16](#), Anwendung.

## Titel IV Wirtschaftliche Bestimmungen

---

### Art. 33 (Gliederung der Entlohnung)

---

(1) Die Gliederung der Entlohnung der Schuldirektoren/innen setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- a) Grundgehalt,
- b) Sonderergänzungszulage,
- c) individuelles Dienstaltersgehalt, falls erworben und zustehend,
- d) Funktionsgehalt,
- e) Ergebnisgehalt,
- f) Zweisprachigkeitszulage, falls zustehend.

(2) Die Besoldung gemäß Absatz 1 versteht sich als Vergütung für alle der Führungskraft zugewiesenen Funktionen, Aufgaben und Aufträge.

### Art. 34 (Steigerung des Grundgehalts)

---

(1) Die Grundgehälter gemäß Artikel 5 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags vom 15. März 2001 werden monatlich um die in der beiliegenden Tabelle A angegebenen Bruttobeträge für dreizehn Monatsgehälter zu den darin angeführten Fälligkeiten erhöht.

(2) Aufgrund der im Absatz 1 angegebenen Steigerungen werden die Werte der Jahresgehälter gemäß den in derselben Tabelle A angegebenen Beträgen neu festgesetzt.

### Art. 35 (Aufhebung der wirtschaftlichen Progression nach Gehaltsstufen)

---

(1) Ab dem 1.1.2001 wird die wirtschaftliche Progression nach Gehaltsstufen aufgehoben und die Schuldirektoren/innen beziehen ein einheitliches Bruttojahresgehalt von 18.798,47 Euro einschließlich dreizehntes Gehalt.

(2) Der Betrag, der der Differenz zwischen der genossenen Gehaltsstufe einschließlich der in der Tabelle A angegebenen Steigerungen und dem unter Absatz 1 angeführten Gehalt entspricht, stellt das individuelle Dienstaltersgehalt eines/einer jeden Schuldirektors/in dar und wird monatlich zusätzlich zum Gehalt bezahlt. Bei Vollendung der Gesamtzeitspanne der auflaufenden Gehaltsstufe wird, im Rahmen des individuellen Dienstaltersgehalts, ein Betrag gezahlt, der dem zum 31.12.2000 für jeden/r Schuldirektor/in aufgelaufenen Teilbetrag entspricht.

(3) Für die Berechnungs- und Wiederverwendungsmodalitäten des individuellen Dienstaltersgehantes der Schuldirektoren/innen die ihren

Dienst beendet haben, sind die für die gleichen Zwecke vorgesehenen Bestimmungen für das Führungspersonal der zweiten Stufe der Ministerien gemäß Artikel 41 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags vom 9.1.1997 ausschlaggebend.

## Art. 36 (Neues Gehalt)

---

- (1) Ab dem 1.1.2001 wird eine weitere monatliche Gehaltserhöhung für dreizehn Monatsgehälter von 691,11 Euro bezahlt.
- (2) Ab dem 31.12.2001 wird das Gehalt um 1.105,22 Euro pro Jahr erhöht, einschließlich des Anteils für das dreizehnte Monatsgehalt.
- (3) Aufgrund der unter Absatz 1 genannten Erhöhung, der Einbeziehung des unter Absatz 2 angeführten Betrags in das Gehalt und des gesamten Betrags der Sonderergänzungszulage beträgt das neue Jahresbruttogrundgehalt gemäß den Angaben der Tabelle B, 36.151,98 Euro einschließlich des 13. Monatsgehalts mit Wirkung ab 31.12.2001.

## Art. 37 (Auswirkungen der neuen Gehälter)

---

- (1) Die laut Artikel 35 und 36 vorgesehenen Gehaltserhöhungen werden bei der Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts, des normalen und privilegierten Ruhegehalts, der Abfertigung, der gerechten Entschädigung und der Unterhaltsentschädigung voll mitberücksichtigt.
- (2) Die finanziellen Vorteile, die sich aus der Anwendung der Artikel 35 und 36 ergeben, werden zur Gänze zu den Fälligkeiten und jeweils vorgesehenen Beträgen dem Personal gezahlt, das jedenfalls den Dienst beendet und in der Gültigkeitsdauer des Vertrags einen Pensionsanspruch hat. Zum Zwecke der Abfertigung und Kündigungszulage werden nur die zum Datum der Dienstbeendigung angereiften Gehaltsstufen berücksichtigt.

## Art. 38 (Funktionsgehalt)

---

- (1) Vom 1.9.2000 bis 31.12.2000 steht die Landesfunktionszulage aufgrund des Landeskollektivvertrages vom 16. April 1998 zu. Mit Wirkung vom 1.1.2001 wird den Schuldirektoren/innen für die Dauer des Führungsauftrages ein Funktionsgehalt in 12 Monatsraten ausbezahlt, im Ausmaß der Differenz zwischen:
  - a) der Jahresbruttobesoldung, einschließlich 13. Monatsgehalt, aufgrund der Gehaltsposition der achten Funktionsebene, nach Klassen und Vorrückungen gemäß geltendem Kollektivvertrag für den Bereich des Personals der Landesverwaltung, inbegriffen die Sonderergänzungszulage und die Landesfunktionszulage laut nachstehendem Absatz 3, und
  - b) der im Artikel 33 Absatz 1 Buchstaben a), b) und c) angeführten staatlichen Jahresbruttobesoldung, inbegriffen das 13. Monatsgehalt und die Zulage für die zweite Sprache für die höhere Laufbahn, auch falls nicht zustehend.Ergibt sich bei der Berechnung der Differenz ein negativer Betrag, so wird dieser nicht in Abzug gebracht.
- (2) Für die Zuerkennung der Gehaltsposition gemäß geltendem Landeskollektivvertrag kommt die vom geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehene Regelung über die berufliche Entwicklung zur Anwendung. Als Ausgangsposition für die Weiterentwicklung gilt die den Schuldirektoren/innen aufgrund der Vergleichstabelle laut Anlage 1 zum LKV vom 16.04.1998 am 01.04.1998 nach Klassen und Vorrückungen zugewiesene Gehaltsposition.
- (3) Für die Berechnung des individuellen Funktionsgehalts wird jedem/r Schuldirektor/in vom/von der Schulumtsleiter/in die Landesfunktionszulage zuerkannt, wie sie für die Führungskräfte des Landes vorgesehen ist. Diese Landesfunktionszulage wird unter Anwendung der Koeffizienten von 0,5 bis 1,2 nach den Modalitäten festgelegt, die vom geltenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte des Landes vorgesehen sind. Dieser Koeffizient wird aufgrund der Kriterien laut Anlage C festgelegt.
- (4) Die neuen Kriterien für die Bemessung der Landesfunktionszulage laut Anlage C werden ab 1.9.2001 angewandt.
- (5) Ab dem Schuljahr 2001/02 wird den Schuldirektoren/innen, die in Folge der Anwendung des Schulverteilungsplanes gemäß Artikel 3 des [Landesgesetzes vom 29. Juni 2000, Nr. 12](#), überzählig geworden sind, für das erste Jahr der Überzähligkeit das Funktionsgehalt laut Absatz 1 berechnet und ausbezahlt, wobei dieselbe vor der Überzähligkeit zuerkannte Landesfunktionszulage herangezogen wird. Diese Zulage wird ab dem zweiten Jahr der Überzähligkeit um 50% reduziert.
- (6) Der/Die Schuldirektor/in, welcher/e mit der Amtsführung einer Schule betraut wird, erhält die entsprechende Landesfunktionszulage im Ausmaß von 50%.

## Art. 39 (Ergebnisgehalt)

---

- (1) Der individuelle Jahresbetrag des Ergebnisgehalts kann nicht höher sein als 28% der gemäß Artikel 38 Absatz 3 zuerkannten Landesfunktionszulage; das Ergebnisgehalt wird aufgrund der für die Führungskräfte des Landes vorgesehenen Modalitäten berechnet und in Folge der jährlichen Bewertung ausbezahlt. Falls aufgrund der Kriterien für die Ermittlung der Koeffizienten für die Landesfunktionszulage ein höherer Koeffizient als 1,2 zustehen würde, wird der genannte Prozentsatz von 28% bei einem Koeffizienten von 1,3 auf 33% und bei einem Koeffizienten von 1,4 auf 38% erhöht.
- (2) Die Höhe des Ergebnisgehalts wird vom/von der zuständigen Schulamtsleiter/in aufgrund der Kriterien, die im Bewertungssystem laut Artikel 23 des Vertrages festgelegt sind, bestimmt.
- (3) Das Ergebnisgehalt steht im Ausmaß von nicht weniger als 80% zu und wird auf die 28% bzw. 33% und 38% laut Absatz 1 berechnet, falls die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden.
- (4) Für die Zuerkennung der restlichen 20% des Ergebnisgehalts werden folgende Kriterien berücksichtigt:
- a) die bei der Führung der zur Verfügung stehenden personellen und strukturellen Ressourcen gezeigte berufliche Kompetenz,
  - b) die Komplexität der anvertrauten Führungsstruktur,
  - c) die allgemeine Funktionalität des Dienstes und die Zufriedenheit der Kundschaft,
  - d) die Ausübung zusätzlicher Aufgaben.
- (5) Dieser Artikel findet ab 1. September 2002 Anwendung.
- (6) Für die Schuljahre 2000/01 und 2001/02 wird als Ausgleich für die nicht gewährte Ergebniszulage ein einmaliger Betrag von 600 Euro brutto gewährt, vorbehaltlich positiver Bewertung.

## Art. 40 (Funktions- und Ergebnisgehalt für Lehrpersonen, die mit der Führung einer Schule beauftragt sind)

---

- (1) Den Lehrpersonen, die ab 01.09.2006 mit der Führung einer Schule beauftragt sind, steht eine Landesfunktionszulage zu, die nach den im Artikel 5, Absatz 3 festgelegten Kriterien und Modalitäten berechnet wird. Die Landesfunktionszulage, einschließlich des Anteils des 13. Monatsgehaltes, wird in 12 Monatsraten ausbezahlt.
- (2) Den Lehrpersonen der Grundschule mit Doktorat und im Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache, bezogen auf das Doktorat, die mit der Führung einer Schule beauftragt werden, wird ab 01.09.2006 eine Erhöhung der Funktionszulage im Ausmaß von 6% der gemäß Artikel 6, Absatz 3 zu Beginn der Beauftragung zustehenden angereiften Besoldung gewährt.
- (3) Allen Lehrpersonen, die mit der Führung einer Schule beauftragt sind, steht das Ergebnisgehalt laut Artikel 7 zu. <sup>3)</sup>

<sup>3)</sup>Art. 40 wurde ersetzt durch Art. 11 des Landeskollektivvertrages vom 8. Oktober 2007.

## Art. 41 (Außendienstregelung)

---

- (1) Für die Außendienstregelung finden die Bestimmungen Anwendung, die für die Führungskräfte des Landes gelten.

## Art. 42 (Dreisprachigkeitszulage)

---

- (1) Mit Wirkung vom 1.1.2001 wird den Direktoren/innen der Schulen der ladinischen Ortschaften, von denen eine angemessene Kenntnis der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache im Sinne der geltenden Bestimmungen verlangt wird, monatlich eine Dreisprachigkeitszulage ausbezahlt; der Jahresbruttobetrag der Zulage beträgt 11% des Jahresgehaltes für 12 Monate, nach Gehaltspositionen, gemäß beiliegende Tabelle A.

## Titel V

### Abschließende Bestimmungen

---

#### Art. 43 (Schuldirektoren/innen, die bei der Landesverwaltung, den Körperschaften des Landes und den Universitäten verwendet werden)

---

(1) Für Schuldirektoren/innen, die im Sinne der geltenden Bestimmungen der Landesverwaltung, den Körperschaften des Landes oder den Universitäten zur Verfügung gestellt sind, wird der Auftrag von den zuständigen Organen der entsprechenden Strukturen aufgrund der folgenden allgemeinen Kriterien erteilt:

- a) Gegenstand und Komplexität der zugewiesenen Aufgaben,
- b) Rang im Rahmen der Verwaltungsstruktur,
- c) durch den Rang übertragene Verantwortung,
- d) für die Durchführung der übertragenen Tätigkeit erforderlichen Voraussetzungen.

(2) Für alle Arten von Aufträgen gemäß Absatz 1 gelten die Bestimmungen des Artikels 19 Absatz 1 zweiter Satz des GvD Nr. 165/2001, sowie, falls anwendbar, die allgemeinen Kriterien gemäß Artikel 13.

(3) Die Zeiträume, die von den Schuldirektoren/innen in Abordnung, Freistellung, Wartestand zu Gewerkschaftszwecken, Verwendung oder Versetzung außerhalb des Stellenplans verbracht werden, gelten in jeder Hinsicht als Schuldienst; dies gilt auch mit Bezug auf die Gewährung der Zusatzvergütung. Diesem Personal stehen demzufolge alle Gehaltselemente zu, einschließlich des Funktions- und Ergebnisgehalts. Bei Abordnungen an die Universität wird das Funktions- und Ergebnisgehalt von der Universität festgelegt, in den anderen Fällen von der Landesregierung.

(4) Auch dem Personal laut Absatz 1 kann nur ein einziger Führungsauftrag erteilt werden. Mit Wirkung ab dem Schuljahr 2003/04 muss das derzeit verwendete Personal zwischen einer Direktionsstelle oder einer Verwendung wählen.

(5) Es bleiben alle geltenden Bestimmungen aufrecht, wonach der Dienst in anderen Aufgabenbereichen, der die Abwesenheit von der Schule notwendig macht, in jeder Hinsicht gilt.

#### Art. 44 (Mensadienst)

---

(1) Die Schuldirektoren/innen können zu denselben Bedingungen, wie sie für das Landespersonal gelten, den Mensadienst, sei es in direkter wie auch in indirekter Form, in Anspruch nehmen, inbegriffen die Verwendung von Mensagutscheinen.

#### Art. 45 (Zusatzrentenfonds)

---

(1) Auf das Personal laut Artikel 1 wird die Regelung über die Zusatzrentenfonds gemäß den Modalitäten und Kriterien ausgedehnt, die für das entsprechende Personal des öffentlichen Dienstes des Landes vorgesehen werden.

#### Art. 46 (Schlussbestimmungen)

---

(1) Die in den Landeskollektivverträgen vom 16. April 1998 und vom 22. August 2000 enthaltenen Bestimmungen für die Direktoren/innen finden mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages keine Anwendung mehr.

Tabelle B

Jahresgehalt 18.798,47

Jährliche Steigerung Artikel 40 des  
gesamtstaatlichen Kollektivvertrages  
vom 1. März 2002 8.984,37

Übernahme zulasten des Fonds Artikel  
42 des gesamtstaatlichen  
Kollektivvertrages vom 1. März 2002 1.105,22

Sonderergänzungszulage (einschließlich  
13. Monatsgehalt 7.263,92

Summe 36.151,98

## Anlage C

### Kriterien für die Bemessung der Landesfunktionszulage

---

Ausgangspunkt für die Festlegung des Koeffizienten bildet der höhere Koeffizient, der sich aus Punkt a) und b) ergibt. Für jeweils 10 Punkte aus dem Punkt c) wird der genannte Ausgangskoeffizient um einen Prozentpunkt (0,1 Punkte) erhöht.

a) Anzahl der Schüler/innen:

0 - 149 = 0,5  
150 - 249 = 0,6  
250 - 349 = 0,7  
350 - 449 = 0,8  
450 - 549 = 0,9  
550 - 699 = 1,0  
700 und mehr = 1,1

b) Anzahl des Personals:

(es wird das gesamte zum Zeitpunkt der Berechnung effektiv im Dienst befindliche Lehr- und Verwaltungspersonal angegeben)

von 0 bis 44 = 0,5  
von 45 bis 54 = 0,6  
von 55 bis 64 = 0,7  
von 65 bis 74 = 0,8  
von 75 bis 90 = 0,9  
91 und mehr = 1,0

c) Komplexität:

- 1) Schule mit Rechtspersönlichkeit: 3 Punkte,
- 2) Vertikale Schulorganisation (SSP): 10 Punkte (maximal 15 Punkte, wenn mehr als 2 Schulstufen betroffen sind),
- 3) Anzahl Schulstellen (Grundschule, Mittelschule) bzw. Außensektionen (Mittelschule): 1 Punkt pro Schulstelle,
- 4) Zusätzliche Gemeinden im Einzugsgebiet einer Grundschule/Mittelschule (1 Punkt pro Gemeinde; maximal 4 Punkte),
- 5) Zusätzliche Fachrichtungen in den Oberschulen (4 Punkte pro Fachrichtung; bis maximal 15 Punkte),
- 6) Fachrichtung in der Mittelschule (Musik): 4 Punkte pro Fachrichtung,
- 7) Ganztagschule in der Grundschule/Mittelschule: 3 Punkte,
- 8) Nachmittagsunterricht (nur über 6 Halbtage hinaus): 1 Punkt pro Nachmittag (bis maximal 3 Punkte),
- 9) Abendschulen in der Mittelschule/Oberschule: 3 Punkte,
- 10) Kerkerschulen, Krankenhausschulen: 2 Punkte,
- 11) Besondere prekäre Schulsituation (Klassen mit Flüchtlingen, Ausländern und Nomaden, Schülerheime, sehr prekäre Raumsituation, usw.): bis zu 5 Punkte,
- 12) Führung überschulischer Einrichtungen (Sportanlagen, Mensen, Schwimmbäder usw.): 5 Punkte,
- 13) Labors und Werkstätten an Oberschulen: 1 Punkt pro Einheit (bis maximal 10 Punkte für die Gewerbeoberschule, sowie die Oberschule für Geometer und die Oberschule für Landwirtschaft; bis maximal 6 Punkte in anderen Oberschulen),
- 14) Übungsfirma, Experten/innenunterricht in den Abschlussbiennien der Lehranstalten: maximal 3 Punkte (1 Punkt pro Übungsfirma und 1 Punkt pro Klassenzug Experten/innenunterricht),
- 15) Große bzw. zusammengeschlossene Bibliotheken (laut Bibliotheksgesetz) und/oder Bibliotheken, die öffentlich genutzt werden: 2 Punkte,
- 16) Verwahrer/innen von Gebäuden, in denen Schulen verschiedener Direktionen untergebracht sind: 3 Punkte,
- 17) Projekte besonderer Art: 2 Punkte,
- 18) Landwirtschaftlicher Betrieb: 15 Punkte.