

Kollektivvertrag für das technische Personal und Verwaltungspersonal der Freien Universität Bozen

Wirtschaftlicher Teil für den Zeitraum 2003-2004

unterzeichnet am 18.07.2003

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung

TITEL I Allgemeine Bestimmungen

- Art. 1 Geltungsbereich
- Art. 2 Laufzeit
- Art. 3 Anwendungsverfahren
- Art. 4 Verbindliche Auslegung des Vertrages
- Art. 5 Individuelle Verträge
- Art. 6 Übergangsbestimmung

TITEL II Besoldung

Kapitel I Grundbesoldung

- Art. 7 Gehaltselemente
- Art. 8 Dreizehntes und vierzehntes Monatsgehalt
- Art. 9 Besoldungsstufen und entsprechende Gehälter
- Art. 10 Sonderergänzungszulage (Kontingenzzulage)
- Art. 11 Überstunden
- Art. 12 Laufbahnentwicklung (Gehaltsvorrückungen)
- Art. 13 Individuelles Gehalt aufgrund mitgebrachter Berufserfahrung

Kapitel II Zusätzliche Vergütungen

- Art. 14 Fonds für Leistungsprämien
- Art. 15 Grundprämie
- Art. 16 Zusätzliche Prämie
- Art. 17 Übergangsbestimmung

Kapitel III Andere Bestimmungen

- Art. 18 Auszahlung der Gehälter

Vorbemerkung

Vorliegende Vereinbarung ist als Vertrag zu betrachten, und zwar als Auszug aus dem allgemeinen Kollektivvertrag, der zurzeit ausgehandelt wird, und regelt die dringendsten und wesentlichen Aspekte der Besoldung.

Art und Ausmaß der Nebenvergütungen, die nicht kollektiv zur Anwendung kommen (wie etwa Kassazulage, Funktionszulage usw.) werden später, mit genanntem Kollektivvertrag geregelt.

TITEL I Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

1. Vorliegender Kollektivvertrag gilt für das technische Personal und für das Verwaltungspersonal, das mit befristetem oder unbefristetem Vertrag in den Dienst der Freien Universität Bozen aufgenommen wurde.

Art. 2 Laufzeit

1. Der Vertrag tritt am 1. Jänner 2003 in Kraft und läuft am 31. Dezember 2004 aus. Sofern nicht eine der beiden Parteien den Vertrag mindestens drei Monate vor dessen Ablaufdatum kündigt, gilt er als von Jahr zu Jahr stillschweigend verlängert.
2. Falls nicht anders festgelegt, gelten die wirtschaftlichen Regelungen mit Wirkung ab 1. Februar 2003.
3. Die Gewerkschaftsorganisationen verpflichten sich, drei Monate vor Vertragsende Vorschläge zur Vertragserneuerung zu unterbreiten. Die Vertragspartner leiten in konstruktivem Geist und rechtzeitig die entsprechenden Verhandlungen ein.

Art. 3 Anwendungsverfahren

1. Angesichts der Komplexität der technisch-administrativen Vorgänge, welche die Umsetzung dieser Vereinbarung erfordert, kann sich die Auszahlung der hier vorgesehenen Gehaltsanpassungen, einschließlich der Nachzahlungen, in der Übergangsphase verzögern. Sie muss jedoch spätestens mit dem Septembergehalt erfolgen.

Art. 4
Verbindliche Auslegung des Vertrages

1. Bei Uneinigkeit über die Interpretation des vorliegenden Vertrages treffen sich die Vertragspartner binnen zwanzig Tagen nach entsprechendem Antrag einer Partei, um die Interpretation der strittigen Klausel einvernehmlich festzulegen. Der Vorgang muss binnen 30 Tagen ab dem ersten Treffen abgeschlossen sein.
2. Der Vertragspartner, der ein solches Treffen wünscht, stellt an den anderen Vertragspartner einen entsprechenden Antrag mit einer kurzen Darstellung des Sachverhaltes sowie der betreffenden Rechtsgrundlagen und übermittelt ihn als Einschreiben.
3. Im Rahmen des Treffens gemäß Absatz 1 können die Vertragspartner die Aussetzung der strittigen Vertragsklauseln vereinbaren.
4. Falls nicht anders vereinbart, ersetzt die so getroffene Vereinbarung die betreffende Klausel rückwirkend ab Inkrafttreten des Vertrages.

Art. 5
Individuelle Verträge

1. Die individuellen Arbeitsverträge, die zwischen der Freien Universität Bozen und einzelnen Bediensteten abgeschlossen werden, haben nur dann Vorrang vor diesem Kollektivvertrag, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger ausfallen.

Art. 6
Übergangsbestimmung

1. Für alles hier nicht Geregelte gelten bis spätestens zum Vertragsende die im nationalen Kollektivvertrag für die Bediensteten des Terziärsektors, der Verteilung und des Dienstleistungsgewerbes festgelegten juristischen und wirtschaftlichen Regelungen, die an der Freien Universität Bozen zur Zeit in Kraft sind.

TITEL II Besoldung

Kapitel I Grundbesoldung

Art. 7 Gehaltselemente

1. Die übliche Besoldung setzt sich zusammen aus:
 - a. dem Gehalt entsprechend der Besoldungsstufe
 - b. den aus der Laufbahnentwicklung (Gehaltsvorrückungen) erwachsenden Gehaltsaufbesserungen
 - c. der Kontingenzzulage (Sonderergänzungszulage)
 - d. den zusätzlichen individuellen Zulagen.
2. Das aus dem Gehalt und der Sonderergänzungszulage zusammengesetzte Grundgehalt für das technische und Verwaltungspersonal entspricht proportional dem Grundgehalt der öffentlichen Bediensteten der Autonomen Provinz Bozen und folgt automatisch dessen Entwicklung, sowohl in zeitlicher Hinsicht als auch hinsichtlich der Verfahren und des Umfangs des Kaufkraftrückgewinns der Gehälter.
3. Zusätzlich gewährt die Freie Universität Bozen dem technischen und dem Verwaltungspersonal alljährlich eine Leistungsprämie.

Art. 8 Dreizehntes und vierzehntes Monatsgehalt

1. Zusätzlich zu den Gehaltskomponenten gemäß Art. 7, Absatz 1, steht dem Personal ein weiteres Monatsgehalt im Ausmaß eines Zwölftels der Jahresbesoldung gemäß Absatz 1 zu.
2. Die Jahresbruttobesoldung einschließlich dieses zusätzlichen Monatsgehalts wird in 14 Monatsbeträgen ausgezahlt.
3. Das dreizehnte Monatsgehalt wird am 15. Dezember ausgezahlt.
4. Das vierzehnte Monatsgehalt wird am 15. Juni ausgezahlt.
5. Im Laufe des Jahres eingestellte oder aus dem Dienst ausgeschiedene Bedienstete beziehen die zusätzlichen Monatsgehälter im Verhältnis zur effektiv geleisteten Dienstzeit. Bruchteile eines Monats mit 15 oder mehr Tagen werden als ganzer Monat betrachtet.

Art. 9
Besoldungsstufen und entsprechende Gehälter

1. Die Jahresbeträge der Bruttoanfangsgehälter auf den verschiedenen Gehaltsebenen der einzelnen Funktionsebenen werden mit Wirkung ab 1. Februar 2003 folgendermaßen festgelegt:
 - a) erste Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 6.260,99
obere Besoldungsstufe Euro 7.849,33
 - b) zweite Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 7.550,13
obere Besoldungsstufe Euro 9.666,67
 - c) dritte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 8.203,93
obere Besoldungsstufe Euro 10.582,74
 - d) vierte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 8.857,73
obere Besoldungsstufe Euro 11.495,11
 - e) fünfte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 9.969,57
obere Besoldungsstufe Euro 12.935,69
 - f) sechste Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 11.125,73
obere Besoldungsstufe Euro 14.705,02
 - g) siebente Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 13.194,25
obere Besoldungsstufe Euro 17.434,74
 - h) achte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 16.116,05
obere Besoldungsstufe Euro 20.917,99
 - i) neunte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 19.255,78
obere Besoldungsstufe Euro 25.668,22
2. Mit Wirkung ab 1. Juli 2003 werden die Gehälter der Bediensteten der Freien Universität Bozen jenen der öffentlichen Bediensteten der Autonomen Provinz Bozen gleichgestellt. Die längere Arbeitszeit der Bediensteten der Freien Universität Bozen (40 Wochenstunden) im Vergleich zu den genannten öffentlichen Bediensteten (38 Wochenstunden) wird im Verhältnis zur Mehrleistung abgegolten (40/38).
3. Mit Wirkung ab 1. Juli 2003 werden die Gehälter gemäß Absatz 1 um 2% angehoben (für 2003 in der Provinz Bozen erwartete Inflationsrate).
4. Im Sinne der Absätze 2 und 3 werden die Jahresbeträge der Bruttoanfangsgehälter auf den Gehaltsebenen der einzelnen Funktionsebenen mit Wirkung ab 1. Juli 2003 wie folgt festgesetzt:
 - a) erste Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 6.722,33
obere Besoldungsstufe Euro 8.427,71
 - b) zweite Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 8.106,45
obere Besoldungsstufe Euro 10.378,95

- c) dritte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 8.808,43
obere Besoldungsstufe Euro 11.362,52
 - d) vierte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 9.510,40
obere Besoldungsstufe Euro 12.342,12
 - e) fünfte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 10.704,17
obere Besoldungsstufe Euro 13.888,84
 - f) sechste Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 11.945,52
obere Besoldungsstufe Euro 15.788,55
 - g) siebte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 14.166,46
obere Besoldungsstufe Euro 18.719,40
 - h) achte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 17.303,55
obere Besoldungsstufe Euro 22.459,32
 - i) neunte Funktionsebene:
untere Besoldungsstufe Euro 20.674,63
obere Besoldungsstufe Euro 27.559,56
5. Sollte das ASTAT für das Jahr 2003 in der Gemeinde Bozen eine tendenzielle Inflationsrate von über 2% der Verbraucherpreise für Familien von Arbeitern und Angestellten erheben, werden die Bruttoanfangsgehälter gemäß Absatz 2 mit Wirkung ab 1. Februar 2004 im Ausmaß der festgestellten Differenz angehoben.
 6. Mit Wirkung ab 1. Juli 2004 werden die für die einzelnen Gehaltsebenen geltenden Bruttoanfangsgehälter entsprechend der auf staatlicher Ebene für das Jahr 2004 programmierten Inflationsrate angehoben. Zu dieser Inflationsrate kommen weitere 0,4% bzw. 0,6% hinzu, falls die tendenzielle Inflationsrate für das Jahr 2003 gemäß Absatz 3 um nicht weniger als 0,8% bzw. 1,2% über der auf gesamtstaatlicher Ebene für das Jahr 2003 programmierten Inflationsrate liegt.
 7. Falls die vom ASTAT in der Gemeinde Bozen für das Jahr 2004 erhobene tendenzielle Inflationsrate der Verbraucherpreise für Familien von Arbeitern und Angestellten über dem prozentualen Gehaltsanstieg gemäß Absatz 4 liegt, werden die Bruttoanfangsgehälter mit Wirkung ab 1. Februar 2005 um die entsprechende Differenz angehoben.

Art. 10
Sonderergänzungszulage (Kontingenzzulage)

1. Der Bruttobetrag der jährlichen Sonderergänzungszulage auf den einzelnen Funktionsebenen wird mit Wirkung ab 1. Februar 2003 wie folgt festgesetzt:
 - a) erste Funktionsebene: Euro 8.274,11
 - b) zweite Funktionsebene: Euro 8.322,13
 - c) dritte Funktionsebene: Euro 8.377,54
 - d) vierte Funktionsebene: Euro 8.440,33
 - e) fünfte Funktionsebene: Euro 8.503,13

- f) sechste Funktionsebene: Euro 8.591,78
 - g) siebte Funktionsebene: Euro 8.709,98
 - h) achte Funktionsebene: Euro 8.876,20
 - i) neunte Funktionsebene: Euro 9.016,57
2. Mit Wirkung ab 1. Juli 2003 wird der Betrag der Sonderergänzungszulage (Kontingenzzulage) der Bediensteten der Freien Universität Bozen jenem der öffentlichen Bediensteten der Autonomen Provinz Bozen gleichgestellt. Die höhere Arbeitsleistung der Bediensteten der Freien Universität Bozen (40 Wochenstunden) im Vergleich zu den erwähnten öffentlichen Bediensteten (38 Wochenstunden) wird proportional abgegolten (40/38).
3. Mit Wirkung ab 1. Juli 2003 wird die Sonderergänzungszulage gemäß Absatz 1 um 2% angehoben (in der Provinz Bozen für das Jahr 2003 erwartete Inflationsrate).
4. Im Sinne der Absätze 2 und 3 wird der jährliche Bruttobetrag der Sonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen mit Wirkung ab 1. Juli 2003 wie folgt festgesetzt:
- a) erste Funktionsebene: Euro 8.883,78
 - b) zweite Funktionsebene: Euro 8.935,34
 - c) dritte Funktionsebene: Euro 8.994,83
 - d) vierte Funktionsebene: Euro 9.062,25
 - e) fünfte Funktionsebene: Euro 9.129,67
 - f) sechste Funktionsebene: Euro 9.224,86
 - g) siebte Funktionsebene: Euro 9.351,77
 - h) achte Funktionsebene: Euro 9.530,23
 - i) neunte Funktionsebene: Euro 9.680,95
5. Sollte das ASTAT für das Jahr 2003 in der Gemeinde Bozen eine tendenzielle Inflationsrate von über 2% der Verbraucherpreise für Familien von Arbeitern und Angestellten erheben, wird die Sonderergänzungszulage gemäß Absatz 2 mit Wirkung ab 1. Februar 2004 im Ausmaß der festgestellten Differenz angehoben.
6. Mit Wirkung ab 1. Juli 2004 wird der jährliche Bruttobetrag der Sonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen entsprechend der auf staatlicher Ebene für das Jahr 2004 programmierten Inflationsrate angehoben. Zu dieser Inflationsrate kommen weitere 0,4% bzw. 0,6% hinzu, falls die tendenzielle Inflationsrate für das Jahr 2003 gemäß Absatz 3 um nicht weniger als 0,8% bzw. 1,2% über der auf gesamtstaatlicher Ebene für das Jahr 2003 programmierten Inflationsrate liegt.
7. Falls die vom ASTAT in der Gemeinde Bozen für das Jahr 2004 erhobene tendenzielle Inflationsrate der Verbraucherpreise für Familien von Arbeitern und Angestellten über dem prozentualen Anstieg der Sonderergänzungszulage gemäß Absatz 4 liegt, wird die Zulage mit Wirkung ab 1. Februar 2005 um die entsprechende Differenz angehoben.

Art. 11 Überstunden

1. Die Gehaltserhöhungen gemäß Art. 9 dieses Vertrages kommen mit den in den einzelnen Absätzen des genannten Artikels genannten Ablaufdaten auch hinsichtlich der Überstundenvergütung zum Tragen.

Art. 12
Laufbahnentwicklung (Gehaltsvorrückungen)

1. Die Bediensteten haben Anspruch auf bis zu 25 zweijährliche Klassen/Dienstaltervorrückungen, deren Ausmaß im Folgenden dargelegt wird.
2. Die Gehaltsvorrückung in der unteren Besoldungsstufe gliedert sich in drei zweijährliche Gehaltsklassen, die jeweils 6% des Anfangsgehalts der unteren Gehaltsebene ausmachen.
3. Innerhalb einer Funktionsebene erfolgt der Übergang in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in derselben Funktion.
4. Die Gehaltsentwicklung in der oberen Besoldungsstufe erfolgt mit zweijährlichen Vorrückungen im Ausmaß von 3% des Anfangsgehalts dieser Gehaltsebene.
5. Die Zuerkennung von Gehaltsklassen und –vorrückungen sowie der Übergang in die obere Besoldungsstufe erfolgen vom 1. Tag des Monats, in welchem der/die Betreffende den Anspruch anreift.

Art. 13
Individuelles Gehalt aufgrund mitgebrachter Berufserfahrung

1. Die vorher in anderen Arbeitsverhältnissen geleisteten Dienstjahre in Funktionen, die den Aufgaben entsprechen, für welche die betreffenden Bediensteten von der Freien Universität Bozen eingestellt wurden, werden zum Zeitpunkt der Einstellung, nach Feststellung der Eignung, durch Zuerkennung einer Besoldung nach Klassen und Vorrückungen, die dem vorher angereiften Dienstalter entspricht, anerkannt.

Kapitel II
Zusätzliche Vergütungen

Art. 14
Fonds für Leistungsprämien

1. Die Freie Universität Bozen richtet einen eigenen Fonds für die Auszahlung der Leistungsprämien an alle technischen und Verwaltungsbediensteten ein, der mit 2,8% der gesamten, im betreffenden Haushaltsjahr effektiv ausgezahlten Gehälter ohne Überstunden- und Außendienstvergütungen dotiert ist.
2. Die Freie Universität Bozen weist diese Prämien zu, um den gezielten Einsatz der Mitarbeiter für die Erreichung mindestens eines der folgenden Ziele zu honorieren:
 - a) höhere Produktivität durch besseren Einsatz der menschlichen, finanziellen und instrumentellen Ressourcen mit daraus folgender Kostensenkung oder –eindämmung
 - b) Erreichen eines höheren Niveaus an Effizienz, Wirksamkeit und Qualität der Dienste sowie Erhaltung des Niveaus, unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse und der Zufriedenheit der Nutzer
 - c) Ausführung weiterer Aufgaben durch höhere Produktivität des verfügbaren Personals.

3. Der gesamte Fonds gemäß Absatz 1 wird in zwei Quoten aufgeteilt:
 - a) für die Funktionsebenen I bis IV werden 75% der Mittel dem Personal als Grundprämie ausgezahlt; die restlichen 25% sind für zusätzliche Prämien bestimmt
 - b) für die Funktionsebenen V bis IX werden 65% der Mittel dem gesamten Personal als Grundprämie zugewiesen; die restlichen 35% sind für zusätzliche Prämien bestimmt.
4. Die individuell zuzuweisenden Quoten werden proportional zum Anfangsgehalt der einzelnen Funktionsebenen bemessen.
5. Die Auszahlung der Grundprämien und der zusätzlichen Prämien erfolgt im März des Geschäftsjahres, das auf das Bezugsjahr folgt.
6. Die Freie Universität Bozen teilt den Gewerkschaftsorganisationen vor Auszahlung der Prämien mit, nach welchen Kriterien sie die jährlichen Beträge der Prämien für die einzelnen Funktionsebenen berechnet hat.

Art. 15 Grundprämie

1. Die Grundprämie erhält:
 - a) das Personal, das im Laufe des Jahres effektiv im Dienst war
 - b) das Personal, das dem Dienst wegen obligatorischer Abwesenheit wegen Mutterschaft oder Vaterschaft fern geblieben ist
 - c) dem Personal, das eine bezahlte gewerkschaftliche Freistellung in Anspruch genommen hat.

Dem Personal, das Teilzeitarbeit leistet oder mit verkürztem Stundenplan Dienst leistet sowie dem Personal, das im Bezugsjahr weniger als zwölf Monate Dienst geleistet hat, steht die Prämie proportional zum geleisteten Dienst zu.

2. Die Grundprämie steht nicht zu:
 - a) für unbezahlte Abwesenheiten vom Dienst
 - b) für Zeiten krankheitsbedingter Abwesenheit, die über die Frist von sechs Monaten im Laufe des Bezugsjahres hinausgehen.

Die Prämie kann außerdem verweigert oder gekürzt werden, wenn im Laufe des Bewertungsjahres eine Disziplinarstrafe über den/die Bediensteten verhängt wurde.

3. Bei Abwesenheiten, die durch Ersatzpersonal abgedeckt werden, steht die Prämie nur diesem zu, abgesehen von den Fällen, in denen es sich um obligatorische Abwesenheit wegen Mutterschaft oder Vaterschaft oder um bezahlte gewerkschaftliche Freistellungen handelt.
4. Die Zuerkennung der Grundprämie an Bedienstete ist abhängig von der positiven Bewertung des Einsatzes für die zu Beginn eines jeden Jahres zwischen dem Bediensteten und dem unmittelbaren Vorgesetzten vereinbarten Ziele.
5. Die nicht zugewiesenen Grundprämien fallen der für die zusätzlichen Prämien bestimmten Quote zu.

Art. 16
Zusätzliche Prämie

1. Die individuelle zusätzliche Prämie kann gleich dem Betrag der Grundprämie für die betreffende Funktionsebene sein.
2. Diese Prämie kann auch einer begrenzten Anzahl an Bediensteten zuerkannt werden, wobei jedoch nicht ganze Gruppen von Berufsbildern ausgeschlossen werden dürfen.

Die Zuerkennung der zusätzlichen Prämie unterliegt der positiven Bewertung des Einsatzes für die zu Beginn eines jeden Jahres zwischen dem Bediensteten und dem unmittelbaren Vorgesetzten vereinbarten Ziele.

Die nicht erfolgte oder teilweise nicht erfolgte Zuweisung der Mittel ist im Bericht festzuhalten, den der zuständige Direktor beim Personalamt für das technische und Verwaltungspersonal hinterlegen muss.

3. Die zusätzliche Prämie steht auch dem Personal zu, das aus gewerkschaftlichen Gründen im Wartestand ist.
4. Das Personal hat Anspruch darauf, in das Verzeichnis der Bediensteten Einsicht zu nehmen, denen die zusätzliche Prämie zugewiesen wird.

Art. 17
Übergangsbestimmung

1. Übergangsweise und so lange, bis die Vertragspartner ein allgemeines Bewertungssystem für die beruflichen Leistungen des Personals ausgearbeitet haben, wird die Quote für die zusätzliche Prämie dem gesamten Personal im zustehenden Höchstausmaß zugewiesen.

Kapitel III
Weitere Bestimmungen

Art. 18
Auszahlung der Gehälter

1. Die Gehälter werden bis zum 30. eines jeden Monats ausgezahlt. Falls dieser Tag auf einen Feiertag fällt, hat die Auszahlung am letzten Werktag vor diesem zu erfolgen.

Für die Freie Universität Bozen:

Der Präsident des Universitätsrates
Friedrich Schmidl

Der Verwaltungsdirektor
Guido Bocchio

Für die Gewerkschaftsorganisationen:

CGIL/ AGB – Confederazione Generale Italiana del Lavoro/Allgemeiner Gewerkschaftsbund
Alfred Ebner (Generalsekretär des Gewerkschaftsbundes)
Francesco Bertoncello (Abteilung Ausbildung und Forschung)
Antonio Verona (Sekretär des SNUR-CGIL für die Region Lombardei)

SGB/CISL – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori/Südtiroler Gewerkschaftsbund
Anton Hartung von Hartungen (Generalsekretär des Gewerkschaftsbundes)
Tila Mair (Landesgeneralsekretärin der Fachgewerkschaft FISASCAT SGB/CISL)

UIL/SGK – Unione Italiana del Lavoro/ Südtiroler Gewerkschaftskammer
Christian Troger (Generalsekretär des Gewerkschaftsbundes)
Remigio Servadio (Landesgeneralsekretär der Fachgewerkschaft UILTUCS)

ASGB - Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund
Georg Pardeller (Generalsekretär des Gewerkschaftsbundes)