

y)
BEREICHSABKOMMEN vom 5. November 2003 1)

—
Bereichsvertrag des Personals des leitenden sanitären Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereiches für Zeitraum 2001 – 2004 und für den wirtschaftlichen Teil für den Zeitraum 1999-2002
2003

ZWEITER TEIL

Bereich des leitenden sanitären Personals: Zeitraum 2001 - 2004

I. TITEL

Allgemeine Bestimmungen

1. (Anwendungsbereich)

(1) Der vorliegende Kollektivvertrag wird auf den Bereich des akademischen Personals der sanitären Führungskräfte des Landesgesundheitsdienstes (Biologen, Chemiker, Physiker, Apotheker und Psychologen), im folgenden "sanitäre Leiter" genannt, angewandt.

2. (Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages)

(1) Der normative Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2001 – 31. Dezember 2004, außer beide Vertragsparteien erkennen die Notwendigkeit an, ihn durch einen eigenen Vertrag zu ändern oder zu ergänzen. Zu diesem Zwecke treffen sich die Vertragsparteien, auf Antrag einer der beiden, innerhalb eines Monats nach Antragstellung. Der normative Teil dieses Vertrages ist ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam und bleibt auf jeden Fall solange in Kraft bis er durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird.

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

(3) Soweit vom vorliegenden Kollektivvertrag nicht anders bestimmt, kommt für das in Absatz 1 genannte Personal der bereichsübergreifende Kollektivvertrag für die Führungskräfte für den Zeitraum 2001-2004 zur Anwendung.

(4) Sollte der bereichsübergreifende Kollektivvertrag für die Führungskräfte für den Zeitraum 2001-2004 Neuerungen enthalten, welche die neue Diskussion des vorliegenden erforderlich macht, treffen sich die Verhandlungspartner innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages.

(5) Die Gewerkschaften verpflichten sich, die Vorschläge zur Vertragserneuerung drei Monate vor Ablauf der jeweiligen Vertragsdauer vorzulegen. Die Verwaltungen werden die Verhandlungen zeitgerecht und mit konstruktivem Geist aufnehmen. In der Zeitspanne von drei Monaten vor Ablauf der Verträge bis einen Monat nach dem Ablauf derselben, verpflichten sich die Gewerkschaften, keinerlei Streiks oder andere Kampfmaßnahmen zur Vertragserneuerung auszurufen. Falls innerhalb eines Monats nach Ablauf der Verträge keinerlei Einigung über die Vertragserneuerung erzielt wird, sind die Vertragspartner frei, Initiativen zur Unterstützung ihrer Forderungen zu ergreifen.

II. TITEL

Gewerkschaftsbeziehungen

3. (Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand)

(1) Die Verhandlungen auf Betriebsebene werden über die Sachbereiche geführt, die der vorliegende Kollektivvertrag jenen Verhandlungen vorbehalten.

(2) Für die Verhandlungen auf Betriebsebene gelten jene Gewerkschaftsorganisationen als repräsentativ,

a) die den vorliegenden Vertrag unterschrieben haben;

b) bei denen, auf Betriebsebene, nicht weniger als 15% des leitenden sanitären Personals eingeschrieben sind.

(3) Die Fristen und Verfahrensregeln für den Abschluss der Kollektivverträge auf Betriebsebene werden vom Artikel 6 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 geregelt.

(4) Im Kollektivvertrag auf Betriebsebene können besondere Formen der Mitsprache, auch mittels Einsetzung von bilateralen Kommissionen oder Beobachtungsstellen, für alle Aspekte, die die Verwaltung der Arbeitsverhältnisse betreffen, vorgesehen werden.

(5) Das leitende sanitäre Personal hat das Recht, sich während der Arbeitszeit und ohne jegliche Gehaltskürzung, für zehn Stunden im Jahr, in geeigneten Lokalen, die mit dem Betrieb auszumachen sind, zu Gewerkschaftssitzungen zu versammeln.

(6) Die Versammlungen können das leitende sanitäre Personal im allgemeinen oder einzelne Gruppen desselben betreffen und können von den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen oder von einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen, sofern gewählt, getrennt oder einheitlich einberufen werden, wobei eine eigene Tagesordnung über Gewerkschafts- oder Arbeitsfragen erstellt wird.

(7) Die Modalitäten der Einberufung und Abwicklung der Versammlungen werden auf Betriebsebene vereinbart wobei jedenfalls die Kontinuität der notwendigen Leistungen in den betroffenen Betriebsstrukturen zu gewährleisten ist.

4. (Gewährleistung der unerlässlichen Dienste im Streikfalle)

(1) Die Regelung über die unerlässlichen Dienste, die im Streikfalle vom leitenden sanitären Personal zu gewährleisten sind, ist in der Anlage 1 zum Bereichsvertrag für das Personal des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001 enthalten.

(2) Weitere Dienste und Abteilungen werden in Verhandlungen auf Betriebsebene festgelegt.

III. TITEL

Arbeitsverhältnis

I. Abschnitt

Begründung, Gestaltung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

5. (Probezeit)

(1) Das wieder in den Dienst angestellte oder aufgenommene leitende sanitäre Personal muss wiederum die Hälfte der für die Anstellung in den Sanitätsbetrieben vorgesehenen Probezeit ableisten, wenn zwischen dem Datum des Dienstaustrittes und dem Datum der Wiedereinstellung drei Jahre vergangen sind

(2) Im Falle der vorhergehenden Unterzeichnung des Arbeitsvertrags kann das leitende sanitäre Personal laut Absatz 1 auch vor der effektiven Dienstaufnahme an Weiter- und Fortbildungsinitiativen teilnehmen, die vom Betrieb angeboten werden. Aus der Teilnahme kann kein Anrecht auf Bezahlung abgeleitet werden.

6. (Arbeitszeit)

(1) Die Arbeitszeit beträgt bei Vollzeit 38 Wochenstunden. Sie verteilt sich in der Regel auf fünf oder sechs Werktage und wird während des Dienststundenplanes und der Öffnungszeiten für das Publikum abgeleistet.

(2) In der Regel wird ein Werktagsdienst von 8 bis 20 Uhr gewährleistet. Außerhalb dieses Zeitraumes wird der Dienst, falls notwendig, vom Wach- und/oder Bereitschaftsdienst abgedeckt.

(3) Die Gliederung der Arbeitszeit wird, nach Besprechung mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, vom Betrieb bestimmt, wobei die Bestimmungen über den Dienststundenplan und die Öffnungszeiten für das Publikum zu berücksichtigen sind.

(4) Im individuellen Arbeitsvertrag kann eine besondere Arbeitszeitgestaltung oder eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit über mehrere Wochen für eine Periode von nicht mehr als 12 Monaten vorgesehen werden; dabei sind die allgemeinen Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und Arbeitssicherheit des Personals sowie die Möglichkeit zur psycho-physischen Erholung aufgrund angemessener Erholungszeiten zu berücksichtigen. Der programmierte ordentliche Arbeitsturnus darf pro Tag nicht mehr als dreizehn Stunden betragen.

(5) Die Einhaltung des Arbeitsstundenplanes durch das leitende sanitäre Personal wird mit geeigneten automatisierten Kontrollmitteln überwacht. In besonderen Fällen werden vom Sanitätsbetrieb Ersatzmodalitäten und Zusatzkontrollen festgelegt, die an die objektiven Diensterfordernisse der jeweiligen Strukturen angepasst sind.

(6) Das leitende sanitäre Personal kann, unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, im Laufe des Arbeitstages eine Arbeitspause in Anspruch nehmen. Die Modalitäten für die Inanspruchnahme werden auf Betriebsebene geregelt. Dieser Absatz gilt auch für das Personal in horizontaler Teilzeit.

7. (Teilzeit)

(1) Als Teilzeitarbeitsverhältnis gilt ein Arbeitsverhältnis, das eine Arbeitszeit von nicht weniger als 50% der für das leitende sanitäre Personal in Vollzeit vorgesehenen Arbeitszeit umfasst. Es wird mit individuellem Arbeitsvertrag im Sinne des Artikels 10 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 begründet, abgeändert und aufgelöst.

(2) Die Teilzeitarbeitszeit muss auf die dienstlichen Erfordernisse des Betriebes ausgerichtet sein und kann folgendermaßen gegliedert werden:

a) Horizontale Gliederung: Die Arbeitszeit ist auf 5 oder 6 Arbeitstage pro Woche aufgeteilt.

b) Vertikale Gliederung: Die Arbeitszeit ist auf vorbestimmte Zeiträume der Woche, des Monats oder des Jahres aufgeteilt und begrenzt (zum Beispiel: für die Teilzeit mit 50% der Arbeitszeit: 2,5 Tage pro Woche; 2 Wochen pro Monat, jeder zweite Monat im Jahr; usw.).

c) Individuelle Gliederung: Im individuellen Arbeitsvertrag kann eine besondere Arbeitszeitgestaltung oder eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit über mehrere Wochen für eine Periode von nicht mehr als 12 Monaten vorgesehen werden.

(3) Die Prozeduren und Modalitäten für die Zulassung zum Teilzeitverhältnis werden auf Betriebsebene geregelt.

(4) Vorbehaltlich der im nachfolgenden Absatz enthaltenen Bestimmung ist das leitende sanitäre Personal mit Auftrag als Verantwortlicher einer einfachen Struktur, Direktor einer komplexen Struktur und stellvertretender Direktor einer komplexen Struktur von der Teilzeitarbeit ausgeschlossen.

(5) Das gemäß Artikel 45, Absatz 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 in den Wartestand für Personal mit Kindern versetzte leitende sanitäre Personal mit Auftrag als Verantwortlicher einer einfachen Struktur kann im Sinne und mit den Auswirkungen und Begünstigungen laut Artikel 45 Absatz 7 des genannten Kollektivvertrages für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von 75% des vollen Stundenplanes optieren.

(6) Das leitende sanitäre Personal in Teilzeit kann in der Regel nicht zur Leistung von Überstunden ermächtigt werden. Bei entsprechenden Diensterfordernissen kann die vorübergehende Leistung von höchstens 133 Überstunden pro Jahr vereinbart werden. Die genannten Überstunden müssen im Jahr ihrer Leistung ausgeglichen werden. Können die Überstunden wegen schwerer und bewiesener Diensterfordernisse nicht ausgeglichen werden, werden die geleisteten Stunden als Überstunden vergütet oder auf dem mit dem vorliegenden Vertrag eingeführten Zeitkonto gut geschrieben.

(7) Das leitende sanitäre Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis wird nicht zur Leistung von programmierten Zusatzstunden laut Artikel 37 zugelassen.

8. (Auflösung des Arbeitsverhältnisses)

(1) Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss das leitende sanitäre Personal eine Kündigungsfrist von 2 Monaten einhalten. Die genannte Kündigungsfrist läuft ab dem Datum, in welchem der entsprechende schriftliche Akt im Betrieb einlangt.

(2) Wird der Arbeitsvertrag ohne Einhalten der Kündigungsfristen aufgelöst, muss eine Entschädigung in Höhe der Besoldung geleistet werden, die für die nicht berücksichtigte Kündigungsfrist zusteht.

9. (Mobilität zwischen den Körperschaften)

(1) Falls die, gemäß den Bestimmungen von Artikel 17 Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden, können diese Stellen auf Antrag des Interessierten, mit leitendem sanitärem Personal von Sanitätsbetrieben besetzt werden, die außerhalb des Landes liegen.

(2) Die Mobilität innerhalb der Betriebe wird auf Betriebsebene geregelt.

II. ABSCHNITT

Unterbrechung und Aussetzung der Arbeitsleistung

10. (Ordentlicher Urlaub)

(1) Das bei Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages bereits im Dienst stehende leitende sanitäre Personal mit einer auf 5 Wochentage verteilten wöchentlichen Arbeitszeit hat, zusätzlich zu dem im Artikel 18 Absatz 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 vorgesehenen Urlaub, Anspruch auf einen bezahlten Sonderurlaub von zwei Arbeitstagen pro Jahr.

(2) Die Vertragsparteien verpflichten sich, im Rahmen der nächsten Kollektivvertragsverhandlungen über den im Absatz 1 genannten zusätzlichen ordentlichen Urlaub für das bereits im Dienst stehende leitende sanitäre Personal zu diskutieren.

(3) Dem leitenden sanitären Personal, das dem vorgesehenen Röntgenstrahlenrisiko gemäß Artikel 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 27. Oktober 1988, Nr. 460, ausgesetzt ist, wird der Urlaub laut Absatz 1 um 15 Tage pro Jahr erhöht, welche im Sinne der staatlichen Regelung in einem einzigen Zeitabschnitt in Anspruch genommen werden müssen.

11. (Bezahlte Sonderurlaube)

(1) Zusätzlich zu den in Artikel 19 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 vorgesehenen Sonderurlauben erhält das in Facharzt Ausbildung stehende leitende sanitäre Personal einen bezahlten Sonderurlaub von bis zu 45 Arbeitstagen im Jahr für den Besuch der Pflichtvorlesungen an den nationalen Spezialisierungsschulen der entsprechenden Fakultäten und diesen gleichgestellten Schulen, die mit der Abteilung, in welcher der Antragsteller Dienst leistet, konventioniert sind.

(2) Das leitende sanitäre Personal, welches freie/r Universitätsdozent/in ist, hat Anrecht auf 15 Tage bezahlten Sonderurlaub, um an der Universität zu unterrichten, an welcher es als freie/r Dozent/in anerkannt ist.

12. (Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung)

(1) Die Modalitäten für die Einbringung der kurzen Abwesenheiten aus persönlichen Gründen – höchstens 36 Stunden pro Jahr – werden auf Betriebsebene vereinbart.

13. (Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen)

(1) Der Antrag wird bei der Personalabteilung vorgelegt und dem zuständigen Vorgesetzten zur Kenntnis übermittelt, welcher binnen einer auf Betriebsebene festzusetzenden Frist ein begründetes Gutachten darüber abgibt, ob der beantragte Wartestand mit den Dienstfordernissen vereinbar ist.

(2) Aus besonderen Dienstfordernissen kann der Wartestand abgelehnt, teilweise angenommen oder im Einvernehmen mit dem leitenden sanitären Personal zeitlich verschoben oder vorverlegt werden.

(3) Für die Fachausbildung wird die geltende Landesgesetzgebung angewandt.

14. (Abwesenheit wegen Krankheit)

(1) Im Einvernehmen mit den auf Betriebsebene repräsentativen Gewerkschaften kann der Betrieb die ärztliche Bescheinigung, beschränkt auf die Prognose, ab dem ersten Arbeitstag im Krankenstand verlangen.

III. ABSCHNITT

Chancengleichheit

15. (Chancengleichheit)

(1) In jedem Sanitätsbetrieb wird ein Komitee zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau errichtet, welchem auch ein von den Gewerkschaftsorganisationen des leitenden sanitären Personals ernanntes Mitglied angehört.

IV. ABSCHNITT

Andere rechtliche Bestimmungen

16. (Auftrag als stellvertretender Direktor)

(1) Gemäß Landesgesetz vom 5. März 2001, Nr. 7, macht jeder Direktor einer komplexen Struktur seinen Stellvertreter namhaft, der mit Maßnahme des Generaldirektors beauftragt wird. Hauptaufgabe der stellvertretenden Führungskraft ist es, den Inhaber der Direktion bei Abwesenheit zu ersetzen und ihn bei der Ausübung der Führungsaufgaben zu unterstützen.

(2) Der stellvertretende Direktor kann aus dem leitenden sanitären Personal mit Spezialisierung und einem Mindestdienstalter von zwei Jahren oder ohne Spezialisierung mit mindestens acht Dienstjahren im entsprechenden Fachbereich ausgewählt werden.

17. (Auftrag als Verantwortliche einer einfachen Struktur)

(1) Aufträge an Verantwortliche einfacher Strukturen können an nicht mehr als 30% des Personals der in Betrieb genommenen Strukturen des Betriebes vergeben werden. In den Strukturen, in denen sanitäre Leiter verschiedener Berufsbilder Dienst leisten, muss dieser Pluralität Rechnung getragen werden.

(2) Als Verantwortliche einfacher Strukturen kann das leitende sanitäre Personal mit Spezialisierung und mindestens drei Dienstjahren, zusätzlich zu dem für die Erlangung der Spezialisierung geleisteten Dienst, oder das leitende sanitäre Personal ohne Spezialisierung mit mindestens 10 Dienstjahren im entsprechenden Fachbereich ernannt

werden. Der Verantwortliche der einfachen Struktur haftet gegenüber seinem Vorgesetzten für Projekte, Organisation und Verwaltung der ihm anvertrauten Ressourcen.

(3) Bis zur Abfassung der Geschäftsordnung sind die Leiter der derzeit bestehenden "Module" wiederbestätigt, sofern kein begründetes negatives Gutachten des Direktors der betroffenen komplexen Struktur vorliegt und die Gewerkschaftsorganisationen des leitenden sanitären Personals dazu angehört wurden.

18. (Beruflicher Auftrag und Auftrag für andere besondere Aufgaben)

(1) Dem leitenden sanitären Personal mit Spezialisierung oder mindestens fünf Dienstjahren im Fachbereich kann ein Auftrag, der eine hohe Spezialisierung erfordert oder ein Auftrag für besondere Aufgaben, die nicht bereits ausreichend entlohnt sind, erteilt werden. Der Auftrag wird mit Maßnahme des Generaldirektors auf Vorschlag des Direktors erteilt. Die entsprechenden Aufträge haben eine Dauer von höchstens zwei Jahren und können erneuert werden.

19. (Allgemeine Kriterien über die Beurteilung des leitenden sanitären Personals)

(1) Die sanitären Leiter sind einer jährlichen Überprüfung durch den zuständigen Vorgesetzten unterworfen. Das leitende sanitäre Personal mit Führungsauftrag als Verantwortlicher einer einfachen Struktur oder Direktor einer komplexen Struktur unterliegt, über die jährliche Überprüfung durch den direkten Vorgesetzten hinaus, am Ende des Auftrages einer weiteren Überprüfung.

(2) Bei der Bewertung sind folgende allgemeine Kriterien zu berücksichtigen:

- a) die jährliche Beurteilung der Leistungen erfolgt aufgrund der, im Voraus mit dem Vorgesetzten vereinbarten Ziele und Ergebnisse, insbesondere ist die Beteiligung am Projekt der Ermittlung von "Produktivitätsindikatoren" zu berücksichtigen;
- b) Gegenstand der Beurteilung sind die Ergebnisse der Tätigkeit sowie die Bewältigung der Führungsaufgaben aufgrund eines vorhergehenden Kolloquiums mit der jeweiligen zuständigen Führungskraft;
- c) die Kriterien zur Bewertung der Ergebnisse sind im Voraus mit der einzelnen Führungskraft, zusammen mit den Qualitätsstandards, zu bestimmen.

(3) Das in diesem Artikel vorgesehene Bewertungssystem wird sowohl für die Erneuerung und Auflösung des Führungsauftrages sowie für die Zuweisung der Ergebniszulage angewendet und wirkt sich auch auf die berufliche Entwicklung gemäß Artikel 26 des vorliegenden Vertrages aus.

20. (Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage)

(1) Bei der Zuweisung der Funktionszulagen an die einfachen und komplexen Strukturen und Departements, welche in der Geschäftsordnung laut Artikel 5 des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7 festgelegt sind, sind folgende allgemeine Kriterien zu berücksichtigen:

- a) Komplexität der Strukturen (Anzahl der internen Strukturen, Schwierigkeit der Führungsaufgaben, Grad der persönlichen Verantwortung);
- b) Personelle, finanzielle und strumentelle Ausstattung (Anzahl der sanitären Führungskräfte, Bestückung mit komplexen Apparaten);
- c) Heterogenität und Komplexität der ausgeübten Tätigkeit in der Struktur (Tätigkeit in Notfallsituationen, Tätigkeit an allen sieben Wochentagen, Nachtarbeit);
- d) Anwendung spezieller Methodologien und Instrumentarien (Grad der Komplexität der Apparate und deren Bedienung);
- e) Größe des Einzugsgebietes (überbetrieblicher Dienst).

(2) Der Betrieb legt nach Anhören der repräsentativen Gewerkschaften der sanitären Führungskräfte und auf der Grundlage von Richtlinien, welche aufgrund der Kriterien dieses Artikels auf Landesebene auszuarbeiten sind, die Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen fest.

21. (Auflösung des Führungsauftrages)

(1) Der Führungsauftrag als Verantwortlicher einer einfachen Struktur, Direktor einer komplexen Struktur oder eines Departements endet:

- a) mit dem Ablauf des Führungsauftrages
- b) bei Erreichen der von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Höchstaltersgrenze für die Versetzung von Amts wegen in den Ruhestand;
- c) bei Rücktritt der Führungskraft vom Führungsauftrag;
- 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 gemäß Landesgesetz vom 5. März 2001, Nr.7;
 - 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 wegen Abschaffung oder Einverleibung der anvertrauten Führungsstruktur;
 - h) wegen nachträglich aufgetretener Unvereinbarkeit, die laut Landesgesetz vom 5. März 2001, Nr. 7, den Verfall vom Auftrag zur Folge hat;
 - i) im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Führungsauftrages gegen Bezahlung einer Entschädigung, die der Entlohnung und/oder der Funktionszulage für maximal zwölf Monate entspricht;
 - j) im Todesfalle.
- (2) In jenen Fällen, in denen die Disziplinarordnung für das Personal des Landesgesundheitsdienstes die vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst ermöglicht, kann diese allein auf den Führungsauftrag beschränkt werden, falls die Führungskraft mit der Versetzung an eine andere Struktur einverstanden ist.

22. (Kündigungsfristen und -entschädigung)

(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 Führungskraft. Diese Frist kann im gegenseitigen Einvernehmen verringert oder aufgehoben werden.

(2) 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.

(3) Im Falle des Rücktrittes der Verwaltung vom Führungsauftrag wegen Abschaffung oder Einverleibung der anvertrauten Führungsstruktur muss eine Kündigungsfrist von 12 Monaten eingehalten werden.

(4) Der Rücktritt muss schriftlich erfolgen. Die Kündigungsfrist läuft ab Erhalt oder ab Kenntnisnahme des Beschlusses des Generaldirektors im Sinne des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7.

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

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

(7) Für das leitende sanitäre Personal, welches nicht aus dem Dienst scheidet, wird die Kündigungsentschädigung monatlich ausbezahlt und zwar für den des nicht beachteten Kündigungszeitraums. 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.

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

(9) 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 35, Absatz 2.

IV. TITEL

Lohngefüge

I. ABSCHNITT

Lohngefüge vor der Neueinstufung

23. (Allgemeine Gehaltserhöhungen)

(1) Mit Wirkung ab 1. Juli 2001 werden folgende Lohnelemente um 2,8% erhöht:

- a) das zustehende Gehalt gemäß Besoldungsstufe (einschließlich Dienstalter und Landeszulage gemäß Artikel 2 des Abkommens für das leitende sanitäre, Verwaltungs-, technische und berufsbezogene Personal vom 10. Juli 1996);
 - b) Sonderergänzungszulage, Lohnelement gemäß Artikel 3 Absatz 6 des Abkommens für das leitende sanitäre, Verwaltungs-, technische und berufsbezogene Personal vom 10. Juli 1996, im Ausmaß des bereits erhöhten Betrages;
 - c) die festen und wiederkehrenden Zulagen und das Homogenisierungsgehalt laut Artikel 4 des genannten Abkommens, mit Ausschluss der Sonderbehandlung laut Artikel 15 Absatz 8 des Landesgesetzes vom 9. Juni 1998, Nr. 5;
 - d) der "D"-Fonds.
- (2) Mit Wirkung ab 1. Juli 2002 werden die Lohnelemente laut Absatz 1 um 2,7% erhöht.
- (3) Dem im Laufe der Jahre 2001 und 2002 mit Anrecht auf Pension vom Dienst ausgeschiedenen Personal wird die Gehaltserhöhung laut den Absätzen 1 und 2 bestimmt, indem ein Zwölftel der im Jahr des Dienstaustrittes insgesamt anfallenden Gehaltserhöhung für jedes im Dienst verbrachte Monat berechnet wird.

II. ABSCHNITT

Lohnstruktur

24. (Lohnelemente)

(1) Mit Wirkung ab 1. September 2002 wird das im Dienst stehende leitende sanitäre Personal gemäß den Bestimmungen laut Anlage 1 dieses Vertrages eingestuft. Die Besoldung des leitenden sanitären Personals gliedert sich, ab demselben Datum, in eine grundlegende, eine positionsgebundene und eine zusätzliche Entlohnung.

1. Grundentlohnung:

- a) Gehalt gemäß Besoldungsstufe, mit den Aufbesserungen aufgrund beruflicher Entwicklung
- b) Sonderergänzungszulage
- c) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache
- d) Zulage für die fixe Position

2. Positionsgebundene Entlohnung:

- a) Zulage für den Stellvertreter des Direktors
- b) Funktionszulage

3. Zusatzentlohnung:

- a) individuelle Zulage
- b) Ergebniszulage
- c) Vergütung für programmierte Zusatzstunden
- d) Überstundenvergütung
- e) Bereitschaftsdienstzulage
- f) Zulage für Feiertags- und Nachtdienst
- g) Außendienstvergütung
- h) Röntgenfahrezulage
- i) Zulage für die Mitglieder des wissenschaftlichen Beirates gemäß Artikel 43, Absatz 15
- j) Wachdienstzulage.

(2) Dem leitenden sanitären Personal wird außerdem ein dreizehntes Monatsgehalt ausbezahlt, das einem Zwölftel des Jahresgehaltes entspricht und aufgrund der Lohnelemente des Absatzes 2 und des Absatzes 3 berechnet wird. Dem im Laufe des Jahres aufgenommenen oder ausgeschiedenen leitenden sanitären Personal wird das dreizehnte Monatsgehalt im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit ausbezahlt.

(3) Die Zahlung des Gehaltes und der anderen fixen und kontinuierlichen Zulagen erfolgt monatlich am 27. Tag oder, falls dieser kein Arbeitstag ist, am vorausgehenden Arbeitstag. Das dreizehnte Monatsgehalt wird in der Regel am 18. Dezember gleichzeitig mit dem Dezembergehalt, oder falls dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorausgehenden Arbeitstag bezahlt, es sei denn der Dienstaustritt erfolgt früher, mit der Möglichkeit das Datum in Vereinbarung mit den Gewerkschaften auf Betriebsebene zu ändern.

25. (Besoldungsstufen und Gehälter)

(1) Die jährlichen Anfangsbruttogehälter sind mit Wirkung ab 1. September 2002 wie folgt festgelegt:

Einzigster Stellenplan, Funktionsbereich B:

- untere Besoldungsstufe: 19.021,49 Euro
- obere Besoldungsstufe: 24.465,44 Euro

Einzigster Stellenplan, Funktionsbereich A:

- untere Besoldungsstufe: 23.559,73 Euro
- obere Besoldungsstufe: 30.302,52 Euro.

26. (Berufliche Entwicklung)

(1) Der besoldungsmäßige Aufstieg in der unteren Besoldungsstufe erfolgt in drei Zweijahresklassen zu sechs Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund zufriedenstellender Beurteilung der beruflichen Entwicklung des leitenden sanitären Personals. Dabei ist auch die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.

(2) Innerhalb des einzigen Stellenplanes erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in derselben Funktionsebene, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung des Personals durch den zuständigen Vorgesetzten, wobei die im Zuge der Dienstjahre in der unteren Besoldungsstufe erreichte berufliche Entwicklung zu berücksichtigen ist.

(3) Der besoldungsmäßige Aufstieg in der oberen Besoldungsstufe erfolgt in zweijährigen Vorrückungen zu je drei Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung des leitenden sanitären Personals. Dabei ist die, auch in der Aus- und Weiterbildung erworbene, Sachkompetenz und Berufserfahrung sowie die jährliche Bewertung laut Artikel 19 dieses Vertrages zu berücksichtigen.

(4) Die Gehaltsklassen und Gehaltsvorrückungen sowie der Aufstieg in die obere Besoldungsstufe werden ab dem ersten Tag des Monats gewährt, in dem der Anspruch entsteht.

(5) Die berufliche Entwicklung und der Übergang in die obere Besoldungsstufe finden auch auf das leitende sanitäre Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis Anwendung.

(6) Im Falle einer nicht zufriedenstellenden Beurteilung bleibt das leitende sanitäre Personal in der gegenwärtigen Gehaltsklasse oder Gehaltsvorrückung eingestuft und zwar bis zu einer zufriedenstellenden Beurteilung am Ende des nächsten oder der folgenden Zweijahreszeiträume.

27. (Sonderergänzungszulage)

(1) Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der sanitären Leiter ist mit Wirkung ab 1. September 2002 wie folgt festgelegt: 8.766,93 Euro.

(2) Der im Absatz 1 genannte Betrag enthält auch das Lohnelement gemäß gemäß Artikel 3 Absatz 6 des Abkommens für das leitende sanitäre, Verwaltungs-, technische und berufsbezogene Personal vom 10. Juli 1996 im Ausmaß des bereits erhöhten Betrages.

28. (Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache)

(1) Dem leitenden sanitären Personal, das Dienststellen des Landes in ladinischen Ortschaften, oder Dienststellen oder Ämtern zugeteilt ist, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung besorgen, auch wenn es seinen Sitz außerhalb der genannten Ortschaften hat, wird eine auf das Ruhegehalt anrechenbare monatliche Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache gewährt, die in jeder Hinsicht derselben Regelung wie das Gehalt unterliegt, einschließlich der beruflichen Entwicklung, und im selben Ausmaß erhöht, gekürzt, eingestellt oder verzögert wird. Sie wirkt sich außerdem auf das dreizehnte Monatsgehalt und auf alle weiteren mit dem Gehalt verbundenen Lohnelemente aus. Diese Zulage steht im Ausmaß von elf Prozent des zustehenden Monatsgehaltes laut Artikel 24, Absatz 2, Buchstabe a) zu. Voraussetzung für den Erhalt der Zulage ist der Besitz des Dreisprachigkeitsnachweises.

29. (Zulage für die fixe Position)

(1) Mit Wirkung ab 1. September 2002 werden die Spezialisierungszulagen, Fachzulagen und Leitungszulagen, die das leitende sanitäre Personal im August 2002 bezogen hat, in die Zulage für die fixe Position umgewandelt. Ab dem selben Datum wird die Zulage um folgende monatliche Beträge erhöht:

- a) 250,00 Euro für das leitende sanitäre Personal mit weniger als 10 vollendeten Dienstjahren im Funktionsbereich A;
- b) 350,00 Euro für das leitende sanitäre Personal mit weniger als 20 vollendeten Dienstjahren im Funktionsbereich A;

- c) 450,00 Euro für das leitende sanitäre Personal mit mehr als 20 vollendeten Dienstjahren im Funktionsbereich A;
 - d) 600,00 Euro für das leitende sanitäre Personal mit Auftrag als Direktor einer komplexen Struktur oder eines Departements.
- (2) Für das Personal, das nach 31. August 2002 in den Dienst aufgenommen worden ist, ist die jährliche Zulage für die fixe Position folgendermaßen festgelegt:
- Funktionsbereich B: 5.900,00 Euro
 - Funktionsbereich A: 9.000 Euro
- (3) Die Zulage ist fix und wiederkehrend und steht für 13 Monate im Jahr zu.

30. (Zulage für die stellvertretenden Direktoren komplexer Strukturen)

- (1) Den stellvertretenden Direktoren komplexer Strukturen steht eine monatliche Zulage im Ausmaß von 15% der Funktionszulage des Direktors der komplexen Struktur zu. Die Zulage steht 13 Mal jährlich zu.
- (2) Bei Abwesenheit oder Verhinderung des Direktors steht dessen Funktionszulage dem stellvertretenden Direktor ab dem 46sten Tag der Abwesenheit oder Verhinderung zu. Der Direktor gilt in dieser Hinsicht ebenfalls als abwesend, wenn ihm die Leitung einer anderen Führungsstruktur, auch zeitweise, übertragen wird und er gleichzeitig von der Leitung der Struktur, die er innehat, befreit wird.
- (3) Die Zulage gemäß Absatz 1 steht den stellvertretenden Direktoren komplexer Strukturen nicht zu, denen aufgrund längerer Abwesenheit des Inhabers der Direktion die entsprechende Funktionszulage ausbezahlt wird.
- (4) Die vorhergehenden Absätze dieses Artikels gelten ab dem 1. Januar 2003. Das leitende sanitäre Personal, welches im Jahr 2002 als stellvertretender Direktor einer komplexen Struktur beauftragt war, erhält mit Wirkung ab 1. Jänner 2002 oder ab dem späteren Datum der effektiven Beauftragung mit Maßnahme des Generaldirektors eine Zulage im Ausmaß von 15% der Funktionszulage des Direktors der komplexen Struktur für den entsprechenden Zeitraum.

31. (Funktionszulage der Verantwortliche einfacher Strukturen)

- (1) Den Verantwortlichen einfacher Strukturen steht für die Dauer ihres Führungsauftrages, zusätzlich zur zustehenden Besoldung, eine eigene jährliche Funktionszulage zu.
- (2) Als Berechnungsgrundlage wird die, der zweiten Gehaltsklasse der unteren Besoldungsstufe entsprechende, jährliche Besoldung der für das Personal der Landesverwaltung geltenden achten Funktionsebene herangezogen. Die Zulage steht 13 mal jährlich zu, wird monatlich ausbezahlt und ersetzt die Zulage für die Verantwortung des "Moduls".
- (3) Den einfachen Strukturen werden Koeffizienten von 0,5 bis 0,9 zugewiesen. In besonderen Fällen kann der Koeffizient bis auf höchstens 1,2 angehoben werden. Den sanitären Leitern der ehemaligen II. Leitungsebene, welche vor Inkrafttreten dieses Vertrages mit der Leitung eines "Moduls" beauftragt waren, wird für die Dauer des Auftrages als Verantwortlicher einer einfachen Struktur ein Koeffizient zwischen 0,7 und 0,9 zugewiesen.
- (4) Die vorhergehenden Absätze dieses Artikels gelten ab dem 1. Jänner 2003.
- (5) Das leitende sanitäre Personal, das im Jahr 2002 mit der Leitung eines "Moduls" beauftragt war, erhält mit Wirkung ab 1. Jänner 2002 eine Funktionszulage, die dem Koeffizienten 0,5 auf der Berechnungsgrundlage laut Absatz 1 entspricht und die bezogene Zulage für die Verantwortung des "Moduls" beinhaltet.
- (6) Mit Wirkung ab 1. Jänner 2003 wird den einfachen Strukturen jedenfalls der Mindestkoeffizient laut Absatz 5 zugewiesen. Falls die Koeffizienten der Führungsstrukturen innerhalb 180 Tagen nach Inkrafttreten dieses Vertrages nicht bestimmt sein sollten, wird den einfachen Strukturen der Koeffizient 0,7 zugewiesen.

32. (Funktionszulage der Direktoren komplexer Strukturen)

- (1) Den Direktoren komplexer Strukturen steht für die Dauer des Führungsauftrages einer komplexen Struktur, zusätzlich zur jeweils zustehenden Besoldung, eine eigene jährliche Funktionszulage zu.
- (2) Als Berechnungsgrundlage wird das jährliche Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe des Funktionsbereiches A des einzigen Stellenplanes herangezogen. Die Zulage steht 13 mal jährlich zu, wird monatlich ausbezahlt und enthält die Sonderbesoldung gemäß Landesgesetz vom 19. Dezember 1994, Nr. 13.
- (3) Den komplexen Strukturen wird ein Koeffizient zwischen 1,0 und 1,9 zugewiesen, der in besonderen Fällen bis auf höchstens 2,5 angehoben werden.
- (4) Die vorhergehenden Absätze dieses Artikels gelten ab dem 1. Januar 2003.
- (5) Das leitende sanitäre Personal, das im Jahr 2002 als Direktor einer komplexen Struktur beauftragt war, erhält mit Wirkung ab 1. Jänner 2002 oder ab dem späteren Datum der effektiven Beauftragung mit Maßnahme des Generaldirektors eine Funktionszulage im Ausmaß des Koeffizienten 1,0 auf der Berechnungsgrundlage laut Absatz 2, welche die Sonderbesoldung gemäß Landesgesetz vom 19. Dezember 1994, Nr. 13, enthält.

(6) Mit Wirkung ab 1. Jänner 2003 steht den zum Zeitpunkt der Einstufung am 1. September 2002 im Dienst stehenden Direktoren komplexer Strukturen/Biologen, Chemikern, Physikern und Apothekern, ein Koeffizient zwischen 1,3 und 1,9 zu. Falls die Koeffizienten der Führungsstrukturen innerhalb von 180 Tagen ab Inkrafttreten dieses Vertrages nicht bestimmt sein sollten, wird der Koeffizient 1,6 für die sanitären Leiter/Biologen, Chemiker, Physiker und Apotheker, bzw. 1,4 für die sanitären Leiter/Psychologen, angewandt.

33. (Funktionszulage der Direktoreneines Departements)

(1) Den Direktoren, die einem Departement vorstehen, wird die als Direktor einer komplexen Struktur bezogene Funktionszulage um mindestens 0,5 und höchstens 1,0 erhöht.

34. (Individuelle Zulage)

(1) Dem leitenden sanitären Personal, das berufliche Aufträge, Aufträge, die eine hohe Spezialisierung erfordern oder andere besondere institutionelle Aufgaben gemäß Artikel 46, Absatz 3 des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7, ausführt, die durch das Gehalt der Besoldungsstufe, der es angehört nicht ausreichend entlohnt sind, kann ab dem 1. Juli 2003 eine individuelle Zulage von bis zu 60% des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe, Funktionsbereich A, gewährt werden.

(2) Die individuelle Zulage laut Absatz 1 kann in Ausnahmefällen mit der Funktionszulage für die Verantwortung einer einfachen Struktur kumuliert werden, bis zu einem Höchstbetrag, welcher der Funktionszulage mit dem Koeffizienten 1,4 entspricht.

35. (Gemeinsame Bestimmungen für die Funktionszulage und die individuelle Zulage)

(1) Die Funktionszulage wirkt sich auf die Festlegung folgender wirtschaftlicher Zuwendungen aus:

- 13. Monatsgehalt;
- Abfertigung;
- Gehaltskürzungen in den vorgesehenen Fällen;
- Ergebniszulage;
- Überstundenvergütung;
- angemessene Entschädigung.

(2) Ab dem 1. September 2002 wird die Funktionszulage graduell in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich im Ausmaß von 5% und zwar pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Dieses Lohnelement unterliegt den Veränderungen der entsprechenden Funktionszulage.

(3) Für das Personal, welches die Sonderbesoldung laut Landesgesetz vom 19. Dezember 1994, Nr. 13, bezogen hat, wird, ausschließlich für pensionsrechtliche Zwecke, nur der, über die Sonderbesoldung hinausgehende Teil der Funktionszulage im Sinne des vorhergehenden Absatzes umgewandelt.

(4) Die Funktionszulage und die individuelle Zulage werden bei Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft mit den Modalitäten und Einschränkungen ausbezahlt, die für die Bezahlung des Gehaltes vorgesehen sind.

36. (Ergebniszulage)

(1) Ab dem 1. Juli 2003 wird dem leitenden sanitären Personal eine Ergebniszulage von bis zu 22% der zustehenden jährlichen Grund- und Positionsentlohnung, ausgenommen das 13. Monatsgehalt, gewährt. Zu Beginn des Jahres weist der Betrieb den einzelnen Führungsstrukturen den entsprechenden Fond für die Ergebniszulage auf der Grundlage der im Voraus vereinbarten Ziele, Programme und Projekte zu.

(2) Die Höhe der Ergebniszulage des Einzelnen wird zwischen dem leitenden sanitären Personal und dem zuständigen Vorgesetzten zu Beginn des Jahres im Voraus vereinbart, wobei die Regelung laut Artikel 19 und, insbesondere, zu berücksichtigen sind:

- a) Umfang und Komplexität der in der Budgetverhandlung vereinbarten Programme, Projekte und Ziele;
- b) Ausübung zusätzlicher besonderer Aufgaben, falls diese nicht bereits eigens entlohnt werden;
- c) Grad der Verbesserung von Qualitätsstandards und Zufriedenheit der Kundschaft;
- d) bei der Führung der zur Verfügung stehenden Personal- und Organisationsressourcen gezeigte berufliche Kompetenz.

(3) Vorbehaltlich dessen, was in Artikel 53 vorgesehen ist, wird im Falle der zufriedenstellenden Beurteilung über die Erreichung der vereinbarten Ziele dem sanitären Personal, welches im Juni 2003 zur Leistung von mindestens 3 Mehrstunden ermächtigt war, eine Ergebniszulage von 8% der Entlohnung laut Absatz 1 garantiert. Für die

Beurteilung der Verantwortlichen einfacher Strukturen, der Direktoren komplexer Strukturen sowie deren Stellvertreter und der Direktoren eines Departments wird auch die Ausübung der Führungsaufgaben berücksichtigt.

(4) Dem leitenden sanitären Personal, welches sich am Projekt "Produktivitätsindikatoren" und deren Sammlung in einem Handbuch beteiligt, wird die im Sinne von Absatz 2 für das Jahr 2003 vereinbarte Ergebniszulage um 2 weitere Prozentpunkte erhöht.

(5) Das leitende sanitäre Personal erhält einen monatlichen Vorschuss von 70% der vereinbarten Ergebniszulage. Die Ausgleichszahlung erfolgt innerhalb 30. Juni des folgenden Jahres. Sollte die jährliche Bewertung ergeben, dass das Ziel nicht oder nur teilweise erreicht wurde, sorgt der Betrieb für die Wiedereinbringung des nicht zustehenden Teils der Ergebniszulage.

(6) Der Fonds für die Ergebniszulage wird unter Berücksichtigung folgender Kriterien berechnet und den einzelnen Sanitätsbetrieben zugewiesen:

- a) für das Personal, welches im Juni 2003 sechs Mehrstunden geleistet hat, werden 16% an Ergebniszulage finanziert;
- b) für das Personal, welches im Juni 2003 fünf Mehrstunden geleistet hat, werden 15% an Ergebniszulage finanziert;
- c) für das Personal, welches im Juni 2003 vier Mehrstunden geleistet hat, werden 14% an Ergebniszulage finanziert;
- d) für das Personal, welches im Juni 2003 drei Mehrstunden geleistet hat, werden 13% an Ergebniszulage finanziert;
- e) für das Personal, welches im Juni 2003 zwei Mehrstunden geleistet hat, werden 12% an Ergebniszulage finanziert;
- f) für das Personal, welches im Juni 2003 eine Mehrstunde geleistet hat, werden 11% an Ergebniszulage finanziert;
- g) für das Personal, welches im Juni 2003 keine Mehrstunden geleistet hat, werden 10% an Ergebniszulage finanziert;

37. (Leistung und Vergütung der programmierten Zusatzstunden)

(1) Ab dem 1. Juli 2003 ermächtigt der Betrieb das bei Inkrafttreten dieses Vertrages im Dienst stehende leitende sanitäre Personal zur Leistung der Hälfte der am 30. Juni 2003 geleisteten Mehrstunden. Falls die Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung oder Verbesserung von Diensten besteht, kann der Betrieb bei Vorliegen eines positiven Gutachtens des vorgesetzten Direktors das leitende sanitäre Personal, mit Ausnahme jenes ohne Spezialisierung mit einem Dienstalter von weniger als 2 Jahren im Fachbereich, die Ermächtigung zur Leistung von höchstens 3 programmierten Zusatzstunden erteilen.

(2) Das nach Inkrafttreten dieses Vertrages aufgenommene leitende sanitäre Personal kann zur Leistung von höchstens 3 programmierten wöchentlichen Zusatzstunden ermächtigt werden, falls die Notwendigkeit besteht, neue Dienste zu errichten oder bestehende Dienste zu erweitern.

(3) Die programmierte Zusatzstunde wird folgendermaßen vergütet:

- a) leitendes sanitäres Personal des Funktionsbereiches B, mit mindestens zwei Dienstjahren im Fachbereich: 65,00 Euro
- b) leitendes sanitäres Personal des Funktionsbereiches A:
 - mit einem Dienstalter von weniger als 20 Jahren: 105,00 Euro
 - mit einem Dienstalter von 20 oder mehr Jahren: 120,00 Euro
- c) Direktoren komplexer Strukturen:
 - mit einem Dienstalter von weniger als 20 Jahren: 140,00 Euro
 - mit einem Dienstalter von 20 oder mehr Jahren: 150,00 Euro.

(4) Das Personal des Absatzes 1 hat bei Erstanwendung des Vertrages die Möglichkeit, innerhalb von 45 Tagen nach Kenntnis der Einstufung, für folgende Vergütung der Zusatzstunde zu optieren: 15% der im August 2002 individuell zustehenden folgenden Lohnelemente – Grundgehalt, einschließlich der Dienstalterszulagen, Sonderergänzungszulage, Spezialisierungszulage und professionelle Zulage – dividiert durch die durchschnittliche Wochenanzahl im Monat. Die Option ist einmalig und kann nicht widerrufen werden.

(5) Die programmierten Zusatzstunden werden in der Regel innerhalb des vorgesehenen Planungszeitraums eingeplant und geleistet. Dies erfolgt auch für die Zeit des Urlaubs und der anderen bezahlten Abwesenheiten, mit Ausnahme jener laut Absatz 6. Die Stunden können innerhalb des Semesters ausgeglichen werden. Überschüssige oder Fehlstunden sind innerhalb des darauffolgenden Semesters auszugleichen. Können Fehlstunden innerhalb dieses Zeitraums nicht nachgeholt werden, nimmt der Betrieb den entsprechenden Gehaltseinbehalt vor.

(6) Die Ermächtigung zur Leistung von programmierten Zusatzstunden und die entsprechende Vergütung werden von Amts wegen unterbrochen:

- a) während des Teilzeitarbeitsverhältnisses;
- b) während des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs, der Elternzeit und der Freistellung aus Erziehungsgründen

laut Artikel 47 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002;

c) während der Zeiträume, in denen die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

38. (Röntgenfahrenzulage)

(1) Für die Auszahlung der Röntgenfahrenzulage wird die staatliche Regelung angewandt.

39. (Leistung und Vergütung des Bereitschaftsdienstes)

(1) Der Bereitschaftsdienst ist ein Notdienst und von der unmittelbaren Erreichbarkeit des leitenden sanitären Personals gekennzeichnet. Das leitende sanitäre Personal im Bereitschaftsdienst ist verpflichtet, seinen Dienstsitz in der kürzestmöglichen Zeit, die auf Betriebsebene festgelegt wird, zu erreichen.

(2) Der Bereitschaftsdienst ist in der Regel auf die Nachtstunden und auf die Feiertage begrenzt und hat normalerweise eine Dauer von 12 Stunden. Zwei Bereitschaftsdienstturnusse können nur an den Feiertagen vorgesehen werden.

(3) Der Bereitschaftsdienst kann den Wachdienstturnus ersetzen oder denselben ergänzen.

(4) In der Regel können für jeden einzelnen Bediensteten nicht mehr als 10 Bereitschaftsdienstturnusse pro Monat vorgesehen werden.

(5) Wenn der Bereitschaftsdienst auf einen Feiertag fällt, so hat der Bedienstete das Recht auf einen Ausgleichsruhetag, ohne dass dadurch die Wochenpflichtstunden reduziert werden.

(6) Die Direktoren komplexer Strukturen und die Angehörigen der ehemaligen II. Leitungsebene, die eine einfache Struktur leiten, sind von der Pflicht zur Leistung des ersetzenden Bereitschaftsdienstes befreit, außer es wird auf Betriebsebene eine anderslautende Regelung vereinbart, die den effektiven Diensterfordernissen Rechnung trägt.

(7) Die im Falle des Rufes effektiv geleistete Arbeit wird als Überstundenarbeit angesehen und in der Regel innerhalb des individuellen Höchstlimits, das im Sinne des Artikel 41 dieses Vertrages vereinbart wird, vergütet. Falls es die Diensterfordernisse erlauben, kann die geleistete Überstundenarbeit ausgeglichen werden.

(8) Die Bereitschaftsdienstzulage beträgt bei ersetzendem Bereitschaftsdienst 77,47 Euro pro Turnus von 12 Stunden (einschließlich die Zeit des Rufes), bei ergänzendem Bereitschaftsdienst 61,98 Euro pro Turnus von 12 Stunden (einschließlich die Zeit des Rufes). Für Turnusse von weniger oder mehr als 12 Stunden, wird die Zulage im Verhältnis zur effektiven Dauer der Bereitschaft vergütet.

(9) Für die im Falle des Rufes effektiv geleistete Arbeit steht außer der Überstundenvergütung oder dem Zeitausgleich auch die Nacht- und Feiertagsdienstzulage zu.

(10) Bis zur effektiven Reorganisation der Bereitschaftsdienste und der Wachdienste auf Betriebsebene wird die in Absatz 8 vorgesehene Zulage rückwirkend ab 1. Januar 2001 zu 80% ausbezahlt. Nach dem genannten Zeitpunkt wird der restliche Betrag von 20%, ebenfalls rückwirkend ab dem 1. Januar 2001, entrichtet. RIKE>

40. (Leistung und Vergütung des Wachdienstes)

(1) Neben dem ordentlichen Dienst und dem Bereitschaftsdienst wird auch der Wachdienst ausgeübt. Dieser wird, in der Regel, im Sinne des Absatzes 3 ausgeglichen. Sollte der Zeitausgleich aus dienstlichen Erfordernissen nicht möglich sein, werden die Vergütungen laut Absatz 4 zuerkannt.

(2) Mit Wirkung ab 1. Jänner 2003 werden die Turnusse der Wachdienste und die entsprechenden Vergütungen und Ausgleichsleistungen auf Betriebsebene in abgestufter Form vereinbart, wobei zu berücksichtigen sind:

- a) die Struktur des Dienstes;
- b) die Arbeitsbelastung, Dauer und Art des Einsatzes;
- c) das Dienstalder.

(3) Der Stundenausgleich des Wachdienstes erfolgt abgestuft, bis zu einer Höchstdauer von 12 Stunden.

(4) Alternativ zum abgestuften Zeitausgleich laut Absatz 3 steht eine abgestufte Forfaitvergütung zwischen 250 und 450 Euro pro 12 Stunden Turnus zu.

(5) Die Direktoren komplexer Strukturen sind von der Pflicht zur Leistung der Wachdienstturnusse ausgenommen. Die Angehörigen der ehemaligen II. Leitungsebene, die eine einfache Struktur leiten, sind ebenfalls von dieser Pflicht ausgenommen, außer auf Betriebsebene wird eine anderslautende Regelung vereinbart, welche den effektiven Diensterfordernissen Rechnung trägt.

(6) Falls es die dienstlichen Erfordernisse zulassen, ist das Personal ab Vollendung des 55. Lebensjahres von der Pflicht zur Leistung des Wachdienstes befreit bzw. genießt das Vorrecht, die entsprechenden Stunden auszugleichen.

41. (Überstundenentlohnung)

(1) Die Überstundenarbeit kann nicht als ordentlicher Programmierungsfaktor der Arbeit eingesetzt werden. Sie hat

Ausnahmecharakter und ist vom zuständigen Vorgesetzten aufgrund effektiver Diensterfordernisse zu ermächtigen.

(2) Überstunden können im Rahmen der betrieblichen Höchstgrenzen laut Absatz 3 insbesondere zur Abdeckung folgender Dienste und Leistungen verwendet werden:

- a) effektive Arbeitszeit im Falle des Rufes im Bereitschaftsdienst;
- b) Leistung der Überstunde laut Artikel 52, Absatz 4.
- c) Besondere Diensterfordernisse

(3) Die bezahlten Überstunden dürfen folgende Höchstgrenzen nicht überschreiten:

a) Betriebliche Höchstgrenze:

Diese Höchstgrenze wird am Beginn eines jeden Jahres ermittelt, indem die Anzahl der sich am 31. Dezember des Vorjahres im Dienst befindlichen Vollzeitbediensteten mit unbefristeten Arbeitsverträgen, einschließlich jener im Wartestand, mit dem Koeffizienten 100 multipliziert wird. Um den dringenden Diensterfordernissen gerecht zu werden, können die Stunden innerhalb der Organisationseinheiten des Betriebes flexibel verwendet werden.

b) Individuelles Höchstlimit:

Dieses Limit wird mit dem leitenden sanitären Personal unter Berücksichtigung der im Absatz 1 genannten Leistungen vereinbart und darf in der Regel 100 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.

(4) Das leitende sanitäre Personal kann über die im Absatz 2, Buchstabe b), genannten Überstunden zur Leistung von weiteren Überstunden beauftragt werden, damit die essenziellen Dienste und der Schutz der öffentlichen Gesundheit sichergestellt werden können. Das individuelle Limit kann dabei die 300 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.

(5) Auf Antrag des leitenden sanitären Personals werden die Überstunden durch Zeitausgleich eingebracht, falls die Diensterfordernisse es ermöglichen.

(6) Die Überstundenarbeit über dem individuellen Höchstlimit von 100 Stunden (Absatz 3, Buchstabe b), die aus Dienstgründen nicht innerhalb des Kalenderjahres ausgeglichen werden kann, wird innerhalb 30. Juni des darauffolgenden Jahres vergütet oder auf Antrag des Bediensteten auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(7) Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird berechnet, indem der aufgrund der Besoldungsstufe, der Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, die Sonderergänzungszulage und die Funktionszulage durch den Koeffizienten 160 geteilt werden.

(8) Bei der Festsetzung des Ausmaßes der normalen Stundenvergütung wird auch die zustehende Positionsentlohnung (einschließlich der Stellvertreterzulage) berücksichtigt, wobei folgende Einschränkungen gelten:

- a) höchstzulässige Stundenvergütung aufgrund der Gehaltsstufe: bis zu 15 Vorrückungen,
- b) höchstzulässiger Koeffizient der Funktionszulage: 1,9

(9) Das Ausmaß der Überstundenvergütung wird berechnet, indem die normale Stundenvergütung laut Absatz 7 und 8 um 30 Prozent erhöht wird.

(10) Die im vorliegenden Artikel genannten Bestimmungen kommen ab 1. Juli 2003 zur Anwendung.

V. TITEL

Verschiedene Bestimmungen

42. (Arbeitszeitkonto)

(1) Mit Wirkung vom 1. Juli 2003 wird auf Betriebsebene ein Arbeitszeitkonto für einen jeden einzelnen Bediensteten eingerichtet, dessen Verwaltungsmodalitäten auf Betriebsebene festgelegt sind.

43. (Berufliche Weiterbildung des leitenden sanitären Personals)

(1) Die Bestimmungen dieses Artikels werden für das gesamte leitende sanitäre Personal mit unbefristetem und mit befristetem Arbeitsverhältnis angewandt.

(2) Ziel der Weiterbildung ist es, die Qualität der Dienste und deren Leistungen in den Sanitätsbetrieben ständig zu verbessern.

(3) Bei der Programmierung und der Durchführung der Weiterbildung werden in der Reihenfolge die Strategien und Ziele des Landesgesundheitsplanes, jene des Sanitätsbetriebes und schließlich der Organisationseinheit umgesetzt. Als verpflichtende Weiterbildung gelten die Bildungsinitiativen, die in den Weiterbildungsprogrammen auf Landesebene und in jenen der Sanitätsbetriebe aufscheinen, die auf der Grundlage der Inhalte der ersteren erstellt werden, die von Gesetzesbestimmungen, insbesondere vom ges.v. D. 626/94 vorgeschriebenen sowie alle weiteren Veranstaltungen, die den Inhalten der genannten Programme entsprechen und die Zielsetzungen laut dem Punkt 3 verwirklichen.

(4) Die Führungskräfte der Sanitätsbetriebe und deren Organisationseinheiten übernehmen die Aufgabe, die Weiterbildung der Bediensteten zu fördern, sei es, um die eigenen Kompetenzen und jene der Mitarbeiter entsprechend den ständigen Anforderungen auf Qualitätsverbesserung zu erweitern, als auch, um die oben genannten

Ziele umzusetzen. Die Teilnahme an einer verpflichtenden Weiterbildungsinitiative wird zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter vereinbart.

(5) Die sanitären Führungskräfte unterliegen der Weiterbildungspflicht laut Art. 49 des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7.

(6) Die für die verpflichtende Weiterbildung verwendete Zeit wird, im Sinne der geltenden Außendienstregelung und im Rahmen der finanziellen Verfügbarkeit bezüglich der Spesenvergütungen, in jeder Hinsicht als Dienst angesehen. Dies gilt auch für die sanitären Führungskräfte mit Teilzeitarbeitsverhältnis.

(7) In jedem Sanitätsbetrieb wird ein Fachkomitee für die berufliche Weiterbildung errichtet, das wie folgt zusammengesetzt ist:

- a) aus dem Leiter des Bildungsamtes des Sanitätsbetriebes;
- b) aus Mitgliedern des Landesarbeitskreises für Weiterbildung, die in diesem Gremium ihren Sanitätsbetrieb und ihre Berufsgruppe vertreten;
- c) aus weiteren vom Generaldirektor ernannten Fachleuten, deren Anzahl von der Komplexität der Dienststellen des Sanitätsbetriebes abhängt.

Das Fachkomitee entscheidet autonom über seine Arbeitsweise und informiert den Generaldirektor des Zugehörigkeitsbetriebes sowie das Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals über diese Entscheidungen (Wahl des Vorsitzenden und die Arbeitsweise).

(8) Das genannte Komitee hat folgende Zuständigkeiten und Hauptaufgaben:

- a) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor und auf der Grundlage der Weiterbildungsprogramme des Landes, die Weiterbildungsprogramme des Betriebes;
- b) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Kriterien für die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- c) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Jahrespläne über die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- d) es überprüft und entscheidet über die Anträge der Vorgesetzten und Bediensteten um Teilnahme an den freiwilligen Weiterbildungsveranstaltungen;
- e) es legt im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die jährlichen Prioritäten in der Weiterbildung auf der Grundlage der Zielsetzungen laut Absatz 3 als Orientierung für die Führungskräfte des Betriebes fest;
- f) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor Kriterien zur Gewährung der Unkostenbeiträge für die freiwillige Weiterbildung;

Gegen die Ablehnung des Gesuches können sich die Interessierten an den Generaldirektor wenden, der entgeltlich entscheidet. Im Sinne des Artikels 86 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 werden die Gewerkschaften bei den Entscheidungen gemäß der Buchstaben a), b), c), e) f) dieses Absatzes angehört.

(9) Die Sanitätsbetriebe können die freiwillige Weiterbildung der Bediensteten in folgenden Formen fördern:

- a) durch die Gewährung eines bezahlten Sonderurlaubes, der nur in Ausnahmefällen 5 Arbeitstage pro Jahr überschreiten kann;
- b) durch Gewährung eines Unkostenbeitrages auf die entstandenen Kosten. Um eine kontinuierliche Weiterbildung zu fördern, kann der Unkostenbeitrag auch dem leitenden sanitären Personal gewährt werden, welches vorübergehend keinen Dienst leistet, sofern die Teilnahme an der Weiterbildung mit dem Grund der Abwesenheit vereinbar ist.

Die beiden Förderungsformen sind unter sich vereinbar.

(10) Die freiwillige Weiterbildung kann nur gewährt werden, wenn es die dienstlichen Erfordernisse erlauben und wenn die Weiterbildung auch im Interesse des Dienstes liegt. Das Interesse des Dienstes wird vom zuständigen Vorgesetzten festgestellt.

(11) Für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung werden von den Sanitätsbetrieben für jedes Kalenderjahr eigene Mittel zur Verfügung gestellt. Der jährliche Weiterbildungsfonds wird zu Beginn des Jahres festgelegt und setzt sich aus folgenden Quoten zusammen:

- Aus 5,2 % jener Gehaltselemente, die dem Personal des gegenständlichen Verhandlungstisches im vorausgehenden Jahr ausbezahlt worden sind und für die Berechnung des 13. Monatsgehältes ohne Sozialleistungen zählen;
- aus dem eventuell nicht genützten Betrag des Weiterbildungsfonds des Vorjahres;
- aus den finanziellen Mitteln gemäß Beschluss der Landesregierung über die Aufteilung und Bestimmung der Einnahmen für die Medikamentenforschung in den Sanitätsbetrieben.

Mit diesen Mitteln wird auch der Ankauf von Büchern, Fachzeitschriften und anderer Mittel, die für die kontinuierliche berufliche Weiterbildung der Bediensteten erforderlich sind, finanziert.

10% des gesamten Weiterbildungsfonds steht dem Generaldirektor als Reservefonds für die Finanzierung wichtiger

und nicht vorhersehbarer Weiterbildungsinitiativen zur Verfügung.

Wird diese Quote nicht ausgeschöpft, so kann sie im selben Finanzjahr, soweit erforderlich, auch für die Finanzierung der anderen Weiterbildungsvorhaben verwendet werden.

(12) Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass obige Regelung in allen Sanitätsbetrieben einheitlich zur Anwendung kommt.

(13) Die Sanitätsbetriebe können zum Zwecke der Umsetzung der Ziele gemäß Absatz 3 des gegenständlichen Artikels Vereinbarungen mit öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen abschließen.

(14) Der gegenständliche Artikel kommt ab dem Inkrafttreten dieses Vertrags zur Anwendung.

(15) Den Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirates des wissenschaftlichen Projektes "Zusammenarbeit zwischen der Autonomen Provinz Bozen, den Universitäten des Triangulum Padua, Innsbruck, Freiburg im Breisgau und den Sanitätsbetrieben Bozen und Brixen", die als Bezugspersonen des Landes (Abteilung Gesundheitswesen) zu den einbezogenen Universitäten fungieren, steht eine Zulage von brutto 1000 Euro monatlich zu. Die Finanzierung erfolgt über den Weiterbildungsfonds.

(16) Die Bestimmung des vorhergehenden Absatzes ist ab 1. Jänner 2003 bis zur Auflösung der Konvention und Ablauf des internationalen Bildungsprojektes wirksam.

(17) Im Rahmen der laut diesem Artikel zur Verfügung gestellten Ressourcen gewährleisten die Sanitätsbetriebe die für die Erreichung der vom Gesundheitsministerium vorgesehenen Weiterbildungscredits erforderliche Weiterbildung.

(18) Falls die Aus- und Weiterbildungstätigkeit für die Verwaltung einen geschätzten Kostenaufwand von mehr als 5.000 Euro pro Sonnenjahr mit sich bringt, kann die Teilnahme an derselben von der Verpflichtung des leitenden sanitären Personals abhängig gemacht werden, sich für eine gewisse Frist an die Verwaltung zu binden, wobei die geschätzten Gesamtkosten der entsprechenden Aus- und Weiterbildungstätigkeit berücksichtigt werden. Die Bindefrist darf zwei Jahre nicht überschreiten. Sollte sie nicht eingehalten werden, ist das leitende sanitäre Personal verpflichtet, den Sanitätsbetrieben eine Ersatzentschädigung im Verhältnis zur nicht eingehaltenen Bindefrist sowie zu den von den Betrieben getragenen Gesamtkosten zu zahlen. Weitere Modalitäten werden auf Betriebsebene bestimmt.

44. (Mensadienst)

(1) Das leitende sanitäre Personal hat das Recht den Mensadienst in Verbindung zu seiner Dienstzeit, in Anspruch zu nehmen.

(2) Das Essen wird außerhalb der Dienstzeit eingenommen und ist nicht in Geld umwandelbar.

(3) Die für die Essenseinnahme verwendete Zeit wird mit den normalen Kontrollmechanismen erfasst.

(4) Ab Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages beträgt der Mensapreis ohne Getränk 3,10 Euro. Der Betrieb kann das Frühstück zum Selbstkostenpreis anbieten.

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

(6) Das Personal, das seinen Dienst in einem abgelegenen Dienstsitz verrichtet und den Mensadienst nicht in Anspruch nehmen kann, hat Anrecht auf einen Essensgutschein im Wert von 4,14 Euro.

(7) Auf Betriebsebene werden die Personengruppen festgelegt, auf die der zweite Absatz des Artikels 5 der Anlage 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 angewandt wird.

45. (Vergütung der Kosten für Arztvisiten)

(1) Dem leitenden sanitären Personal, das aus Dienstgründen Arztspesen zu tragen hat, wird auf Vorweis der entsprechenden Zahlungsbestätigungen der gesamte Betrag vom Zugehörigkeitsbetrieb erstattet.

46. (Dienstkleidung)

(1) Dem leitenden sanitären Personal, welches während des Dienstes verpflichtet ist aus hygienischen und sanitären Gründen eine Uniform oder Arbeitskleidung und geeignete Fußbekleidung zu tragen, werden diese, inklusive waschen und flicken, ausschließlich auf Kosten der Verwaltung gepflegt.

47. (Versicherungsschutz)

(1) In Erwartung einer organischen Regelung des vorliegenden Sachbereiches auf Landesebene, treffen die Sanitätsbetriebe alle notwendigen Maßnahmen um den Versicherungsschutz der privatrechtlichen Haftung des Personals zu garantieren, die Anwaltskosten für die möglicherweise anfallenden Auswirkungen von gerichtlichen Klagen Dritter betreffend ihre Tätigkeit inbegriffen, ohne Rückgriffsrecht, unbeschadet der vorsätzlich und grob fahrlässigen Verhaltensweisen.

(2) Unbeschadet der Bestimmung gemäß vorhergehendem Absatz, können auf Betriebsebene Formen des Versicherungsschutzes für das leitende sanitäre Personal zur Deckung der grob fahrlässigen Verwaltungshaftung zu Lasten desselben vorgesehen werden. Der Beitritt zu diesen Versicherungsformen vonseiten des leitenden sanitären Personals ist jedenfalls fakultativ und erfolgt freiwillig in schriftlicher Form.

48. (Zusatzleistungen zugunsten anderer Betriebe und Strukturen)

(1) Die Tätigkeit ist dem leitenden sanitären Personal ausschließlich für die Abwicklung institutioneller Aufgaben des Betriebes und in bezug auf das zugehörige Berufsbild und die zugehörige Planstelle und, falls vorgesehen, im eigenen Fachbereich, in folgenden Fällen gestattet:

a) Tätigkeiten zugunsten anderer Sanitätsbetriebe

Die Dienstleistungen in anderen Sanitätsbetrieben sind im Rahmen von Bestimmungen zugelassen, die in einem eigenen Abkommen zwischen den interessierten Betrieben festzulegen sind.

b) Tätigkeiten zugunsten anderer öffentlicher oder privater Einrichtungen :

Diese Tätigkeiten sind dem leitenden sanitären Personal für begrenzte Zeiträume gestattet, falls diese nicht im Widerspruch zu den Zielsetzungen und den Aufgaben des Gesundheitsdienstes stehen. Die Tätigkeit wird im Rahmen von Bestimmungen abgewickelt, die in einem eigenen Abkommen zwischen den interessierten Strukturen festgelegt werden.

c) Zusatztätigkeiten in anderen Krankenhausdiensten innerhalb des Zugehörigkeitsbetriebes:

Um die Aufrechterhaltung notwendiger Dienste sicherzustellen, kann das leitende sanitäre Personal ermächtigt werden, vorübergehend und außerhalb der normalen Arbeitszeit Zusatztätigkeiten in anderen Krankenhausdiensten innerhalb des Zugehörigkeitsbetriebes zu erbringen. Diese Zusatzleistungen werden mit der Zuerkennung einer entsprechend erhöhten Ergebniszulage entlohnt. Die Finanzierung der erhöhten Ergebniszulage erfolgt durch die Umschichtung jener Finanzmittel, die für die entsprechenden Leistungen an anderer Stelle eingespart werden.

(2) In den im Absatz 1 genannten Abkommen wird Folgendes geregelt:

- Die Dauer;
- Die Beschränkungen des Zeitaufwandes der Verpflichtung, vereinbar mit der Aufgliederung der Dienstzeit;
- Das Ausmaß des Entgelts und die Modalitäten der Auszahlung desselben an das leitende sanitäre Personal, falls die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit abgewickelt wird;
- Begründung und Zweck der Tätigkeit, um meritatorische Bewertungen über die Art derselben zuzulassen und um die Vereinbarkeit derselben mit den Aufgaben des Sanitätsbetriebes und mit den Bestimmungen feststellen zu können, die den juristischen Status des Personals regeln;

(3) Die entsprechende Entschädigung muss auf jeden Fall der Zugehörigkeitsstruktur zufließen, die 90 Prozent davon dem anspruchsberechtigten Bediensteten zuteilt.

(4) Der vorliegende Artikel wird auch für die Führungskräfte des leitenden, technischen und berufsbezogenen Bereichs angewandt.

49. (Einkünfte für die Aufnahme von Patienten in Sonderzimmern)

(1) Die Einkünfte für die Aufnahme von Patienten in Sonderzimmern werden zwischen Betrieb und dem Personal im Verhältnis 30% zu 70% aufgeteilt.

(2) Die dem leitenden sanitären Personal zugeteilte Quote wird aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung auf Betriebsebene auf die Leistungsequipe aufgeteilt.

(3) Die Vergütung aus den Einkünften für die Aufnahme in Sonderzimmern darf 15% der monatlich zustehenden individuellen Entlohnung nicht überschreiten.

VI. TITEL

Garantie-, Finanzierungs- und Übergangsbestimmungen

50. (Effektive Gehaltserhöhungen)

(1) Dem leitenden sanitären Personal, das ab dem 1. Juli 2003 eine individuelle Zulage laut Artikel 34 erhält, wird ab demselben Datum eine monatliche Erhöhung der ihm vor Neueinstufung am 1. September 2002 zustehenden Monatsentlohnung von 155 Euro garantiert.

(2) Das leitende sanitäre Personal, das bei Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages die Verantwortung über ein "Modul" hat, gemäß Artikel 17, Absatz 3, wiederbestätigt und mit der Leitung einer einfachen Struktur beauftragt wird, hat ab 1. Juli 2003 Anrecht auf eine Erhöhung der ihm vor der Neueinstufung am 1. September 2002 zustehenden Monatsentlohnung um 258 Euro. Zum Zwecke des Vergleiches wird die Grundentlohnung, positionsgebundene Entlohnung sowie die individuelle Zulage, Ergebniszulage und die Vergütung der programmierten Zusatzstunden berücksichtigt.

51. (Ableistung weiterer programmierter Zusatzstunden; Erhöhung der Ergebniszulage)

(1) Das leitende sanitäre Personal, welches aufgrund der neuen, ab 1. Juli 2003 geltenden Gehaltsstruktur eine niedrigere monatliche Gesamtentlohnung als jene des Monats August 2002, einschließlich der geleisteten Mehrstunden, erhält, wird zur Leistung einer weiteren programmierten Zusatzstunde laut Artikel 37 dieses Vertrages ermächtigt.

(2) Sollte die monatliche Gesamtentlohnung auch nach Anwendung des vorhergehenden Absatzes 1 unter jener des Monats August 2002 liegen, einschließlich der geleisteten Mehrstunden, wird die Ergebniszulage laut Artikel 36 dieses Vertrages im Ausmaß von 10% garantiert.

(3) Sollte die monatliche Gesamtentlohnung auch nach Anwendung der vorhergehenden Absätze 1 und 2 unter jener des Monats August 2002 liegen, einschließlich der geleisteten Mehrstunden, wird es zur Leistung einer weiteren programmierten Zusatzstunde bzw. eines Bruchteils davon ermächtigt.

52. (Finanzierungsbestimmungen)

(1) Ab dem Jahr 2003 werden folgende Fonds auf Landesebene eingerichtet:

- a) für die Vergütung der Positionsentlohnung, einschließlich der Stellvertreterzulage: 1.113.323 Euro (Fonds für das gesamte Jahr 2003, inbegriffen Sozialabgaben und bisher bezahlte Funktionsentgelte);
- b) Vergütung der programmierten Zusatzstunden, einschließlich der Zusatzstunden aufgrund der Garantieklausel: 825.000 Euro (Fonds für das 2. Halbjahr 2003, Sozialabgaben inbegriffen);
- c) Ergebniszulage: 756.000 Euro (Fonds für das 2. Halbjahr 2003, Sozialabgaben inbegriffen);
- d) Individuelle Zulage: 125.000 Euro (Fonds für das 2. Halbjahr 2003, Sozialabgaben inbegriffen).

Ab 2004 werden die auf ein Halbjahr bezogenen Fonds verdoppelt. Der oben genannte Fonds für die Ergebniszulage wird, beschränkt auf das Jahr 2003, um den Betrag gekürzt, welcher gemäß Artikel 53 zuerkannt wird.

(2) Allfällige Restbeträge der gemäß dem vorliegenden Artikel eingerichteten Fonds erhöhen den Fonds der Ergebniszulage.

53. (Übergangsbestimmung)

(1) Dem Personal der sanitären Leiter, welches am 31.12.2002 den sub II bezogen und für das Jahr 2003 entsprechende Zielvorhaben eingereicht hat, wird diese Lohnelement für das gesamte Jahr 2003 ausbezahlt.

54. (Dauer des Vertrages)

(1) Der vorliegende Vertrag deckt sowohl in rechtlicher als auch in wirtschaftlicher Hinsicht die vertragsfreien Zeiträume vor dem 1. Januar 2001 ab.

55. (Überprüfung der Anwendungsergebnisse des Vertrages)

(1) Acht Monate nach Inkrafttreten dieses Vertrages treffen sich die Vertragspartner, um über den Stand der Vertragsumsetzung und der Übereinstimmung der tatsächlichen Ergebnisse mit den vertraglichen Willenserklärungen.

56. (Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung)

(1) Bei Dienstaufnahme können die einzelnen Betriebe dem leitenden sanitären Personal, das für den Tätigkeitsbereich, in dem es eingesetzt wird, eine erworbene Berufserfahrung aufweist, eine wirtschaftliche Behandlung nach Klassen und Vorrückungen zuerkennen, welche der erworbenen Berufserfahrung entspricht. Zu diesem Zweck kann das leitende sanitäre Personal auf Antrag, der vor der Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrages vorzulegen ist, einer eigenen Überprüfung durch eine technische, auf Betriebsebene einzusetzende Kommission, unterzogen werden, um die entsprechend belegte Berufserfahrung unter Beweis zu stellen. Zum Ende der Probezeit bestimmt der Betrieb die endgültige wirtschaftliche Stellung des leitenden sanitären Personals, wobei die unter Beweis gestellte Berufserfahrung berücksichtigt und von jeglicher Dienstanerkennung abgesehen wird.

57. (Wiederaufnahme)

(1) Bei Wiederaufnahme in den Dienst wird das leitende sanitäre Personal im selben Funktionsrang eingestuft, in welchen es bei Dienstaustritt eingestuft war. Es wird eine wirtschaftliche Behandlung zugewiesen, die von einer eigenen technischen Kommission bestimmt wird, welche auch die für den vorgesehenen Dienst relevante Berufserfahrung berücksichtigt, wobei von jeglicher Dienstanerkennung abzusehen ist.

58. (Feiertags – und Nachtdienstzulage)

(1) Es gelten die Bestimmungen der Artikel 39 und 40 des Bereichsvertrages für das Personal des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001.

59. (Aufhebungen)

(1) Mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages sowie, falls vorgesehenen, der Abkommen auf Betriebsebene, erlischt für das Personal laut Artikel 1 die Anwendung der Bestimmungen welche mit ihm unvereinbar sind, darunter auch folgende Bestimmungen:

- das Abkommen für das leitende sanitäre, Verwaltungs-, technische und berufsbezogene Personal vom 10. Juli 1996.

Anlage 1

Wirtschaftliche Einstufung und konventionelle Vorrückungen

1. (Einstufung in die Besoldungsstufen)

(1) Das im Artikel 1 genannte leitende sanitäre Personal wird mit Wirkung ab 1. September 2002 in die vom Artikel 25 vorgesehenen Besoldungsstufen des einzigen Stellenplans eingestuft. Sanitäre Leiter mit Spezialisierung werden in den einzigen Stellenplan, Funktionsbereich A eingestuft. Sanitäre Leiter ohne Spezialisierung werden in den einzigen Stellenplan, Funktionsbereich B, eingestuft und gehen nach 5 Jahren effektiven Dienstes im selben Fachbereich im Funktionsbereich B, oder bei Erlangung der Spezialisierung im Fachbereich oder in einem gleichgestellten, in den einzigen Stellenplan, Funktionsbereich A, über. Die Ausbildungszeit wird nicht angerechnet.

(2) Die Einstufung in die untere oder obere Besoldungsstufe erfolgt gemäß angereifter wirtschaftlicher Entlohnung, welche sich aus dem Grundgehalt, einschließlich Landeszulage für die Zweisprachigkeit, Dienstalterentlohnung und Homogenisierungsgehalt gemäß Artikel 4 des Abkommens für das leitende sanitäre, Verwaltungs-, technische und berufsbezogene Personal vom 10. Juli 1996 zusammensetzt. Für die Festlegung des effektiven Dienstalters wird der in den Sanitätsbetrieben des nationalen Gesundheitsdienstes geleistete Dienst berücksichtigt.

2. (Konventionelle Vorrückung)

(1) Bei Erstanwendung des vorliegenden Kollektivvertrages wird dem leitenden sanitären Personal der sanitären Leiter im einzigen Stellenplan, Funktionsbereich A, zusätzlich folgendes konventionelles Dienstalter, mit entsprechender wirtschaftlicher Gehaltsentwicklung gewährt:

Dienstalter Konventionelles Dienstalter Wirtschaftliche Vorrückungen

von 0 bis < 2 Jahre	0 Jahre	0 Vorrückungen
von 2 bis < 4 Jahre	1 Jahr	0 Vorrückungen
von 4 bis < 6 Jahre	2 Jahre	1 Vorrückungen
von 6 bis < 8 Jahre	3 Jahre	1 Vorrückungen
von 8 bis < 10 Jahre	4 Jahre	2 Vorrückungen
von 10 bis < 12 Jahre	5 Jahre	2 Vorrückungen
von 12 bis < 14 Jahre	6 Jahre	3 Vorrückungen
von 14 bis < 16 Jahre	7 Jahre	3 Vorrückungen
von 16 bis < 18 Jahre	8 Jahre	4 Vorrückungen
von 18 bis < 20 Jahre	9 Jahre	4 Vorrückungen
ab 20 Jahre	10 Jahre	5 Vorrückungen

(2) Für die Bestimmung des Dienstalters wird auch der als Direktor, sanitärer Leiter der 1. und 2. Leitungsebene, Koadiutor, Mitarbeiter sowie Mitarbeiter in Ausbildung geleistete Dienst berücksichtigt.

DRITTER TEIL

Bereich der Pflegedirektion: Zeitraum 2001 – 2004

1. (Anwendungsbereich)

(1) Der vorliegende Vertrag enthält die Bestimmungen für die Pflegedirektoren und Pflegedienstleiter laut Artikel 12/bis des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7, im folgenden "Pflegeföhrungskräfte" genannt.

2. (Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrags)

(1) Der wirtschaftliche Teil des vorliegenden Vertrags betrifft den Zeitraum vom 1. Januar 2003 bis zum 31. Dezember 2004. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft, bis er durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in

Ermangelung, ab dem ersten Tag des auf Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages folgenden Monats wirksam.

(2) Soweit vom vorliegenden Vertrag nicht anders bestimmt, kommt für die Pflegeführungskräfte der Bereichsvertrag für das Personal des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001, ausgenommen Artikel 26, Absatz 4 (individuelle Gehaltserhöhung) und Absatz 9 (konventionelles Dienstalter), 28 (Leistungslohn), 31 (Aufgabenzulage) und 32 (Koordinierungszulage) sowie folgende Artikel zur Anwendung: Artikel 4 (Recht der Gewerkschaften auf Information) und 5 (Vertrag über den Führungsauftrag) des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages der Führungskräfte für den Zeitraum 2001 – 2004 vom 29. Juli 2003; Art. 3 (Verhandlungsebenen und –gegenstand), 6 (Arbeitszeit), 8 (Auflösung des Arbeitsverhältnisses), 19 (Allgemeine Kriterien über die Beurteilung), 21 (Auflösung des Führungsauftrages) und 22 (Kündigungsfristen und –entschädigung) des Bereichsvertrages 2001 – 2004 für die sanitären Führungskräfte vom 29. Juli 2003.

3. (Teilzeit)

(1) Die Pflegeführungskräfte sind in den Fällen und innerhalb der Grenzen, wie sie in der laut bereichsübergreifendem Kollektivvertrag im Bereich "Wartestand für Führungskräfte und Teilzeitbeschäftigung" geltenden Regelung vorgesehen sind, zur Teilzeitarbeit zugelassen.

(2) Die bei Inkrafttreten des vorliegenden Vertrags bereits bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnisse unter 75% bleiben für höchstens 2 Jahre jedenfalls aufrecht, vorbehaltlich der Möglichkeit zur Kündigung aufgrund der im Bereich "Wartestand für Führungskräfte und Teilzeitbeschäftigung" vorgesehenen geltenden Regelung.

4. (Funktionszulage der Pflegedienstleiter)

(1) Für die Dauer des Führungsauftrages steht den Pflegedienstleitern, zusätzlich zur angereiften Besoldung, die für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehene jährliche Funktionszulage zu.

(2) Als Berechnungsgrundlage wird die der zweiten Gehaltsklasse der unteren Besoldungsstufe entsprechende jährliche Besoldung der VIII. Funktionsebene herangezogen. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt und steht 13 Mal jährlich zu.

(3) Den Führungsstrukturen laut Absatz 1 werden Koeffizienten von 0,6 bis 0,9 zugewiesen.

(4) In Erwartung des laut Artikel 12/bis des Landesgesetzes Nr. 7/2001 vorgesehenen Ausleseverfahrens wird dem Personal, welches seit Inkrafttreten des genannten Landesgesetzes eine mit der Funktion des Pflegedienstleiters vergleichbare Funktion tatsächlich kontinuierlich ausgeübt hat, vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2002 die Funktionszulage im Ausmaß des Koeffizienten 0,5 (12 Mal), und ab dem 1. Januar 2003 in dem Ausmaß zuerkannt, welches den Führungsstrukturen gemäß Absatz 3 zugewiesen wird (13 Mal). Zu diesem Zwecke schließt der Generaldirektor mit dem betroffenen Personal einen individuellen Vertrag über den Führungsauftrag ab, in welchem die effektive Ausübung der Führungsfunktion bestätigt wird.

(5) Ab dem 1. Januar 2002 stehen den Pflegedienstleitern für die Ausübung derselben Funktion keine anderen Zulagen zu. Die bereits ausbezahlten Koordinierungszulage, Aufgabenzulage sowie individuelle Gehaltserhöhung werden mit der Funktionszulage verrechnet.

5. (Funktionszulage für die Pflegedirektoren)

(1) Für die Dauer des Führungsauftrages steht den Pflegedirektoren, zusätzlich zur angereiften Besoldung, die für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehene jährliche Funktionszulage zu.

(2) Als Berechnungsgrundlage wird die der zweiten Gehaltsklasse der unteren Besoldungsstufe entsprechende jährliche Besoldung der VIII. Funktionsebene herangezogen. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt und steht 13 Mal jährlich zu.

(3) Den Führungsstrukturen laut Absatz 1 wird ein Koeffizient zwischen 1,0 bis 1,9 zugewiesen.

(4) In Erwartung des laut Artikel 12/bis des Landesgesetzes Nr. 7/2001 vorgesehenen Ausleseverfahrens wird dem Personal, welches seit Inkrafttreten des Landesgesetzes Nr. 7/2001 eine mit der Funktion des Pflegedirektors vergleichbare Führungsfunktion tatsächlich kontinuierlich ausgeübt hat, vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2002 die Funktionszulage im Ausmaß des Koeffizienten 1,0 (12 Mal), und ab dem 1. Januar 2003 in dem Ausmaß zuerkannt, welches den Führungsstrukturen gemäß Absatz 3 zugewiesen wird (13 Mal). Zu diesem Zwecke schließt der Generaldirektor mit dem betroffenen Personal einen individuellen Vertrag über den Führungsauftrag ab, in welchem die effektive Ausübung der Führungsfunktion bestätigt wird.

(5) Ab dem 1. Januar 2002 stehen den Pflegedirektoren für die Ausübung derselben Funktion keine anderen Zulagen zu. Die bereits ausbezahlten Koordinierungszulage, Aufgabenzulage sowie individuelle Gehaltserhöhung werden mit der Funktionszulage verrechnet.

6. (Zulage für die stellvertretenden Pflegedirektoren)

(1) Den stellvertretenden Pflegedirektoren steht eine monatliche Zulage im Ausmaß von nicht mehr als 15% der

Funktionszulage des Pflegedirektors zu. Zu den Aufgaben des stellvertretenden Pflegedirektors gehört es, den Inhaber bei Abwesenheit zu ersetzend und ihn bei der Ausübung der Führungsaufgaben zu unterstützen. Die Zulage steht 13 Mal zu, jedoch nur, falls die genannten Aufgaben nachweislich kontinuierlich ausgeübt werden.

(2) Ab dem 46. Tag der Abwesenheit oder Verhinderung des Pflegedirektors steht dem stellvertretenden Pflegedirektor die Funktionszulage des Funktionsinhabers zu.

7. (Kriterien für die Zuweisung der Funktionszulage)

(1) Bei der Zuweisung der Funktionszulagen an die in diesem Vertrag genannten Führungsstrukturen sind folgende allgemeine Kriterien zu berücksichtigen:

- a) Komplexität der Strukturen;
- b) personelle, finanzielle und instrumentelle Ausstattung;
- c) Heterogenität und Komplexität der Aufgaben;
- d) Grad der Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten;
- e) Konfliktträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen;
- f) Grad der Haftung.

8. (Bestimmungen zur Funktionszulage)

(1) Die Funktionszulage wird ab dem 1. Januar 2003 graduell in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt im Ausmaß von 5% jährlich und zwar pro Jahr, in dem die Zulage in der Funktion als Pflegedirektor bzw. Pflegedienstleiter bezogen wird.

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

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

(4) Die Funktionszulage gilt für die Festsetzung folgender wirtschaftlicher Behandlung:

- a) 13.tes Monatsgehalt;
- b) Abfertigung;
- c) Gehaltskürzung in den vorgesehenen Fällen;
- d) Ergebniszulage;
- e) Überstundenvergütung;
- f) angemessene Entschädigung.

9. (Zusatzstunden)

(1) Ab dem 1. Juli 2003 ermächtigt der Betrieb das Personal, welches seit Inkrafttreten des Landesgesetzes Nr. 7/2001 die Funktion des Pflegedirektors bzw. -dienstleiters effektiv und kontinuierlich ausgeübt hat, zur Leistung der Hälfte der am 30. Juni 2003 geleisteten "Mehrstunden" pro Woche. Falls die Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung oder Verbesserung von Diensten besteht, kann der Betrieb die Pflegeführungskräfte bis zu 3 Mehrstunden ermächtigen.

(2) Die programmierte Zusatzstunde des Pflegedirektors wird ab dem 1. Juli 2003 mit 55 Euro, jene des Pflegedienstleiters mit 50 Euro vergütet. Ab dem 1. Januar 2004 werden die genannten Beträge den prozentmäßigen Erhöhungen der Gehälter der Gehaltsstufen und zu den entsprechenden Fälligkeiten angepasst.

(3) Die nach dem 1. Juli 2003 bereits geleisteten "Mehrstunden", die über jene laut Absatz 1 hinausgehen, werden als Überstunden vergütet.

10. (Ergebniszulage)

(1) Ab dem 1. Juli 2003 wird den Pflegeführungskräften eine Ergebniszulage von bis zu 16% der zustehenden jährlichen Funktionszulage, ausgenommen den 13. Anteil, gewährt. Zu Beginn des Jahres weist der Betrieb den einzelnen Führungsstrukturen den entsprechenden Fond für die Ergebniszulage auf der Grundlage der im Voraus vereinbarten Ziele, Programme und Projekte zu.

(2) Die Höhe der Ergebniszulage des Einzelnen wird zwischen den Pflegeführungskräften und den zuständigen Vorgesetzten zu Beginn des Jahres im Voraus vereinbart, wobei insbesondere der Umfang und die Komplexität der zu Beginn des Jahres vereinbarten Ziele, Programme und Projekte, die Ausübung besonderer Aufgaben, der Grad der Verbesserung von Qualitätsstandards und die Zufriedenheit der Kundschaft sowie die bei der Führung der zur Verfügung stehenden Personal- und Organisationsressourcen zeigte berufliche Kompetenz zu berücksichtigen ist.

(3) Die Ergebniszulage wird im Ausmaß von 70% monatlich ausbezahlt. Die verbleibenden 30% werden innerhalb 30. Juni des darauf folgenden Jahres aufgrund der Grad der Zielerreichung ausbezahlt. Sollte die Bewertung ergeben, dass das Ziel nicht oder nur teilweise erreicht wurde, sorgt der Betrieb für das wieder Einbringen des nicht zustehenden Teils der Ergebniszulage.

¹⁾ Kundgemacht im Beibl. Nr. 1 zum A.Bl. vom 2. Dezember 2003, Nr. 48.