

c')

KOLLEKTIVVERTRAG vom 7. April 2005 1)

Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereichs sowie des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Zeitraum 2001-2004
20051

I. TITEL**ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN****1. (Anwendungsbereich)**

(1) Der vorliegende Kollektivvertrag gilt für das Personal des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereichs sowie des leitenden sanitären-, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereichs. Er gilt außerdem für das Gesundheitspersonal, das Koordinierungs- und Tutortätigkeiten ausübt und der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesen ist.

(2) Für das Gesundheitspersonal, das teils bei den Sanitätsbetrieben angestellt und teils der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesen ist, gilt dieser Kollektivvertrag, nach Absprache zwischen den jeweiligen Körperschaften.

2. (Dauer und Laufzeit)

(1) Die wirtschaftliche Behandlung dieses Vertrags bezieht sich auf den Zeitraum 1. Jänner 2001 - 31. Dezember 2004. Sie bleibt auf jeden Fall aufrecht, bis sie durch den nachfolgenden Vertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen dieses Vertrags sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Fristen und - in Ermangelung dieser - ab dem 1. Tag des Monats nach In-Kraft-Treten dieses Vertrags wirksam.

(2) Die rechtliche Behandlung dieses Vertrags bezieht sich auf den Zeitraum 1. Jänner 2001 - 31. Dezember 2004, es sei denn beide Vertragsparteien erkennen die Notwendigkeit an, sie durch einen eigenen Vertrag zu ändern oder zu ergänzen. Zu diesem Zweck treffen sich die Vertragsparteien auf Antrag einer der beiden innerhalb eines Monats nach Antragstellung. Die rechtliche Behandlung dieses Vertrags ist ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Fristen und - in Ermangelung dieser - ab dem ersten Tag des Monats nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrags wirksam. Sie bleibt auf jeden Fall aufrecht, bis sie durch den nachfolgenden Kollektivvertrag ersetzt wird.

(3) Für das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesene Gesundheitspersonal, das im Sinne des Landesgesetzes vom 26. Oktober 1993, Nr. 18, zum Landesgesundheitsdienst übergeht, ist dieser Vertrag ab dem Datum des Übertritts wirksam.

(4) Mit diesem Kollektivvertrag wird der bereichsübergreifende Kollektivvertrag vom 1. August 2002 angewendet.

3. (Gewährleistung von unerlässlichen Diensten im Streikfall)

(1) Die Regelung über die unerlässlichen Dienste, die im Streikfall vom Personal zu gewährleisten sind, ist in Anlage 1 enthalten.

II. TITEL**GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN****4. (Harmonisierung der Verhandlungsbereiche)**

(1) Um die Homogenisierung zwischen den Verhandlungstischen des Landesgesundheitsdienstes für das gesamte betroffene Personal zu gewährleisten, unterzeichnet die öffentliche Delegation diesen, sowie den Vertrag der anderen Verhandlungstische, erst nachdem die jeweiligen Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch über den mit der anderen Gewerkschaftsdelegation ausgehandelten Vertrag angehört wurden. Falls eine unterschiedliche Regelung für gemeinsame Vertragsinstitute vorgesehen ist, werden die Bereichsverhandlungen über die strittigen Punkte des bereits vereinbarten Vertrages des anderen Verhandlungstisches wieder aufgenommen.

5. (Dezentrale Vertragsverhandlungen)

(1) Die dezentralen Vertragsverhandlungen betreffen folgende Sachverhalte:

- a) Mobilität im Betrieb,
- b) Modalitäten der Einbringung von Abwesenheitszeiten für kurze Freistellungen aus persönlichen Gründen
- c) Modalitäten zur Inanspruchnahme der Arbeitspause (Kaffeepause)
- d) bei Krankheit – Ausstellung des ärztlichen Zeugnisses ab dem 1. Arbeitstag
- e) Ermittlung weiterer Organisationseinheiten und Berufsbilder, denen die zusätzlichen Tage ordentlichen Urlaubs zur psycho-physischen Erholung gewährt werden sollen
- f) Ermittlung eventueller zusätzlicher Dienste für die Zuerkennung der Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache
- g) Modalitäten und Kriterien für die individuelle Gehaltserhöhung laut Artikel 20 Absatz 4 dieses Vertrags
- h) Modalitäten zur Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeit
- i) alle anderen Sachverhalte, die ausdrücklich den dezentralen Vertragsverhandlungen im Sinne dieses Vertrages vorbehalten sind

(2) Zum Zwecke der Teilnahme an den Verhandlungen auf Betriebsebene gelten jene Gewerkschaftsorganisationen als repräsentativ, die diesen Vertrag unterschrieben haben bzw. jene, bei denen mindestens 15% des Personals des Sanitätsbetriebes als Mitglieder eingeschrieben sind.

(3) In den Kollektivverträgen auf Betriebsebene müssen im Sinne der geltenden Regelung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages eigene Klauseln eingefügt werden, die die Fristen, Modalitäten und Verfahren zur Prüfung ihrer Umsetzung vorsehen. Eine Kopie der genannten Verträge ist zusammen mit einem entsprechenden Bericht über die Kosten und Wirtschaftlichkeit derselben zur Kenntnis dem Landesrat für Gesundheitswesen zu übermitteln.

6. (Recht der Gewerkschaften auf Information)

(1) Das Recht auf Information bezieht sich auf alle allgemeinen Maßnahmen, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken. Zu diesem Zweck treffen sich die auf Bereichsebene repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen, die betroffenen Sanitätsbetriebe und das Assessorat für Gesundheitswesen monatlich. Die Tagesordnung ist mindestens 5 Tage vor der jeweiligen Sitzung festzulegen.

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

7. (Gewerkschaftspatronat)

(1) Das sich im Dienst befindende Personal sowie jenes in Ruhestand kann sich für die Abwicklung der Verfahren betreffend Fürsorge- und betreuungsmäßigen Leistungen von der Gewerkschaft oder vom Gewerkschaftspatronat gegenüber den zuständigen Organen der Verwaltung vertreten lassen.

(2) Die Gewerkschaftspatronatsinstitute haben das Recht, ihre Tätigkeit an den Arbeitsplätzen abzuwickeln.

III. TITEL

ARBEITSVERHÄLTNIS

I. Abschnitt

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

8. (Probezeit)

(1) Es gilt die Regelung des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrages.

(2) Das wieder eingestellte oder wieder aufgenommene Personal muss die Hälfte der bei Anstellung in den Sanitätsbetrieben vorgesehenen Probezeit ableisten, wenn zwischen dem Datum des Dienstaustrittes und jenem der Wiedereinstellung drei Jahre vergangen sind.

(3) Wird der Arbeitsvertrag im Voraus unterzeichnet, kann das Personal laut Absatz 2 auch vor der effektiven Wiederaufnahme des Dienstes an Weiter- und Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen, die von den Betrieben angeboten werden. Die Teilnahme gibt jedoch in der Folge kein Recht auf eine Vergütung.

(4) Bei vertikaler Mobilität im Rahmen des Zugehörigkeitsbetriebs bleibt dem Personal mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis der ursprüngliche Arbeitsplatz bis zum Bestehen der Probezeit erhalten.

9. (Interregionale Mobilität zwischen den Körperschaften)

(1) Falls die gemäß den Bestimmungen von Artikel 17 Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden, können diese Stellen auf Antrag der interessierten Person mit

Personal von Sanitätsbetrieben außerhalb der Provinz besetzt werden.

10. (Arbeitszeit)

(1) Die Arbeitszeit des Personals mit Vollzeitarbeitsverhältnis beträgt 38 Wochenstunden. Sie ist in der Regel auf fünf oder sechs Wochentage aufgeteilt sowie funktional zum Dienststundenplan und den Öffnungszeiten.

(2) Die Gliederung der Arbeitszeit wird nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen vom Sanitätsbetrieb oder von einem ermächtigten Organ festgelegt, und zwar im Einklang mit den Bestimmungen über den Dienststundenplan und über die Öffnungszeiten für das Publikum und aufgrund folgender Grundsätze:

- verbesserter Einsatz der Humanressourcen;
- Verbesserung der Qualität der Leistung, unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Nutzerinnen und Nutzer;
- Beseitigung der Wartelisten;
- Verbesserung der funktionellen Beziehungen zu anderen Strukturen, Diensten und öffentlichen Verwaltungen;
- programmierte Verwendung aller Institute, die dazu beitragen, die Arbeit und die Dienste flexibel zu organisieren und die organische Verteilung der Arbeitsbelastungen zu verwirklichen;
- Ermöglichung einer durchgehenden und in Turnusse gegliederten Arbeitszeit, dort wo die Diensterfordernisse die Anwesenheit des Personals über einen Zeitraum von 12 bzw. 24 Stunden erforderlich machen;

(3) Für das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesene Gesundheitspersonal wird die Gliederung der Arbeitszeit im Einklang mit den Kriterien laut Absatz 2, soweit anwendbar, festgelegt und nach Vereinbarung zwischen den jeweiligen Körperschaften.

(4) Die durchschnittliche Arbeitszeit darf auf jeden Fall für jeden Zeitraum von 7 Tagen nicht mehr als 48 Stunden betragen, und zwar einschließlich der zusätzlichen Mehr- und Überstunden. Dabei wird die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die auf Betriebsebene festzulegen ist, in Bezug auf einen Zeitraum von maximal 12 Monaten berechnet. Bei langfristiger und wiederholter Überschreitung der 38 Wochenstunden, zuzüglich Mehrstundenleistung, diskutieren die Sanitätsbetriebe gemeinsam mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch über mögliche Lösungsansätze.

(5) Nach Vereinbarung auf Betriebsebene kann die Arbeitszeit mittels Programmierung von Arbeitskalendern von weniger oder mehr als 38 Wochenstunden gegliedert werden. In diesem Fall können unter Berücksichtigung der jährlichen Arbeitsstundenzahl für bestimmte Zeiträume Arbeitszeitpläne erstellt werden, wobei nachstehende Stunden- und Zeitgrenzen zu berücksichtigen sind:

- mindestens 28,5 Stunden pro Woche
- maximal 44 Wochenstunden für einen Höchstzeitraum von 6 Monaten im Jahr.

(6) Das Personal hat Anspruch auf eine tägliche Ruhepause im Ausmaß von mindestens 11 aufeinander folgenden Stunden in einem Zeitraum von 24 Stunden.

(7) Unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse kann das Personal im Laufe des Arbeitstages eine Arbeitspause in Anspruch nehmen.

II. Abschnitt

Unterbrechung und Aussetzung der Arbeitsleistung

11. (Ordentlicher Urlaub)

(1) Das Personal mit Fünftagewoche hat pro Jahr effektiven Dienstes Anrecht auf einen ordentlichen Urlaub im Ausmaß von 30 Arbeitstagen.

(2) Das Personal mit Sechstagewoche hat pro Jahr effektiven Dienstes Anrecht auf einen ordentlichen Urlaub im Ausmaß von 36 Arbeitstagen.

(3) Der ordentliche Urlaub laut diesem Artikel umfasst und ersetzt die sechs Ruhetage laut Gesetz vom 23. Dezember 1997, Nr. 937.

(4) Im Sinne von Artikel 18 Absatz 11 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 hat das Personal, das bei In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags vom 28. August 2001 bereits im Dienst war, Anrecht auf einen ordentlichen Urlaub im Ausmaß von insgesamt 32 Arbeitstagen, sofern es eine Fünftagewoche hat.

(5) Dem Personal, das einem Röntgenstrahlenrisiko laut Artikel 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 27. Oktober 1988, Nr. 460, ausgesetzt ist, wird ein zusätzlicher ordentlicher Urlaub im Ausmaß von 15 Tagen pro Jahr zuerkannt. Dieser Urlaub ist in einem einzigen Zeitabschnitt in Anspruch zu nehmen.

(6) Der Urlaub ist ein unverzichtbares Recht und darf nicht in Geld abgegolten werden. Er wird auf Antrag des Bediensteten im Laufe eines jeden Kalenderjahres in den Zeiträumen in Anspruch genommen, in denen es die Diensterfordernisse zulassen.

- (7) Das Personal kann den Urlaub auf mehrere Zeitabschnitte aufteilen, soweit dies mit den Dienstfordernissen vereinbar ist. Der Urlaub muss unter Berücksichtigung der vordefinierten Ferienturnusse in Anspruch genommen werden. Dabei ist die Inanspruchnahme eines ordentlichen Urlaubs von nicht weniger als 15 aufeinander folgenden Arbeitstagen in der Sommerzeit (von Mai bis September) zu gewährleisten.
- (8) Wenn unaufschiebbare Dienstfordernisse oder besondere persönliche Gründe es nicht ermöglicht haben, den Urlaub im Laufe des Jahres in Anspruch zu nehmen, muss dieser innerhalb des ersten darauf folgenden Halbjahres in Anspruch genommen werden.
- (9) Der Urlaub kann auch in der zweiten Jahreshälfte des folgenden Jahres in Anspruch genommen werden, sofern die Gründe hierfür den Bediensteten nicht anlastbar sind, sondern auf höhere Gewalt zurückzuführen sind, aufgrund welcher der Urlaub nicht innerhalb der in den Absätzen 4 und 5 genannten Zeiträume in Anspruch genommen werden konnte.
- (10) Wird der bereits begonnene Urlaub aus Dienstgründen unterbrochen oder der bereits genehmigte Urlaub aus denselben Gründen aufgeschoben, hat der Bedienstete Anrecht auf die Rückvergütung der belegten Spesen für die Rückreise an den Dienstsitz und die etwaige Rückreise an den Ferienort sowie auf die Außendienstzulage für die Dauer der entsprechenden Fahrten. Zudem hat der Bedienstete Anrecht auf Rückerstattung der vorgestreckten und belegten Spesen für den Zeitraum des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs.
- (11) Der Urlaub wird in Krankheitsfällen, die ausreichend und gebührend belegt sind und nicht weniger als drei Tage betragen, oder einen Krankenhausaufenthalt erforderlich gemacht haben, ausgesetzt, sofern der Bedienstete den Betrieb unverzüglich und rechtzeitig davon in Kenntnis gesetzt hat.
- (12) Die Abwesenheiten wegen Krankheit verkürzen nicht das Ausmaß des zustehenden Urlaubs, auch wenn sie sich über das ganze Kalenderjahr erstreckt haben. In diesem Fall muss der Urlaub im Voraus vom Vorgesetzten unter Berücksichtigung der Dienstfordernisse genehmigt werden, und zwar auch außerhalb der Zeiträume laut den Absätzen 6 und 8.

12. (Bildungsurlaub)

- (1) Um das Recht auf Bildung zu gewährleisten, wird dem Personal mit unbefristetem sowie mit befristetem Arbeitsverhältnis mit einer Laufzeit von nicht weniger als zwölf Monaten ein bezahlter Bildungsurlaub gewährt. Dem Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis unter 75% steht dieser Urlaub nicht zu.
- (2) Der bezahlte Bildungsurlaub darf pro Schuljahr bzw. akademisches Jahr die folgenden Höchstgrenzen nicht überschreiten:
- a) betriebliche Höchstgrenze:
Im Laufe des Kalenderjahres können höchstens 3% des zu Jahresbeginn im Dienst befindlichen Personals mit unbefristetem und befristetem Arbeitsverhältnis den Urlaub laut Absatz 1 beanspruchen, wobei gegebenenfalls auf die nächst höhere Zahl aufgerundet wird.
Für die Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" dürfen im Laufe des Kalenderjahres höchstens zwei Bedienstete gleichzeitig den Urlaub laut Absatz 1 in Anspruch nehmen.
 - b) individuelle Höchstgrenze:
150 Stunden effektiver Dienstabwesenheit für das Vollzeitpersonal und eine Stundenzahl im Verhältnis zur Wochenarbeitszeit für das Teilzeitpersonal.
- (3) Der bezahlte Bildungsurlaub für höchstens 5 Jahre wird vorrangig dem Stammrollenpersonal für den Besuch von Kursen, unter Berücksichtigung der nachstehenden Reihenfolge gewährt:
- a) Besuch von Mittel- oder Oberschulen;
 - b) Besuch von Ausbildungslehrgängen, die von der Landesverwaltung selbst oder in deren Auftrag von anderen Institutionen oder Betrieben organisiert werden, und bei deren Abschluss ein Befähigungsdiplom ausgestellt wird, das für den Zugang zu den Stellen der Sanitätsbetriebe erforderlich ist;
 - c) Spezialisierungskurse im spezifischen Arbeitsbereich;
 - d) Besuch von Lehrgängen zur Erlangung von universitären Studientiteln;
 - e) für das Schreiben einer Doktorarbeit wird höchstens ein akademisches Jahr gewährt;
 - f) postuniversitäre Ausbildungskurse.
- (4) Dem Personal mit Doktorat oder mit Matura wird der Bildungsurlaub für die Erlangung eines weiteren Doktorats bzw. Maturadiploms nicht gewährt.
- (5) Auf Vorschlag des Fachkomitees für die berufliche Weiterbildung und in Absprache mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch werden Kriterien für die Verteilung des bezahlten Bildungsurlaubs erstellt. Dabei wird eine ausgewogene Verteilung des Bildungsurlaubs auf die verschiedenen Berufsbilder gewährleistet und es wird ferner ermöglicht, aus objektiven Gründen und für einen begrenzten Zeitraum, Prioritäten zu setzen.
- (6) Die Gewährung von bezahlten Bildungsurlauben muss mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar sein. Der

Bedienstete ist verpflichtet, mit dem direkten Vorgesetzten einen Plan über die Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs zu vereinbaren.

(7) Der Bedienstete ist verpflichtet, geeignete Bestätigungen betreffend die Einschreibung und den Besuch der Universität, der Schule oder des Lehrgangs sowie über die Ablegung der Prüfungen und die Einreichung der Doktorarbeit vorzulegen. Die Einschreibebestätigung muss auf jeden Fall bei Inanspruchnahme des ersten Bildungsurlaubs vorgelegt werden. Werden die anderen Bestätigungen nicht innerhalb des entsprechenden akademischen Jahres oder des Schuljahres bzw. spätestens innerhalb des Kalenderjahres vorgelegt, so wird der bereits beanspruchte Bildungsurlaub als unbezahlter Wartestand angesehen. Liegen keine berechtigten Gründe vor, dann gilt der Bildungsurlaub als unentschuldigte Abwesenheit.

(8) Dem Personal, dem der bezahlte Bildungsurlaub gewährt wird, werden, unbeschadet außergewöhnlicher und unaufschiebbarer Dienstverfordernisse, Arbeitsturnusse gewährt, die den Besuch der Universität, der Schule oder der Kurse sowie die Vorbereitung auf die Prüfungen erleichtern.

(9) Legt das Personal die Prüfung nicht ab, muss es für die Wiedereinbringung der gewährten Stunden sorgen.

(10) Beträgt die Dauer der besuchten Kurse weniger als ein Schuljahr, kann der Bildungsurlaub im Verhältnis gewährt werden.

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

(1) Der vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehene unbezahlte Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen wird vom Generaldirektor oder einer von diesem ermächtigten Person auf der Grundlage eines begründeten und, wenn möglich, dokumentierten Antrags gewährt.

(2) Der entsprechende Antrag ist beim zuständigen Amt der Personalabteilung und zur Kenntnis beim zuständigen Vorgesetzten einzureichen, der ein begründetes Gutachten über die Vereinbarkeit des beantragten Wartestands mit den Dienstverfordernissen abgibt.

(3) Wegen besonderer Dienstverfordernisse kann der Wartestand schriftlich abgelehnt oder auch nur teilweise angenommen werden bzw. im Einvernehmen mit dem Bediensteten zeitlich vorverlegt oder verschoben werden. Ist der zuständige Vorgesetzte mit dem beantragten Wartestand oder mit dem vorgeschlagenen Zeitraum wegen dienstlicher Gründe nicht einverstanden, so muss er der Personalabteilung unverzüglich ein diesbezügliches Gutachten übermitteln.

14. (Sonderurlaub für die psycho-physische Erholung)

(1) Anspruch auf eine graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubs im Ausmaß von höchstens einem Tag pro Jahr effektiven Dienstes in den nachstehenden Strukturen, und zwar ab dem dritten Dienstjahr, haben das Krankenpflegepersonal, die Fachkraft-Pflegegehilfe, die Fachkräfte des psychiatrischen Dienstes, die Fachkraft-Pflegehelfer und die Sozialassistenten, die in nachstehenden Diensten bzw. Abteilungen in direktem Kontakt mit Patienten in schwerwiegender psycho-physischer Verfassung arbeiten: Psychiatrie und psychiatrischer Dienst des Territoriums, Dienst für Abhängigkeitserkrankungen, Abteilung und Day Hospital für Infektionskrankheiten, Zentrum für Wiederbelebung mit Betten, Abteilung Anästhesie und Wiederbelebung einschließlich der Intensivtherapie für Neugeborene.

(2) Auf das Personal, das in den Strukturen Dienst leistet, die bis zum In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags zum 11.9.2001 auf Betriebsebene für die Gewährung des Sonderurlaubes für die psycho-physische Erholung berücksichtigt wurden, gilt die Regelung der graduellen Erhöhung des ordentlichen Urlaubs laut Absatz 1, sofern die genannten Strukturen erneut auf Betriebsebene für die graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubs berücksichtigt werden.

(3) Davon unberührt sind die im Sinne der Regelung laut Rundschreiben des Landesrates für Gesundheitswesen vom 13. November 2003 angereiften Rechte. Das Personal, das im Sinne dieses Rundschreibens bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrags bereits mehr als 10 Tage zusätzlichen Sonderurlaub angereift hat, setzt die graduelle Erhöhung mit 10 Tagen pro Jahr fort. Für dieses Personal gilt Absatz 6 dieses Artikels.

(4) Mit Vertrag auf Betriebsebene werden weitere Dienste sowie das zugewiesene Personal ermittelt, das besonders aufreibende Aufgaben ausübt.

(5) Die Begünstigung laut Absatz 1 ist fortlaufend häufbar, und zwar bis zu einem Maximum von 10 Tagen pro Jahr, und kann während oder am Ende der Dienstzeit in einem einzigen Zeitabschnitt in Anspruch genommen werden.

(6) Bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses oder unbezahltem Wartestand für mindestens ein Jahr laut den Artikeln 24 und 28 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 beginnt ein neuer Berechnungszeitraum für die Häufung laut Absatz 4, und zwar ohne Berücksichtigung des vorangegangenen Zeitraums.

Während der Abwesenheit aus jedem Grund von mindestens einem Jahr, mit Ausnahme der oben genannten Zeiträume, wird die Anreife der zehn zusätzlichen ordentlichen Urlaubstage unterbrochen. Bei Wiedereintritt in den Dienst wird die Berechnung mit den vor der Abwesenheit angereiften Tagen fortgesetzt.

(7) Sowohl beim Wechsel zu einer Struktur, in der das Anrecht auf psycho-physische Erholung nicht vorgesehen ist,

als auch bei Mobilität zwischen den Betrieben, hat das Personal den angereiften zusätzlichen ordentlichen Urlaub vor dem Wechsel in Anspruch zu nehmen. In außerordentlichen Fällen, und zwar aus Gründen, die dem Personal nicht anlastbar sind, hat das Personal das Recht, den angereiften zusätzlichen Urlaub am neuen Arbeitsplatz in Anspruch zu nehmen, falls die Inanspruchnahme des zusätzlichen Urlaubs vor dem Wechsel nicht möglich war.

(8) Für das Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen dieses Artikels im Verhältnis zur geleisteten Wochenarbeitszeit.

III. Abschnitt **Chancengleichheit**

15. (Chancengleichheit)

(1) In jedem Sanitätsbetrieb wird ein Komitee zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau errichtet. Neben dem im Artikel 50 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 vorgesehenen Zielen hat dieses Komitee das Studium und die Ausbildung der Humanressourcen zum Ziel, mit der Absicht eine Aufwertung der geschlechtsspezifischen, generationsbedingten und kulturellen Unterschiede zu erreichen.

(2) Die Teilnahme der Mitglieder der Komitees zur Förderung der Chancengleichheit an Kursen über die Chancengleichheit oder an Kursen, die vom Komitee zur Förderung der Chancengleichheit organisiert werden, ist als obligatorische Weiterbildung zu betrachten.

(3) Die Beteiligung an den Sitzungen des Landeskomitees zur Förderung der Chancengleichheit im Gesundheitswesen ist als aktiver Dienst zu betrachten. Sofern zustehend, wird dafür die Außendienstzulage entrichtet bzw. werden die Spesen rückerstattet.

(4) Die Komitees, denen ein Betriebsvertreter vorsteht, setzen sich aus je einem von den einzelnen Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch ernannten Mitglied und einer geraden Anzahl von den Funktionären in Vertretung der Betriebe zusammen.

(5) Bei den dezentralen Verhandlungen auf Betriebsebene werden, auch unter Berücksichtigung der Vorschläge der Komitees zur Förderung der Chancengleichheit, Maßnahmen vereinbart, die darauf abzielen, eine effektive Chancengleichheit bei der Arbeit und der beruflichen Entwicklung zu verwirklichen. Dabei soll unter anderem die Stellung der Arbeitnehmerinnen innerhalb der Familie berücksichtigt werden, mit besonderem Bezug auf:

- a) Zugang zu Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Fachspezialisierungskursen sowie Modalitäten zur Durchführung dieser Kurse;
- b) flexible Arbeitszeiten, die mit jenen der Sozialdienste vereinbar sind;
- c) Schaffung eines wirklichen Gleichgewichts bei der Besetzung funktionaler Positionen, sofern die gleichen fachlichen Voraussetzungen vorliegen. Dies gilt ebenso für die Übertragung von wichtigeren Kompetenzen oder Funktionen im Rahmen der Maßnahmen, durch die verhindert werden soll, dass Bedienstete kontinuierlich mit äußerst aufgesplitteten Aufgaben betraut werden, die keine berufliche Entwicklung zulassen.

(6) Die Auswirkungen der Initiativen, welche gemäß Absatz 5 von den Betrieben ergriffen wurden, werden im Jahresbericht des Landeskomitees für die Förderung der Chancengleichheit des Gesundheitswesens bewertet.

(7) Zu den Zuständigkeiten des in diesem Artikel genannten Komitees zählt ferner die Förderung von Initiativen zur Durchführung der Richtlinien der Europäischen Union betreffend die Wahrung der Würde der Personen am Arbeitsplatz. Insbesondere zählt dazu die Beseitigung von Verhaltensweisen, die die persönliche Freiheit der Individuen beeinträchtigen oder stören und die Entwicklung korrekter Umgangsformen hemmen.

IV. TITEL **EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE**

I. Abschnitt **Einstufung**

16. (Horizontale Mobilität zwischen Berufsbildern)

(1) Das Personal mit den spezifischen Ausbildungsvoraussetzungen für den Zugang zu einem anderen Berufsbild als jenem der Zugehörigkeitsfunktionsebene sowie das Personal, das von der rechtsmedizinischen Kommission zur Ausübung von Aufgaben eines anderen Berufsbildes für geeignet erklärt wird, kann auf Antrag in das entsprechende Berufsbild eingestuft werden. Liegen mehrere Anträge für die Besetzung einer Stelle vor, so hat der geeignetste Kandidat den Vorrang. Diese Person wird von einer Kommission ermittelt, die aus der für die neue Dienststelle zuständigen Führungskraft – bzw. einer von dieser benannten Führungskraft – und 2 Fachleuten besteht.

(2) Das Personal, das die spezifischen Ausbildungsvoraussetzungen für den Zugang zu den Berufsbildern der entsprechenden Zugehörigkeitsfunktionsebene nicht nachweisen kann, wird zu den Wettbewerben oder anderen Auswahlverfahren für die entsprechenden Berufsbilder zugelassen. Es wird aufgrund der bei den entsprechenden

Auswahlverfahren erzielten Ergebnisse in die neuen Berufsbilder eingestuft. Diese Art der Mobilität ist nicht im Fall von Berufsbildern möglich, für die als Zugangsvoraussetzung ein spezifischer Studientitel oder die Befähigung zur Ausübung eines Berufes vorgesehen ist.

(3) Hängt die Zulassung zum Wettbewerb vom Bestehen einer internen Befähigungsprüfung ab, so wird das im Absatz 5 genannte Personal in jedem Fall auch zu dieser Prüfung zugelassen.

(4) Bestehen besondere dienstliche Erfordernisse, ist die betreffende Stelle nicht mehr vorgesehen oder treten unüberwindbare Schwierigkeiten zwischenmenschlicher Art auf, so kann das Personal in ein anderes Berufsbild derselben Funktionsebene eingestuft werden, sofern es die entsprechenden Zugangsvoraussetzungen besitzt. Vor der Umstufung muss das Personal jedoch angehört werden.

(5) Die Einstufung in das neue Berufsbild kann wegen besonderer Diensterfordernisse maximal um sechs Monate verzögert werden.

(6) Im Falle der horizontalen Mobilität laut den Absätzen 2, 3 und 5 erfolgt die endgültige Einstufung in das neue Berufsbild nach positivem Verlauf der Probezeit, die für die Einstellung im Landesgesundheitsdienst vorgesehen ist. Dem Personal muss die Möglichkeit einer angemessenen beruflichen Umschulung gegeben werden.

17. (Vertikale Mobilität)

(1) Bei der vertikalen Mobilität in eine höhere oder eine niedrigere Funktionsebene wird der Bruchteil des Zweijahreszeitraumes, der in der Herkunftsfunktionsebene angerechnet ist, zwecks Gewährung der nächsten Gehaltsklasse oder – Vorrückung angerechnet.

(2) Im Falle der vertikalen Mobilität durch Übergangsregelungen werden – falls kein entsprechender Studientitel nachgewiesen werden kann - für die Berechnung des zur Zulassung zum öffentlichen Wettbewerb erforderlichen Dienstalters die Häufung der angerechneten Dienstjahre in den Herkunftsfunktionsebenen in Betracht gezogen.

18. (Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung)

(1) Unbeschadet dessen, was der Artikel 103 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 vorsieht, können die einzelnen Betriebe dem Personal bei der Ersteinstellung oder dem Gesundheitspersonal, welches eine unbefristete Anstellung und keine anerkannte Berufserfahrung hat, eventuelle Berufserfahrung in dem Bereich anerkennen, in dem es tätig sein wird bzw. ist. Dabei wird im Rahmen der Funktionsebene, in welche die Person eingestuft wird, eine wirtschaftliche Behandlung nach Klassen und Vorrückungen zuerkannt, die der angerechneten Berufserfahrung entspricht. Zu diesem Zweck kann das neu angestellte Personal, auf eigenen Antrag, der innerhalb einer ausschließenden Frist von 90 Tagen ab Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrags einzureichen ist, einer spezifischen Prüfung unterzogen werden, welche den Nachweis der angemessen dokumentierten Berufserfahrung für die zu besetzende Stelle zum Inhalt hat. Die Prüfung wird von einer Fachkommission durchgeführt, die vom jeweiligen Betrieb benannt wird. Nach Ablauf der Probezeit legt der Betrieb die endgültige wirtschaftliche Behandlung der betreffenden Person unter Berücksichtigung der nachgewiesenen Berufserfahrung fest. Eine automatische Dienstanerkennung ist ausgeschlossen.

II. Abschnitt Lohngefüge

19. (Lohnelemente)

(1) Die Besoldung des Personals setzt sich aus folgenden Lohnelementen zusammen:

- a) Gehalt laut Besoldungsstufe einschließlich der mit der beruflichen Entwicklung zusammenhängenden Aufbesserungen;
- b) Sonderergänzungszulage;
- c) Leistungslohn;
- d) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache;
- e) Freiberuflerzulage;
- f) Aufgabenzulage;
- g) Koordinierungszulage;
- h) Zulage für besondere Arbeitsbedingungen: Zulage für Feiertags-, Nachtdienst, für besonders beschwerliche Arbeiten, für besonders beschwerliche Arbeitsturnusse;
- i) Bereitschaftsdienstzulage;
- j) Überstundenentlohnung;
- k) Außendienstvergütung;

- l) Zulage für Mykologen;
 - m) Röntgengefahrenzulage (fachspezifische Zulage);
 - n) Zulage für stellvertretende Führungskräfte;
 - o) Zulage für Teilzeit mit elastischer Klausel;
 - p) Funktionszulage für blinde Telefonvermittler gemäß den geltenden Bestimmungen;
 - q) Zulage für Koordinatoren des technischen und praktischen Unterrichts und für Tutoren der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana";
 - r) Persönliche Zulage.
- (2) Ferner wird dem Personal ein dreizehntes Monatsgehalt ausbezahlt. Es entspricht einem Zwölftel des Gehalts für jeden Monat geleisteten Dienstes und wird auf der Grundlage der Lohnelemente laut Absatz 1 Buchstaben a), b) und d) berechnet.

Ab 1. Jänner 2005 wird in der Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts auch die nicht absorbierbare persönliche Zulage gemäß Buchstabe r) berücksichtigt.

(3) Das Gehalt wird monatlich zusammen mit den fixen und kontinuierlichen Zulagen am 27. Tag des Monats ausgezahlt, bzw. – falls dieser kein Arbeitstag ist - am vorherigen Arbeitstag. Das dreizehnte Monatsgehalt wird in der Regel am 18. Dezember zusammen mit dem Dezembergehalt ausgezahlt, bzw. - falls dieser Tag kein Arbeitstag ist - am vorherigen Arbeitstag. Ausgenommen sind Fälle, in denen der Dienstaustritt früher erfolgt: hier besteht die Möglichkeit, das Datum über ein Betriebsabkommen zu ändern.

20. (Kriterien für die Anerkennung der beruflichen Entwicklung und der individuellen Gehaltserhöhung)

(1) Die Anerkennung der beruflichen Entwicklung hängt neben der Aus- und Weiterbildung des Personals von der Erreichung der Ziele, Resultate und der Erfüllung der Aufgaben ab, die beim Gespräch zwischen dem Personal und dem direkten Vorgesetzten im Jahr vor der Anerkennung vereinbart wurden; diese Vereinbarung gilt sowohl für die Zuweisung der Produktivitätsprämie als auch für die individuelle Gehaltserhöhung.

(2) Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in der entsprechenden Funktionsebene und zwar aufgrund einer zufrieden stellenden Beurteilung des Personals durch den zuständigen Vorgesetzten, wobei die in den Dienstjahren 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 zufrieden stellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei sind die Berufserfahrung und Fachkompetenz zu berücksichtigen, die – auch durch Aus- und Weiterbildung - im Zugehörigkeitsberufsbild erworben wurden.

(4) Die Betriebe können an nicht mehr als zehn Prozent des im Dienst stehenden Personals, jedoch mindestens einem Angestellten, eine Erhöhung des Grundgehaltes zuerkennen und zwar für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren begrenzt auf ein konventionelles Dienstalter von maximal zwölf Jahren. Diese Erhöhungen sind erneuerbar. Obgenannte Begünstigung kann dem Personal gewährt werden, das sich eine besondere berufliche Kompetenz innerhalb der Zugehörigkeitsfunktionsebene angeeignet hat, die durch die berufliche Entwicklung, wie sie in den Absätzen 1, 2 und 3 vorgesehen ist, nicht bereits ausreichend abgegolten wird. Die Modalitäten und Kriterien für die Gewährung dieser Begünstigung werden auf Betriebsebene mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch vereinbart.

Die obige Bestimmung kann auch auf Bedienstete angewandt werden, die eine Gewerkschaftstätigkeit ausüben.

(5) Die individuelle Gehaltserhöhung bleibt für das Personal, dem es für insgesamt fünf Jahre gewährt wurde, auf unbestimmte Zeit zugewiesen, und zwar solange es die Aufgaben oder gleichwertige Tätigkeiten ausübt, die die Gewährung der Gehaltserhöhung rechtfertigten. Sie richtet sich nach der allgemeinen Entwicklung der Gehälter. Zur Bestimmung dieses Betrags wird das arithmetische Mittel aus der Anzahl der zuerkannten Vorrückungen (oder Klassen) gebildet, bezogen auf die Zeitspanne, in welcher sie gewährt wurden. Dieses wird dann mit jenem Betrag multipliziert, der bei der endgültigen Zuweisung der jeweiligen Vorrückung entspricht. Für einen Zeitraum von zwei Jahren ab In-Kraft-Treten des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 muss die endgültig zuerkannte individuelle Gehaltserhöhung auf jeden Fall nicht den Betrag unterschreiten, der dem arithmetischen Mittel der zuerkannten individuellen Gehaltserhöhungen entspricht, bezogen auf die Zeitspanne, in welcher sie gewährt wurden. Nach der Zuweisung auf unbestimmte Zeit dieser Gehaltserhöhung zählt sie nicht mehr für das Kontingent, das in den Genuss dieser Begünstigung kommen kann.

(6) Die Gehaltsklassen und Gehaltsvorrückungen, auch die konventionellen, sowie der Aufstieg in die obere Besoldungsstufe werden ab dem 1. Tag des Monats gewährt, in dem der Anspruch anreift.

(7) Die besoldungsmäßige Aufstieg und der Wechsel in der oberen Besoldungsstufe finden auf das unbefristete und das befristete Personal, das Personal im bezahlten Wartestand sowie auf das Personal in bezahlter Gewerkschaftsfreistellung Anwendung. Im Hinblick auf die berufliche Entwicklung wird dem Personal im

unbezahlten Wartestand aus Gewerkschaftsgründen bei seiner Rückkehr das während der Wartestandes angereifte Dienstalter anerkannt.

(8) Die Beurteilungen laut den Absätzen 1, 2 und 3 werden nach einem Gespräch mit dem jeweiligen Bediensteten auf einem eigens dafür vorgesehenen Formblatt festgehalten. Bei positiver Beurteilung erfolgt nach Ablauf der vorgesehenen zwei Jahre die Einstufung in die obere Gehaltsposition. Bei negativer Beurteilung, welche schriftlich abzufassen und zu begründen ist, wird dem Bediensteten die Möglichkeit gegeben, innerhalb zwanzig Tagen ab Zustellung zu der Beurteilung Stellung zu nehmen. Danach wird die negative Beurteilung endgültig. Die betroffene Person muss in jedem Falle im Laufe des Jahres schriftlich darauf hingewiesen werden, dass die Arbeitsleistung nicht zufrieden stellend ist. Das Personal im bezahlten Wartestand aus Gewerkschaftsgründen wird für den Zeitraum des Mandats positiv beurteilt.

(9) Im Falle einer nicht zufriedenstellenden Beurteilung bleibt das Personal so lange in der bisherigen Gehaltsklasse oder Gehaltsvorrückung eingestuft, bis am Ende des nächsten oder eines der folgenden Zweijahreszeiträume eine zufrieden stellende Beurteilung erteilt werden kann.

21. (Leistungslohn)

(1) Der Produktivitätsfonds laut Artikel 28 des Kollektivvertrags vom 28. August 2001, welcher den Sanitätsbetrieben im Jahr 2004 in Höhe von 19.779.918,79 Euro einschließlich Sozialabgaben zugewiesen wurde, wird um die auf bereichsübergreifender Ebene vorgesehene Inflationsrate erhöht.

(2) Auf Betriebsebene kann der den Betrieben laut Absatz 1 zugewiesene Produktivitätsfonds nach Vereinbarung mit den Gewerkschaften dem Personal zusätzlich zu den festen und kontinuierlichen Lohnelementen zugewiesen werden. Dies erfolgt in Form einer Produktivitätsprämie, die an folgende Aspekte gekoppelt ist:

a) Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans mit der Direktion vereinbart werden, oder

b) Leistung von Mehrstunden, oder

c) Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans mit der Generaldirektion vereinbart werden und an die Leistung von Mehrstunden gebunden sind.

(3) 40% des oben genannten Fonds, welcher jährliche Produktivitätsprämie genannt wird, werden jährlich in individuellen Quoten im Verhältnis zum Anfangsgehalt der einzelnen Funktionsebenen ausbezahlt. Dies erfolgt nach den auf Betriebsebene vereinbarten Kriterien, in jedem Falle jedoch unter Berücksichtigung des Ausmaßes der Umsetzung der vereinbarten Ziele und Aufgaben.

(4) Die Aufteilung von 60% des obgenannten Fonds, welcher Produktivitätsprämie genannt wird, ist sowohl an die erreichten Ziele im Rahmen der vereinbarten und zugewiesenen Zielvorhaben, der Erreichung der gesamten Produktivität, der Qualität, der Effizienz, der Wirksamkeit, der Wirtschaftlichkeit, der Verbesserung der angebotenen Dienste, des besserem Einsatzes des Personals und der finanziellen Ressourcen, als auch an die Erbringung von Mehrstunden gebunden. Die Höchstzahl dieser Mehrstunden sowie das zur Leistung dieser Mehrstunden zugelassene Personal müssen auf Betriebsebene festgelegt werden.

(5) Für das Personal, das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe zugewiesen ist, legt die Schule selbst nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen die Modalitäten und Kriterien für die Zuerkennung der Mehrstunden fest und teilt diese dem Zugehörigkeitsbetrieb mit.

(6) Auf Betriebsebene können die Prozentsätze laut den Absätzen 3 und 4 nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen von 20% abgeändert werden.

Allfällige Restbeträge des Fonds laut Absatz 4 fließen in den Fonds laut Absatz 3 ein.

(7) Der wirtschaftliche Wert einer Mehrstunde entspricht 4% vom monatlichen Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene.

22. (Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte)

(1) Im Einvernehmen mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch wird ein zusätzlicher Fonds von 155.000 Euro (entspricht 5% des Fonds laut Artikel 71 Absatz 3 des BÜKV vom 29. Juli 1999) eingerichtet, um dem Personal, das mit der Durchführung besonders komplexer und innovativer Projekte beauftragt ist, zusätzliche Prämien gewähren zu können. Die Gewährung erfolgt auf entsprechenden Vorschlag des Generaldirektors, der diesbezüglich eine eigene Kommission von Fachleuten in Anspruch nehmen kann, nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch. Bei der Planung der Projekte sind die Betriebe angehalten, die im Mehrjahresplan des Landes festgelegten Ziele zu berücksichtigen.

(2) Bei der Gewährung der Prämie laut Absatz 1 bewertet der Generaldirektor vorrangig die Projektarbeiten der Koordinatoren, die mit der Errichtung der Departements zusammenhängen.

23. (Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache)

(1) Dem Personal, das Dienststellen des Landes in ladinischen Ortschaften zugeteilt ist, oder Dienststellen oder Ämtern, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung ausüben, auch wenn sich der Sitz außerhalb der genannten Ortschaften befindet, wird eine auf das Ruhegehalt anrechenbare monatliche Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache gewährt. Diese Zulage unterliegt in jeder Hinsicht derselben Regelung wie das Gehalt, einschließlich der beruflichen Entwicklung, und wird im selben Ausmaß erhöht, gekürzt, eingestellt oder verzögert. Sie wirkt sich außerdem auf das dreizehnte Monatsgehalt sowie auf alle weiteren mit dem Gehalt verbundenen Lohnelemente aus. Die Zulage beträgt 11% des zustehenden Monatsgehaltes laut Artikel 24 Buchstabe a) Voraussetzung für den Erhalt der Zulage ist der Besitz des Dreisprachigkeitsnachweises.

(2) Allfällige weitere Dienste, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung ausüben und ihren Sitz außerhalb der genannten Ortschaften haben, werden von den Sanitätsbetrieben im Einvernehmen mit den Gewerkschaften, welche auf Betriebsebene Vertretungsanspruch haben, festgelegt.

24. (Freiberuflerzulage)

(1) Dem Personal der Berufsbilder des Architekten, des Ingenieurs, des Geometers und des Fachingenieurs, das die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahme von öffentlichen Bauvorhaben vornimmt, sowie dem Personal, das die damit verbundenen Aufgaben des Projektsteuerers sowie die von den staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben des Verantwortlichen und des Koordinators für die Gesundheit und Sicherheit auf der Baustelle wahrnimmt oder das Schätzungen im Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt und dem Personal des Berufsbildes Rechtsanwalt, das die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt, kann eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90% des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt werden. Die Gewährungsmodalitäten werden auf Betriebsebene vereinbart.

(2) Die Höhe der Zulage ist im Vorhinein aufgrund der entsprechenden Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogrammes sowie unter Berücksichtigung der Quantität und Komplexität der auszuführenden Arbeiten, der erforderlichen Erfahrung und des notwendigen Zeitaufwandes für die Ausführung des Auftrages auf Betriebsebene zu bestimmen und wird semestral nach der Überprüfung, ob die vereinbarten Ergebnisse erreicht wurden, ausbezahlt. Der Auftrag muss dem Bediensteten schriftlich mitgeteilt werden.

25. (Aufgabenzulage)

(1) Für die Bewältigung von Aufgaben, die erhöhte Verantwortung, Risiken oder Arbeitsbelastungen mit sich bringen sowie für Aufgaben in Zusammenhang mit dem Legislativdekret Nr. 626/1994 kann eine Zulage gewährt werden, die ein Höchstausmaß von 40% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten darf. Die betreffenden Berufsbilder werden auf Betriebsebene ermittelt.

(2) Eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 25% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe steht ab 1. Jänner 2005 dem Personal folgender Berufsbilder zu: Hilfskrankenpfleger/in, Säuglingspfleger/in, psychiatrischer Hilfskrankenpfleger/psychiatrische Hilfskrankenpflegerin mit einjährigem Kurs sowie Masseur/in.

(3) Dem Personal mit Funktionen der Gerichtspolizei steht ab 1.1.2005 eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 8% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu.

(4) Dem Personal des Berufsbildes Fachkraft-Pflegegehilfe/Pflegegehilfin steht eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 10% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu. Dem Personal der Berufsbilder Fachkraft-Pflegehelfer/Pflegehelferin und Fachkraft des psychiatrischen Dienstes steht eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 13% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu. Für das Personal des Berufsbildes Fachkraft Pflegehelfer/Pflegehelferin, das eine Spezialisierung erworben hat, die vom Betrieb für die Ausübung der zugewiesenen Aufgaben verlangt wird, wird die Zulage auf 15% erhöht.

Die in diesem Absatz vorgesehenen Zulagen werden ab 1. 1.2005 angewandt.

(5) Weitere Bestimmungen für die Gewährung der Zulage werden auf Betriebsebene festgelegt.

Ist die auf Betriebsebene bereits zuerkannte Aufgabenzulage niedriger, so wird sie, bis sie die oben genannten Prozentsätze erreicht, ab 1.1.2005 absorbiert.

26. (Koordinierungszulage)

(1) Der Generaldirektor kann den Koordinierungsauftrag in schriftlicher Form erteilen, mit Angabe der Aufgaben und der zu erreichenden Ziele, unter Berücksichtigung der geltenden Bestimmungen, auf Vorschlag des jeweiligen direkten Vorgesetzten und nach Anhören des Verwaltungs- und des Sanitätsdirektors. Dabei werden folgende Kriterien berücksichtigt:

- a) Präsenz einer Mindestanzahl von fünf zu koordinierenden Personen neben der koordinierenden Person, auch wenn es sich um Bedienstete handelt, die von anderen Körperschaften abhängen; in Ausnahmefällen genügt die Präsenz von drei Personen neben dem Koordinator;

- b) Notwendigkeit, das Funktionieren des Dienstes und die Beaufsichtigung des entsprechenden Personals durch einen eigenen Koordinator zu gewährleisten;
- c) Höchstdauer des Auftrages beträgt fünf Jahre, erneuerbar.
- (2) Der befristete Koordinierungsauftrag laut Absatz 1 kann nach einer Kündigungsfrist von 60 Kalendertagen widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen laut Buchstabe a) nicht mehr gegeben sind.
- (3) Der befristete Koordinierungsauftrag laut Absatz 1 Buchstabe c) kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 60 Kalendertagen widerrufen werden, nachdem der direkte Vorgesetzte der betroffenen Person die unbefriedigende Bewältigung der Koordinierungsaufgaben schriftlich vorgehalten hat. Diese kann ihre Stellungnahme innerhalb von 30 Tagen beim Generaldirektor abgeben. Hält der Generaldirektor die Rechtfertigung für unzureichend, widerruft er den Koordinierungsauftrag.
- (4) Kündigt der Bedienstete den befristeten Koordinierungsauftrag laut Absatz 1, muss dieser eine Kündigungsfrist von 60 Kalendertagen einhalten.
- (5) Für die Koordinierung kann eine Zulage gewährt werden, die ein Höchstausmaß von 35% des Anfangsgehalts der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten darf. Berücksichtigt werden die Komplexität des zu koordinierenden Dienstes, die damit verbundene Verantwortung und die Anzahl der zu koordinierenden Personen.
- (6) In besonderen Fällen, in denen mit der Koordinierung auch Aufgaben und Verantwortung bei der Errichtung von Departements oder im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, kann der Generaldirektor das oben genannte Höchstausmaß auf 40% erhöhen.
- (7) Die Koordinierungszulage wird monatlich für zwölf Monate ausgezahlt, soweit keine graduelle Umwandlung in eine persönliche Zulage im Sinne der geltenden Bestimmungen erfolgt.
- (8) Die Zulage laut Absatz 3 wird graduell in ein festes und bleibendes persönliches Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich, und zwar im Ausmaß von 5% pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Dieses Lohnelement wird den Erhöhungen der Koordinierungszulage angeglichen.
- (9) Die Personalabteilung der Sanitätsbetriebe liefert den Gewerkschaftsorganisationen die Informationen über die Anwendung dieses Artikels und bespricht, auf deren Antrag, die entsprechenden Maßnahmen mit ihnen.
- (10) Bei Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft wird die Koordinierungszulage gemäß den Bedingungen und Einschränkungen bezahlt, wie sie für die Bezahlung des Gehaltes vorgesehen sind.
- (11) Für die Dienste, deren Funktionsfähigkeit nur dann gegeben ist, wenn ein Koordinator vorhanden ist, kann ein Vizekoordinator ernannt werden dem eine Zulage im Ausmaß von 20% der 100-prozentigen Koordinationszulage des Koordinators zusteht. Zu den Aufgaben des Vizekoordinators gehört es, den Inhaber der Koordination im Fall der Abwesenheit zu ersetzen und ihn bei der Ausübung der Koordinierungsaufgaben zu unterstützen. Ab dem Tag der Kündigung, des Auftragswiderrufs, der Abordnung oder des Wartestandes beziehungsweise ab dem 46. Tag der Abwesenheit vom Dienst des Inhabers steht die Koordinierungszulage des Koordinators dem Vizekoordinator zu.

27. (Zulage für das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesene Personal)

- (1) Den Koordinatoren des technischen und praktischen Unterrichts der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" steht eine allumfassende monatliche Zulage im Ausmaß von 815,04 Euro zu, Mehrstunden und Überstunden ausgenommen. Die Unterrichtsstunden sind inbegriffen.
- (2) Den Tutoren der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" steht eine monatliche Zulage im Ausmaß von 640,38 Euro zu, Mehrstunden und Überstunden ausgenommen. Die Unterrichtsstunden sind inbegriffen.
- (3) Die obgenannten Zulagen stehen dem Personal mit Teilzeitarbeitsvertrag im Verhältnis zu.
- (4) Die Zulagen des vorliegenden Artikels werden mit Wirkung ab 1.1.2005 oder ab dem Datum des Übergangs ausbezahlt. Sie werden für 12 Monate ausbezahlt und gelten für die Abfertigung.

28. (Fachspezifische Zulage)

- (1) Dem Personal, das beruflich den Röntgenstrahlen gemäß den im Legislativdekret vom 17. März 1995, Nr. 230, genannten Kriterien ausgesetzt ist, steht eine Zulage für Röntgengefahr im Ausmaß von monatlich Euro 103,29 brutto zu.
- (2) Dem Personal, das gelegentlich den Röntgenstrahlen gemäß den im Legislativdekret vom 17. März 1995, Nr. 230, genannten Kriterien ausgesetzt ist, steht keine Zulage zu.
- (3) Die Röntgengefahrenzulage muss gemeinsam mit dem Gehalt ausgezahlt werden.
- (4) Diese Zulage ist mit anderen allenfalls für schädliche oder gefährliche Arbeiten vorgesehene Zulagen nicht kumulierbar.

29. (Zulage für Mykologen)

- (1) Den Hygieneinspektoren, die im Besitz der Mykologenbefähigung gemäß Dekret des Gesundheitsministers vom

29. November 1996, Nr.686, sind und die Tätigkeiten gemäß Artikel 2 der Richtlinie für die Sanitätsbetriebe bestehend in Hygienekontrolle von Pilzen ausüben, welche integrierenden Bestandteil des Beschlusses der Landesregierung vom 9. Juni 1997, Nr. 2536 bildet, steht ab 01.01.2005 eine monatliche Bruttozulage im Ausmaß von Euro 54,75 zu.

30. (Bereitschaftsdienst)

(1) Der Bereitschaftsdienst ist ein Notdienst, der den ordentlichen Dienst ergänzt oder ersetzt und durch die unmittelbare Erreichbarkeit des Bediensteten gekennzeichnet ist.

(2) Der Bedienstete muss seinen Dienstsitz in der kürzestmöglichen Zeit, die auf Betriebsebene festgelegt wird, erreichen. Für die Dauer dieses Dienstes (einschließlich die Zeit des Rufes) werden die Zulagen laut Absatz 6 dieses Artikels ausbezahlt.

Die Zeit des Rufes wird mit elektronischen Mitteln erfasst.

(3) Bei der Errichtung und bei der Organisation der Bereitschaftsdienste werden seitens der Sanitätsbetriebe folgende Grundsätze eingehalten:

- a) Die Dienste werden in der Regel nur in der Nacht sowie an den Samstagen und an den Sonn- und Feiertagen errichtet.
- b) Die Dauer des Bereitschaftsdienstturnusses beträgt in der Regel mindestens 2 Stunden und maximal 12 Stunden. In der Regel können für jeden Bediensteten nicht mehr als 8 Turnusse pro Monat eingeplant werden.
- c) Grundsätzlich wird die Arbeitszeit, die während des Bereitschaftsdienstes geleistet wird, ausgeglichen. Ist der Zeitausgleich nicht möglich, so werden die Arbeitsstunden als Überstunden entschädigt.
- d) Für die Dauer des Rufes werden dem Bediensteten, soweit zustehend, die Nacht- und Feiertagsdienstzulagen in der mit diesem Vertrag festgelegten Höhe ausbezahlt.

(4) Auf Betriebsebene wird außerdem nach Absprache mit den Gewerkschaftsorganisationen folgendes bestimmt:

- a) die Organisationseinheiten, in denen die Bereitschaftsdienste errichtet werden, sowie deren Art und Dauer;
- b) die Berufsbilder, die zur Leistung der Bereitschaftsdienste herangezogen werden;

(5) Die derzeit geltenden Bereitschaftsdienste werden vor der Anwendung dieses Artikels auf ihre Notwendigkeit überprüft.

(6) Für den Bereitschaftsdienst steht ab 01.01.2005 eine Zulage im Ausmaß von 4,30 Euro pro Stunde zu.

31. (Überstundenentlohnung)

(1) Die Überstundenarbeit wird nicht als ordentlicher Faktor der Arbeitsplanung angesehen. Die Überstundenleistung hat außergewöhnlichen Charakter, sie muss den effektiven dienstlichen Erfordernissen entsprechen und vom Dienstverantwortlichen ermächtigt werden sowie die individuellen vorgesehenen Grenzen einhalten.

(2) Die Überstunden des Personals der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" werden von der Schule selbst genehmigt und dem Zugehörigkeitsbetrieb mitgeteilt.

(3) Die bezahlten Überstunden dürfen folgende Höchstgrenze 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 30 multipliziert wird. Um den dringenden Diensterfordernissen gerecht zu werden, können die Stunden innerhalb der Organisationseinheiten des Betriebes flexibel verwendet werden.
- b) Individuelle Höchstgrenze: Dieses Limit wird mit dem Personal vereinbart, wobei die Leistungen gemäß Absatz 1 berücksichtigt werden müssen und darf für jeden Bediensteten die 100 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.
- c) Die individuellen Höchstgrenzen darf in Ausnahmefällen, die durch besondere und außergewöhnliche Diensterfordernisse begründet werden müssen, bis zu einer Höchstgrenze von maximal 200 Stunden pro Jahr erhöht werden.

(4) Bei der Festlegung der Höchstgrenzen werden folgende Aspekte besonders berücksichtigt:

- a) der Ruf während des Bereitschaftsdienstes;
- b) die Mitarbeit in Kommissionen oder anderen Kollegialorganen, ausgenommen die Fälle in denen diese Tätigkeiten mit besonderen Entschädigungen abgegolten werden;
- c) die Mitarbeit bei der Organisation von Fortbildungskursen;
- d) die Durchführung besonderer Aufträge außerhalb der institutionellen Aufgaben.

(5) Die Überstundenarbeit, welche in einem Kalenderjahr angesammelt wird, muss innerhalb des darauf folgenden Semesters ausgeglichen werden. Falls dies aufgrund von dokumentierten außerordentlichen Diensterfordernissen, die

nicht auf den Willen des Personals zurückzuführen sind, nicht möglich ist, werden die Überstunden vorwiegend mit einem Zuschlag von 20% auf das Arbeitszeitkonto gut geschrieben oder auf Antrag des Bediensteten mit einem Zuschlag von 30% für die ersten 100 Stunden und mit einem Zuschlag von 50% für die über die 100 Stunden hinaus gehenden Stunden vergütet.

(6) Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird berechnet, indem der aufgrund der Besoldungsstufe, der Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage, durch den Koeffizienten 160 geteilt wird.

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

32. (Zulagen für besondere Arbeitsbedingungen)

(1) Mit den Zulagen für Leistungen unter besonderen Arbeitsbedingungen werden entschädigt:

- a) die Feiertagsarbeit;
- b) die Nachtdienstarbeit;
- c) die aufreibende Arbeit in bestimmten Organisationseinheiten;
- d) die Leistungen von beschwerlichen Arbeitsturnussen.

(2) Die Zulagen werden Monat für Monat ausbezahlt und sind untereinander häufbar.

33. (Zulage für den Feiertagsdienst)

(1) Die Zeiträume, während denen diese Zulage zusteht, werden wie folgt festgelegt:

- ganzer Tag von 0 bis 24 Uhr
- Halbfeiertag am Vormittag von 0 bis 12 Uhr
- Halbfeiertag am Nachmittag von 12 bis 24 Uhr.

(2) Für jede Stunde der Feiertagsarbeit (Sonn- und Feiertage) steht eine Zulage von 2,29 Euro zu. Für die Anwesenheit im Dienst, unabhängig von dessen Dauer, steht jedenfalls eine einmalige Zulage im Ausmaß von 5,16 Euro zu.

(3) Die Feiertagszulage wird für folgende Arten des aktiven Dienstes ausbezahlt:

- ordentlicher Dienst
- Ruf im Bereitschaftsdienst
- Überstundenarbeit

(4) Die in den vorhergehenden Absätzen genannte Zulage kommt mit Wirksamkeit vom 1. Tag des ersten Monats ab In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages zur Anwendung.

34. (Nachtdienstzulage)

(1) Zum Zwecke der Festlegung dieser Zulage beginnt der Nachtdienst um 20 Uhr und endet um 7 Uhr des darauf folgenden Tages.

(2) Für jede Stunde des Nachtdienstes steht eine Zulage von 2,86 Euro zu.

(3) Die Nachtdienstzulage wird für folgende Arten des aktiven Dienstes ausbezahlt:

- ordentlicher Dienst
- Ruf im Bereitschaftsdienst
- Überstundenarbeit

(4) Die in den vorhergehenden Absätzen genannte Nachtdienstzulage kommt mit Wirksamkeit vom 1. Tag des ersten Monats ab In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages zur Anwendung.

35. (Zulage für aufreibende Arbeit)

(1) Dem Krankenpflegepersonal, welches in folgenden Organisationseinheiten eingesetzt ist, wird für die Tage des effektiven Dienstes eine Zulage für aufreibende Arbeit im Ausmaß von 4,13 Euro pro Tag gewährt.

- Intensivstation
- Operationssäle
- Infektionskrankheiten.

(2) Auf Betriebsebene können weitere Organisationseinheiten und Berufsbilder bestimmt werden, falls sie unter ähnlich schweren Bedingungen wie obgenanntes Personal arbeiten, wobei eventuelle Reorganisationen von Diensten auf dezentraler Ebene zu berücksichtigen sind.

- (3) Die Zulage kann in besonderen Fällen auf maximal 6,2 Euro erhöht werden.
- (4) Für Arbeitsturnusse mit einer Dauer bis zu 4 Stunden pro Tag wird die Zulage auf die Hälfte reduziert.
- (5) Die vorhergehende Regelung bleibt solange aufrecht, bis auf Betriebsebene eine neue Regelung getroffen wird.

36. (Zulage für beschwerliche Arbeitsturnusse)

- (1) Folgende Arbeitsturnusse werden als besonders beschwerlich eingestuft und wie folgt vergütet:
 - Schichtarbeit über 24 Stunden: Arbeitsturnusse, die periodisch auf 24 Stunden pro Tag aufgeteilt sind. Ab 1.1.2004 wird eine Zulage im Ausmaß von 7,00 Euro pro Tag effektiven Dienstes ausbezahlt.
 - Unterbrochene Arbeitsturnusse: Als unterbrochene Arbeitsturnusse gelten die programmierten Turnusse, die durch eine Arbeitspause von mindestens 2 Stunden unterbrochen sind. Ab 1.1.2004 wird eine Zulage im Ausmaß von 6,50 Euro pro Tag effektiven Dienstes ausbezahlt.
- (2) Folgende Arbeitsturnusse werden als beschwerlich eingestuft und wie folgt vergütet:
 - Schichtarbeit über 12 Stunden: Arbeitsturnusse, die periodisch auf 12 Stunden pro Tag aufgeteilt sind und dazu beitragen, dass der entsprechende Dienst mindestens über 12 Stunden am Tag aktiviert ist. Ab 1.1.2004 wird eine Zulage im Ausmaß von 2,50 Euro pro Tag effektiven Dienstes ausbezahlt.

37. (Zulage für stellvertretende Führungskräfte)

- (1) Dem stellvertretenden Direktor der Direktionsstruktur, welche auf Betriebsebene bestimmt wird, steht eine monatliche Aufgabelzulage im Ausmaß von nicht mehr als 20% der Funktionszulage des Inhabers der jeweiligen Direktion zu. Zu den Aufgaben der stellvertretenden Führungskräfte gehört es, den Inhaber der Direktion bei Abwesenheit zu ersetzen und ihn bei der Ausübung der Führungsaufgaben zu unterstützen. Die Zulage steht nur zu, falls die entsprechenden Aufgaben effektiv ausgeübt werden.
- (2) Bei Abwesenheit oder Verhinderung der Führungskraft steht einer stellvertretenden Führungskraft die Funktionszulage ab dem 46. Tag der Abwesenheit oder Verhinderung zu. Die Führungskraft gilt in dieser Hinsicht ebenfalls als abwesend, wenn ihr die Leitung einer anderen Führungsstruktur, auch zeitweise, übertragen wird und sie gleichzeitig von der Leitung der Struktur, die sie inne hat, befreit wird.
- (3) Die im Absatz 1 genannte Zulage wird graduell in ein pensionierbares und persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt, sofern der stellvertretenden Führungskraft gemeinsam mit dem Auftrag formell auch Koordinierungsaufgaben für einen bestimmten internen Sektor und Dienst zugeteilt werden.

38. (Häufung von Prämien und Zulagen)

- (1) Die Freiberuflerzulage laut Artikel 24 ist mit dem Leistungslohn laut Artikel 21 im Ausmaß von bis zu 60% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar. Die Freiberuflerzulage ist hingegen mit der im Artikel 20, Absatz 4 vorgesehenen individuellen Erhöhung nicht häufbar.
- (2) Die Freiberuflerzulage ist mit den in den Artikeln 23, 30, 32, 33, 34, 35, 36 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Zulagen sowie mit der auf bereichsübergreifender Ebene vorgesehenen Sonderergänzungszulage häufbar. Sie ist mit den übrigen Zulagen dieses Abschnittes bis zu einem Ausmaß von 100% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

39. (Vergütung der Zulagen im Falle von Abwesenheiten)

- (1) Im Falle von Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub, ausgenommen Abwesenheiten aus Gewerkschaftsgründen, werden die Zulagen gemäß Artikel 20, Absatz 4, 23, 27, 37 gemäß der Modalitäten und Grenzen, welche für das Gehalt vorgesehen sind, vergütet.
- (2) Für die anderen Abwesenheiten, die 30 aufeinander folgende Tage überschreiten, wird die Vergütung der Zulagen gemäß Absatz 1 unterbrochen.

TITEL V

VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

40. (Arbeitszeitkonto)

- (1) Für jeden einzelnen Bediensteten wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, dessen Verwaltungsmodalitäten in den folgenden Absätzen geregelt sind.
- (2) Im Arbeitszeitkonto gemäß Absatz 1 werden für das Personal mit Vollzeitverhältnis die Überstunden laut Artikel 30 und für die Bediensteten mit Teilzeitverhältnis die Zusatzarbeit gemäß Anlage 4 Artikel 9 hinterlegt.

- (3) Im Falle von Beendigung des Dienstes und im Falle von Mobilität zwischen Körperschaften werden die hinterlegten Stunden mit einem Zuschlag von 50% mit dem letzten Gehalt entschädigt.
- (4) Sofern mit den Diensterfordernissen vereinbar, kann das Personal von den im Arbeitszeitkonto hinterlegten Stunden schöpfen.
- (5) Weitere Verwaltungsmodalitäten betreffend das Arbeitszeitkonto laut Absatz 1 sind in einem eigenen Abkommen auf Landesebene geregelt.

41. (Ständige Weiterbildung des Personals)

- (1) Die Bestimmungen dieses Artikels werden für das gesamte Personal mit unbefristetem und mit befristetem Arbeitsverhältnis angewandt.
- (2) Ziel der Weiterbildung ist es, die Qualität der Dienste und Leistungen, welche von den Sanitätsbetrieben erbracht werden, 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. Deren Inhalte sind deshalb als verpflichtende Weiterbildung zu bewerten.

Die verpflichtende Weiterbildung wird auf folgenden Ebenen veranstaltet:

a) Interne verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen:

Als solche gelten jene, die in den Weiterbildungsprogrammen auf Landesebene und in jenen der Sanitätsbetriebe, die auf der Grundlage der Inhalte der ersten erstellt werden, aufscheinen. Als solche gelten außerdem alle Veranstaltungen, die von Gesetzesbestimmungen vorgeschrieben sind und im Besonderen vom Legislativdekret 626/94 i.g.F.

b) Externe verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen:

Als solche gelten alle Veranstaltungen, die nicht auf der Ebene der Landesverwaltung oder auf der Ebene der Sanitätsbetriebe angeboten werden, aber den Inhalten der genannten Programme entsprechen und die Zielsetzungen laut Punkt 3 verwirklichen.

- (4) Die Sanitätsbetriebe garantieren dem betroffenen Personal im Rahmen der obligatorischen Weiterbildung den Erwerb der vom Gesundheitsministerium vorgesehenen Bildungskredits. Für das Personal handelt es sich in jeglicher Hinsicht um Dienst und die jeweiligen Ausgaben gehen zu Lasten des Betriebes.
- (5) Als Gründe für die Unterbrechung des obligatorischen Erwerbes von Bildungskredits gelten der Mutterschaftsurlaub und der Vaterschaftsurlaub, der Wartestand aus jeglichem Grund sowie die Freistellung aus Erziehungsgründen, inklusive die Wartestände aus Gewerkschaftsgründen. Die für den Erwerb von Bildungskredits notwendige Zeit beginnt mit der Wiederaufnahme des Dienstes seitens des Bediensteten wieder zu laufen.
- (6) Die Verantwortlichen 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.
- (7) Die Weiterbildungsämter der Sanitätsbetriebe überprüfen und bewerten die Ergebnisse der auf Betriebsebene abgewickelten Weiterbildungsveranstaltungen und das Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals jene auf Landesebene.
- (8) Das obgenannte Landesamt erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsämtern der Sanitätsbetriebe geeignete Methoden und Instrumente der Evaluation.

Die Bewertung der Ausbildungsergebnisse des einzelnen Mitarbeiters erfolgt in einem persönlichen Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten. Negative Beurteilungen müssen schriftlich erfolgen.

- (9) Jeder Bedienstete ist verpflichtet, sich aus- und weiterzubilden.

Es gelten die Kriterien und die Regelung, die von der Landekommission für die ständige Weiterbildung, im Sinne des Artikels 49 des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7 erstellt werden.

- (10) Für das Personal, für welches diese Regelung keine Anwendung findet, wird folgendes festgelegt:

- a) das Personal bis einschließlich zur 3. Funktionsebene im Ausmaß von mindestens 4 Stunden pro Kalenderjahr;
- b) das Personal der 4. und 5. Funktionsebene im Ausmaß von mindestens 8 Stunden pro Kalenderjahr;
- c) das Personal ab der 6. Funktionsebene im Ausmaß von mindestens 16 Stunden pro Kalenderjahr.

In diese Stundenanzahl ist die freiwillige Weiterbildung im Sinne des folgenden Absatzes 14 und die Reisezeit für die verpflichtende Weiterbildung nicht inbegriffen.

- (11) 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 Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnissen, unabhängig von der Stundenanzahl und der Gliederung der wöchentlichen Arbeitszeit.

(12) In jedem Sanitätsbetrieb wird ein Fachkomitee für die berufliche Weiterbildung errichtet. Um einen optimalen Informationsfluss und Zusammenarbeit zwischen dem Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals des Landes und den Weiterbildungsämtern der Sanitätsbetriebe zu gewährleisten, ist das Fachkomitee des Sanitätsbetriebes wie folgt zusammengesetzt:

- a) aus dem Leiter des Weiterbildungsamtes des Sanitätsbetriebes;
- b) aus den 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.

Der Vorsitzende des Fachkomitees wird von den Mitgliedern gewählt. Das Fachkomitee entscheidet mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. 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).

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

- a) erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor und auf der Grundlage der Weiterbildungsprogramme des Landes, die Weiterbildungsprogramme des Betriebes;
- b) 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 externen verpflichtenden und 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;
- g) es erarbeitet Vorschläge für Kriterien für die Verteilung des Bildungsurlaubes.

Gegen die Ablehnung des Gesuches können sich die Interessierten an den Generaldirektor wenden, der endgültig entscheidet.

Im Sinne des Artikel 86 des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 werden die Gewerkschaften bei den Entscheidungen gemäß den Buchstaben a, b, c, e, f und g sowie den Anwendungskriterien zu Buchstabe d, dieses Absatzes angehört.

Die Teilnahme an einer internen verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahme, gemäß Absatz 3 Buchstabe a), wird zwischen dem Mitarbeiter und dem direkten Vorgesetzten vereinbart.

(14) 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 den vorübergehend sich nicht im Dienst befindenden Bediensteten gewährt werden, sofern die Teilnahme an der Weiterbildung mit dem Grund der Abwesenheit vereinbar ist.

Die beiden Förderungsformen sind unter sich vereinbar.

(15) 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.

(16) 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:

- ab 01.01.2005 aus 1,2% jener Gehaltselemente, die dem Personal des gegenständlichen Verhandlungstisches im vorausgehenden Jahr ausbezahlt und für die Berechnung des 13. Monatsgehaltes herangezogen worden sind, ohne Berücksichtigung der Sozialabgaben des jeweiligen Vertragstisches. Zusätzlich werden die Restbeträge der vorgehenden Jahre, abzüglich einer Million Euro, inklusive Sozialabgaben, welche für die Finanzierung der untantum Zulage gemäß Artikel 51 bestimmt sind, hinzugefügt;
- ab 01.01.2006 wird für die Finanzierung des obgenannten Fonds seitens des Landes der eventuelle Restbetrag des vorhergehenden Jahres abgezogen, wobei auf alle Fälle die notwendige Finanzierung für den Erwerb der Bildungskredits gemäß Absatz 4 gewährleistet wird;
- 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.

Eine Quote von 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.

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

Die Sanitätsbetriebe und das Assessorat müssen auf Antrag der Gewerkschaftsorganisationen alle Informationen betreffend die Finanzierung und die Spesen des vorliegenden Artikels geben.

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

(19) Die ständige Weiterbildung des Sanitätspersonals, welches der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesen ist, wird im Einvernehmen mit der geltenden Regelung von der Schule selbst autorisiert.

42. (Mensadienst)

(1) Das Personal mit mindestens 6 täglichen Arbeitsstunden hat Anrecht den Mensadienst oder einen Ersatzdienst für zumindestens eine Mahlzeit in Anspruch zu nehmen.

(2) Das Recht gemäß Absatz 1 wird auch den Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnis anerkannt, dessen durchgehender Arbeitsturnus die gesamte Zeitspanne zwischen 11.00 Uhr und 13.30 Uhr und/oder zwischen 17.00 Uhr und 19.00 Uhr beinhaltet.

(3) Das Essen muss außerhalb der Dienstzeit eingenommen werden und ist nicht in Geld umwandelbar.

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

(5) Ab 1. Jänner 2003 ist der Mensapreis für ein Essen ohne Getränke in Euro 3,10 neu festgelegt worden. Der Betrieb kann das Frühstück zum Selbstkostenpreis anbieten.

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

(7) 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 Euro 4,13.

(8) Auf Betriebsebene werden die Personengruppen festgelegt, auf die der zweite Absatz des Artikels 5 der Anlage 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 angewandt wird.

43. (Vergütung der Kosten für Arztvisiten)

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

44. (Dienstkleidung)

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

45. (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 Anwaltsspesen 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 Bestimmungen gemäß vorhergehendem Absatz, können auf Betriebsebene Formen des Versicherungsschutzes für das ärztliche Personal zur Deckung der grob fahrlässigen Verwaltungshaftung zu Lasten desselben vorgesehen werden. Der Beitritt zu diesen Versicherungsformen vonseiten des ärztlichen Personals ist jedenfalls fakultativ und erfolgt freiwillig in schriftlicher Form.

46. (Beratungsleistungen)

(1) Die Beratungstätigkeit ist dem Personal ausschließlich für die Abwicklung von institutionellen Aufgaben des Betriebes und in Bezug auf das zugehörige Berufsbild und die zugehörige Planstelle und, falls vorgesehen, in der eigenen Disziplin, in folgenden Fällen gestattet:

A) Bei Diensten eines anderen Betriebes des Bereiches:

Die Beratungstätigkeit bei Einrichtungen und Diensten eines anderen Betriebes des Bereiches ist im Rahmen von Bestimmungen zugelassen, die in einem eigenen Abkommen zwischen den interessierten Betrieben festzulegen sind und die Folgendes regeln:

- Das Entgelt erhält die Zugehörigkeitsverwaltung, welche 95% desselben dem Bediensteten zuteilt, der als Berater darauf Anspruch hat.

B) Beratungen zu Gunsten von öffentlichen nicht sanitären Institutionen und von Privaten:

- Die Beratungstätigkeit zu Gunsten von öffentlichen nicht sanitären Institutionen oder von Privaten ist dem interessierten Personal für begrenzte Zeiträume gestattet, falls dieselbe nicht in Widerspruch zu den Zielvorhaben und den Aufgaben des Gesundheitsdienstes steht. Dieselbe wird im Rahmen von Bestimmungen abgewickelt, die in einer eigenen Vereinbarung zwischen den genannten Institutionen oder den Privaten und dem Betrieb, von welcher das Personal abhängt, festgelegt werden, und die folgendes regeln:

- Die Dauer der Vereinbarung;

- die Beschränkungen des Zeitaufwandes der Verpflichtung, vereinbar mit der Aufgliederung der Dienstzeit;

- das Ausmaß des Entgelts und die Modalitäten der Auszahlung desselben an das Personal, falls die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit abgewickelt wird;

- Begründung und Zwecke der Beratungstätigkeit, um meritorische Bewertungen über die Art derselben zuzulassen und um die Vereinbarkeit derselben mit den Aufgaben des Gesundheitsdienstes und mit den Bestimmungen feststellen zu können, die den juristischen Status des Personals regeln;

- die entsprechende Entschädigung muss auf jeden Fall der zugehörigen Verwaltung zufließen, die 95% davon dem anspruchsberechtigten Bediensteten mit der Lohntüte des darauf folgenden Monats ab Erhalt zuteilt;

- die Leistungen, die Gegenstand der Vereinbarung sind, dürfen auf keinen Fall ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis darstellen.

(2) Gegenständlicher Artikel kann ausnahmsweise auch auf andere gelegentliche Leistungen ausgedehnt werden.

47. (Sicherheitssprecher)

(1) Die diesbezügliche Regelung ist in der Anlage 3 des vorliegenden Vertrages enthalten.

TITEL VI

ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN

48. (Wiederaufnahme in den Dienst - wirtschaftliche Einstufung)

(1) Das Personal, auch wenn es einem auslaufenden Berufsbild angehört, kann auf unbefristete Zeit wieder aufgenommen werden und wird in einem Berufsprofil eingestuft, dessen Aufgaben mit jenen übereinstimmen oder Ähnlichkeit aufweisen, die bei der Beendigung des Dienstes ausgeübt wurden. Die Einstufung in ein Berufsbild derselben Funktionsebene ist beim Vorliegen der erforderlichen Zugangsvoraussetzungen ebenfalls möglich.

(2) Dem Personal gemäß Absatz 1 wird eine wirtschaftliche Behandlung gewährt, die von einer eigenen technischen Kommission bestimmt wird, welche die für den vorgesehenen Dienst einschlägige Berufserfahrung, wobei von jeglicher Dienstanerkennung abzusehen ist, und die Zulage ad personam gemäß Artikel 54 del Kollektivvertrages vom 28.08.2001 berücksichtigt.

49. (Aufhebung von Bestimmungen)

(1) Mit In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages und, falls vorgesehen, ab Inkrafttreten der Betriebsabkommen, werden gegenüber dem Personal laut Artikel 1 die Normen, welche mit dem vorliegenden Vertrag unvereinbar sind, nicht mehr angewandt. Unter anderem werden folgende Bestimmungen nicht mehr angewandt:

- der Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen und des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Zeitraum 1997-2000 vom 28.08.2001.

- der Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen und des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches vom 23.08.2000.

(2) Die Parteien vereinbaren, dass allfällige materielle Fehler, die im vorliegenden Vertrag festgestellt werden, nach entsprechender Mitteilung an die Gewerkschaften, die diesen Vertrag unterzeichnet haben, vom Gesundheitsassessorat

ausgebessert werden.

50. (Una tantum Zulage)

(1) Dem im Dienst stehenden Personal, welches zum 31.12.2004 ein Dienstalter von 10 Jahren im Landesgesundheitsdienst angereift hat, steht eine una tantum Zulage zu, welche sich aus der Aufteilung der Finanzierung von 1 Million Euro, Sozialabgaben inbegriffen, in gleichem Ausmaß für jedes Berufsbild ergibt.

(2) Dem im Dienst stehenden Personal, das bei In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages mit Teilzeitarbeitsverhältnis angestellt ist, steht die obgenannte Zulage im Verhältnis zu.

ANALAGE 1

Regelung der Gewährleistung der unerlässlichen Dienste im Streikfalle

1. (Unbedingt notwendige Leistungen und der Personalbestand für das Funktionieren der öffentlichen Notdienste)

(1) Während eines Streiks müssen sich die Abteilungen und Dienste unter Beachtung des Gesetzes Nr. 146 vom 12. Juni 1990 in geltender Fassung an folgende Richtlinien halten:

Bettendesinfektion: Erster Tag Streikbeteiligung, Bereitschaftsdienst, ein Desinfektor am zweiten durchgehenden Streiktag.

Diätetischer Dienst und entsprechendes Lebensmittelmagazin: Die Präsenz des nötigen Personals muss für die Bereitung von Diäten, die auf eine bestimmte Krankheit bezogen sind, gesichert sein. Die Gewerkschaften müssen am Tag vor dem Streikbeginn angehört werden.

Küche und entsprechendes Lebensmittelmagazin: Die Verwaltung verpflichtet sich, einen geeigneten Ersatz für den kollektiven Restaurationsservice zu finden, was durch entsprechende Unterlagen belegt werden muss. Falls der Ersatzdienst nicht möglich sein sollte, muss der Mindestbestand an Personal gewährleistet werden, wobei die Gewerkschaften angehört werden müssen.

Mensa: Streikbeteiligung

Garderobe und Verteilung der Berufsbekleidung: Streikbeteiligung

Wäscherei: Erster Tag Streikbeteiligung, volle Präsenz am zweiten durchgehenden Streiktag.

Verbrennungsofen für Sonderabfälle: Erster Tag Streikbeteiligung, volle Präsenz am zweiten durchgehenden Streiktag.

Magazine der Ökonomatsdienste: Streikbeteiligung

Krankentransport: In den Abteilungen eine Präsenz in den 24 Stunden.

Portierloge: Streikbeteiligung

Werkstatt: Bereitschaftsdienst

Sterilisation: Erster Tag Streikbeteiligung, Bereitschaftsdienst am zweiten durchgehenden Streiktag.

Funktionsdiagnostik: - Kardiologie - Pneumologie - Gastroenterologie: Streikbeteiligung

Hämodynamik: Streikbeteiligung

EEG (Elektroenzephalogramm): Bereitschaftsdienst

Poliambulatorien: Streikbeteiligung

Reinigungsdienst: Streikbeteiligung

Chauffeure: Streikbeteiligung

Physiotherapie: Streikbeteiligung

Alle Abteilungen der Verwaltung und der Zweigstellen: Streikbeteiligung

EDV-Zentrum: Ein Bereitschaftsdienst für den Erste-Hilfe Dienst

Druckerei: Streikbeteiligung

Heim: Streikbeteiligung

Pharmazeutisches Büro: Streikbeteiligung

Funktionsbereich, Hygiene und öffentliche Gesundheit: Ein ärztlicher Bereitschaftsdienst und Bereitschaftsdienst für einen Hygieneinspektor

Funktionsbereich Territorium und Zonale Dienste: Krankenpfleger der Grundversorgung: Wie Feiertagsdienst

Verschiedene Ambulatorien:

- TBC-Zentrum
- Rehabilitationszentrum
- Krebszentrum
- Präventivmedizin im Entwicklungsalter
- Audiophonologisches Zentrum
- Ortoptisches Zentrum

Streikbeteiligung

Zentrum für psychische Gesundheit: Präsenz eines Arztes, Präsenz eines/r Krankenpflegers/in

Ser.T: Präsenz eines Arztes mit reduzierter Arbeitszeit, zwei Krankenpflegern/innen mit Vollzeit, ein/e Krankenpfleger/in mit reduzierter Arbeitszeit

Medizinisch- technischer Dienst: Bereitschaftsdienst

Heizzentrale: Präsenz wie Feiertagsdienst

Blutbank, Hämatologisches Laboratorium, Zentrallaboratorium: Präsenz wie Feiertagsdienst und/oder wie am zweiten Feiertag

Histopathologie: Bereitschaftsdienst

Apotheke: Bereitschaftsdienst

Parenterale Ernährung: Vollständiger Turnus

Strahlenphysik: Streikbeteiligung

Radiologie: Präsenz wie Feiertagsdienst und/oder wie am zweiten Feiertag

Nuklearmedizin: Bereitschaftsdienst

Totendienst: Eine Präsenz wie Feiertagsdienst

Erste Hilfe: Vollständiger Turnus plus Präsenz eines Verwaltungsbediensteten und Präsenz eines Krankenträgers in den 24 Stunden, plus Ambulatorium für Dringlichkeits- odontomastologie

Anästhesie: Wie Feiertagsdienst

Wiederbelebung: Vollständiger Turnus

Notchirurgie: Vollständiger Turnus

Herz-Wachstation: Vollständiger Turnus

Dialyse: Vollständiger Turnus

Frühgeborenenstation: Vollständiger Turnus

Lactarium: Vollständiger Turnus

Neugeborenenendienst: Vollständiger Turnus

Operationssäle: Wie Feiertagsdienst

Kreißsaal: Vollständiger Turnus

Tumor Chemotherapie: Vollständiger Turnus

AIDS: Erster Tag Streikbeteiligung, vollständiger Dienst am zweiten durchgehenden Streiktag.

Kinderchirurgie: Wie Feiertagsdienst

Pädiatrie: Wie Feiertagsdienst

Pneumologie: Wie Feiertagsdienst

Augenabteilung: Wie Nachtdienst, Ambulatorien wie Feiertagsdienst.

HNO - Abteilung: Wie Nachtdienst, Ambulatorien wie Feiertagsdienst

Hämatologie, Psychiatrie, Stadthof: Vollständiger Turnus für das Pflegepersonal.

Andere Bettenabteilungen: Wie Nachtdienst

Organisation Krankenpflegedienst: Vollständiger Turnus

Tierärztlicher Dienst: Bereitschaftsdienst, in Ermangelung von eigenen Konventionen muss auch die dringende tierärztliche Assistenz gewährleistet sein

Dienst 118: Vollständige Präsenz des Personals

Telefonzentrale: Wie Sonntagsdienst

Funktionsdiagnostik Gastroenterologie: Alle institutionell vorgesehenen Bereitschaftsdienste

(2) In den Betriebsabkommen können weitere Abteilungen und Dienste festgelegt oder etwaige Änderungen der Modalitäten laut Absatz 1 des vorliegenden Artikels angeführt werden.

2. (Quantifizierung des Personalbestandes)

(1) Die Quantifizierung des numerischen Personalbestandes, aufgegliedert in Funktionsebenen und Berufsbilder, welcher von der Streikdurchführung befreit ist, um die Kontinuität der unbedingt notwendigen Leistungen der betreffenden Dienste zu garantieren, ohne auf die Leistung von Überstunden zurückgreifen zu müssen, wird durch dezentrale Verhandlungen innerhalb 30 Tagen nach Inkrafttreten des vorliegenden Bereichskollektivvertrages vorgenommen.

(2) Im Falle eines Streikes halten die Körperschaft die Kriterien gemäß BÜKV vom 25.03.2002 ein.

3. (Einsetzung eines Komitees für die Lösung der anfallenden Probleme)

(1) Für jeden Fall steht für die gesamte Streikdauer ein Komitee bestehend aus Vertretern der Gewerkschaften und der Verwaltung der Körperschaft zur Verfügung, das die Aufgabe hat, die anfallenden Probleme zu lösen. Das genannte Komitee setzt sich paritätisch aus Mitgliedern zusammen, die von den Gewerkschaften und dem Verwaltungsrat der Körperschaften namhaft gemacht worden sind.

4. (Streikaufruf)

(1) Der Streik darf nur von den Gewerkschaftsorganisationen ausgerufen werden, welche den Kodex der Selbstreglementierung der Ausübung des Streikrechtes vorgelegt haben.

ANLAGE 2

Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung des Personals der Berufsbilder die dem Landesgesundheitsdienst angehören

I. Abschnitt

1. (Zuschreibung der Berufsbilder an die Funktionsebenen)

(1) In Erwartung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe, welche betreffend die Berufsbilder für das Personal des Landesgesundheitsdienst eingesetzt wird, kommen die Artikel 2, 9, 11 und 12 der Anlage 2 des Kollektivvertrages vom 28.08.2001 mit folgenden Änderung zur Anwendung.

(2) Die Berufsbilder "Fachkraft für Diätetik" und "Beschäftigungstherapeut bzw. Ergotherapeut" der VII. Funktionsebene erhalten ab 01.01.2005 in der deutschen Übersetzung folgende Bezeichnung:

Neue Bezeichnung Vormalige Bezeichnung

Ergotherapeut/in Beschäftigungstherapeut/in bzw. Ergotherapeut/in

Ernährungstherapeut/in Fachkraft für Diätetik

(3) Das Berufsbild der VII. Funktionsebene "Blinder Masseur" ist kein auslaufendes Berufsbild.

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

(1) In Anwendung des Artikels 102 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 kann das in das Berufsbild Sekretariatsassistent/in eingestufte Personal, welches im Ausmaß von mindestens 50% Aufgaben der VI. Funktionsebene ausübt, auf Antrag des/der Bewerbers/in zu einer gesonderten Eignungsprüfung zugelassen werden. Die Einstufung in die V. Funktionsebene verfällt, falls das Personal auf eigenen Antrag auf eine Stelle versetzt wird, deren Berufsbild der IV. Funktionsebene zugeordnet ist.

(2) Die Zulassung zur Eignungsprüfung laut Absatz 1 im Ausmaß von 50% der Stellen (die eventuellen Bruchteile einer Stelle werden auf die Einheit aufgerundet), welche zum 01.01.2004 dem Berufsbild Sekretariatsassistent/in vorbehalten sind, unterliegt der vorhergehenden Überprüfung durch eine eigene Expertenkommission oder durch die Prüfungskommission gemäß Absatz 5, bezüglich der Zurechnung der effektiv ausgeübten Aufgaben an ein entsprechendes Berufsbild der VI. Funktionsebene. Sollte eine Expertenkommission eingesetzt werden, so wird diese vom Generaldirektor ernannt und besteht aus drei Mitgliedern, woraus der/die Vorsitzende und ein/e Verwaltungssachbearbeiter/in als Sekretär/in ernannt wird.

Zur Eignungsprüfung können jene Bewerber/innen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis zugelassen werden, welche zum 31.12.2004 einen effektiven Dienst von mindestens 5 Jahren im Landesgesundheitsdienst angereift haben.

Falls jene, welche zur Eignungsprüfung zugelassen werden, 50% der umwandelbaren Stellen überschreiten, wird der Vorrang für die Zulassung den Bewerbern mit dem höheren Dienstalter im Landesgesundheitsdienst eingeräumt.

(3) Zwecks Absatz 1 gehören zu den der IV. Funktionsebene zurechenbaren Aufgaben jene gemäß Artikel 102 Absatz 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 und jene gemäß Anlage 2 Artikel 9 Absatz 2 des Kollektivvertrages vom 28.08.2001 für Sekretariatsassistent/in.

(4) Zwecks Absatz 1 gehören zu den der VI. Funktionsebene zurechenbaren Aufgaben jene gemäß Artikel 102 Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 und jene gemäß Anlage 2 Artikel 9 Absatz 2 des Kollektivvertrages vom 28.08.2001 für Verwaltungssachbearbeiter/in.

(5) Zur Durchführung der Eignungsprüfung, welche im Absatz 1 vorgesehen ist, ernennt der Generaldirektor des Sanitätsbetriebes eine Prüfungskommission, die sich aus drei im Prüfungsfach sachkundigen Mitgliedern zusammengesetzt; unter diesen wird der Präsident und ein/e Sekretär/in ernannt. Der/die Sekretär/in ist ein/e Verwaltungssachbearbeiter/in.

Die mündlich-praktische Prüfung betrifft die von den Kandidaten/innen ausgeübten Tätigkeiten, welche der VI. Funktionsebene entsprechen.

(6) Die Einstufung in das Berufsbild als qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in erfolgt unter Umwandlung der von dem/der Bewerber/in besetzten Stelle mit Wirkung 01.01.2005. Bei der Einstufung wird eine sechszehntige Gehaltserhöhung gemäß Artikel 67 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 gewährt.

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

3. (Übergangsbestimmungen für das Berufsbild Disponent der Einsatzleitzentrale Notfalldienst 118)

(1) Das Personal, das bei In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages die Aufgaben des Berufsbildes Disponent der Einsatzleitzentrale Notfalldienst 118 ausübt, wird bei Erreichen des zweiten Jahres der Ausübung obgenannter Aufgaben und nach Bestehen einer gesonderten Eignungsprüfung, in die V. Funktionsebene eingestuft. Die jeweiligen Modalitäten werden vom zuständigen Assessorat festgelegt.

(2) Die Einstufung des Personals erfolgt ab dem ersten Tag des dem Bestehen der Eignungsprüfung darauf folgenden Monats. Die Umwandlung der jeweiligen Stellen erfolgt gleichzeitig.

4. (Übergangsbestimmung für die Aufnahme in den Dienst auf befristete Zeit)

(1) Das Personal, das zur Zeit des In-Kraft-Tretens des Bereichsvertrages vom 28.08.2001 oder des Zusatzvertrages vom 11.12.2002 einen Auftrag auf befristete Zeit innehatte, hat Anrecht in die Rangordnungen für die Aufnahme auf befristete Zeit eingetragen zu werden und zwar in dieselbe Funktionsebene und in dasselbe Berufsbild, wenn es im Besitze der Voraussetzungen, wie sie von der vorhergehenden Gesetzgebung vorgeschrieben sind, ist.

Diese Begünstigungen können jene nicht mehr in Anspruch nehmen, die auf eine zeitweilige Anstellung verzichten oder vom zeitweiligen Arbeitsverhältnis vor dessen Ablauf zurücktreten.

(2) Für die Krankenpfleger/innen, Kinderkrankenpfleger/innen und Sanitätsassistenten/innen, die ihr Berufsdiplom vor dem Jahr 1999 erworben haben, genügt der Zweisprachigkeitsnachweis C weiterhin als Zugangsvoraussetzung für die befristete Anstellung. Im Falle der Anstellung ist die Gehaltsentwicklung (Klassen/Vorrückungen) dieses Personals jedoch blockiert.

5. (Übergangsbestimmung für die Berufsbilder Fachassistenten)

(1) Das Personal mit vormaliger Einstufung in die Berufsbilder: EDV-Programmierer, Geometer, Fachingenieur in Elektronik, Fachassistent zuständig für biomedizinische Geräte, Fachingenieur in Metall- und Maschinenbau, welches bei In-Kraft-Treten dieses Vertrages beim Landesgesundheitsdienst oder anderen Körperschaften, die dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag unterliegen, kontinuierlich und vorwiegend die Aufgaben der Berufsbilder, Programmierer-DV-Analytiker/Programmiererin-DV-Analytikerin, Statistiker/in, Bautechniker, spezialisierter Fachassistent, ausübt, wird, bei Erreichung des vierten Dienstjahres aufgrund einer Stellenumwandlung nach Bestehen einer vom zuständigen Assessorat näher bestimmten Eignungsprüfung, in die entsprechenden Berufsbilder eingestuft. Die Einstufung erfolgt mit Wirkung vom ersten Tag des vierten Monats nach In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages.

6. (Übergangsbestimmung für das Berufsbild DV-Operator/in)

(1) Das Personal des Berufsbildes Fachkraft, welches bei In-Kraft-Treten dieses Vertrages kontinuierlich und vorwiegend folgende Aufgaben: Bedienung, Überwachung und Steuerung der Anlagen eines Rechenzentrums oder eines DV-Dienstleistungszentrums gemäß den Anweisungen des/der Vorgesetzten, ausübt, wird, bei Erreichung des vierten Dienstjahres aufgrund einer vom zuständigen Assessorat näher bestimmten Eignungsprüfung vorwiegend praktischen Inhalts, in das entsprechende Berufsbild DV-Operator/in, welches der fünften Funktionsebene zugeordnet ist, eingestuft. Die Einstufung erfolgt ab dem ersten Tag des vierten Monats nach In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages.

ANLAGE 3**Sicherheitssprecher****1.**

(1) In Anwendung des Artikels 18 des Legislativdekretes vom 19/9/94, Nr. 626, wird in den Sanitätsbetrieben der Autonomen Provinz Bozen der Vertreter der Arbeiter für die Sicherheit (V.A.S.) von den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch namhaft gemacht oder möglichenfalls gewählt:

- a) 6 Vertreter in den Sanitätsbetrieben Brixen und Bruneck, von denen 4 von den Gewerkschaftsorganisationen des nichtärztlichen Personals, 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des ärztlichen und tierärztlichen Personals und 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des leitenden nichtärztlichen Personals;
- b) 7 Vertreter im Sanitätsbetrieb Meran, von denen 5 von den Gewerkschaftsorganisationen des nichtärztlichen Personals, 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des ärztlichen und tierärztlichen Personals und 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des leitenden nichtärztlichen Personals;
- c) 8 Vertreter im Sanitätsbetrieb Bozen, von denen 6 von den Gewerkschaftsorganisationen des nichtärztlichen Personals, 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des ärztlichen und tierärztlichen Personals und 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des leitenden nichtärztlichen Personals.

2.

(1) Der V.A.S. übt eine Sonderform an Vertretung für alle Arbeiter für die Funktionen betreffend die Gesundheit und die Sicherheit des Personals am Arbeitsplatz sowie für die im Legislativdekret 626/94 vorgesehene Funktion aus.

(2) Der Sicherheitssprecher hat eine Amtsdauer von 4 Jahren und ist wieder wählbar oder bestimmbar. Der Widerruf ist möglich, wenn dies von einem Drittel der wahlberechtigten Arbeiter oder von der ermächtigenden Organisation gefordert wird.

(3) Bei Rücktritt oder Widerruf desselben folgt der erste der Nichtgewählten oder eine neue namhaft gemachte Person nach.

(4) Die V.A.S. üben ihre Aufgaben in Übereinstimmung mit den Verfügungen des Legislativdekretes 626/94 aus und werden pflichtgemäß in allen vom Gesetz vorgesehenen Fällen befragt.

(5) Die V.A.S. werden über die Überwachung informiert, die der Betrieb semestral über die Unfälle und den entsprechenden Statistiken der Kosten durchzuführen hat. Zur Überwachung zählen auch die Unfälle eines Tages.

(6) Die V.A.S. werden vom zuständigen Arzt immer dann informiert, wenn Personalfälle auftreten, welche mit Bescheinigung als geeignet erklärt werden.

(7) Die V.A.S. sind immer dann anwesend, wenn Kommissionen vorgesehen sind, welche die Versetzung des Personals oder die Zuteilung der Kleidung behandeln.

(8) Der V.A.S. vereinbart in der Regel mit dem Vorgesetzten die Arbeitszeit für die Durchführung der eigenen ordentlichen Funktionen. Für die Notfälle ist die entsprechende Mitteilung ausreichend.

(9) Für die Ausübung seiner im Legislativdekret 626/94 vorgesehenen Funktionen hat der V.A.S., vorbehaltlich der Mitteilung an den Vorgesetzten, Anrecht auf Zugang zu allen Diensten. Im Falle von Verweigerung muss dieselbe schriftlich begründet werden.

(10) Es obliegt dem V.A.S. dafür zu sorgen, dass er im Rahmen seiner Tätigkeit den Diensten, zu denen er Zugang hat, keine Probleme zufügt.

(11) Der V.A.S. wird im Vorhinein und rechtzeitig in Bezug auf die Abschätzung der Risiken, auf die Festlegung, Programmierung, Verwirklichung und Überprüfung der Vorbeugung im Betrieb bzw. in der Produktivitätseinheit befragt.

(12) Der V.A.S. wird im Vorhinein in Bezug auf die Namhaftmachung der Zuständigen des Dienstes für die Vorbeugung und Sicherheit, Brandvorbeugungsmaßnahmen, der Ersten Hilfe, Evakuierung der Arbeiter befragt.

(13) Der V.A.S. wird in Bezug auf die Organisation der Ausbildung der mit den Brandvorbeugungstätigkeiten und Brandschutz, der Evakuierung, der Ersten Hilfe und der Leitung von Notfallsituationen beauftragten Arbeiter, befragt.

(14) Er bekommt eine angemessene Ausbildung von 32 Stunden und in der Folge von mindestens 16 Stunden an ständiger Weiterbildung pro Jahr bzw. jedes mal wenn Änderungen bezüglich der Organisation der Arbeit, welche auf die Einführung von technologischen und instrumentalen Innovationen zurückzuführen sind. Dieselben sind als verpflichtende Weiterbildung anzusehen und zwar zusätzlich zu jener die für das gesamte Personal bereits vorgesehen ist. Die Ausbildung des V.A.S. wird während der Arbeitszeit vorgenommen und wird jedenfalls in jedem Sinne als Arbeitszeit betrachtet.

(15) Sollte der Bildungskurs von einem der paritätischen Organe gemäß Legislativdekret 626/94 oder Landesberufsschule gefördert, eingerichtet und organisiert werden, wird die Teilnahme zur Gänze bezahlt, auch wenn

dessen Dauer die 32 Stunden überschreitet.

(16) Der V.A.S. erhält die Informationen und die betrieblichen Unterlagen betreffend die Überprüfung der Risiken und der Vorbeugungsmaßnahmen sowie jene betreffend die gefährlichen Substanzen, die Maschinen, die Anlagen, die Organisation der Arbeitsplätze, die Unfälle und die Berufskrankheiten.

(17) Der V.A.S. erhält Informationen von den Überwachungsdiensten.

(18) Er wird angehalten, bei Visiten und Überprüfungen seitens der zuständigen Behörden anwesend zu sein und verfasst die Bemerkungen.

(19) Er nimmt an der jährlichen Sitzung teil und unterzeichnet das Protokoll gemeinsam mit dem Arbeitsgeber und dem Verantwortlichen des Dienstes für die Vorbeugung und die Sicherheit.

(20) Der V.A.S. muss über die Zeit und die Mittel verfügen, um seine Funktion ausüben zu können, und zwar ohne Gehaltsverlust sowie ohne Beeinträchtigung wie die Gewerkschaftsvertreter.

(21) Die Sanitätsbetriebe müssen dem V.A.S. einen Raum und jedenfalls sämtliche Instrumente, die zur Ausübung der eigenen Funktionen nötig sind, zur Verfügung stellen.

(22) Dem V.A.S. wird in jedem Sitz mindestens eine Anschlagtafel zur Verfügung gestellt, um Mitteilungen und alles was ihre Tätigkeit betrifft auszuhängen.

Dieselben können weiters mit den für die Gewerkschaftsvertreter vorgesehenen Verfahren die Arbeiter aufrufen, sich zu versammeln, um sie über all das zu informieren, was von ihnen in Bezug auf die Gesundheit und die Sicherheit als angebracht erachtet wird.

(23) Für diese Versammlungen werden die Räumlichkeiten, welche auch für die Gewerkschaftsversammlungen benutzt werden, zur Verfügung gestellt. Die Anzahl der Stunden pro Bediensteten, um an die obgenannten Versammlungen teilnehmen zu können, darf die 12 Stunden pro Jahr pro Person nicht überschreiten.

Für die Ausübung seines Auftrages genießt jeder V.A.S. eine bezahlte Freistellung von nicht weniger als 60 Stunden pro Jahr. Auf Betriebsebene können eventuelle Überschüsse festgelegt werden.

(24) Für die Ausübung der Aufgaben gemäß Punkt 7, 8, 9, 10, 13 und 14 wird von der obgenannten Stundenanzahl nicht Gebrauch gemacht.

(25) Zum zwecke der Berechnung der von den V.A.S. genutzten Stunden, wendet der Betrieb die ordentlichen Kontrollverfahren an.

Deshalb muss der V.A.S. für den Gebrauch der zur Verfügung stehenden Stundenanzahl ein eigens dafür vorgesehenes Formular ausfüllen.

Die Überprüfung der Tätigkeiten der V.A.S. steht ausschließlich den Arbeitern zu.

(26) Den V.A.S. kann vorbehaltlich einer schriftlichen belegten Begründung, der Gebrauch der ihnen zugewiesenen bezahlten Freistellungen nicht verweigert werden.

In Notfällen ist die Verweigerung hingegen nicht gestattet.

Die Tätigkeit der V.A.S. für die Ausübung der ihnen zugewiesenen Funktionen wird in jeder Hinsicht als Arbeitszeit betrachtet.

3.

(1) Auf Anregung der unterzeichnenden Partner werden die paritätischen Organe gemäß Artikel 20 des Legislativdekret 626/94 auf Landesebene eingerichtet.

(2) Dieselben handeln mit den Zielen und den Aufgaben, die ihnen vom Legislativdekret 626/94 übertragen wurden, aufgrund einer Sonderregelung, die von ihnen selbst festgelegt wird.

ANLAGE 4

TITEL I Teilzeit

1. (Definition)

(1) Als Teilzeitarbeitsverhältnis gilt ein Dienstverhältnis mit einer Arbeitszeit die geringer ist, als die für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit.

(2) Das Teilzeitarbeitsverhältnis ist wie folgt gegliedert:

- a) 30% der für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit;
- b) 50% der für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit;

c) 75% der für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit.

(3) Auf Betriebsebene können eventuelle weitere Formen von Teilzeitarbeit vereinbart werden.

(4) In Fällen, die entweder mit dringenden dienstlichen Erfordernissen oder mit besonderen persönlichen oder familiären Situationen begründet werden, werden auch Teilzeitarbeitsverhältnisse zugelassen, deren Stundenzahl von den obigen Grenzen abweicht.

2. (Formen des Zugangs zur Teilzeit)

(1) Vom Zugang zum Teilzeitverhältnis sind keine Berufsbilder ausgeschlossen. Bei der Zulassung zur Teilzeit wird auch auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht genommen.

(2) Das Teilzeitarbeitsverhältnis wird mit individuellem Arbeitsvertrag im Sinne des Artikels 10 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 begründet. Für den Vertragsabschluss kann sich der Bedienstete des Beistandes eines von ihm gewählten Gewerkschaftsvertreters bedienen.

(3) Der Teilzeitarbeitsvertrag ist von unbefristeter oder befristeter Dauer. Der Zugang zur Teilzeit erfolgt auf folgende Weise:

a) Programmierte Anstellung

- Die Anstellung erfolgt auf Initiative des Sanitätsbetriebes (Anstellung von Personen mit Behinderung; Wettbewerbsverfahren und andere von den Bestimmungen und Verordnungen und Durchführungsbestimmungen vorgesehene Auswahlverfahren; Wiedereinstellung in den Dienst; Mobilität zwischen den Körperschaften). Die Anstellung ist von unbefristeter Dauer, wenn eine Stelle definitiv besetzt wird. Sie ist von befristeter Dauer, wenn eine Stelle vorübergehend besetzt wird bzw. wenn ein Stelleninhaber während seiner Abwesenheit vertreten wird.

b) Umwandlung des Vollzeitarbeitsverhältnisses in Teilzeitarbeitsverhältnis

- Die Bediensteten mit unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen können jederzeit um die Zulassung zur Teilzeit ansuchen. Sofern es die dienstlichen Erfordernisse zulassen, kann die Umwandlung auch vor dem 1. Tag des 2. Monats nach der Vorlage des Gesuches erfolgen. Das Teilzeitarbeitsverhältnis ist auf zwei Jahre befristet und gilt dann stillschweigend um jeweils ein weiteres Jahr als verlängert, wenn der Sanitätsbetrieb nicht mindestens 120 Tage vor dem Ablauf des entsprechenden Zeitraumes vom Vertrag zurücktritt. Im Falle des Rücktrittes vonseiten des Sanitätsbetriebes kehrt der Bedienstete wieder in das frühere Arbeitsverhältnis zurück. Der Rücktritt vonseiten der Bediensteten ist im Artikel 5 des gegenständlichen Vertrages geregelt.

- Den Bediensteten, die um die Umwandlung angesucht haben, und denen der Zugang zu einer Teilzeitstelle noch nicht genehmigt oder verweigert wurde, wird bei der Vergabe der Vertretungsaufträge für ein Teilzeitarbeitsverhältnis der Vorrang eingeräumt. Diese werden für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses in Ihrer Vollzeitstelle in den unbezahlten Wartestand versetzt.

- Werden in der betreffenden Dienst Einheit weniger konvertierbare Teilzeitstellen besetzt, als Gesuche um Zulassung zur Teilzeitarbeit vorgelegt werden, so wird eine eigene Rangordnung erstellt. Bei der Erstellung der Rangordnung kommen die Kriterien, wie sie im Artikel 12 des gegenständlichen Vertrages definiert sind, zur Anwendung.

c) Zulassung zum Teilzeitarbeitsverhältnis im Sinne des Artikels 45 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 :

- Der Bedienstete teilt der Verwaltung mindestens 60 Tage vor dem Beginn der Teilzeitarbeit bzw. vor dem Ablauf des bereits genehmigten Zeitabschnittes die Option für diese Art von Teilzeitarbeitsverhältnis mit. Der Beginn des Teilzeitverhältnisses kann aus schwerwiegenden Dienstgründen für höchstens 4 Monate aufgeschoben werden. Die vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 01.08.2002 bestimmte Höchstgrenze kann für den entsprechenden Zeitraum aufgeschoben werden. Die Betriebe bestimmen auf Antrag der Gewerkschaftsorganisationen, gemeinsam mit ihnen, die Gründe, die die im vorhergehenden Absatz vorgesehene Verschiebung rechtfertigen.

- Die vorzeitige Rückkehr zum Vollzeitarbeitsverhältnis ist möglich:

- Im Fall dienstlicher oder persönlicher Erfordernisse kann im Einvernehmen mit dem Bediensteten dessen Rückkehr in das Vollzeitarbeitsverhältnis gemeinsam verfügt werden. Diese Unterbrechung bewirkt nicht den Verlust des Anspruches auf den verbleibenden Zeitabschnitt des Wartestandes.

(4) Unbeschadet der Bestimmung des Absatzes 3, Buchstabe c) dieses Artikels, ist eine eventuelle Ablehnung des Teilzeitarbeitsverhältnisses gemäß Absatz 3 Buchstabe a) und b) zu begründen.

3. (Umwandlung des Teilzeit- in ein Vollzeitarbeitsverhältnis)

(1) Die Bediensteten mit unbefristetem Teilzeitarbeitsvertrag, die aufgrund der programmierten Anstellung zum Teilzeitarbeitsverhältnis gelangt sind, können jederzeit um die Zulassung zu einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis ansuchen. Diese Umwandlung ist grundsätzlich nicht vor dem 1. Tag des 2. Monats nach der

Vorlage des Gesuches möglich, vorausgesetzt, dass eine entsprechende Stelle verfügbar ist. Wenn es die dienstlichen und persönlichen Erfordernisse erlauben und die Interessen anderer Bediensteter nicht verletzt werden, so ist die Umwandlung auch unmittelbar durchführbar.

(2) Den Bediensteten, die um die Umwandlung ihres Teilzeit- in ein Vollzeitarbeitsverhältnis angesucht haben, bzw. denen der definitive Zugang zu einer Vollzeitstelle noch nicht genehmigt oder bereits verweigert wurde, wird bei der Vergabe der Vertretungsaufträge (Vollzeitarbeitsverhältnis) der Vorrang eingeräumt. In diesem Falle werden sie für die Dauer des Vertretungsauftrages in ihrer Teilzeitstelle in den Wartestand mit Anerkennung der Dienstjahre versetzt.

(3) Das gleiche Verfahren kommt für jene Fälle zur Anwendung die um eine prozentuelle Reduzierung des Teilzeitverhältnisses ansuchen.

4. (Rücktritt vom Teilzeitarbeitsverhältnis und Rückkehr zum Vollzeitarbeitsverhältnis)

(1) Der Bedienstete, der im Sinne des Artikels 3, Buchstabe b, dieser Regelung zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis gelangt ist, kann jederzeit von diesem zurücktreten und ein Gesuch um die Rückkehr zu einem Vollzeitarbeitsverhältnis vorlegen.

(2) Der Rücktritt ist in der Regel nicht vor dem 1. Tag des 2. Monats nach der Vorlage des Gesuches möglich. Voraussetzung für die Rückkehr ist eine freie Stelle.

(3) Ist die Rückkehr in eine freie Vollzeitstelle nicht möglich, so wird dem betroffenen Bediensteten bei der Vergabe der Vertretungsaufträge (Vollzeitarbeitsverhältnis) der Vorrang eingeräumt. In diesem Falle wird er für die Dauer des Vertretungsauftrages in seiner Teilzeitstelle in den Wartestand versetzt.

(4) Die Rückkehr zur Vollzeitarbeit ist nur dann möglich, wenn der Bedienstete in der Lage ist, den Dienst effektiv auch anzutreten.

(5) Das gleiche Verfahren kommt für jene Fälle zur Anwendung die um eine prozentuelle Erhöhung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ansuchen. Voraussetzung ist, dass der Prozentsatz der Stelle zur Verfügung steht.

5. (Umwandlung des Arbeitsverhältnisses)

(1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht umgewandelt werden.

(2) Der Bedienstete muss zwischen dem Datum der Anstellung und dem Datum der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses bzw. zwischen der einen und der anderen Umwandlung des Arbeitsverhältnisses mindestens 1 Jahr effektiven Dienst geleistet haben.

(3) Können schwerwiegende persönliche Gründe des Bediensteten oder dringende dienstliche Erfordernisse nachgewiesen werden, kann das Arbeitsverhältnis auch vor dem im Absatz 2 genannten Ablauf umgewandelt werden. Im Falle, dass der Antrag seitens der Verwaltung gestellt wird, erfolgt die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nur mit der schriftlichen Zustimmung des Interessierten.

6. (Gliederung der Arbeitszeit)

(1) Die Gliederung der Arbeitszeit des Teilzeitbediensteten und deren Abänderung wird im individuellen Arbeitsvertrag vereinbart und muss auch auf die dienstlichen Erfordernisse des Sanitätsbetriebes ausgerichtet sein.

(2) Die Teilzeit kann wie folgt gegliedert werden:

a) Horizontale Gliederung:

- Wie bei den Bediensteten mit Vollzeitarbeitsverhältnis ist die vereinbarte Arbeitszeit in der Regel auf 5 oder 6 Arbeitstage pro Woche aufgeteilt.

b) Vertikale Gliederung:

- Die vereinbarte 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) Gemischte Gliederung:

- Die Arbeitszeit ist vereinbart und kann so programmiert werden, dass sich die beiden Formen der Arbeitszeit, horizontal und vertikal, in regelmäßigem Rhythmus abwechseln und ergänzen.

(3) Elastische Klausel für eine flexible Gliederung:

- Bei der Unterzeichnung des individuellen Teilzeitarbeitsvertrages können elastische Klauseln hinsichtlich der zeitlichen Aufteilung der Arbeitsleistung vorgesehen werden. Die elastische Klausel beinhaltet die Bedingungen und Modalitäten die es der Verwaltung bei entsprechenden dienstlichen Erfordernissen und unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von mindestens 5 Tagen erlauben, von der vereinbarten Gliederung der Arbeitszeit abzuweichen.

- Die Klausel muss ausdrücklich das Rücktrittsrecht zugunsten des Bediensteten und der Verwaltung beinhalten, für

Letztere ohne Vorankündigungsfrist.

- Der Rücktritt muss schriftlich, mit einer Kündigungsfrist von einem Monat und nicht innerhalb von fünf Monaten nach Abschluss des Vertrages erfolgen. In Folge des Rücktritts, verfällt die elastische Klausel und es gilt strengstens die im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte Stundeneinteilung.
- Es ist möglich anschließend ein neues Abkommen mit elastischer Klausel festzulegen.

7. (Zulage für die Leistung der Teilzeit mit elastischer Klausel)

(1) Der Bedienstete, der einen Vertrag mit elastischer Klausel unterzeichnet, erhält eine monatliche Zulage in der Höhe eines Mindestbetrages von Euro 25,82 bis zu einem Höchstbetrag von Euro 129,11. Sie folgt dem Gehalt und wird für 12 Monate im Jahr ausbezahlt.

(2) Der im vorhergehenden Ansatz vorgesehene Betrag wird beim Abschluss des, im Artikel 2 vorgesehenen individuellen Vertrages oder im Falle dessen Ergänzung, vereinbart.

(3) Im Falle der Kündigung der elastischen Klausel, steht die Zulage nicht mehr zu.

8. (Zusatzarbeit)

(1) Die Zusatzarbeit ist jene Arbeitsleistung, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Es handelt sich dabei um programmierte Arbeitszeit, die dazu beiträgt, vorläufige organisatorische Erfordernisse zu gewährleisten um die ordentlichen Dienste und eine erhöhte Produktivität des Betriebes abzudecken.

(2) Die maximal, innerhalb eines Jahres zugelassenen ausführbaren individuellen Zusatzarbeitsstunden des einzelnen Bediensteten erhält man, indem die im individuellen Vertrag vorgesehene Anzahl der wöchentlich arbeitsbaren Stunden mit 3,5 multipliziert wird. Die im Halbjahr geleisteten Stunden müssen innerhalb des darauf folgenden Halbjahres ausgeglichen werden.

(3) Jene Stunden, die nicht innerhalb des ersten Halbjahres des darauf folgenden Jahres ausgeglichen werden, und jene, die die im Absatz 2 vorgesehene Grenze überschreiten, werden grundsätzlich auf dem im Sinne des Bereichsvertrages errichteten Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und um 20 % pro gutgeschriebener Stunde erhöht, oder sie werden auf Antrag des Bediensteten mit einem Zuschlag von 50 % pro geleisteter Stunde entschädigt.

(4) Die Ausführung von zusätzlichen Arbeitsleistungen unterliegt auf jedem Fall der Einwilligung des interessierten Arbeitnehmers.

9. (Mehrstundenleistung im Rahmen des Institutes der Produktivitätssteigerung)

(1) Der Bedienstete mit Teilzeitarbeitsverhältnis wird nicht zur Mehrstundenleistung im Rahmen des Institutes der Produktivitätssteigerung zugelassen.

10. (Verschiedene rechtliche und wirtschaftliche Auswirkungen der Teilzeit)

(1) Der ordentliche Urlaub und die in Stunden umgewandelten Feiertage stehen den Bediensteten mit Teilzeit im entsprechenden Verhältnis zur Arbeitszeit (30%, 50%; 75%, usw.) zu.

(2) Die Abwesenheiten für ordentlichen Urlaub und jene aller Bediensteten mit Teilzeitarbeit werden unabhängig von der Gliederung der Arbeitszeit in Stunden berechnet.

(3) Die Tage der Teilnahme an der obligatorischen Weiterbildung werden gleich wie für den Bediensteten mit Vollzeitarbeitsverhältnis berechnet.

(4) Die Teilzeitarbeit wird für das Dienstalter zur Gänze berechnet. Bei der Zuteilung von Punkten für die Berufserfahrung wird die Teilzeitarbeit im Verhältnis berechnet.

(5) Die Teilzeitarbeit wird im Verhältnis zur Vollzeitarbeit entlohnt.

11. (Kriterien für die Erstellung von Rangordnungen)

(1) Für die Erstellung der in diesem Vertrag erforderlichen Rangordnungen (siehe Artikel 2, Buchstabe b) werden folgende Punkte vergeben, wenn der Bedienstete die entsprechenden Nachweise erbringt:

- a) Für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: 4 Punkte
- b) Für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: 3 Punkte
- c) Für die Betreuung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person oder eines Familienangehörigen, die gemäß den geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurde, und zwar auch zusätzlich zu den Punkten laut den Buchstaben a) und b): 5 Punkte
- d) Bedienstete nach der Vollendung des 55. Lebensjahres oder mit einem Dienstalter von wenigstens 30 Jahren: 2 Punkte

e) Bedienstete nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder mit einem Dienstalter von wenigstens 35 Jahren: 4 Punkte

(2) Der Stichtag für die Erstellung der Rangordnungen ist in der Regel 2 Monate vor dem Datum der beantragten Umwandlung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Im Falle der Punktegleichheit entscheidet die Generaldirektion des Sanitätsbetriebes, nach Anhören der zuständigen Vorgesetzten, über den Vorrang mit entsprechender Begründung.

(4) Bei der Umwandlung des Vollzeitverhältnisses in Teilzeitarbeitsverhältnis wird jenen Bediensteten der Vorrang eingeräumt, bei denen der entsprechende Gesundheitszustand, welcher durch eine Visite seitens eines Kollegiums festgestellt wurde, ein Vollzeitverhältnis nicht mehr zulässt.

12. (Unvereinbarkeiten)

(1) Verzichtet der Bedienstete mit Teilzeitarbeit auf eine vom Sanitätsbetrieb angebotene Vollzeitstelle, so kann die im Sinne der Bestimmungen des Artikels 14 des Landesgesetzes vom 10. August 1995, Nr. 16, erteilte Ermächtigung zur Ausübung von Nebentätigkeiten unter Einhaltung einer angemessenen Vorankündigungsfrist zurückgezogen werden.

13. (Schluss- und Übergangsbestimmungen - Option)

(1) Vorbehaltlich eines anderen Abkommens zwischen den Parteien, sind die zur Zeit des In-Kraft-Tretens dieses Vertrages bestehenden Teilzeitarbeitsverträge, einschließlich der bereits vorgesehenen Dauer, bestätigt.

14. (Anwendung)

(1) Unbeschadet des Rechtes der Gewerkschaften auf Information im Sinne des Artikels 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002, sind die Sanitätsbetriebe verpflichtet, die Gewerkschaftsvertretungen auf Betriebsebene, wenn vorhanden, mindestens einmal jährlich und jedenfalls auf Antrag derselben hin, über die Anwendung des gegenständlichen Vertrages zu informieren.

TITEL II

Allgemeine Bestimmungen

15. (Häufung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen auf Landesebene)

(1) Vorbehaltlich der, den einzelnen Gewerkschaftsorganisationen gemäß der auf diesem Gebiet geltenden Bestimmungen und der Regelung über die Häufung auf Betriebsebene zugewiesenen Gesamtstundenanzahl, kann diese Häufung der bezahlten Freistellungen auch auf Landesebene erfolgen.

(2) Innerhalb des Monats Jänner eines jeden Jahres teilen die Betriebe den Gewerkschaftsorganisationen die Gesamtstundenanzahl mit, die aufgrund der Mitgliederanzahl zusteht.

(3) Die Häufung der Freistellungen ist auf Anfrage ausschließlich der Mitglieder der Organe der Gewerkschaftsorganisationen gewährt. Die Namen der Mitglieder werden den Betrieben regelmäßig mitgeteilt.

(4) Die Gewerkschaftsorganisation, welche beabsichtigt, die Häufung auf Landesebene vorzunehmen, muss, nach Überprüfung der zur Verfügung stehenden Stunden, eine entsprechende Anfrage an das Gesundheitsassessorat richten. Das zuständige Amt wird nach den verschiedenen Überprüfungen, innerhalb von 30 Tagen nach der Anfrage, die diesbezügliche Genehmigung schriftlich mitteilen.

(5) Im Falle der Aktivierung der Häufung wird das Gesundheitsassessorat den wirtschaftlichen Ausgleich zwischen den verschiedenen Betrieben vornehmen.

16. (Soziale, kulturelle und Freizeitaktivitäten)

(1) Die kulturellen- und Freizeittätigkeiten, welche von den Sanitätsbetrieben des Landes angeboten werden, sind von rechtmäßig errichteten, internen Freizeitvereinen verwaltet, die von Vertretern der Bediensteten gebildet werden.

(2) Die buchhalterische Überprüfung über die Verwendung der den obigen Vereinen zugewiesenen Beiträge muss über die Rechnungslegung vonseiten der Körperschaft erfolgen. Diese Rechnungslegung wird zur Kontrolle an das Kollegium der Rechnungsprüfer des Sanitätsbetriebes übermittelt.

(3) Zwecks Durchführung obgenannter Tätigkeit, weisen die Verwaltungen innerhalb des Monats März eines jeden Jahres einen Betrag im Ausmaß von Euro 7,75 jährlich pro Bediensteten zu, wobei dieser Betrag aufgrund der Anzahl der Bediensteten mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen (ausgenommen das Personal, das sich im unbezahlten Wartestand befindet) am 31.12. eines jeden Jahres berechnet wird.

(4) Für das Jahr 2005 weisen die Betriebe obgenannten Betrag innerhalb von 30 Tagen nach In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages zu; der Betrag wird auf die Anzahl der Bediensteten am 31.12.2004 berechnet.

(5) In den Sanitätsbetrieben wo mehrere Erholungszentren gemäß Punkt 1 vorhanden sind, wird der Beitrag aufgrund

der Anzahl der Angehörigen am 31.12. des der Zuweisung vorangegangenen Jahres erteilt.

¹⁾ Veröffentlicht im Beibl. Nr. 2 zum A.Bl. vom 19. April 2005, Nr. 16.