

p)
KOLLEKTIVVERTRAG vom 9. Dezember 2002 1)

Bereichsvertrag des Personals des leitenden sanitären Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereiches für den normativen Teil betreffend den Zeitraum 2001 - 2004 und für den wirtschaftlichen Teil für den Zeitraum 1999 - 2002
20025

ERSTER TEIL**Personal des leitenden Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches**

I. TITEL**Allgemeine Bestimmungen****1. (Anwendungsbereich)**

(1) Der vorliegende Bereichsvertrag wird für das Personal des leitenden Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Personals des Landesgesundheitsdienstes der Autonomen Provinz Bozen mit Führungsauftrag sowie, soweit anwendbar, ohne Führungsauftrag angewandt.

2. (Dauer und Wirksamkeit des Vertrages)

(1) Der normative Teil des vorliegenden Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2001 - 31. Dezember 2004. Der wirtschaftliche Teil betrifft den Zeitraum 1. Jänner 1999 - 31. Dezember 2002. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft bis er durch den nächsten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag und Bereichsvertrag ersetzt wird. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des zweiten, auf Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages folgenden Monats wirksam.

(2) Sollte der bereichsübergreifende Kollektivvertrag für die Führungskräfte 2001-2004 Neuerungen enthalten, welche die neue Diskussion des vorliegenden Bereichsvertrages erforderlich machen, treffen sich die Verhandlungspartner innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten des BÜKV.

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

(1) Es gilt die Regelung laut Anlage 1 des Bereichsvertrages für das Personal des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001.

4. (Probezeit)

(1) Das Personal, welchem ein neuer Führungsauftrag übertragen wird, unterliegt einer Probezeit von sechs Monaten. Im Falle der Erteilung eines anderen Führungsauftrages für eine auf derselben Ebene liegenden Führungsstruktur kann die Probezeit im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern reduziert oder auch ausgeschlossen werden.

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

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

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

5. (Berufliche Weiterbildung des Personals)

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

(2) Bei der Programmierung und der Durchführung der Weiterbildung werden in der Reihenfolge die Strategien und

Ziele des Landesgesundheitsplanes, jene des Sanitätsbetriebes und schließlich jene der Organisationseinheit umgesetzt. Die entsprechenden Inhalte sind deshalb als verpflichtende Weiterbildung des Personals zu werten. 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, welche aufgrund der Inhalte der ersteren erstellt werden, aufscheinen. Als solche gelten außerdem alle Veranstaltungen, die von Gesetzesbestimmungen vorgeschrieben sind und im Besonderen vom gesetzvertretenden Dekret 626/94.
- 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 dem Punkt 3 verwirklichen.

(3) 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.

(4) Die Weiterbildungsämter der Sanitätsbetriebe überprüfen und bewerten die Ergebnisse der auf Betriebsebene abgewickelten Weiterbildungsveranstaltungen und das Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals jene auf Landesebene.

(5) Das oben genannte 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.

(6) Jeder Bedienstete ist verpflichtet, sich im Mindestausmaß von 32 Stunden pro Kalenderjahr aus- und weiterzubilden.

(7) Die für die verpflichtende Weiterbildung verwendete Zeit wird, gemäß geltender Außendienstregelung, als Dienst angesehen, und die Spesenvergütung im Rahmen der finanziellen Verfügbarkeit vorgenommen. Dies gilt auch für die Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnissen, unabhängig von der Stundenanzahl und der Gliederung der wöchentlichen Arbeitszeit.

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

- 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).

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

- a) Es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor und auf der Grundlage der Weiterbildungsprogramme des Landes, die Weiterbildungsprogramme des Betriebes;
- b) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Kriterien für die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- c) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Jahrespläne über die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- d) es überprüft und entscheidet über die Anträge der Vorgesetzten und Bediensteten um Teilnahme an 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.

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 werden die Gewerkschaften bei den Entscheidungen gemäß der Buchstaben a), b), c), e) und f) dieses Absatzes angehört. Die Teilnahme an einer internen verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahme, gemäß Absatz 2, Buchstabe a), wird zwischen dem Mitarbeiter und dem direkten Vorgesetzten vereinbart.

(10) 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 miteinander vereinbar.

(11) 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.

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

- aus 2,6 % jener Gehaltselemente, die dem leitenden Personal des Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereichs des gegenständlichen Verhandlungstisches im vorausgehenden Jahr ausbezahlt worden sind und für die Berechnung des 13. Monatsgehaltes ohne Sozialleistungen zählen;
- aus dem eventuell nicht genützten Betrag des Weiterbildungsfonds des Vorjahres;
- aus den finanziellen Mitteln gemäß Beschluss der Landesregierung über die Aufteilung und Bestimmung der Einnahmen für die Medikamentenforschung in den Sanitätsbetrieben. Mit diesen Mitteln wird auch der Ankauf von Büchern, Fachzeitschriften und anderer Mittel, die für die kontinuierliche berufliche Weiterbildung der Bediensteten erforderlich sind, finanziert. 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.

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

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

(15) Der gegenständliche Artikel kommt, mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003 zur Anwendung, mit Ausnahme des Absatzes 12 welcher mit 1. Jänner 2002 zur Anwendung kommt.

6. (Auflösung des Führungsauftrages)

(1) Der Führungsauftrag endet

- a) mit seinem Ablauf;
- b) bei Erreichen der von der geltenden Regelung vorgesehenen Höchstaltersgrenze für die Versetzung von Amts wegen in den Ruhestand;
- c) bei Rücktritt der Führungskraft vom Führungsauftrag;
- d) bei Rücktritt der Führungskraft vom Arbeitsvertrag mit der Verwaltung;
- e) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag infolge einer negativen Beurteilung über die Bewältigung der Führungsaufgaben im Laufe des Führungsauftrages gemäß Landesgesetz vom 4. Januar 2000, Nr.1;
- f) im Falle der Entlassung der Führungskraft oder des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag mit Disziplinarmaßnahme;
- g) im Falle des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag im Zuge der Abschaffung oder Einverleibung der anvertrauten Führungsstruktur;
- h) wegen nachträglich aufgetretener Unvereinbarkeit, die laut Landesgesetz vom 4. Jänner 2000, Nr.1, den Verfall vom Auftrag zur Folge hat;
- i) im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Führungsauftrages;
- j) bei Tod der Führungskraft.

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

7. (Kündigungsfristen und -entschädigung)

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

- a) bei Rücktritt der Verwaltung während des Führungsauftrages wegen negativer Beurteilung der Bewältigung der Führungsaufgaben gemäß Artikel 11 des Landesgesetzes vom 4. Jänner 2000, Nr. 1, ausgenommen die Regelung

laut Absatz 2, Buchstabe b);

b) bei Rücktritt der Führungskraft. Diese Frist kann im gegenseitigen Einvernehmen verringert oder aufgehoben werden.

(2) In folgenden Fällen ist keine Kündigungsfrist einzuhalten:

a) bei Verfall vom Führungsauftrag;

b) bei Ablauf des Führungsauftrages; in diesem Falle ist das Verfahren laut Artikel 12 des Landesgesetzes vom 4. Januar 2000, Nr. 4, einzuhalten;

c) bei Entlassung mit Disziplinarmaßnahme;

d) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag mit Disziplinarmaßnahme;

e) bei Nichterneuerung des Führungsauftrages einer von außen berufenen Führungskraft;

f) bei einvernehmlicher Auflösung; in diesem Fall steht eine Ersatzentschädigung im Ausmaß des Gehaltes und der Funktionszulage für 8 Monate, falls das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, bzw. der Funktionszulage für 8 Monate zu, falls sich die einvernehmliche Auflösung auf den Führungsauftrag beschränkt.

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

(4) Der Rücktritt muss schriftlich erfolgen. Die Kündigungsfrist läuft ab Erhalt des Rücktrittsschreibens.

(5) Der Vertragspartner, der ohne Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfrist vom Führungsauftrag zurücktritt, schuldet dem anderen Vertragspartner eine Kündigungsentschädigung, die der Dauer des nicht eingehaltenen Kündigungszeitraumes entspricht.

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

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

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

(9) Bei Festlegung der gemäß diesem Artikel zustehenden Kündigungsentschädigung wird die mit dem bekleideten Führungsauftrag verbundene Funktionszulage berücksichtigt, vermindert um das Ausmaß der persönlichen Zulage laut Artikel 15.

8. (Allgemeine Kriterien über die Beurteilung der Führungskräfte)

(1) Die im Artikel 1 genannten Führungskräfte sind einer jährlichen Überprüfung durch den direkten Vorgesetzten und am Ende des Auftrages auch durch die Prüfstelle unterworfen. Bei der Bewertung sind folgende allgemeine Kriterien zu berücksichtigen:

a) die jährliche Beurteilung der Leistungen erfolgt aufgrund der im Voraus mit dem Vorgesetzten vereinbarten Ziele und Ergebnisse;

b) Gegenstand der Bewertung sind die Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit sowie die Bewältigung der Führungsaufgaben aufgrund eines vorausgehenden Gespräches mit der jeweiligen Führungskraft;

c) die Beurteilungskriterien der Ergebnisse sind zusammen mit den Qualitätsstandards im Voraus mit der einzelnen Führungskraft zu bestimmen.

(2) Das Bewertungssystem laut Absatz 1 findet auch für die Erneuerung und für die Auflösung des Führungsauftrages gemäß Landesgesetz vom 4. Jänner 2000, Nr. 1, für die berufliche Entwicklung sowie für die Zuerkennung der Ergebniszulage Anwendung.

9. (Mobilität)

(1) Für die interregionale Mobilität entspricht der Führungsauftrag als Amts- oder Abteilungsdirektor einem Führungsauftrag einer einfachen bzw. komplexen Struktur.

II. TITEL

Einstufung und Lohngefüge

10. (Lohnelemente)

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

- a) Gehalt laut Besoldungsstufe einschließlich Aufbesserungen aufgrund beruflicher Entwicklung;
- b) Sonderergänzungszulage;
- c) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache;
- d) Freiberuflerzulage;
- e) Funktionszulage;
- f) Zulage für stellvertretende Führungskräfte;
- g) Ergebniszulage;
- h) Überstundenentlohnung;
- i) Außendienstvergütung;
- j) persönliche Zulage;
- k) berufliche Fachzulage (persönliches Lohnelement gemäß Artikel 24);
- l) Direktionszulage (persönliches Lohnelement gemäß Artikel 24);
- m) Bereitschaftsdienstzulage;
- n) Nachtdienstzulage;
- o) Feiertagsdienstzulage.

(2) Dem Personal wird außerdem ein dreizehntes Monatsgehalt ausbezahlt, das einem Zwölftel des Monatsgehaltes für jeden Dienstmonat entspricht und aufgrund der in den Buchstaben a), b), c) und e) des Absatzes 1 angeführten Lohnelemente berechnet wird.

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

11. (Gehaltserhöhung, Besoldungsstufen und Sonderergänzungszulage)

(1) Mit Wirkung 1. Juli 2001 sind das zustehende Gehalt, die Sonderergänzungszulage, das Lohnelement laut Artikel 3, Absatz 6, des Abkommens für die nichtärztlichen Führungskräfte vom 10. Juli 1996, beziehungsweise laut Artikel 3, Absatz 5 des Abkommens für das nichtärztliche Personal vom 20. Mai 1996, sowie die festen und wiederkehrenden Zulagen, das Homogenisierungsgehalt gemäß Artikel 4 des genannten Abkommens und der D-Fonds um 2,8% erhöht.

(2) Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen und die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen sind, mit Wirkung 1. Jänner 2002, im Artikel 69 Absatz 1, und Artikel 73, Absatz 1, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2001-2004 vom 1. August 2002 festgelegt.

(3) Mit Wirkung 1. Juli 2002 sind die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen und die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen im Artikel 69 Absatz 2, und Artikel 73, Absatz 2, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2001-2004 vom 1. August 2002 festgelegt.

12. (Einstufung in die Funktionsebenen und Besoldungsstufen)

(1) Die Einstufung in die Funktionsebenen und Besoldungsstufen erfolgt gemäß den Bestimmungen der Artikel 2 und 3 der Anlage 3.

13. (Berufliche Entwicklung)

(1) Die Gehaltsentwicklung in der unteren Besoldungsstufe erfolgt in drei Zweijahresklassen zu sechs Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung unter Berücksichtigung der Kriterien laut Artikel 8. Dabei ist auch die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.

(2) Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in der entsprechenden Funktion und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung durch den zuständigen Vorgesetzten, bei der auch die in den Dienstjahren der unteren Besoldungsstufe erreichte berufliche

Entwicklung und die im Artikel 8 genannten Kriterien zu berücksichtigen sind.

(3) Die Gehaltsentwicklung in der oberen Besoldungsstufe erfolgt in zweijährlichen Vorrückungen zu je drei Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung durch den zuständigen Vorgesetzten unter Berücksichtigung der im Artikel 8 genannten Kriterien und der beruflichen Entwicklung. Dabei ist die im Zugehörigkeitsberufsbild, auch mittels der Aus- und Weiterbildungstätigkeit, erworbene Berufserfahrung und Sachkompetenz zu berücksichtigen.

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

(5) Der bezahlte Wartestand sowie die bezahlte und unbezahlte Gewerkschaftsfreistellung gelten für die besoldungsmäßige Entwicklung.

(6) Die in diesem Artikel genannten Beurteilungen müssen für die Ersteinstufung gemäß Artikel 2 und 3 der Anlage 3 nicht vorgenommen werden.

(7) In erster Anwendung läuft das in den Absätzen 1 und 3 genannte Biennium ab dem 1. Jänner 2000.

14. (Funktionszulage und Kriterien für die Festsetzung)

(1) Dem Personal, welches mit der Führung einer Abteilung oder eines Amtes beauftragt ist, steht ab 1. Januar 2002 bzw. ab dem späteren Datum der Beauftragung zusätzlich zur zustehenden Besoldung, die Funktionszulage laut Artikel 8 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Führungskräfte vom 17. Juli 2000 zu.

(2) Die Verwaltung legt, nach Rücksprache mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, die Parameter für die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen fest, wobei die in der Anlage 2 genannten allgemeinen Kriterien zu berücksichtigen sind.

(3) Die Verwaltung nimmt die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen nach Rücksprache mit den Vorgesetzten der Führungskräfte vor, die den jeweiligen Strukturen vorstehen. Falls sich die Aufgaben der Führungsstruktur ändern, so erfolgt eine Neufestsetzung der Funktionszulage.

(4) Die Koeffizienten der Ämter und Abteilungen werden zwischen 0,5 und 0,9 für die Ämter und zwischen 1,0 und 1,9 für die Abteilungen festgelegt.

(5) Im Falle der Festsetzung der Funktionszulage mit einem höheren Koeffizienten als im bereichsübergreifenden Vertrag vorgesehen, sind die besonderen Gründe anzugeben, die eine entsprechende Erhöhung rechtfertigen, wobei auf ähnliche Strukturen in anderen Bereichen Bezug genommen und auf die spezielle Besonderheit eingegangen werden muss. Zu diesem Zwecke werden bei der Festlegung der Parameter entsprechende Bewertungselemente berücksichtigt, welche die Führungsstrukturen von außerordentlicher Größe oder besonderer Bedeutung, denen besonders komplexe Aufgaben anvertraut wurden, bestimmen. Die Höchstkoeffizienten können den Koeffizienten 1,2 für Ämter und ähnliche Führungsstrukturen und den Koeffizienten 2,2 für Abteilungen und ähnliche Führungsstrukturen nicht übersteigen.

(6) Die Funktionszulage gilt für die Festsetzung folgender wirtschaftlicher Behandlungen:

- a) dreizehntes Monatsgehalt;
- b) Abfertigung;
- c) Gehaltskürzung in den vorgesehenen Fällen;
- d) Überstundenvergütung;
- e) Angemessene Entschädigung.

15. (Umwandlung der Funktionszulage in ein persönliches Lohnelement)

(1) Die Funktionszulage wird graduell in ein persönliches, fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich und zwar für jedes Jahr, in dem die Zulage bezogen wird, im Ausmaß von 6% für die Abteilungsdirektoren und Gleichgestellte und im Ausmaß von 5% für die Amtsdirektoren und Gleichgestellte.

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

16. (Zulage für stellvertretende Führungskräfte)

(1) Dem stellvertretenden Abteilungs- und Amtsdirektor steht eine monatliche Aufgabezulage im Ausmaß von nicht mehr als 20% der Funktionszulage des Inhabers der jeweiligen Direktion zu. Zu den Aufgaben der stellvertretenden Führungskraft 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 seiner stellvertretenden Führungskraft die Funktionszulage ab dem 46.ten 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 innehat, befreit wird.

17. (Ergebniszulage)

(1) Die Höhe der Ergebniszulage wird mit dem zuständigen Vorgesetzten aufgrund von Kriterien vereinbart, die im Bewertungssystem gemäß Artikel 8 des vorliegenden Vertrages festgelegt werden. Die Ergebniszulage steht zu, wenn die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden und beträgt höchstens 25% der monatlich zustehenden Funktionszulage. Bei der Bestimmung der Ergebniszulage sind außerdem folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- a) berufliche Kompetenz bei der Führung der zu Verfügung stehenden personellen und strukturellen Ressourcen;
- b) die Komplexität der anvertrauten Führungsstruktur im Rahmen der Führungsstruktur der Verwaltung;
- c) die allgemeine Funktionalität des Dienstes und die Zufriedenheit der Kundschaft;
- d) die Ausübung zusätzlicher Aufgaben;

In Alternative zur Überstundenvergütung kann für die Erreichung zusätzlicher, besonderer Zielvorhaben eine erhöhte Ergebniszulage von bis zu 40% der Funktionszulage vereinbart werden.

(2) Im Bewertungssystem werden die Bedingungen angegeben, aufgrund welcher die Ergebniszulage verweigert werden kann.

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

18. (Überstundenentlohnung)

(1) Für die Festsetzung des Ausmaßes der normalen Stundenvergütung laut Artikel 82 Absatz 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 wird auch die mit dem Führungsauftrag zugewiesene Funktionszulage berücksichtigt, wobei folgende Einschränkung gilt:

- höchstzulässige Stundenvergütung aufgrund der Gehaltsstufe: bis zu 17 Vorrückungen;

(2) Bei der Festsetzung der jährlichen Ziele wird mit der einzelnen Führungskraft das für das entsprechende Jahr zur Verfügung stehende Überstundenkontingent vereinbart.

(3) Die bezahlten Überstunden dürfen für jede Führungskraft die 300 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.

(4) Wenn es die dienstlichen Erfordernisse zulassen, so wird die geleistete Überstundenarbeit auf Antrag der Führungskraft ausgeglichen.

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

(6) Das Ausmaß der Überstundenvergütung wird berechnet, indem die normale Stundenvergütung laut dem Absatz 5 um 30 Prozent erhöht wird.

III. TITEL

Übergangs- und Schlussbestimmungen

19. (Optionsrecht für das Personal der 9., 10. und 11. Funktionsebene mit Führungsauftrag)

(1) Das Personal der neunten, zehnten oder elften Funktionsebene, welches Inhaber eines Auftrages als Abteilungs- oder Amtsdirektor ist, kann gemäß Landesgesetz vom 4. Januar 2000, Nr. 1, innerhalb von 90 Tagen ab Kenntnis der ihnen zugewiesenen Funktionszulage für den Übergang in die achte, bzw. neunte Funktionsebene optieren.

(2) Das Personal, das nicht optiert, bleibt im aktuellen Funktionsrang eingestuft und behält die bereits bezogene wirtschaftliche Behandlung bei, mit der Möglichkeit, zur Leistung programmierter Zusatzstunden, die gemäß Anlage 4 entlohnt werden, ermächtigt zu werden.

(3) Für die Führungskräfte, die sich bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages im Wartestand befinden, läuft die im vorhergehenden Absatz genannte Frist ab Kenntnis der Funktionszulage für die ihnen zugewiesene Struktur.

20. (Einstufung des Personals, das vor dem 28. Juni 1981 aufgenommen wurde)

(1) Bei der Einstufung wird dem Personal, das vor dem 28. Juni 1981 in den Dienst aufgenommen wurde, eine zusätzliche Vorrückung zu dem, was in den vorhergehenden Artikeln bestimmt wurde, gewährt.

21. (Funktionszulage)

(1) Im Zuge der Einstufung gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages wird den bereits im Dienst

stehenden Amtsdirektoren der 6. Funktionsebene bei der Festsetzung der Funktionszulage ein Mindestkoeffizient von 0,6 garantiert. Den Amtsdirektoren, die vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in der 7., 8., 8.bis, 9. und 10. Funktionsebene eingestuft sind, wird der Mindestkoeffizient von 0,8 garantiert und, falls sie 10 oder mehr Dienstjahre aufweisen können, der Mindestkoeffizient von 0,9.

(2) Im Zuge der Einstufung gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages wird den bereits im Dienst stehenden Abteilungsdirektoren, die vor Inkrafttreten des vorliegenden Kollektivvertrages in der 8. Funktionsebene eingestuft waren der Mindestkoeffizient von 1,1 garantiert; für jene, die in der 9. Funktionsebene eingestuft waren der Mindestkoeffizient 1,2; für jene, die in der 10. Funktionsebene eingestuft waren der Koeffizient 1,3 und für jene die in der 11. Funktionsebene eingestuft waren der Koeffizient 1,4.

22. (Umwandlung der Funktionszulage der beauftragten Führungskräfte)

(1) In erster Anwendung wird den bereits beauftragten Führungskräften die Umwandlung der Funktionszulage in ein fixes und bleibendes Lohnelement, im Ausmaß von jährlich 5% für jedes Jahr der Ausübung der Funktion als Amtsdirektor oder Abteilungsdirektor zuerkannt und zwar ab dem Zeitpunkt der formellen Errichtung der Abteilung oder des Amtes in Anwendung des Beschlusses der Landesregierung vom 11. Jänner 1983, Nr. 102 und jedenfalls ab dem Zeitpunkt der effektiven Erteilung des Auftrages.

(2) Diese Zulage zählt sowohl für die Ruhestandsbezüge als auch für die Abfertigung. Zur Berechnung der Jahre der Ausübung in der Funktion als Amtsdirektor oder Abteilungsdirektor zählt auch der in Wartestand verbrachte Zeitraum zur Ausübung von öffentlichen Ämtern, aus Mutterschafts- und Krankheitsgründen.

23. (Garantieklausel)

(1) Für die Dauer der Wirksamkeit des vorliegenden Kollektivvertrages wird den vor 1. Jänner 2002 ernannten Führungskräften die bezogene wirtschaftliche Behandlung garantiert. Dabei wird ein durchschnittliches Monatsgehalt, bezogen auf das Jahr 2001, berücksichtigt, ausschließlich der Überstundenentlohnung und jeglicher Vergütung, die nicht fixes und wiederkehrendes Gehaltselement bildet und unter der Bedingung, dass die gleiche Anzahl von Stunden gearbeitet und gleiche Leistung wie bisher erbracht werden.

(2) Dem im Absatz 1 genannten Personal wird im Jahr 2002 eine Gesamtentlohnung zugewiesen, die nicht jene überschreiten kann, die dem einzelnen im Jahr 2003 zusteht, unter Berücksichtigung aller fixen und wiederkehrenden Gehaltselemente, ausschließlich der Überstundenentlohnung.

24. (Führungskräfte ohne Auftrag)

(1) Führungskräfte der neunten, zehnten und elften Funktionsebene, die bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages keinen Auftrag als Amts- oder Abteilungsdirektor haben, werden gemäß Anlage 3 in die achte, beziehungsweise neunte Funktionsebene eingestuft und behalten die Direktionszulage beziehungsweise die berufliche Zulage gemäß Artikel 44 beziehungsweise 45 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 28. November 1990, Nr. 384, als individuelles Lohnelement bei.

(2) Das in Absatz 1 genannte Personal kann zur Leistung von programmierten Zusatzstunden gemäß Anlage 4 ermächtigt werden. Außerdem steht dem genannten Personal der im Artikel 28 des Bereichsvertrages für das nichtärztliche und nichtleitende Personal vom 28. August 2001 vorgesehene Leistungslohn zu.

25. (Zulage in Ermangelung des Vertrages)

(1) Mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages steht dem Personal für das Jahr 1999 eine einmalige Zulage in Ermangelung des Vertrages im Ausmaß von 516,45 Euro Brutto im Verhältnis zum geleisteten Dienst im Jahr 1999 zu.

26. (Wirksamkeit der Lohnelemente)

(1) Die Direktionszulage und die berufliche Fachzulage, gemäß Artikel 44 und 45 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 28. November 1990, Nr. 384, des bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages im Dienst stehenden Personals werden diesem weiterhin als persönliche Lohnelemente gewährt.

(2) Die Funktionszulage gemäß Artikel 14, die Zulage für die stellvertretende Führungskraft gemäß Artikel 16 werden ab 1. Jänner 2002 ausbezahlt. Ab diesem Datum tritt auch die Überstundenentlohnung des Artikels 18 in Kraft.

(3) Die Lohnelemente "sub II" und der Leistungslohn laut Artikel 5 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages, unterzeichnet am 11. November 1998, werden bis zum 31. Dezember 2002 ausbezahlt.

(4) Die Ergebniszulage gemäß Artikel 17 wird ab 1. Jänner 2003 ausbezahlt.

(5) Die im Jahr 2002 geleisteten "Mehrstunden" werden als Überstunden gemäß der Regelung des Artikel 18 des vorliegenden Kollektivvertrag vergütet und fallen nicht in das Kontingent laut Artikel 18, Absatz 3.

27. (Weitere Bestimmungen)

(1) Für alles was nicht ausdrücklich im vorliegenden Vertrag geregelt ist, wird auf den 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. August 2001 verwiesen.

(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 Assessorat für Gesundheitswesen ausgebessert werden.

Anlage 1

Führungspositionen innerhalb des Bereiches des leitenden Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des ärztlichen und tierärztlichen Personals

1. Amtsdirektor/in
 - 1.1. Amtsdirektor/in
2. Abteilungsdirektor/in und Gleichgestellte
 - 2.1. Abteilungsdirektor/in
 - 2.2. Verwaltungsleiter/in des Krankenhauses
3. Besondere Positionen
 - 3.1. Abteilungsdirektor/in der 9., 10., und 11. F.E., die nicht für die Einstufung in die 8. bzw. 9. F.E. optiert
 - 3.2. Verwaltungsleiter des Krankenhauses der 9., 10. und 11. Funktionsebene, die nicht für die Einstufung in den 8. Funktionsebene optieren
 - 3.3. Führungskräfte ohne Auftrag der 9., 10. und 11. Funktionsebene

Anlage 2

1. Teil

Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage für die Ämter

1. Personelle Ausstattung des Amtes
2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben
 - 2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
 - 2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
 - 2.3. Konfliktrichtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
3. Grad der Verantwortungs- und Grad der persönlichen Verantwortung

2. Teil

Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage der Abteilungen und gleichgestellten Strukturen:

1. Anzahl der Ämter
2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
 - 2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
 - 2.3. Konfliktrichtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
3. Grad der Verantwortungs- und Grad der persönlichen Verantwortung

Anlage 3

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

1. (Zuschreibung der Berufsbilder zu den Funktionsebenen)

(1) Für das Verzeichnis der Berufsbilder und deren Zuordnung zu den Funktionsebenen wird, vorbehaltlich der Regelung laut Absatz 2, die Anlage 2 des Bereichsvertrages vom 28. August 2001 angewandt.

(2) Die derzeitigen Berufsbilder der neunten, zehnten und elften Funktionsebene werden laut folgender Tabelle den Funktionsebenen zugeschrieben:

Neue Bezeichnung Vormalige Bezeichnung

VIII. Funktionsebene

Verwaltungsstellenplan

1. Verwaltungsinspektor/in (VIII. F.E.) 1. stellvertretende/r Verwaltungsdirektor/
in (IX. F.E.); Verwaltungsdirektor/in
(X F.E.); dienstleitender Verwaltungsdirektor/
in (XI. F.E.)

Fachstellenplan

2. Statistikinspektor/ in 2. Statistiker/in Mitarbeiter/in (IX. F.E.);

Statistiker/in Gehilfe/in (X. F.E.);

Leitender Statistiker/in (XI. F.E.)

3. Soziologe/in Soziologe/in Mitarbeiter/in (IX. F.E.);

Soziologe/in Gehilfe/in (X. F.E.);

Leitender Soziologe/in (XI. F.E.)

4. Analytiker/in, DV-Analytiker Analytiker/in Mitarbeiter/in (IX. F.E.);

-Systembetreuer/in Analytiker/in Gehilfe/in (X. F.E.);

Leitender Analytiker/in (XI. F.E.)

IX. Funktionsebene

Fachsonderstellenplan

1. Rechtsanwalt/ -anwältin 1. Rechtsanwaltsanwärter/in (IX. F.E.);

Rechtsanwalt/ Anwältin (X. F.E.);

Rechtsanwalt/ Anwältin mit

Koordinierungsaufgaben (XI. F.E.).

2. Geologe/in Geologe/in (IX. F.E.); Geologe/in mit

Koordinierungsaufgaben (XI. F.E.)

3. Architekt/in Architekt/in (IX. F.E.); Architekt/in mit

Koordinierungsaufgaben (XI. F.E.)

4. Ingenieur/in Ingenieur/in (IX. F.E.); Ingenieur/in mit

Koordinierungsaufgaben (XI. F.E.)

(3) Die Führungskräfte des Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Stellenplans, die derzeit in der neunten, zehnten oder elften Funktionsebene eingestuft sind und sich nicht des Optionsrechtes laut Artikel 18 des vorliegenden Vertrages bedienen, bleiben in ihrer derzeitigen Funktionsebene eingestuft und werden als "auslaufende" Berufsbilder gehandelt.

(4) Die in Absatz 2 genannte Übereinstimmungstabelle wird auch im Falle von Wiedereinstellung in den Dienst angewandt.

2. (Einstufung in die Besoldungsstufen)

(1) Das im Artikel 1 genannte Personal wird mit Wirkung ab 1. Jänner 2002 in die im Absatz 1 des Artikels 69 des bereichsübergreifende Kollektivvertrages für den Zeitraum 2001-2004 vom 1. August 2002 festgelegten Besoldungsstufen der jeweiligen Zugehörigkeitsfunktionsebene eingestuft.

(2) Die Einstufung in die untere oder obere Besoldungsstufe erfolgt unter Berücksichtigung der zustehenden Bezüge, die sich aus folgenden Elementen zusammensetzen:

a) aufgrund der Gehaltsstufe, der Klassen und Vorrückungen zustehendes Monatsgehalt, einschließlich der Landeszulage von 35 Prozent, des Homogenisierungsgehaltes und des, folgendermaßen bestimmten prozentuellen Anteiles des ex-"D"Fonds:

- bei weniger als 3 effektiven Dienstjahren: 0%
- von 3 bis weniger als 8 effektiven Dienstjahren: 50%
- von 8 bis weniger als 16 effektiven Dienstjahren: 80%

- bei 16 oder mehr effektiven Dienstjahren: 100%

Für die Bestimmung des effektiven Dienstjahres werden die in einem Sanitätsbetrieb der Autonomen Provinz Bozen getätigten Dienste berücksichtigt.

b) Zulage zur Förderung der Auslastung der Einrichtungen und Anlagen und der Wirtschaftlichkeit der Dienstes laut Artikel 50 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 28. November 1990, Nr. 384, wenn zustehend;

c) Zulage zur Förderung der Auslastung der Einrichtungen und Anlagen laut Artikel 57 Absatz 4 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 20. Mai 1987, Nr. 270, wenn zustehend. Im Falle der Einstufung in eine Besoldungsstufe mit einer niedrigeren Sonderergänzungszulage gegenüber der bisherigen wird der entsprechende Differenzbetrag zu den zustehenden Bezügen hinzugezählt.

(3) Falls die Differenz zwischen den zustehenden Bezügen, die gemäß Absatz 1 und 2 festgesetzt sind und dem Gehalt, das der Funktion entspricht die bei der Einstufung zugeteilt wurde, um 50 Prozent höher ist als der Betrag, der entsprechenden unteren Besoldungsstufe (3 Prozent), wird jener höhere Betrag bis zur Erschöpfung des im Absatz 1 Buchstabe a) genannten Fonds - "D" abgezogen. Falls die betreffende Differenz jedoch um 50 Prozent niedriger ist als der Betrag der betreffenden Klasse, wird der im Absatz 1 Buchstabe a) genannte Fond "D" um den Betrag erhöht, der notwendig ist um die 50 Prozent des Betrages der obengenannten Klasse zu erreichen.

(4) In Anwendung des Absatzes 3 wird der ehemalige Fond - "D" in eine persönliche Zulage umgewandelt und wird bei der Zuteilung jeder neuen Besoldungsstufe, die mit einer beruflichen Entwicklung verbunden ist, um den Wert der 50 Prozent der besoldungsmäßigen Erhöhung entspricht, die von der Zuteilung einer neuen Besoldungsstufe herrührt, vermindert.

(5) Bei Anwendung der neuen wirtschaftlichen Behandlung werden die Dienstzeiten, die sich bereits auf die wirtschaftliche Behandlung bei den im Artikel 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29. Juli 1999, in geltender Fassung, genannten Körperschaften ausgewirkt haben, nicht berücksichtigt.

(6) Der vorliegende Artikel gilt auch für die Führungskräfte, die nach 1. Jänner 2002 in den Dienst aufgenommen worden sind. Diese werden mit dem Datum der effektiven Anstellung eingestuft.

3. (Allgemeine Übergangsbestimmung)

(1) Die Vertragsparteien einigen sich darauf, unverzüglich die Einstufung des möglicherweise nicht in den Berufsbildern des vorliegenden Vertrages aufgelisteten Personals vorzunehmen.

Anlage 4

Entlohnung der programmierten Zusatzstunden der Führungskräfte, die nicht vom Optionsrecht gemäß Artikel 19 Gebrauch machen und für die Führungskräfte des Artikels 24

1. Führungskräfte mit weniger als 9 effektiven Dienstjahren:

9. F.E. 10 F.E.. 11. F.E.

60,00 Euro/Stunde 80,00 Euro/Stunde 110,00 Euro/Stunde

2. Führungskräfte die von 9 bis weniger als 20 effektive Dienstjahre haben

9. F.E. 10 F.E.. 11. F.E.

65,00 Euro/Stunde 85,00 Euro/Stunde 115,00 Euro/Stunde

3. Führungskräfte die 20 oder mehr effektive Dienstjahre haben

9. F.E. 10 F.E.. 11. F.E.

70,00 Euro/Stunde 90,00 Euro/Stunde 120,00 Euro/Stunde

¹⁾ Veröffentlicht im A.Bl. vom 31. Dezember 2002, Nr. 54.