

Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008¹⁾

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil

1

. TEIL

. TITEL

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 (Anwendungsbereich)

1) Der vorliegende bereichsübergreifende Kollektivvertrag kommt für folgende Bereiche zur Anwendung:

- a) Bereich des Personals der Landesverwaltung;
- b) Bereich des Personals der Gemeinden, der Altersheime und der Bezirksgemeinschaften;
- c) Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes;
- d) Bereich des Personals des Institutes für den sozialen Wohnbau;
- e) Bereich des Personals des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran.

2) Der vorliegende Vertrag findet, soweit nicht anders in diesem Vertrag bzw. anderen, noch in Kraft stehenden Verträgen bestimmt, auch für den Verhandlungstisch der Führungskräfte, der Ärzte und Tierärzte Anwendung, wobei für dieses Personal am jeweiligen Verhandlungstisch vereinbart wird, für welche spezifischen Sachbereiche eine eigene Regelung vorgesehen wird.

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

1) Der normative Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2005 – 31. Dezember 2008, außer beide Vertragsparteien erkennen die Notwendigkeit an, ihn durch einen eigenen Vertrag zu ändern oder zu ergänzen. Dementsprechend treffen sich die Vertragsparteien, falls eine den Antrag stellt, innerhalb eines Monats nach Antragstellung. Der normative Teil dieses Vertrages ist ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monats nach Inkrafttreten desselben wirksam und bleibt auf jeden Fall solange in Kraft, bis er durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird.

2) Der wirtschaftliche Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2007 – 31. Dezember 2008. Er bleibt auf jeden Fall solange in Kraft bis er nicht durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam.

3) Die Gewerkschaften verpflichten sich, die Vorschläge zur Vertragserneuerung drei Monate vor Ablauf der jeweiligen Vertragsdauer vorzulegen. Die Verwaltungen werden die Verhandlungen zeitgerecht und mit konstruktivem Geist aufnehmen. Die Gewerkschaften verpflichten sich, innerhalb der drei Monate vor Ablauf und bis ein Monat nach Ablauf der Verträge weder Streiks noch andere Kampfmaßnahmen zur Vertragserneuerung auszurufen. Falls innerhalb eines Monats nach Ablauf der Verträge keine Einigung über die Vertragserneuerung erzielt wird, sind die Vertragspartner frei, Initiativen zur Unterstützung ihrer Forderungen zu ergreifen.

I. Titel

BEZIEHUNGEN ZU DEN GEWERKSCHAFTEN

Art. 3 (Regelung der Beziehungen zu den Gewerkschaften)

1) Die Regelung über die Beziehungen zu den Gewerkschaften, über die Gewerkschaftsrechte, über die Gewerkschaftsrepräsentativität und über die Wahl der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen wird in einem eigenen bereichsübergreifenden Vertrag getroffen.

Art. 4 (Harmonisierung zwischen Bereichen und Verhandlungstischen)

1) Um die Harmonisierung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für das gesamte betroffene Personal zu gewährleisten, unterzeichnet die öffentliche Delegation diesen sowie den Vertrag der einzelnen Bereiche oder einzelner 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 bereichsübergreifenden Verhandlungen über die strittigen Punkte des bereits vereinbarten Vertrages des anderen Verhandlungstisches wieder aufgenommen.

Art. 5 (Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand)

1) Die Kollektivvertragsverhandlungen werden über alle Sachbereiche des Arbeitsvertrages geführt. Die entsprechenden Vertragsverhandlungen laufen auf folgenden drei Ebenen ab:

- a) der bereichsübergreifende Kollektivvertrag;
- b) der Kollektivvertrag auf Bereichsebene für die im Artikel 1 genannten Verhandlungsbereiche;
- c) der dezentrale Vertrag für jede einzelne Verwaltung oder für einen Teil derselben gemäß der in den Bereichsverträgen vorgesehenen Regelung.

2) Die bereichsübergreifenden Vertragsverhandlungen haben folgende Sachbereiche zum Gegenstand:

- a) Begründung und wesentliche Inhalte des Arbeitsverhältnisses;
- b) allgemeine Grundsätze über die Einstufung und das Lohngefüge;
- c) Mobilität zwischen den Körperschaften;
- d) Urlaube, Freistellungen und Wartestände;
- e) Abwesenheiten wegen Krankheit;
- f) Gewerkschaftsbeziehungen und Gewerkschaftsrechte;
- g) Zusatzrente;
- h) Außendienstregelung, mit der Möglichkeit, diese im Bereichsvertrag an die besonderen Erfordernisse desselben anzupassen;
- i) Abfertigung und entsprechende Vorschüsse;
- j) Disziplinarordnung;
- k) allgemeine Grundsätze über den Mensadienst;
- l) angemessene Entschädigung.

3) Die Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene werden über die im vorliegenden Vertrag diesen Verhandlungen vorbehaltenen Sachbereiche sowie über alle weiteren Sachbereiche geführt, die im bereichsübergreifenden Vertrag nicht geregelt sind.

4) Die dezentralen Vertragsverhandlungen werden über die im entsprechenden Bereichsvertrag angegebenen Sachbereiche geführt, in dem auch das Verhandlungsverfahren sowie die öffentliche und gewerkschaftliche Verhandlungsdelegation bestimmt werden.

Art. 6 (Fristen und Verfahrensregeln für den Abschluss oder die Erneuerung der zentralen Kollektivverträge)

1) Die dezentralen Verträge müssen eigene Klauseln über die Zeiten, Regeln und Verfahren zur Überprüfung der Umsetzung derselben enthalten.

2) Die dezentralen Vertragsverhandlungen über alle auf diese Ebene verlagerten Verhandlungen sind ab Inkrafttreten des entsprechenden Bereichsvertrages aufzunehmen. Die dezentralen Verträge, die im Einvernehmen auch vor der im Bereichsvertrag vorgesehenen Fälligkeit geändert werden können, bleiben bis zum Abschluss der nachfolgenden dezentralen Verträge aufrecht, außer mit dem nachfolgenden Bereichsvertrag erfolgt eine andere Regelung.

Art. 7 (Recht der Gewerkschaften auf Information)

1) Die einzelnen Verwaltungen informieren im Voraus die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch des jeweiligen Bereiches über die Maßnahmen allgemeiner Natur, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken und nicht Gegenstand der Vertragsverhandlungen sind. Die entsprechenden Sachbereiche und die Regeln über die Information im Vorhinein sowie die Fälle, in denen die Information im Nachhinein zulässig ist, werden im Bereichsvertrag festgelegt.

2) Auf Antrag einer Gewerkschaft mit Vertretungsanspruch treffen sich die Verwaltungen mit den Gewerkschaften innerhalb von 15 Tagen oder, falls Dringlichkeitsgründe vorliegen, innerhalb eines kürzeren Termins, um die in Absatz 1 genannten Sachbereiche zu besprechen. Unbeschadet bleibt die eigenständige endgültige Entscheidung und Verantwortung der zuständigen Verwaltungsorgane. Über das jeweilige Treffen und die Aussprache wird ein Protokoll verfasst, in dem die Positionen der Parteien zu den besprochenen Sachbereichen wiedergegeben werden.

3) Die Verwaltungen hören die Gewerkschaften an und beraten sich mit ihnen in all jenen Sachbereichen, in denen dies in den geltenden Gesetzes-, Verordnungs- und Vertragsbestimmungen vorgesehen ist.

4) Der vorliegende Artikel gilt auch für die Sicherheit und den Schutz am Arbeitsplatz, vorbehaltlich der in den jeweiligen Bestimmungen vorgesehenen anders lautenden Regelung.

5) Im Bereichsvertrag können besondere Formen der Mitbestimmung, auch mittels Einsetzung von bilateralen Kommissionen oder Beobachtungsstellen, für alle Aspekte, die die Verwaltung der Arbeitsverhältnisse betreffen,

orgesehen werden.

6) Die Vertragspartner des bereichsübergreifenden Vertrages treffen sich, auch auf Antrag einer einzelnen Gewerkschaft oder Verwaltung, wenigstens einmal jährlich zur Überprüfung der Auswirkungen, die sich durch die Anwendung des bereichsübergreifenden Vertrages ergeben.

Art. 8 (Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten und für die authentische Auslegung)

1) Ergeben sich Streitigkeiten über die Auslegung des bereichsübergreifenden Vertrages oder der Bereichsverträge, treffen sich die Vertragspartner innerhalb von zwanzig Tagen nach Antrag laut Absatz 2, um einvernehmlich die Bedeutung der strittigen Klausel zu bestimmen.

2) Zu dem in Absatz 1 genannten Zweck übermittelt der interessierte Vertragspartner den anderen Partnern einen schriftlichen Antrag mittels eingeschriebenem Schreiben. Der Antrag muss eine Zusammenfassung der Beschreibung der Fakten und der diesen zugrunde liegenden Rechtsfragen beinhalten. Der Antrag muss auf jeden Fall auch auf die Auslegungs- und Anwendungsfragen des bereichsübergreifenden oder des Bereichsvertrages Bezug nehmen.

3) Bei dem im Absatz 1 vorgesehenen Treffen können die Vertragspartner die Anwendung der strittigen Vertragsklauseln vorübergehend aussetzen. Die Anwendung der strittigen Vertragsklauseln wird auf jeden Fall umgesetzt, falls dies keine Beeinträchtigung der institutionellen Tätigkeit zur Folge hat.

4) Der unterzeichnete Vertrag ersetzt die strittige Vertragsklausel, falls nicht anders vereinbart, ab Inkrafttreten dieser Klausel laut bereichsübergreifendem oder Bereichsvertrag.

5) In derselben Weise wird verfahren, falls zwischen den Vertragsunterzeichnern Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der dezentralen Verträge entstehen.

6) In den Verwaltungszweigen, in denen kein Anspruch auf einen Gewerkschaftsurlaub im Sinne von Artikel 11 besteht, ist die jährliche Gesamtstundenanzahl laut Absatz 2 um 25 Prozent erhöht.

Art. 9 (Gewerkschaftspatronat und Verwendung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen)

1) Das im Dienst stehende oder im Ruhestand befindliche Personal kann sich von der Gewerkschaft oder dem Gewerkschaftspatronat vertreten lassen, um bei den zuständigen Stellen der Verwaltungen Gesuche und Verfahren betreffend die Sozialversicherungsleistungen abzuwickeln.

2) Die Regelung über den Zugang der Patronatsinstitute zum Arbeitsplatz wird auf Bereichsebene geregelt.

3) Bis zu einer Neuregelung in den Bereichen laut Artikel 1 kann die Beanspruchung der bezahlten Freistellungen für Gewerkschaftsfunktionäre, unter Beachtung der zugewiesenen jährlichen Gesamtstundenanzahl der einzelnen Gewerkschaften aufgrund des geltenden Berechnungsschlüssels, auch durch Häufung der Stunden erfolgen, falls die eigene Körperschaft diese Häufung ermächtigt, außer es besteht bereits eine für die Gewerkschaften günstigere Regelung.

4) Die Bediensteten laut Absatz 3 haben Anrecht auf dieselben Lohnelemente, die ihnen beim effektiv geleisteten Dienst zustehen würden, einschließlich der Leistungszulage in dem vom Bereichsvertrag vorgesehenen Ausmaß, die mit Ablauf von dem zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des vorliegenden Vertrages laufenden Bewertungszeitraum ansteht.

Art. 10 (Freistellung vom Dienst für Gewerkschaftsfunktionäre)

1) Die leitenden Gewerkschaftsfunktionäre haben, auf Ansuchen der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation, Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Ausübung ihres Mandates und zur Teilnahme an den Versammlungen der Leitungsgremien der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation.

2) Die Freistellungen laut Absatz 1 werden im Rahmen einer jährlichen Gesamtstundenanzahl gewährt, die für alle Gewerkschaftsorganisationen des jeweiligen Verwaltungszweiges höchstens drei Stunden für jeden der Bediensteten beträgt, die am 31. Dezember des jeweils vorhergehenden Jahres im Dienst waren.

3) Die Abwesenheit vom Dienst wegen Freistellung darf, vorbehaltlich anderer Regelung im Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebene, für jeden leitenden Funktionär jährlich nicht mehr als 300 Stunden betragen. Dieses Höchstkontingent wird für Körperschaften mit weniger als 20 Bediensteten auf 150 Stunden reduziert.

4) In den Verwaltungszweigen, in denen kein Anspruch auf einen Gewerkschaftsurlaub im Sinne von Artikel 11 besteht, ist die jährliche Gesamtstundenanzahl laut Absatz 2 um 25 Prozent erhöht.

5) Die näheren Bestimmungen über die Gewährung der bezahlten Freistellung werden im Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebene festgelegt.

Art. 11 (Sonderurlaub und Wartestand für Gewerkschaftsfunktionäre)

1) Den leitenden Gewerkschaftsfunktionären wird, auf Antrag der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation, ein bezahlter Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen gewährt.

2) Die Anzahl der Bediensteten mit Anspruch auf den in Absatz 1 genannten Sonderurlaub darf eine Einheit für jeweils 2000 im Dienst stehende Bedienstete - Bruchteile dieser Zahl über 1000 werden aufgerundet - des

zweiligen Verwaltungszweiges nicht überschreiten, es sei denn, im Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebene ist etwas anderes vorgesehen.

3) Die Aufteilung des Sonderurlaub- und Wartestandkontingentes unter den Gewerkschaftsorganisationen, und zwar unter Berücksichtigung der eingeschriebenen Mitglieder, wird im gemeinsamen Einvernehmen von den Körperschaften und den Gewerkschaftsvertretungen, die den jeweiligen Tarifvertrag auf Verwaltungszweigebene unterschreiben, vorgenommen. Die Aufteilung erfolgt jeweils innerhalb der ersten drei Monate für einen Zeitraum von drei Jahren.

4) Den Bediensteten, die den in Absatz 1 vorgesehenen Sonderurlaub beanspruchen, werden alle von den einschlägigen Bestimmungen vorgesehenen Lohnbezüge bezahlt, mit Ausnahme der Überstundenvergütungen, der Außendienstleistungen und der Zulagen, die an eine effektive Dienstleistung gebunden sind.

5) Von den in Absatz 4 vorgesehenen Bezügen werden aufgrund einer eigenen Erklärung, die vom betroffenen Bediensteten abzugeben ist, die allfälligen Beträge abgezogen, die von den Gewerkschaftsorganisationen als Entlohnung ausgezahlt werden; davon nicht betroffen sind die Vergütungen von Spesen.

6) Der Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen gilt in jeder Hinsicht als effektive Dienstzeit, nicht aber im Hinblick auf die Probezeit und das Recht auf ordentlichen Urlaub. Für das Personal in bezahlter Gewerkschaftsfreistellung wird die Gehaltsprogression laut den Absätzen 1, 2, 3, 4 und 5 des Artikels 76 von Amt wegen zuerkannt.

7) Der Sonderurlaub läuft ab, wenn das Gewerkschaftsmandat aus irgendeinem Grunde verfällt.

8) Für jene Bediensteten, die Gewerkschaftsmandate auf Landes-, Regional- oder Staatsebene bekleiden, können im Tarifabkommen auf Verwaltungszweig- oder verwaltungszweigübergreifender Ebene die Möglichkeiten einer Ersetzung in den unbezahlten Wartestand für die gesamte Dauer des Mandates vorgesehen sein.

9) In Erwartung der neuen Regelung laut Artikel 3 des vorliegenden Vertrages findet für das Personal des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des Bereiches der Ärzte und Tierärzte sowie der Bereiche der sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Führungskräfte, weiterhin die für dieses Personal bisher geltende Sonderregelung Anwendung.

10) Der unbezahlte Wartestand aus Gewerkschaftsgründen gilt ab 1. Jänner 2001 für die besoldungsmäßige Entwicklung.

Art. 12 (Gewerkschaftsbeiträge)

1) Das Personal kann zugunsten der von ihm bestimmten Gewerkschaft die Vollmacht für den Abzug vom Gehalt eines monatlichen Betrages als Gewerkschaftsbeitrag erteilen, der dem vom statutenmäßig zuständigen Gewerkschaftsorgan bestimmten Betrag entspricht. Die Vollmacht wird schriftlich erteilt und vom Personal oder der zweiligen Gewerkschaft an die Verwaltung weitergeleitet.

2) Die Vollmacht ist ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monats nach der bei der Verwaltung erfolgten Einreichung wirksam.

3) Das Personal kann jederzeit die laut Absatz 1 erteilte Vollmacht widerrufen und die entsprechende Mitteilung seiner eigenen Verwaltung und der jeweiligen Gewerkschaft zusenden. Der Widerruf ist ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monats nach der bei der Verwaltung erfolgten Einreichung wirksam.

4) Die von den einzelnen Verwaltungen getätigten monatlichen Abzüge auf die Gehälter des Personals aufgrund der zugunsten der Gewerkschaften eingereichten Vollmachten werden monatlich innerhalb des Fünften des darauf folgenden Monats gemäß den mit den entsprechenden Gewerkschaften vereinbarten Regeln an diese überwiesen.

II. TITEL ARBEITSVERHÄLTNISS

1. Abschnitt

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 13 (Arbeitsvertrag)

1) Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis wird mit einem eigenen Arbeitsvertrag aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen, der Bestimmungen der europäischen Gemeinschaft und dieses Vertrages begründet und geregelt.

2) Der Arbeitsvertrag, der schriftlich, wenn auch nicht gleichzeitig mit der Dienstaufnahme, abzufassen ist, muss in jedem Fall folgendes beinhalten:

- a) Art des Arbeitsverhältnisses;
- b) Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- c) Funktionsebene, in die die Einstufung erfolgt, Berufsbild oder Aufgaben und Anfangsgehalt der Besoldungsstufe;
- d) Dauer der Probezeit;

- e) zugewiesener Dienstsitz;
- f) Endtermin des befristeten Arbeitsvertrages;
- g) wöchentliche Arbeitszeit;
- h) allgemeiner Verweis auf die Personalordnung, inbegriffen der Rücktritt aus wichtigem Grund;
- i) die Kündigungsfrist sowie die Entschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist im Falle des Rücktrittes.

3) Im Arbeitsvertrag wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Kollektivverträge, auch was die Auflösungsgründe des Arbeitsverhältnisses und die Kündigungstermine betrifft, geregelt wird. Die Aufhebung des Auswahlverfahrens ist, falls sich der Arbeitsvertrag auf dieses gründet, in Auflösungsgrund des Vertrages, und zwar ohne Pflicht zur Einhaltung der Kündigungsfrist.

4) Die Aufnahme kann als Vollzeit- oder als Teilzeitarbeitsverhältnis erfolgen.

5) Das Personal ist verpflichtet, die für die Aufnahme in den Dienst verlangten Unterlagen innerhalb der von den Bestimmungen für die Aufnahme in den Dienst vorgesehenen Termine vorzulegen. Im Anstellungsvertrag muss das Personal erklären, dass keine der von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Unvereinbarkeiten vorliegen.

6) Im Falle des Rücktrittes vom Arbeitsvertrag muss das Personal und die Verwaltung die in Artikel 17 vorgesehene Kündigungsfrist einhalten.

Art. 14 (Probezeit)

1) Für die Probezeit gilt, soweit im Bereichsvertrag nichts anderes vorgesehen ist, die Regelung dieses Artikels.

2) Das in den Dienst auf unbefristete und auf befristete Zeit aufgenommene Personal hat eine Probezeit von sechs Monaten abzuleisten. Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal dauert die Probezeit ebenfalls sechs Monate und kann bis zum Ende der Unterweisungstätigkeit des laufenden Schuljahres verlängert werden. Die Probezeit läuft ab Dienstantritt oder, im Falle der Erreichung der Eignung in einem Auswahl- oder Wettbewerbsverfahren, ab der Bestätigung des Dienstes.

3) Für die Ableistung der in Absatz 2 geregelten Probezeit zählt der effektiv geleistete Dienst. Abwesenheitszeiten vom Dienst, ausgenommen wegen Urlaub, zählen nicht für die Ableistung der Probezeit.

4) Während der Probezeit kann das Personal, auf Antrag oder von Amts wegen, auf eine andere Stelle versetzt werden, vorausgesetzt die Stelle ist frei und es besteht die Notwendigkeit zur Besetzung derselben.

5) Während der Probezeit können beide Seiten vom Vertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne eine Entschädigung zu zahlen vom Vertrag zurücktreten. Der Rücktritt der Verwaltung muss entsprechend begründet sein. Dem Personal stehen auf jeden Fall der angereifte Urlaub und die angereifte Besoldung zu.

6) Nach Ablauf der Probezeit wird die unbefristete Aufnahme endgültig. Im Falle der befristeten Aufnahme wird sie in einem Auswahl- oder Wettbewerbsverfahren erlangte Eignung nach bestandener Probezeit für eine zukünftige unbefristete Aufnahme gemäß den für die jeweilige Körperschaft geltenden Bestimmungen für die Aufnahme in den Dienst endgültig. Die Probezeit zählt für das Dienstalter.

7) Für das ohne eigenes Auswahlverfahren zeitlich befristet aufgenommenem Personal gilt eine Probezeit von drei Monaten. Die Aufnahme wird nach Bestehen der Probezeit für den vorgesehenen Zeitraum definitiv, vorbehaltlich der Regelung laut Absatz 6.

8) Die endgültige Einstufung in ein Berufsbild einer höheren Funktionsebene im Zuge der vertikalen und horizontalen Mobilität erfolgt nach Bestehen der für die Aufnahme in das entsprechende Berufsbild vorgesehenen Probezeit. Während der Probezeit bleibt das zeitlich unbegrenzte Arbeitsverhältnis, das zum Zeitpunkt der Eingliederung in das neue Berufsbild besteht, jedenfalls aufrecht.

Art. 15 (Befristeter Arbeitsvertrag)

1) In den von der Personalordnung der jeweiligen Körperschaft vorgesehenen Fällen erfolgt die befristete Aufnahme mittels Arbeitsvertrag. Wird abwesendes Personal ersetzt, so ist im Arbeitsvertrag des Ersatzpersonals der Name des ersetzten Personals anzugeben.

2) Für den befristeten Arbeitsvertrag gilt die im Artikel 13 enthaltene Regelung.

3) Weitere Bestimmungen über die Anwendung dieses Artikels werden im Bereichsvertrag vorgesehen.

Art. 16 (Auflösung des Arbeitsverhältnisses)

1) Außer in den gesondert in diesem Vertrag angegebenen Fällen endet das unbefristete Arbeitsverhältnis:

- a) bei Erreichen der bei der jeweiligen Körperschaft vorgesehenen Höchstaltersgrenzen;
- b) im Falle des Rücktrittes des Personals;
- c) im Todesfalle des Personals.

2) Im Falle von Absatz 1 Buchstabe a) ist das Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab 1. Tag des Monats aufgelöst, das auf jenes folgt, in dem die jeweilige Höchstaltersgrenze erreicht wird. Die Verwaltung teilt auf jeden Fall schriftlich die eingetretene Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit.

Art. 17 (Kündigungsfrist und Kündigungsentschädigung)

- 1) In all jenen Fällen, in denen dieser Vertrag die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach vorheriger Kündigung der die Bezahlung deren Ersatzentschädigung vorsieht, beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage.
- 2) Die Kündigungsfrist läuft ab dem ersten Tag nach Erhalt des Kündigungsschreibens seitens der Angehörigkeitskörperschaft.
- 3) Die Partei, die das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der in Absatz 1 vorgesehenen Frist auflöst, zahlt an die andere Partei eine Entschädigung, die dem Betrag der Besoldung entspricht, die für die nicht berücksichtigte Kündigungszeit zusteht. Die Verwaltung hat das Recht, den entsprechenden Betrag von den dem Personal zustehenden Bezügen abzuziehen, vorbehaltlich der Klagemöglichkeit zur Rückforderung des entsprechenden Guthabens.
- 4) Die Kündigungszeit gilt in jeder Hinsicht als Dienstzeit.
- 5) Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Todesfall des Personals steht die Ersatzentschädigung für die Kündigungszeit und für den nicht genossenen Urlaub den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß Artikel 2122 des Zivilgesetzbuches zu.
- 6) Der ordentliche Urlaub kann in der Zeit der Kündigungsfrist beansprucht werden. Wird er nicht gewährt, so steht die Ersatzvergütung zu.
- 7) Das Arbeitsverhältnis kann im Einvernehmen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden.

Art. 18 (Mobilität zwischen den Körperschaften)

- 1) Die Mobilität zwischen den Körperschaften entspricht dem Grundsatz der guten Verwaltung und zielt darauf ab, den Wünschen des Personals nach Mobilität oder beruflicher Entwicklung entgegenzukommen. Die Mobilität des Personals kann von der jeweiligen Körperschaft aus Dienstgründen für eine Zeit von nicht mehr als sechs Monaten erweigert werden.
- 2) Die Mobilität zielt außerdem darauf ab, den Personalüberschuss bei den jeweiligen Körperschaften im Falle des Übergangs von Aufgaben, der Rationalisierung oder des Abbaues von Diensten auszugleichen.
- 3) Die Verwaltungen und die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch schließen Verträge ab, um im Sinne von Absatz 2 die Mobilität zwischen den verschiedenen Körperschaften, inbegriffen die Betriebe, die öffentliche Dienste ausüben, sowie die rechtliche und wirtschaftliche Einstufung unter Berücksichtigung der in diesem Artikel bestimmten Grundsätze zu regeln.
- 4) Um die Wünsche des Personals der in Artikel 1 genannten Körperschaften nach Mobilität und beruflicher Entwicklung berücksichtigen zu können, werden die Stellen, die obige Körperschaften zu besetzen beabsichtigen, in der Anschlagtafel der Abteilung Arbeit für mindestens 15 Tage veröffentlicht. Diese Veröffentlichung ist auch mittels Internet über das Bürgernetz des Landes öffentlich zugänglich. Auf Bereichsebene können weitere Modalitäten zur Information des Personals des jeweiligen Bereiches vorgesehen werden.
- 5) Nach Ablauf des in Absatz 4 vorgesehenen Termins kann die Körperschaft, falls sie nicht beabsichtigt einen öffentlichen Wettbewerb auszuschreiben, die Auswahl, die auch in einem Kolloquium bestehen kann, auf das Personal, und zwar auch auf das interne, beschränken, das Interesse für die entsprechende Stelle angemeldet hat. Dieses Personal muss im Besitze der vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen sein. Zulässig ist auch die Abordnung gemäß der bei der neuen Körperschaft geltenden Regelung.
- 6) Die Mobilität ist im Rahmen derselben oder entsprechenden Funktionsebene möglich, und zwar unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Verhandlungsbereiches, in den man wechselt, über die horizontale Mobilität, wobei die beruflichen Inhalte des bisherigen Berufsbildes mit dem Berufsbild, in das die Einstufung vorgesehen ist, verglichen werden. Die wirtschaftliche Einstufung entspricht der rechtlichen, und zwar unter Berücksichtigung der angereiften, fixen und bleibenden Besoldung, ausgenommen die Zulagen, die mit der Ausübung bestimmter Aufgaben zusammenhängen. Als Mobilität gilt auf jeden Fall, bei entsprechender Berücksichtigung der angereiften Besoldung, der Wechsel zwischen den Körperschaften laut Artikel 1, auch wenn diese mit Unterbrechungen erfolgt. Weitere Bestimmungen über die Mobilität und die Einstufung können im jeweiligen Bereichsvertrag vorgesehen werden.
- 7) Als Mobilität zwischen den in Artikel 1 genannten Körperschaften gilt auch die in den Berufsbildern vorgesehene vertikale Mobilität. Dabei zählt der bei der Herkunftskörperschaft geleistete Dienst für das für die vertikale Mobilität erforderliche Dienstalter, falls dieser in einem gleichen oder in einem verwandten Berufsbild der bisherigen Funktionsebene geleistet wurde. Erfolgt der Wechsel in eine höhere Funktionsebene, so steht die im Artikel 74, Absatz 6, vorgesehene Begünstigung zu. In der öffentlichen Wettbewerbsausschreibung kann die vertikale Mobilität auf das Personal anderer Körperschaften ausgedehnt werden, falls dieses über die erforderliche Berufserfahrung und das Dienstalter verfügt, die für die jeweilige vertikale Mobilität verlangt wird.
- 8) Als Mobilität zwischen den Körperschaften laut Artikel 1 gilt auch der Wechsel zu denselben im Falle des Bestehens eines von diesen ausgeschriebenen öffentlichen Wettbewerbsverfahrens.

I. Abschnitt Arbeitszeitgestaltung

Art. 19 (Formen der Arbeitszeitflexibilität und Vorschriften zum Schutz der Arbeitszeit- und Lebensqualität)

1) Die Verhandlungspartner bekräftigen die Verpflichtung, die vertraglich festgeschriebenen Leistungen den effektiv erbrachten Leistungen möglichst anzupassen und dabei auch flexible Arbeitszeitmodelle und Formen des Arbeitszeitmanagements ausfindig zu machen. Dabei werden folgende flexiblen Arbeitszeitmodelle bestimmt:

- a) Teilzeitarbeit:
in all ihren Varianten (vertikal, horizontal, mit prozentmäßig unterschiedlichen Arbeitszeiten, die sich nach den mehr oder weniger intensiven Arbeitszeitphasen oder der Arbeitsbelastung und den besonderen familiären Erfordernissen richten, wobei die entsprechende Abstimmung mit der Entwicklung des privaten Lebens gewährleistet wird);
- b) Arbeitsplatzteilung:
(auch als gemeinsame Arbeitsplatznutzung bekannt)
es handelt sich dabei um ein Arbeitszeitmodell, das durch die vorprogrammierte Flexibilität der Arbeitszeit und die Teilung des Arbeitsplatzes zwischen zwei oder mehreren, solidarisch verantwortlichen Personen gekennzeichnet ist, wobei es sich um dasselbe, abhängige Arbeitsverhältnis für ein und denselben Vollzeitarbeitsplatz handelt;
- c) Flexible Arbeitszeit:
es handelt sich dabei um ein Arbeitszeitmodell, das dem Arbeitnehmer eine mehr oder weniger weit reichende Möglichkeit bietet, die tägliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten, wobei der im Voraus bestimmte zeitliche Rahmen der Arbeitsleistung innerhalb der einzelnen Zeiteinheiten (Tag, Woche, Monat) einzuhalten ist;
- d) Telearbeit
es handelt sich um ein besonders flexibles Arbeitszeitmodell, das durch die örtliche Arbeitsplatzverlegung gekennzeichnet ist, wobei der Zeitfaktor bei der Flexibilisierung eine bedeutende Rolle annimmt und sich als besondere Art der Arbeitsleistungsaufteilung während des Tages gestaltet;
- e) interne und externe) Weiterbildung und Sabbatjahr:
die (interne und externe) Weiterbildung dient der Erweiterung und der konstanten Fortbildung der Fähigkeiten und der Kompetenzen aufgrund der konstanten Entwicklung der Arbeitsmethoden und –mittel;
- f) Sabbatjahr als "Erholungsphase":
besteht in einer Beurlaubung (Sabbatjahr) nicht nur für Ausbildungszwecke, sondern auch um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu gewähren, über "Erholungsphasen" zu verfügen;
- g) Organisation der Arbeit nach einer im Jahr zu leistenden Stundenzahl:
unter Beachtung der durchschnittlich wöchentlich zu leistenden Stundenzahl kann die Sollarbeitszeit in Zeiten hoher und geringer Verfügbarkeit gegliedert werden, indem die Arbeitszeit in so genannten toten Zeiten verringert oder zu anderen Zeiten zusätzliche Arbeitstage vorgesehen werden;
- h) Zeitkonto (ZK)
es können die gesamten oder Teile der Über- oder Zusatzstunden gemäß den vereinbarten Regeln auf einem persönlichen Zeitkonto angespart werden. Dieses Konto kann zur Nutzung der persönlichen "Freizeit" verwendet werden, wobei die Aufrechterhaltung der Dienste gewährleistet werden muss.

2) Im Bereichsvertrag werden die Anwendungsmodalitäten von einer oder mehreren Formen der Arbeitszeitflexibilität des Absatzes 1 unter Beachtung der organisatorischen Besonderheiten der jeweiligen Dienste vereinbart.

3) Zur Vereinfachung der Einführung der Flexibilitätsformen des Absatzes 1 in den jeweiligen Abteilungen können Pilotprojekte für ein Studium der konkreten Durchführbarkeit vorgesehen werden.

4) Für die Vorschriften zur Nacharbeit und zu den beschwerlichen Arbeiten wird auf die Bereichsverhandlungen erwiesen. Dabei müssen folgende Prinzipien beachtet werden:

- a) Beachtung der Vorschriften der Europäischen Gemeinschaft bezüglich der Bestimmung der Nacharbeit und des Nachtarbeitnehmers, sowie bezüglich der Grenzen der Nacharbeitsleistung aus Gesundheits- und Sicherheitsgründen;
- b) spezifische Bestimmung der Grenzen bei der Einteilung zur Nacharbeit und zu den beschwerlichen Arbeiten innerhalb der betroffenen Dienste;
- c) Kürzung der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit oder entsprechende Kürzung der Arbeitszeit, eventuelle Erhöhung des Gehalts und zusätzliche Kürzung der Arbeitszeit im Verhältnis zur erhöhten psychisch-physischen Arbeitsbelastung aufgrund der Nacharbeit oder der beschwerlichen Arbeit.

Art. 20 (Allgemeine Bestimmungen zur Teilzeitarbeit)

1) Als Teilzeitarbeitsverhältnis gilt ein Dienstverhältnis mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als 30 Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehenen Arbeitszeit. Aus außerordentlichen und begründeten Diensterfordernissen

ann von diesem Mindestausmaß im Rahmen der allgemeinen, von der staatlichen Regelung über die Teilzeitarbeit bleibbaren Grundsätze aufgrund eines eigenen Abkommens mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch abgewichen werden.

- 2) Das Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis hat Anspruch auf den ordentlichen Urlaub im Verhältnis zur Teilzeitarbeitszeit.
- 3) Die Dauer der Teilzeitarbeit zählt zur Gänze für das Dienstalter.
- 4) Die Gewährung von Sonderurlauben, Warteständen und Freistellungen jeglicher Art, die Abwesenheiten wegen Krankheit und der Urlaub bedingen keine Änderung des Teilzeitarbeitsverhältnisses und der entsprechenden Besoldung.
- 5) Die Besoldung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist proportional zur entsprechenden Vollzeitarbeitszeit.
- 6) Die Teilzeitarbeitszeit wird horizontal, vertikal sowie in alternierende Zeitperioden eingeteilt.
- 7) Im Bereichsvertrag wird die Anwendung dieses Artikels geregelt.
- 8) Das Personal mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis darf nicht zur Leistung bezahlter Überstunden ermächtigt werden. Im Bereichsvertrag können für vorübergehende Dienstverhältnisse Ausnahmen vorgesehen werden.
- 9) Die Verweigerung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist zu begründen.

Art. 21 (Arbeitszeit und Feiertage)

- 1) Die Verteilung der Arbeitszeit, und zwar unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, weiters die Turnusse und der Bereitschaftsdienst werden in den Tarifabkommen auf Bereichsebene sowie in den dezentralen Abkommen geregelt.
- 2) Für die Feiertage gilt die Regelung laut Artikel 12 des Landesgesetzes vom 16. Oktober 1992, Nr. 36 .

Art. 22 (Allgemeine Grundsätze über Erholungspause, Arbeitsunterbrechung, Tages- und Wochenruhepause)

- 1) Falls die Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt, muss das Personal zwecks psycho-physischer Erholung und allfälliger Einnahme einer Mahlzeit eine Pause von wenigstens 30 Minuten einlegen. Auf Bereichsebene kann für das Personal bestimmter Berufsbilder eine kürzere oder längere Pausenzeit festgelegt werden.
- 2) Unbeschadet der normalen Dauer der Wochenarbeitszeit hat das Personal alle 24 Stunden Anrecht auf eine durchgehende Ruhepause von 11 Stunden. Bei Tätigkeiten, die im Laufe eines Tages in mehrere Arbeitsabschnitte eingliedert sind, muss diese Ruhepause nicht durchgehend sein.
- 3) Alle 7 Tage hat das Personal – in der Regel am Sonntag – Anrecht auf eine Ruhepause von wenigstens 24 aufeinander folgenden Stunden, die mit den in Absatz 2 genannten täglichen Ruhestunden zu kumulieren sind.
- 4) Sollte die tägliche oder wöchentliche Ruhepause aus dienstlichen Gründen nicht in Anspruch genommen werden können, muss dem Personal, unter Berücksichtigung seiner diesbezüglich geäußerten Bedürfnisse, als Ausgleich eine entsprechende Ruhezeit gewährt werden, die jedenfalls einen angemessenen Schutz des Personals bietet.
- 5) Auf Bereichsebene können abweichend von der Regelung der Tagesruhepause, den Erholungspausen, der Nachtarbeit und der Dauer der Wochenarbeitszeit, unter Beachtung der mit EU-Richtlinien festgelegten Grundsätze, auch andere Regelungen vereinbart werden.

II. Abschnitt

Unterbrechungen und Aussetzung der Arbeitsleistung

Art. 23 (Ordentlicher Urlaub)

- 1) Die Bediensteten mit Fünftagewoche haben innerhalb eines Jahres effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen. Auf Bereichsebene kann vorgesehen werden, einen Teil des Urlaubs auch stundenweise zu gewähren.
- 2) Die Bediensteten mit Sechstagewoche haben innerhalb eines Jahres effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 36 Arbeitstagen.
- 3) Der ordentliche Urlaub dient der psycho-physischen Erholung des Personals und ist somit in angemessenen und mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbarten Abschnitten im Laufe des Jahres, während dem er anreift, zu beanspruchen. Dem Personal, das zu Beginn des Jahres den Urlaubsplan für die Beanspruchung des ordentlichen Urlaubes vorlegt, wird eine ordentliche Urlaubsperiode von nicht weniger als 10 aufeinander folgenden Arbeitstagen im Falle der 5-Tage-Woche und von 12 aufeinander folgenden Arbeitstagen im Falle der 6-Tage-Woche gewährleistet. Auf Bereichsebene vorgesehene, anders lautende Regelungen, bleiben aufrecht.
- 4) Der im Laufe des Jahres angereifte und wegen unaufschiebbarer dienstlicher Erfordernisse oder besonderer persönlicher Gründe nicht beanspruchte Urlaub kann im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des angereiften Urlaubes innerhalb September des unmittelbar darauf folgenden Jahres beansprucht werden. Auf Bereichsebene vorgesehene, anders lautende Regelungen, bleiben aufrecht.
- 5) Kann der ordentliche Urlaub wegen höherer Gewalt innerhalb der von diesem Artikel vorgesehenen Termine nicht beansprucht werden, so kann er innerhalb des darauf folgenden Jahres beansprucht werden.

6) Das Lehr-, Erziehungs-, Betreuungs- und Aufsichtspersonal der Schulen, der Kindergärten, der Kinderkrippen, der Berufsausbildung, der Heime und der vergleichbaren Einrichtungen muss den ordentlichen Urlaub in der Zeit beanspruchen, in der keine Unterweisungs-, Erziehungs-, Betreuungs- oder Aufsichtstätigkeit erfolgt. Das restliche Personal dieser Dienste beansprucht den ordentlichen Urlaub in der Regel in der Zeit, in der die Tätigkeit der entsprechenden Dienststellen eingestellt ist, außer die dienstlichen Erfordernisse ermöglichen die Beanspruchung desurlaubes auch zu einer anderen Zeit des Jahres. Abweichend von Absatz 4 kann der Urlaub im Falle außerordentlicher dienstlicher Erfordernisse innerhalb des darauf folgenden Tätigkeitsjahres beansprucht werden.

7) Die einzelnen Körperschaften können, nach Anhören der repräsentativen Gewerkschaften, zu Beginn eines jeden Jahres für das gesamte Personal oder für bestimmte Kategorien bis zu vier Pflichturlaubstage bestimmen, um die Schließung der Ämter oder die Unterbrechung der Dienste an Nichtfeiertagen zu regeln. Die Pflichturlaubstage werden von dem aufgrund der Absätze 1 und 2 zustehenden Urlaub abgezogen.

8) Der ordentliche Urlaub gemäß diesem Artikel ist allumfassend und ersetzt auch die sechs im Gesetz vom 23. Dezember 1997, Nr. 937, vorgesehenen Ruhetage.

9) Das Recht auf den ordentlichen Urlaub wird wegen krankheitsbedingter Abwesenheiten nicht eingeschränkt, außer für jenen Teil, der innerhalb von zwei Jahren, zwölf Monate überschreitet und kann auch nach den in Absatz 7 vorgesehenen Terminen beansprucht werden.

10) Der ordentliche Urlaub wird im Falle von Krankheiten unterbrochen, die eine Dauer von nicht weniger als drei Arbeitstagen aufweisen, oder im Falle der Einlieferung in ein Krankenhaus, die die psychophysische Erholung des Personals jeweils verhindern und entsprechend belegt werden, und vorausgesetzt, dass die Verwaltung in die Möglichkeit versetzt wird, die von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Überprüfungen vorzunehmen. Unterbrochen wird der Urlaub auch bei Todesfall gemäß Artikel 24, Absatz 1, Buchstabe e).

11) Der im Artikel 12 Absatz 2 des Kollektivvertrages für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001 zu Gunsten des bei Inkrafttreten desselben bereits im Dienst stehenden Personals vorgesehene zusätzliche ordentliche Urlaub bleibt aufrecht.

Art. 24 (Bezahlte Sonderurlaube)

1) Das Personal hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub, wobei der jeweilige Grund zu belegen ist:

- a) bei Heirat: 15 aufeinander folgende Tage, in denen der Hochzeitstag enthalten ist;
- b) bei Prüfungen, Wettbewerbs- und Eignungsprüfungen für die Tage, an denen diese stattfinden; falls der Prüfungsort mehr als hundert Kilometer von der Wohnsitzgemeinde entfernt ist, wird dieser Urlaub auch für den Tag vor oder nach der Prüfung gewährt; im Jahreszeitraum können nicht mehr als 20 Tage dieses Urlaubes beansprucht werden;
- c) bei Blutspende: der Tag der Blutentnahme laut geltender staatlicher Regelung;
- d) bei Kuren: es kommt die für das Personal der Ministerien geltende staatliche Regelung zur Anwendung;
- e) bei Todesfall verwandter oder verschwägerter Personen: für den Ehegatten oder in eheähnlicher Beziehung lebende Person, vorausgesetzt, das dauerhafte Zusammenleben mit dem/der Arbeitnehmer/in wird mit meldeamtlicher Bescheinigung dokumentiert, und Verwandte ersten Grades: fünf aufeinander folgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für im selben Haushalt lebende Geschwister: drei aufeinander folgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für Geschwister und für Verschwägte ersten Grades und für die übrigen Verwandten zweiten Grades: zwei aufeinander folgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für die übrigen Verwandten innerhalb des vierten Grades und für die Verschwägerten innerhalb des zweiten Grades: der Begräbnistag;
- f) aus anderen schwerwiegenden Gründen, ausgenommen Krankheit und Sonderurlaub laut Artikel 47: bis zu fünf Arbeitstage im Jahr; die Ablehnung des Antrages muss schriftlich erfolgen;
- g) für die Anwendung der zugunsten von Personen mit Behinderung vorgesehenen Begünstigungen laut einschlägiger Regelung des Staates. Der zustehende bezahlte Sonderurlaub von monatlich drei Tagen ist auf Antrag des Personals und im Einklang mit den Diensterfordernissen in Stunden aufteilbar. Diese Begünstigungen haben keine Kürzung des ordentlichen Urlaubes und des 13. Monatsgehältes zur Folge. Die Ärztekommision, welche über die Schwere der Behinderung des Personals befindet, gibt gleichzeitig die Art der zustehenden Begünstigung – einschließlich der etwaigen Häufung – an;
- h) bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehren und der Mitglieder von Hilfsorganisationen im Falle von Bränden, schweren Unfällen, Naturkatastrophen, Personensuche oder Bergrettung, und zwar beschränkt auf die für den Einsatz selbst erforderliche Zeit. Außerdem bis zu zwei Tage im Jahr für die entsprechende Ausbildungstätigkeit, die vom Verantwortlichen der jeweiligen Organisation, bei der das Personal eingesetzt ist, zu bestätigen ist. Bei Einsätzen während der Nachtstunden ist eine angemessene Ruhepause von höchstens acht Stunden ab Ende des Einsatzes zu gewähren;
- i) für die Ausübung der Bürgerpflichten: es finden die geltenden Gesetzesbestimmungen Anwendung.

Art. 25 (Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung)

- 1) Dem Personal können, auf Antrag, für persönliche Erfordernisse Stundenurlaube von jeweils höchstens einem vollen Arbeitstag gewährt werden, und zwar im Höchstausmaß von 36 Stunden Kalenderjahr.
- 2) Die Zeit der Abwesenheit laut Absatz 1 ist nach den im Bereichsvertrag festzulegenden näheren Bestimmungen anzubringen.
- 3) Falls die entsprechende Zeit in außergewöhnlichen Fällen oder aus besonderen dienstlichen Gründen nicht eingeholt werden kann, zieht die Körperschaft dem Personal einen entsprechenden Betrag von der Gesamtbesoldung ab, und zwar im Ausmaß der entsprechenden Fehlstunden.

Art. 26 (Bildungsurlaub)

- 1) Um das Recht auf Bildung zu gewährleisten, wird eine bezahlte Freistellung vom Dienst bis zu einem jährlichen Höchstausmaß von 150 Stunden gewährt.
- 2) Im Laufe des Kalenderjahres kann die Freistellung laut Absatz 1 von nicht mehr als drei Prozent der zu Jahresbeginn im Dienst befindlichen Planstellen- und provisorischen Personal beansprucht werden, wofür gegebenenfalls auf die höhere Zahl aufgerundet wird.
- 3) Die in Absatz 1 vorgesehene Freistellung wird nach den näheren Bestimmungen gewährt, wie sie im Bereichsvertrag vorgesehen werden, wobei die von der allgemeinen Regelung des Rechts auf Bildung im öffentlichen Dienst ableitbaren Grundsätze zu berücksichtigen sind. Für bestimmte Kategorien kann dieser Urlaub eingeschränkt oder ausgeschlossen werden.

Art. 27 (Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates)

- 1) Das Personal, das in einen Gemeinderat gewählt wird, hat Anspruch auf die Freistellung vom Dienst für den gesamten Tag, an dem der Gemeinderat einberufen ist.
- 2) Das Personal, das in die Verwaltungsorgane der Bezirksgemeinschaften oder der Konsortien von Gebietskörperschaften, in die Verwaltungsräte der Gemeinde-, Landes- oder Verbandsbetriebe sowie in die formell gegründeten Rats- oder Ortsviertelratskommissionen gewählt wird, hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst, um an den Sitzungen der Organe der jeweiligen Körperschaft teilzunehmen.
- 3) Das Personal, das in einen Gemeindevorstand oder in das Amt des Präsidenten oder Vizepräsidenten des Ausschusses einer Bezirksgemeinschaft oder des Präsidenten eines Gemeinde- oder Landesbetriebes mit mehr als 10 Bediensteten gewählt wird, hat, zusätzlich zur Freistellung laut Absatz 2, Anspruch auf Freistellung vom Dienst für höchstens 24 Arbeitsstunden im Monat. Für die Bürgermeister und für die Stadträte der Landeshauptstadt ist diese Freistellung auf 48 Stunden erhöht.
- 4) Für die Freistellungen laut den Absätzen 1, 2 und 3 erfolgt keine Kürzung der Bezüge.
- 5) Das in diesem Artikel genannte Personal hat Anspruch auf weitere Freistellung ohne Bezüge bis zu einem Höchstausmaß von vierundzwanzig Stunden im Monat, falls dies für die Ausübung des Mandates notwendig ist.
- 6) Das Personal, das durch Wahl zu besetzende öffentliche Ämter bei den in den Absätzen 1, 2 und 3 genannten Körperschaften bekleidet, die den dort genannten Ämtern nicht entsprechen, hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst ohne Bezüge, um die entsprechenden Aufgaben ausüben zu können.
- 7) Die Tätigkeit und die Dauer der Ausübung des Mandates, für das das Personal die bezahlte und unbezahlte Freistellung vom Dienst beantragt und erhält, muss unmittelbar durch eine Bestätigung der jeweiligen Körperschaft nachgewiesen werden. Keine Bestätigungspflicht besteht für die Freistellungen laut Absatz 3.
- 8) Die in diesem Artikel vorgesehenen Freistellungen werden vom zuständigen Vorgesetzten unter Beachtung der Bestimmungen der jeweiligen Körperschaft erlassen und genehmigt. Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal kann auf Antrag als Alternative zu den in den vorhergehenden Absätzen beschriebenen Freistellungen und unter Beachtung oben genannten Richtlinien eine angemessene und verhältnismäßige Verminderung des wöchentlichen Stundenplans gewährt werden, um die Unterrichtscontinuität zu gewährleisten.

Art. 28 (Wartestand wegen politischen Mandats)

- 1) In das Europaparlament, in den Senat oder in die Kammer der Republik oder in den Regionalrat oder in die Regional- oder Landesregierung oder als Volksanwalt gewähltes Personal wird von Amtes wegen für die Dauer des entsprechenden Mandats in den unbezahlten Wartestand versetzt.
- 2) Personal, das durch Wahl zu besetzende öffentliche Ämter bekleidet, die mit den in Absatz 1 genannten nicht identisch sind und für die ein Anspruch auf bezahlte Freistellung vom Dienst besteht, wird auf Antrag in den unbezahlten Wartestand versetzt.
- 3) Die Körperschaft, von der das Personal abhängt, zahlt die Beiträge für das Ruhegehalt und die Abfertigung, einschließlich des Anteils zu Lasten des in den Wartestand versetzten Personals, ein, vorbehaltlich der Beitragsanrechnung im Sinne der staatlichen Regelung.
- 4) Hinsichtlich der Beiträge für das Ruhegehalt und die Abfertigung sind die staatlichen Rechtsvorschriften anzuwenden.
- 5) Die in Absatz 1 genannte Wartestandszeit zählt nicht für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und in der Besoldung. Das Personal, dessen Mandat endet, nimmt im Stellenplan die Position ein, die ihm nach Abzug der Zeit im Wartestand zusteht.

Art. 29 (Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen)

1) Das Personal kann aus triftigen und zu begründenden persönlichen, familiären oder Ausbildungs- und Umschulungsgründen, die anzuführen sind, für höchstens drei Jahre im Fünfjahreszeitraum in den unbezahlten Wartestand versetzt werden. Nicht im Stellenplan eingestuftes Personal kann, vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 38, diesen Wartestand im Höchstausmaß von 30 Tagen im Jahr und beschränkt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beanspruchen.

2) Der in Absatz 1 vorgesehene Wartestand bewirkt eine verhältnismäßige Kürzung des ordentlichen Urlaubes und zählt nicht für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung, für das Ruhegehalt und die Abfertigung.

3) Näheres über die Gewährung des Wartestandes wird im Bereichsvertrag festgelegt.

4) Außerdem wird das Personal, das einen Forschungsauftrag oder ein Universitätsstipendium laut geltenden staatlichen Bestimmungen erhält, auf Antrag in den unbezahlten Wartestand aus Studiengründen für die Dauer des Kurses versetzt. Dieser Wartestand gilt, im Sinne der entsprechenden staatlichen Bestimmungen, für die Laufbahn, die Ruhestandsbehandlung und die Abfertigung.

5) Das Personal mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, dessen Ehegatte oder ständiger Lebensgefährte im Ausland Dienst leistet, kann die Versetzung in den unbezahlten Wartestand gemäß den geltenden staatlichen Bestimmungen beantragen.

Art. 30 (Abwesenheit wegen Krankheit)

1) Im Krankheitsfalle muss das Personal die Verwaltung unmittelbar davon in Kenntnis setzen, wobei die eventuelle Änderung der Zustelladresse anzugeben ist. Die ärztliche Bescheinigung beschränkt sich auf die Diagnose und ist ab dem zweiten Arbeitstag im Krankheitsstand auszustellen und vom Personal innerhalb des dritten Tages der Zugehörigkeitsverwaltung zu übermitteln. Im Bereichsvertrag kann die Ausstellung der ärztlichen Bescheinigung bereits ab dem ersten Krankheitstag vorgesehen werden.

2) Die Verwaltung kann jederzeit ärztliche Kontrollen durchführen lassen. Die ärztlichen Kontrollvisiten im Zusammenhang mit Krankheiten, die eine Abwesenheit vom Dienst bedingen, werden von den Sanitätseinheiten durchgeführt; letztere sind dafür ausschließlich zuständig. Das Personal muss somit zwischen 10.00 und 12.00 Uhr vormittags und zwischen 17.00 und 19.00 Uhr am Nachmittag am jeweiligen Wohnsitz oder am angegebenen Ort anzutreffen sein, außer es liegt ein triftiger Grund vor.

3) Wird das Nichtbestehen der Krankheit oder keine dienstrechtlich relevante Krankheit festgestellt oder können die Kontrollvisiten aus Verschulden des Personals nicht durchgeführt werden, gilt die Abwesenheit vom Dienst für die laufende, in der ärztlichen Bescheinigung angegebene Periode, mit allen besoldungsmäßigen und dienstrechtlichen Folgen, als unentschuldig.

4) Das Personal hat bei Abwesenheit wegen Krankheit Anspruch auf folgende Besoldung:

a) für die ersten sechs Monate: in vollem Ausmaß;

b) für die nächsten zwölf Monate: im Ausmaß von 80 Prozent, unter Beibehaltung des Familiengeldes im vollen Ausmaß;

c) für die weiteren sechs Monate: im Ausmaß von 70 Prozent, unter Beibehaltung des Familiengeldes im vollen Ausmaß.

5) Zwei oder mehrere Abwesenheiten wegen Krankheit werden für die Berechnung der zustehenden Besoldung zusammengezählt, wenn zwischen diesen nicht eine Dienstzeit von wenigstens drei Monaten liegt.

6) Die Abwesenheit wegen Krankheit darf innerhalb des Fünfjahreszeitraumes nicht mehr als zwei Jahre und neun Monate betragen.

7) Aus besonders schwerwiegenden, vom Personal in einem entsprechenden Ansuchen geltend gemachten Gründen, kann diesem, wenn es das Höchstausmaß laut Absatz 4 oder laut Absatz 6 erreicht hat, eine weitere Abwesenheit wegen Krankheit von nicht mehr als zwölf Monaten gewährt werden. Die Auswirkung dieser Verlängerung beschränkt sich ausschließlich auf die Beibehaltung der Stelle.

8) Die Abwesenheit wegen Krankheit, ausgenommen der zusätzliche Zeitraum laut Absatz 7, wird für die berufliche Entwicklung, für die Berechnung des Ruhegehaltes und der Abfertigung zur Gänze berücksichtigt.

9) Personal, das krankheitshalber dienstunfähig geworden ist, sowie Personal, das nach Ablauf der Höchstdauer der Abwesenheit wegen Krankheit den Dienst aus Gesundheitsgründen nicht wieder aufnehmen kann, wird des Dienstes enthoben, falls es, auf Antrag, nicht andere Aufgaben derselben Funktionsebene, in die es eingestuft ist, - oder die einer höheren oder niedrigeren Funktionsebene, in die es eingestuft wird - ausüben kann. Im Falle der Neueinstufung wird durch Gewährung von Klassen und Vorrückungen eine Besoldung zugeteilt, die der bisherigen Besoldung entspricht oder unmittelbar darüber liegt. Der eventuell fehlende Zweisprachigkeitsnachweis ist innerhalb von drei Jahren zu erwerben, widrigenfalls eine Kürzung des Gehaltes im Gegenwert von vier Dienstjahren erfolgt.

10) Die Dienstenthebung erfolgt nach vorheriger Feststellung des Gesundheitszustandes durch eine ärztlich-medizinische Kommission.

11) Die Angehörigkeitskörperschaften verfolgen alle Möglichkeiten für die Suche eines angemessenen Arbeitsplatzes für Arbeitnehmer/-innen, die teilweise oder gänzlich als arbeitsuntauglich erklärt wurden, wobei Zweck dessen auch die Modalitäten gemäß Artikel 18 angewandt werden können.

12) Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze Tuberkulosekranker bleiben unberührt.

13) Bei schweren Krankheiten, die gemäß Rechtsmedizin der örtlich zuständigen Sanitätsbetriebe lebenserhaltend und diesen vergleichbare Therapien benötigen, wie zum Beispiel die Hämodialyse, die Chemotherapie, die Behandlung bei HIV – AIDS Infektion in den Stadien geringer spezifischer Unfähigkeit (derzeit Karnosky Indikator), werden für die Anwendung dieses Artikels die Tage der Einlieferung in ein Krankenhaus oder in ein Day Hospital sowie die Tage der Abwesenheit, die mit genannten Therapien zusammenhängen, welche vom zuständigen Sanitätsbetrieb oder von den Vertragsstruktur entsprechend zu bescheinigen sind, aus der Berechnung krankheitsbedingten Abwesenheiten ausgeschlossen. In den genannten Tagen hat der Bedienstete Anrecht auf die Besoldung in vollem Ausmaß. Die vom Absatz 9 vorgesehene Regelung hinsichtlich der Dienstenthebung wegen Dienstunfähigkeit bleibt jedenfalls unbenommen.

14) Die Regelung laut Absatz 13 wird zudem auf die Kriegs- und Dienstversehrten sowie –invaliden angewandt, deren Beeinträchtigung einer der Kategorien von 1 bis 5 der Tabelle A des gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. Dezember 1981, Nr. 834, und zwar für die Tage der etwaigen Thermalkuren, deren Notwendigkeit, bezogen auf den Invaliditätsgrad, entsprechend belegt ist.

15) Die Verwaltungen fördern für die betroffenen Mitarbeiter geeignete Arbeitszeiteinteilungen, um so den besonderen Bedürfnissen im Zusammenhang mit den Therapien oder Arztvisiten laut Absatz 13 zu entsprechen.

16) Unbeschadet des Krankenstandes, hat das Personal ärztliche Untersuchungen in der Regel außerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen. Bei Vorliegen eines triftigen Grundes, unter Wahrung der Bestimmungen über den Datenschutz, ermächtigt der zuständige Vorgesetzte, mit nachfolgender Rechtfertigung seitens des Bediensteten, die ärztliche Untersuchung auch während der ordentlichen Arbeitszeit, mit der Möglichkeit, dass auch die zum Erreichen des Zielortes und zur Rückkehr nötige Zeit innerhalb dieser Arbeitszeit in Anspruch genommen wird. In diesem Fall wird die Abwesenheit vom Dienst im Ausmaß von einem halben Arbeitstag oder darüber, in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht der Abwesenheit wegen Krankheit gleichgesetzt.

Art. 31 (Arbeitsunfall und Berufskrankheit)

1) Bei Abwesenheit wegen eines anerkanntermaßen dienstlich bedingten Unfalles oder Krankheit hat das Personal Anspruch auf die volle Besoldung bis zur vollständigen klinischen Genesung und jedenfalls für höchstens 24 Monate. Das Personal hat Anspruch auf den Erhalt der Stelle bis zur vollständigen klinischen Genesung.

2) Die Anerkennung der Abhängigkeit der Krankheiten und der Unfälle von dienstlichen Ursachen hinsichtlich der angemessenen Entschädigung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Falle einer dauernden und gänzlichen Arbeitsunfähigkeit erfolgt auf Grund der Bestimmungen gemäß Anlage 5 zu diesem Vertrag.

Art. 32 (Maßnahmen zugunsten des Personals in bestimmten gesundheitlichen Zuständen)

1) Die Verwaltungen fördern die Rehabilitation und volle Eingliederung des Personals, das unter Drogenabhängigkeit, Alkoholismus, einer schweren körperlichen und psychischen Schwächung oder anderen schwerwiegenden Krankheitsformen leidet, unter der Bedingung, dass es sich verpflichtet, sich dem Programm zur Heilung und Rehabilitation zu unterziehen, das von einer öffentlichen oder vertragsgebundenen Einrichtung des Gesundheitswesens vorgegeben wird.

2) Die Maßnahmen bestehen in:

- a) einer zusätzlichen Abwesenheit wegen Krankheit von 21 Monaten zu den 24 Monaten laut Artikel 30 Absatz 4. Während dieses zusätzlichen Zeitraums wird die Besoldung auf 50 Prozent reduziert;
- b) bezahlten und entsprechend belegten Tagesurlauben, auch um sich medizinischen Rehabilitationstherapien zu unterziehen. Diese Abwesenheiten sind in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht wie die Abwesenheiten wegen Krankheit geregelt;
- c) bezahlten und entsprechend belegten Stundenurlauben, auch um sich Rehabilitationstherapien zu unterziehen. Wenn diese Stundenurlaube mindestens die Hälfte der ordentlichen täglichen Arbeitszeit betragen, unterliegen sie in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht den Bestimmungen über die Krankheit;
- d) einem zeitweiligen Einsatz des Personals für andere Aufgaben, falls diese Maßnahme von der jeweiligen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens als unterstützende Maßnahme für die Therapie ausgewählt wird.

3) Um den besonderen Bedürfnissen im Zusammenhang mit Therapien oder fachärztlichen Untersuchungen oder der Vorbeugung von Verschlechterungen des Gesundheitszustandes gerecht zu werden, fördern die Verwaltungen eine geeignete Gliederung der Arbeitszeit.

4) Die Verwaltung verfügt eine Ermittlung der Eignung zum Dienst für das Personal laut Absatz 1, falls dieses sich nicht spontan den vorgesehenen Therapien unterzieht.

5) Die Absätze 1, 2 und 3 finden auch für das Personal Anwendung, dem von Seiten einer öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens eine Behinderung bescheinigt worden ist und das sich einer von derselben Einrichtung vorgegebenen Rehabilitationstherapie unterziehen muss.

6) Soweit in diesem Artikel nicht anders geregelt, gelten für das Personal mit Behinderung die einschlägigen taatlichen Bestimmungen.

Art. 33 (Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflegebedürftiger Personen)

1) Das Personal wird, auf Antrag, für höchstens zwei Jahre in den unbezahlten Wartestand versetzt, und zwar für die Betreuung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, eines Verwandten bis zum zweiten Grad oder von /erschwägerten ersten Grades, die gemäß geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurden.

2) Der in Absatz 1 vorgesehene Wartestand bewirkt eine verhältnismäßige Kürzung des ordentlichen Urlaubes und zählt nicht für die Abfertigung.

3) Derselbe Wartestand gilt für die Laufbahntwicklung. Während des Wartestandes gehen die Beiträge für das Ruhegehalt, einschließlich des Beitragsanteiles zu Lasten des Personals, für die Dauer von zwei Monaten zu Lasten der jeweiligen Körperschaft. Für die restlichen Monate werden die oben genannten Beitragszahlungen seitens der jeweiligen Körperschaft vorgestreckt und zur Gänze von den zustehenden Bezügen in Abzug gebracht.

Art. 34 (Wehrdienst und Wiedereinberufung zum Wehrdienst)

1) Im Falle der Wiedereinberufung zum Wehrdienst gilt die einschlägige staatliche Regelung.

2) Die von der staatlichen Regelung vorgesehene wirtschaftliche Anerkennung des Wehrdienstes erfolgt mit Wirkung ab Monatsersten nach der Vorlage des entsprechenden Antrages.

Art. 35 (Personaleinsatz für die Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern)

1) Für die Verwirklichung der vom Land selbst durchgeführten Maßnahmen der Zusammenarbeit können, auf Antrag des Präsidiums der Landesregierung, die im Artikel 1 genannten Körperschaften eigenes Personal für die Dauer von nicht mehr als vier aufeinander folgenden Jahren zur Verfügung stellen, vorbehaltlich der Zustimmung seitens des betroffenen Personals.

2) Während des im Absatz 1 genannten Zeitraumes bezieht das betroffene Personal weiterhin die zustehende fixe und bleibende Entlohnung. Diesem Personal wird zu Lasten des Landeshaushaltes eine monatliche Zulage für den Auslandsdienst zuerkannt, die mit Beschluss der Landesregierung, unter Berücksichtigung der entsprechenden vom Staat und der Europäischen Union vorgesehenen Zulage, festgelegt wird.

3) Dauert der Außendienst weniger als zwei Monate, dann steht dem Personal, in Abweichung der Regelung gemäß Absatz 2, auch die von der Zugehörigkeitskörperschaft vorgesehene Zusatzentlohnung zu. Für solche Außendienste wird die vom Absatz 2 vorgesehene Zulage für den Auslandsdienst durch die Außendienstentlohnung ersetzt, die zu Lasten des Landeshaushaltes geht.

4) Für die vom Land mittels Vereinbarung gemäß Landesbestimmungen durchgeführten Maßnahmen wird auf Antrag des Präsidiums der Landesregierung eigenes Personal mit dessen Zustimmung für die Dauer von nicht mehr als zwei aufeinander folgenden Jahren in den unbezahlten Wartestand versetzt oder zur Verfügung gestellt. Der Einsatz dieses Personals muss im Rahmen eines Projektes zur Zusammenarbeit, welches Gegenstand der genannten Vereinbarung ist, vorgesehen sein, wobei die zuge dachte Rolle und die Aufgabe analytisch ange geben sein müssen. Der Wartestandszeitraum zählt zur Gänze für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung, sowie für die Berechnung des Ruhegehaltes und der Abfertigung.

5) Das Land schließt zu Gunsten des Personals gemäß Absatz 1, 3 und 4 eine eigene Unfall- und Krankenversicherung sowie eine Haftpflichtversicherung ab, sofern das Personal nicht bereits durch die Personalrechtsordnung der Zugehörigkeitskörperschaft angemessen abgesichert ist.

6) Für den Einsatz von Personal in Projekten zur Zusammenarbeit, die von geeigneten, nichtstaatlichen Organisationen sowie vom Staat durchgeführt werden, findet die staatliche Regelung Anwendung.

Art. 36 (Zusätzlicher Urlaub für psychophysische Erholung)

1) Im Bereichsvertrag wird zugunsten des Personals, welches besonders aufreibende Aufgaben ausübt, ein zusätzlicher Urlaub von höchstens 20 Tagen im Jahr zum ordentlichen Urlaub vorgesehen, wobei folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- a) Grad der durch die Aufgaben verursachten Aufreißung;
- b) graduelle Erhöhung des zusätzlichen Urlaubes in Bezug auf das Dienstalter im entsprechenden Bereich;
- c) für das Anreißfen von 15 Tagen zusätzlichen Urlaubes sind mindestens 20 Jahre effektiv geleisteten Dienstes in den Aufgabenbereichen erforderlich, die zu diesen Zwecken anerkannt sind, einschließlich des ordentlichen Urlaubes, des Mutterschaftsurlaubes und der Abwesenheit wegen Krankheit für einen Zeitraum von nicht mehr als zwei Monaten im Jahr.

2) Die Modalitäten für die Inanspruchnahme des zusätzlichen Urlaubes werden im Bereichsvertrag festgelegt. Der gehäufte zusätzliche Urlaub ist in der Regel innerhalb des Anreißfungsbienniums in Anspruch zu nehmen.

3) Für das Personal, das am 31. Dezember 2007 im Dienst ist, findet solange bis auf Bereichsebene nicht anders verfügt wird, die vom entsprechenden Bereichsvertrag vorgesehene Regelung Anwendung, unbeschadet der Beachtung der im Absatz 1 vorgesehenen Einschränkungen. Unbeschadet bleibt weiters die Inanspruchnahme des

zwei zusätzlichen Urlaubstagen von mehr als 20 Tagen jährlich, der vom Personal bereits angereift wurde, das zum 1. Dezember 2007 im Dienst ist.

4) Im Bereichsvertrag werden außerdem die Übergangsbestimmungen festgelegt, um die Anwendung der neuen Regelung, unter Beachtung der in diesem Artikel genannten Kriterien, auch in Abweichung zur Bestimmung gemäß Absatz 2, letzter Satz, zu ermöglichen.

Art. 37 (Unentschuldigte Abwesenheiten)

1) Die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung der unentschuldigten Dienstabwesenheiten entspricht jener für die unbezahlten Wartestände laut Artikel 29. Unbeschadet bleiben die Bestimmungen laut dem IV. Titel des I. Teiles.

Art. 38 (Personal mit befristetem Auftrag)

1) Die Artikel 29, 50 und 52 werden, vorbehaltlich der in den jeweiligen Bereichen vorgesehenen Sonderregelung, auch auf das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag angewandt, das ein Dienstalter von wenigstens drei Jahren aufweisen kann und zusätzlich die Eignung für die jeweilige Einstellung in einem Auswahlverfahren erlangt hat.

2) Die Artikel 29, 50 und 52 finden auch für das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag und einem Dienstalter von mindestens vier Jahren Anwendung, das nicht die Möglichkeit hatte, an einem Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Dienst bei der Herkunftskörperschaft teilzunehmen.

V. Abschnitt

Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft

Art. 39 (Begriffsbestimmungen)

1) Im Sinne dieses Vertrages versteht man

- a) unter "Mutterschaftsurlaub" die verpflichtende Arbeitsenthaltung der Bediensteten;
- b) unter "Vaterschaftsurlaub" die Arbeitsenthaltung des Bediensteten, die an Stelle des Mutterschaftsurlaubes beansprucht wird;
- c) als "Elternzeit" die freiwillige Arbeitsenthaltung der Bediensteten/des Bediensteten.

Art. 40 (Mutterschaftsurlaub)

1) Soweit in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelt, wird für den Mutterschaftsurlaub das entsprechende staatliche Gesetz angewandt.

2) Während der verpflichtenden Arbeitsenthaltung sowie während des vorzeitigen Schwangerschaftsurlaubes hat die Bedienstete Anrecht auf die vollen, fixen und dauerhaften Bezüge.

3) Die vollen, fixen und dauerhaften Bezüge stehen, beschränkt auf die Dauer des Dienstverhältnisses, auch dann zu, wenn die Bedienstete den Dienst wegen des Arbeitsverbotes oder wegen des vorzeitigen Schwangerschaftsurlaubes nicht antreten darf.

4) Das gemäß staatlichem Gesetz außerhalb des Dienstverhältnisses zustehende Mutterschaftsgeld beträgt 90 Prozent der letzten, fixen und dauerhaften Besoldung. Der Zeitraum, auf den sich das Mutterschaftsgeld bezieht, gilt nicht in rechtlicher Hinsicht.

Art. 41 (Vaterschaftsurlaub)

1) Für Bedienstete mit Anrecht auf den Vaterschaftsurlaub laut staatlichem Gesetz werden die Absätze 1 und 2 des Artikels 40 angewandt.

Art. 42 (Elternzeit)

1) Die Eltern haben für jedes Kind, innerhalb dessen achten Lebensjahr, Anrecht auf Arbeitsenthaltung. Die entsprechenden Elternzeiten der Eltern dürfen insgesamt nicht mehr als elf Monate betragen. Innerhalb dieses Ausmaßes steht das Anrecht auf Arbeitsenthaltung, wie folgt, zu:

- a) der Mutter, nach der Beanspruchung des Mutterschaftsurlaubes gemäß Artikel 40, für nicht mehr als drei Monate;
- b) dem Vater, ab Geburt des Kindes, für nicht mehr als drei Monate;
- c) der Mutter oder dem Vater, gemäß deren Ermessen, für nicht mehr als insgesamt weitere fünf Monate;
- d) nicht mehr als elf Monate, wenn nur einen Elternteil besteht.

2) Bei einer Mehrlingsgeburt dürfen die jeweiligen Eltern, sofern sie bei derselben Körperschaft bedienstet sind, die für jedes Kind nach dem ersten zustehende Elternzeit nur abwechselnd beanspruchen.

3) Die Elternzeit steht dem antragstellenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht

arauf hat.

Art. 43 (Teilbarkeit der Elternzeit und Vorankündigung)

- 1) Die Elternzeit darf in nicht mehr als sechs Abschnitten in Anspruch genommen werden, wenn sie von beiden Eltern beansprucht wird, oder in nicht mehr als fünf Abschnitten, wenn sie von nur einem Elternteil beansprucht wird. Im Bereichsvertrag kann eine anders lautende Regelung vorgesehen werden.
- 2) Jeder Zeitraum einer Elternzeit umfasst auch die etwaigen darin anfallenden Feiertage und arbeitsfreien Tage. Dieselbe Anrechnung erfolgt auch dann, wenn zwischen den verschiedenen Zeiträumen desurlaubes nicht die effektive Dienstaufnahme des Bediensteten oder der Bediensteten erfolgt.
- 3) Damit das Recht auf Elternzeit ausgeübt werden darf, hat der Elternteil die Zugehörigkeitskörperschaft bei Beachtung einer Vorankündigung von nicht weniger als fünfzehn Tagen schriftlich in Kenntnis zu setzen, ausgenommen bei objektiver Unmöglichkeit. Diese Frist beträgt dreißig Tage, wenn die beantragte Elternzeit mehr als einen Monat umfasst; der unmittelbare Vorgesetzte kann fallweise von dieser Frist absehen.

Art. 44 (Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle)

- 1) Die Elternzeit ist, auf Antrag des Berechtigten, im Falle seiner entsprechend belegten Erkrankung von nicht weniger als acht aufeinander folgenden Tagen, unterbrochen.
- 2) Die Inanspruchnahme des krankheitshalber nicht beanspruchten Anteiles der Elternzeit erfolgt auf Antrag des Berechtigten und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse.

Art. 45 (Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung)

- 1) Die Zeiträume der Elternzeit laut Artikel 42 werden für eine für beide Eltern gemeinsame Höchstdauer von acht Monaten mit dreißig Prozent und die weiteren Zeiträume mit zwanzig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung entlohnt.
- 2) Wenn es nur einen Elternteil gibt, stehen für die gesamte Dauer der Elternzeit dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
- 3) Für die gesamte Dauer der Verlängerung der Elternzeit zu Gunsten der Eltern behinderter Minderjähriger in ihrer Situation festgestellter Schwere stehen dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
- 4) Bei Mehrlingsgeburt stehen für die Zeiträume an Elternzeit, die für jedes Kind ab dem Ersten beansprucht werden dürfen, dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
- 5) Die Zeiträume der Elternzeit gelten als Dienstalter, mit Ausnahme der Auswirkungen auf die Ferien und das 13. Monatsgehalt.

Art. 46 (Tägliche Ruhepausen)

- 1) Für die täglichen Ruhepausen wird das staatliche Gesetz angewandt.
- 2) Sind in der Familie zwei Kinder unter zehn Jahre und ist die Mutter weder unselbständig noch selbständig erwerbstätig, dann ist dem Vater eine tägliche, bezahlte Ruhepause von einer Stunde für jedes Kind nach dem weiten zuerkannt, zu beanspruchen innerhalb des ersten Lebensjahres des entsprechenden Kindes. Die Mehrlingsgeburt bringt keine Anhebung dieser Ruhepause mit sich.

Art. 47 (Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes)

- 1) Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum achten Lebensjahr desselben ein bezahlter Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 60 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zwecke reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis, den Krankenstand betreffend, ein.
- 2) Bei schwerer Krankheit des Kindes dürfen die Eltern den oben genannten Sonderurlaub innerhalb dessen Gesamtausmaßes gleichzeitig beanspruchen.
- 3) Wenn die Krankheit des Kindes die Einlieferung in ein Krankenhaus zur Folge hat, dann unterbricht dies, auf schriftlichem Antrag des Elternteils, den laufenden ordentlichen Urlaub.
- 4) Der Sonderurlaub steht dem beantragenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.
- 5) Dieser Artikel wird auch bei der Adoption, bei der Anvertrauung zwecks Adoption und bei der zeitbegrenzten Anvertrauung angewandt.

Art. 48 (Adoption und Anvertrauung)

- 1) Die Mutterschaftsurlaube, die Vaterschaftsurlaube und die Elternzeiten, sowie die täglichen Ruhepausen werden auch im Zusammenhang mit der Adoption, der Anvertrauung zwecks Adoption und der zeitbegrenzten Anvertrauung gemäß diesem Vertrag angewandt, wobei die besonderen vom staatlichen Gesetz vorgesehenen Alters- und Beanspruchungsgrenzen zu beachten sind.

Art. 49 (Entlassungsverbot - Freiwilliger Dienstaustritt)

1) Bezüglich Kündigungsverbot und freiwilligem Dienstaustritt im Zusammenhang mit der Mutterschaft und mit der Vaterschaft wird das staatliche Gesetz angewandt.

Art. 50 (Wartestand für Personal mit Kindern)

1) Das Personal mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern wird auf Antrag in den Wartestand ohne Bezüge für die Dauer von höchstens zwei Jahren für jedes Kind versetzt; der Wartestand ist innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes zu beanspruchen und in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten. Wird der Wartestand ohne Unterbrechung beansprucht, dann muss zwischen dem ersten und dem zweiten Abschnitt eine effektive Dienstleistung von sechs Monaten liegen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten höchstens ein Jahr.

2) Das Lehr- und ihm gleichgestellte Personal muss einen der beiden Zeitabschnitte laut Absatz 1 in der Weise beanspruchen, dass er zumindest ein ganzes Schuljahr (12 Monate) umfasst. Wenn die Beendigung des vom Lehr- und ihm gleichgestellten Personal beantragten Wartestandes in den Zeitraum vom 1. Mai bis Schuljahrsende fällt, wird der Wartestand von Amts wegen bis zum Schuljahrsende verlängert unter Wahrung sowohl der zweijährlichen Dauer als auch der Bestimmung laut Absatz 4. Das genannte Personal, welches nach dem 30. April den Dienst wieder aufnimmt, wird, um die didaktische Kontinuität zu gewährleisten, vor allem für Ersatzdienste und untergeordnet für etwaige andere mit dem Unterricht ursächlich zusammenhängende Tätigkeiten eingesetzt. Die Vertragspartner verpflichten sich, die im vorliegenden Absatz enthaltene Regelung jener anzupassen, die für den Bereich Schulpersonal eingeführt wird.

3) Der Wartestand wird bei nachträglich eingetretener Mutterschaftsurlaub unterbrochen. Der verbliebene Teil des Wartestandes kann auf Antrag innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes und unter Beachtung der Absätze 1 und 2 beansprucht werden.

4) Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und vorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegebenen Arbeitstag möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil des Wartestandes.

5) Der Wartestand zählt weder für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung, noch für den ordentlichen Urlaub, noch für die Abfertigung; er zählt jedoch für das Ruhegehalt.

6) Während des Wartestandes gehen die gesamten Beiträge für das Ruhegehalt, die aufgrund der bei der Versetzung in den Wartestand zustehenden fixen und dauerhaften Bezüge oder aufgrund späterer allgemeiner Erhöhungen berechnet werden, zu Lasten der Verwaltung, und zwar einschließlich des zu Lasten des Personals gehenden Beitragsanteiles.

7) Das in Absatz 1 genannte Personal kann, sofern es laut Bereichsvertrag von der Teilzeitarbeit nicht ausgeschlossen ist, für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von nicht weniger als fünfzig Prozent der Arbeitszeit für Vollzeitarbeit optieren. In diesem Falle geht der restliche Teil der im Absatz 6 vorgesehenen Beiträge zu Lasten der Verwaltung.

8) Dieser Artikel wird auch bei der Adoption und bei der Anvertrauung zwecks Adoption angewandt. Der Wartestand ist innerhalb der ersten acht Jahre ab Eintritt des Minderjährigen in die Familie zu beanspruchen, jedenfalls aber innerhalb des 15. Lebensjahres des/der Minderjährigen.

9) Im Bereichsabkommen können nähere Bestimmungen zur Gewährung und Unterbrechung des Wartestandes vorgesehen werden. Die Zulassung zum Wartestand und zur Teilzeitarbeit laut diesem Artikel unterliegt der Beachtung einer Vorankündigung von dreißig Tagen, die im Bereichsvertrag auf höchstens sechzig Tagen angehoben werden kann.

Art. 51 (Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern)

1) Die Elternzeit laut Artikel 42 und der Wartestand für Personal mit Kindern laut Artikel 50 dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht mehr als einunddreißig Monate überschreiten.

Art. 52 (Freistellung aus Erziehungsgründen)

1) In Alternative zum Höchstaussaß an Elternzeit und Wartestand laut den Artikeln 42 und 50 dieses Vertrages kann ein Elternteil eine Freistellung vom Dienst aus Erziehungsgründen im Ausmaß von 24 Monaten beantragen.

2) Die laut Absatz 1 getroffene Wahl ist unwiderruflich und unterliegt der Beachtung einer Vorankündigung von dreißig Tagen.

3) Diese Freistellung ist unmittelbar nach Beendigung der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit in einem einzigen Abschnitt zu beanspruchen. Der Vater darf die Freistellung frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes beanspruchen.

4) Das Lehr- und diesem gleichgestellte Personal ist berechtigt, unter Einhaltung einer Vorankündigung von 30 Tagen, die Freistellung auf den 31. August des auf ihren Beginn folgenden Schuljahres zu begrenzen. Dadurch geht der nicht beanspruchte Zeitraum der Freistellung für den betreffenden Bediensteten verloren, der jedoch vom anderen Elternteil ab dem darauf folgenden 1. September und in einem einzigen Abschnitt beansprucht werden darf.

5) Für die Dauer der Freistellung stehen dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu. Die Freistellung gilt weder für die Ferien noch für das 13. Monatsgehalt.

6) Für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung zählt die Freistellung für ein Kind zur Längze, für jedes weitere Kind im Ausmaß von acht Monaten.

7) Die Freistellung kann zu denselben Bedingungen auch im Falle der Adoption und der Anvertrauung zwecks Adoption beansprucht werden.

8) Die Freistellung wird bei nachträglich eingetretener Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit unterbrochen. Der entsprechende verbliebene Zeitraum muss, bei sonstigem Verfall, im Sinne der Absätze 3 und 4 beansprucht werden. In diesem Falle ist die weitere Freistellung ohne Dienstaufnahme zu beanspruchen.

9) Bei einer Mehrlingsgeburt steht zusätzlich zur Freistellung für das erste Kind für jedes weitere Kind eine Freistellung von 12 Monaten zu. Die Beanspruchung erfolgt ohne Dienstaufnahme.

10) Die Freistellung kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich nachweislich triftige und vorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegebenen Arbeitstag möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil der Freistellung.

11) Erkrankt der Elternteil während der ersten acht Monate für mehr als acht aufeinander folgende Tage, wird seine Freistellung unterbrochen. Der Krankheitszeitraum wird der Freistellung hinzugefügt.

12) Der Zeitraum, welcher der Elternzeit entspricht, wird gemäß den staatlichen Pensions- und Abfertigungsbestimmungen behandelt.

Art. 53 (Unterbrechung des Wartestandes für Personal mit Kindern und der Freistellung aus Erziehungsgründen)

1) Bei schwerer Krankheit, die die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen entscheidend beeinträchtigt, wird der Wartestand für Personal mit Kindern sowie die Freistellung aus Erziehungsgründen auf Antrag und nach Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bestätigung, mit Wirkung ab dem dritten Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit unterbrochen.

2) Die Unterbrechung gemäß Absatz 1 bewirkt nicht den Verlust des Restzeitraums.

Art. 54 (Sonderurlaub für die Betreuung behinderter Personen)

1) Für den Sonderurlaub zu Gunsten der Bediensteten, welche Anrecht auf die Begünstigungen laut Artikel 33, Absätze 1, 2 und 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104, haben, wird das staatliche Gesetz angewandt.

7. Abschnitt

Chancengleichheit und Schutz der Würde der Personen

Art. 55 (Chancengleichheit)

1) In den einzelnen Bereichen wird die Errichtung von Beiräten zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau geregelt; sie sollen die Maßnahmen ausfindig machen, die erforderlich sind, um die Richtlinien und Bestimmungen des Landes, des Staates und der Europäischen Union auf dem Gebiet der Chancengleichheit umzusetzen.

2) In den einzelnen Bereichen werden auch die Instrumente und die Mittel vorgesehen, die die Tätigkeit der Beiräte laut Absatz 1 sowie die Ausübung der Aufgaben durch die einzelnen Beiratsmitglieder gewährleisten. Außerdem wird, bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Zuständigkeiten des Beirates und des Umfeldes, in welchem er tätig ist, der Rahmen der Tätigkeit festgelegt. Die Teilnahme an den Sitzungen des Beirates gilt als Dienstzeit.

3) Die Beiräte sind mit Vertretern der Verwaltung und des weiblichen Personals paritätisch besetzt. Letzteres wird in der Regel vom weiblichen Personal gewählt. In bestimmten Fällen kann im Bereichsvertrag auch deren Verantwortlichkeit seitens der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch vorgesehen werden.

Art. 56 (Sexuelle Belästigungen)

1) Die Bestimmungen gegen sexuelle Belästigungen unter Berücksichtigung der staatlichen und europäischen Bestimmungen sind in der Anlage 4 zu diesem Vertrag festgeschrieben.

2) Zu den Zuständigkeiten des Beirates für Chancengleichheit gehört die Verwirklichung von Initiativen zur Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union, um sich am Arbeitsplatz behaupten zu können, und um die gleiche Menschenwürde zu gewährleisten sowie insbesondere um Handlungen, die belästigend sind und als Einschränkung der persönlichen Freiheit des Individuums empfunden werden, zu vermeiden und um Verhalten, die für die korrekten Beziehungen zwischen den Personen am Arbeitsplatz negativ sind, zu überwinden.

V. TITEL

Dienstpflichten, Verhaltensregeln und Disziplinarordnung

1. Abschnitt

Verhaltensregeln

Art. 57 (Dienstpflichten und Verhaltensregeln)

1) Die Körperschaften der Verhandlungsbereiche laut Artikel 1 legen, nach Anhören der Gewerkschaften auf Bereichsebene, die Dienstpflichten und Verhaltensregeln für das Personal gemäß Personaldienstordnung fest und halten sich dabei an folgende Grundsätze:

- a) das Personal hält die Arbeitszeit gemäß den von der Verwaltung laut geltender Personaldienstordnung festgelegten Modalitäten ein;
- b) das Personal richtet sein Verhalten im Dienst nach den Grundsätzen der guten Verwaltung und der Überparteilichkeit derselben, unter Beachtung der geltenden Bestimmungen und der von der Verwaltung erlassenen Weisungen;
- c) im Umgang mit dem Bürger zeigt das Personal Korrektheit und gewährleistet die Gleichbehandlung der Bürger, sodass zwischen dem Bürger und der Verwaltung sowie zwischen den Sprachgruppen ein Verhältnis vollen Vertrauens und ehrlicher Zusammenarbeit entsteht;
- d) bei der Abfassung von Texten und ganz allgemein im Parteienverkehr verwendet das Personal eine klare, einfache und verständliche Sprache;
- e) das Personal wahrt das Amtsgeheimnis unter Beachtung der Gesetze und der diesbezüglichen Weisungen, wobei dem Bürger jene Informationen und Mitteilungen erteilt werden, die für die Kenntnis der Entscheidungen und das Verhalten der Verwaltung erforderlich sind;
- f) das Personal enthält sich von Entscheidungen und Tätigkeiten, die einen direkten oder indirekten Nutzen bringen oder zu einem auch indirekten Interessenskonflikt führen könnten;
- g) die Beziehungen zwischen dem bediensteten Personal richten sich nach dem Geist loyaler Zusammenarbeit und der Achtung gleicher Menschenwürde, wobei die Dialog- und Diskussionskultur gefördert werden;
- h) das Personal unternimmt keine Handlungen und legt kein Verhalten an den Tag, die die Menschenwürde verletzen oder sexuelle Belästigungen darstellen.

I. Abschnitt

Disziplinarordnung

Art. 58 (Für das Disziplinarverfahren zuständige Organ und Organisationseinheit)

1) Jede einzelne Verwaltung bestimmt gemäß der eigenen Personalordnung die Organisationseinheit und das Organ, die für die Disziplinarverfahren, einschließlich der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung, zuständig sind.

Art. 59 (Arten der Disziplinarstrafen und Auswirkungen)

1) Die Verletzungen der in diesem Titel vorgesehenen Dienstpflichten und Verhaltensregeln sowie die Verletzung strafrechtlicher Bestimmungen durch das Personal haben, unter Berücksichtigung der Schwere der Übertretung, die Anwendung folgender Disziplinarstrafen, aufgrund eines Disziplinarverfahrens, zur Folge:

- a) Verweis;
 - b) Gehaltskürzung;
 - c) zeitweilige Enthebung vom Dienst;
 - d) Entlassung mit Kündigungsfrist;
 - e) Entlassung ohne Kündigungsfrist.
- 2) Bei der Verhängung der Disziplinarstrafen werden folgende allgemeine Kriterien berücksichtigt:
- a) Vorsätzlichkeit im Handeln, Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist,
 - b) Bedeutsamkeit der verletzten Pflichten,
 - c) die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit verbundene Verantwortung;
 - d) Höhe des der Verwaltung, den Bürgern oder Dritten zugefügten Schadens oder Ausmaß der Gefahr, in welche diese gebracht wurden, oder der Grad der Beeinträchtigung des Dienstes;
 - e) Vorliegen von Strafmilderungs- oder Strafverschärfungsgründen, unter besonderer Berücksichtigung des Verhaltens des Personals, der früheren Disziplinarstrafen innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen zwei Jahre und des Verhaltens gegenüber den Bürgern;
 - f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Absprache;
 - g) Höhe und Angemessenheit der Strafen in Bezug auf die Schwere der Übertretung.

3) Aufgrund der in Absatz 2 genannten Kriterien kann auch eine schwerere oder weniger schwere Strafe der in Absatz 1 vorgesehenen Strafen verhängt werden.

4) Die laut diesem Abschnitt nicht ausdrücklich erwähnten Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den in Absatz 2 vorgesehenen Kriterien geahndet, wobei für die Bestimmung der zu ahndenden Fakten auf die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Artikel 57 und bezüglich Art und Ausmaß der Strafen auf die von den Artikeln 60 bis 63 ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.

5) Der durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten im Dienst vom Personal der Verwaltung oder Dritten ugefügte Schaden ist auf jeden Fall gemäß geltenden Bestimmungen zu vergüten.

Art. 60 (Verweis)

1) Der Verweis besteht in einem schriftlichen Tadel.

2) Der Verweis wird verhängt:

- a) bei geringfügigen Verletzungen der Dienstpflichten oder Verhaltensregeln, inbegriffen die Nichtbeachtung der Arbeitszeiteinteilung;
- b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder anderem Personal oder den Bürgern oder dem Publikum;
- c) wegen Nachlässigkeit bei der Pflege der Lokale und der beweglichen Gegenstände oder der dem Personal anvertrauten Geräte oder auf die es, aufgrund seiner Verantwortung, zu achten hat;
- d) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen im Bereich der Unfallverhütung und der Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch ein Schaden verursacht oder der Dienst beeinträchtigt wurde;
- e) bei Verweigerung von persönlichen Untersuchungen zum Schutze des Vermögens der Verwaltung, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Artikels 6 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 ;
- f) bei gelegentlich ungenügender Leistung;
- g) bei Verletzung der Verhaltensregeln, soweit sie nicht ausdrücklich unter obige Buchstaben fallen und wodurch der Verwaltung kein großer Schaden oder keine große Gefahr entstanden ist.

Art. 61 (Gehaltskürzung)

1) Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Gehaltes laut Artikel 75, Buchstabe a), betragen und zwar für höchstens sechs Monate. Im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder Verlassen desselben wird die gesamte Besoldung, zusätzlich zur Disziplinarstrafe, im Verhältnis zur Zeit der Abwesenheit gekürzt. Die Sozialversicherungsabgaben werden im Falle der Gehaltskürzung auf den vollen Betrag des Gehaltes berechnet.

2) Die Gehaltskürzung wird verhängt:

- a) bei Rückfall in die Verfehlungen, die zur Verhängung des Verweises geführt haben oder bei besonders schweren Verfehlungen dieser Art;
- b) bei unbegründeter Verspätung von nicht mehr als zehn Tagen bei der Übersiedlung in den von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz;
- c) wenn im Kranken- oder Unfallstand Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden;
- d) wenn außerhalb der Dienstzeit gewinnbringende Tätigkeiten ausgeführt werden, die von der zugehörigen Verwaltung nicht ermächtigt oder deren Einschränkungen missachtet wurden. In diesem Fall steht 30 Prozent des Bruttoentgeltes für die entsprechende Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Der eigenen Verwaltung stehen 30 Prozent der Bruttoeinkünfte aus genehmigten Tätigkeiten zu, welche die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten. Die Nichtüberweisung dieser Einkünfte innerhalb eines festgesetzten Termins an die eigene Verwaltung zieht die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigung unter Beachtung des Verfahrens laut Artikel 65 nach sich.

Art. 62 (Zeitweilige Enthebung vom Dienst)

1) Die zeitweilige Enthebung vom Dienst beinhaltet die Entfernung vom Dienst und die Streichung des Gehaltes bis zu sechzig Tagen.

2) Die zeitweilige Enthebung vom Dienst wird verhängt:

- a) bei unbegründeter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürlichem Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes bestimmt, zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Gewichtigkeit der Pflichtverletzung durch das Personal sowie zu den Schäden, die der Verwaltung, den Benützern oder Dritten gegenüber verursacht wurden;
- b) bei Drohung, schwerer Beschimpfung, Beleidigung oder Verleumdung des Publikums oder anderen Personals sowie Streitigkeiten mit Tätlichkeiten am Arbeitsplatz, auch mit Benützern;

- c) bei beleidigenden Äußerungen der Verwaltung gegenüber, vorbehaltlich der freien Meinungsäußerung laut Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 ;
- d) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
- e) bei jedweder widerrechtlichen Verhalten, woraus der Verwaltung, den Benützern oder Dritten ein Schaden oder große Gefahr entstanden sind.

3) Das zeitweilig vom Dienst enthobene Personal kann bei der nächstfolgenden Fälligkeit für den Aufstieg in der Besoldung keine positive Bewertung erhalten. Der Zeitraum der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird im Hinblick auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung sowie auf die Pension jedenfalls vom Dienstalter bezogen. Während der zeitweiligen Enthebung vom Dienst ist dem Personal der Zugang zum Arbeitsplatz untersagt.

Art. 63 (Entlassung mit Kündigungsfrist)

1) Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der in Artikel 17 angeführten Kündigungsfrist wird angewandt:

- a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung laut Artikel 61, auch verschiedener Natur; bei Rückfall in eine Verfehlung laut Artikel 62 innerhalb des Zweijahreszeitraumes;
- b) bei Verschleierung von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, welche der Verwaltung zustehen, gehören oder anvertraut sind, durch denjenigen, der aufgrund seiner Stellung eine Aufsichts- und Kontrollpflicht hat;
- c) bei ausdrücklicher Ablehnung einer aus begründeten Diensterfordernissen mit endgültiger Maßnahme verfügbaren Versetzung;
- d) bei willkürlicher und ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als zehn aufeinander folgenden Arbeitstagen;
- e) bei anhaltender ungenügender Leistung oder jedweder anderen schwerwiegenden Handlung, wodurch die vollständige Unfähigkeit erwiesen ist, die Dienstplichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;
- g) bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Ermächtigung der eigenen Verwaltung. In diesem Falle steht 30 Prozent des Bruttoentgeltes für diese Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Im Fall von ermächtigten Tätigkeiten stehen der zugehörigen Verwaltung jene Einkünfte zu, welche die 30 Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten.

Art. 64 (Entlassung ohne Kündigungsfrist)

1) Die Disziplinarstrafe der Entlassung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist wird angewandt:

- a) wenn im Dienst schwerwiegende, ungesetzliche und strafrechtlich relevante Handlungen getätigt werden, wofür Anzeigepflicht besteht;
- b) bei Rückfall in Gewalttätigkeiten gegen anderes Personal oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen;
- c) wenn festgestellt wird, dass die Aufnahme durch Vorlage gefälschter Unterlagen oder jedenfalls durch betrügerische Mittel erreicht wurde;
- d) wenn, ganz allgemein, mit Vorsatz so schwerwiegende Handlungen oder Taten, welche im Buchstaben a) nicht enthalten sind, auch gegenüber Dritte begangen wurden, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, auch provisorisch, nicht zulassen;
- e) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen:
 - 1) der Verbrechen laut Artikel 15, Absatz 1, Buchstaben a), b), c), d), e) und f) des Gesetzes vom 19 März Nr. 55, abgeändert und ergänzt durch Artikel 1, Absatz 1 des Gesetzes vom 18. Jänner 1992, Nr. 16 ;
 - 2) wenn die Verurteilung den dauernden Ausschluss von öffentlichen Ämtern nach sich zieht.

Art. 65 (Disziplinarverfahren)

1) Das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ leitet das Verfahren aufgrund der Meldung des direkten Vorgesetzten oder von Amts wegen ein und sorgt für die umgehende schriftliche Vorhaltung der Anschuldigung gegenüber dem betroffenen Personal.

2) Das Personal kann innerhalb von 20 Tagen nach der Vorhaltung seine Gegendarstellung vorbringen. Dem Personal oder seiner ausdrücklich bevollmächtigten Vertrauensperson oder dem Vertreter der Gewerkschaften, welcher es angehört oder die es beauftragt, ist es außerdem gestattet, Einsicht in alle Unterlagen der Erhebungen zu

ehmen, die das eingeleitete Verfahren betreffen. Obiger Termin ist außerdem dem Personal zu gewähren immer dann, wenn eine Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung erfolgt oder wenn neue Unterlagen ins Verfahren aufgenommen werden. Jede Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung muss schriftlich erfolgen. Die Nichteinhaltung des im vorliegenden Absatz vorgesehenen Termins von 20 Tagen hat die Nichtigkeit der Disziplinarstrafe zur Folge.

3) Das Personal wird unter Einhaltung der Frist laut Absatz 2 vom für das Disziplinarverfahren zuständigen Organ vorgeladen, damit es sich rechtfertigen kann. Es kann sich dabei von einer Person seines Vertrauens oder von einem Vertreter der Gewerkschaft, der es angehört oder die es beauftragt, betreuen lassen.

4) Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens durch das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ verhängt dieses die Disziplinarstrafe oder verfügt die Archivierung und setzt den Betroffenen und den unmittelbaren Vorgesetzten davon in Kenntnis. Kann der Betroffene der Vorladung aus einem triftigen Grund nicht Folge leisten, so erfolgt eine weitere Vorladung. In diesem letzten Fall wird die Frist von einem Jahr laut Absatz 5 mit Dekret des zuständigen Organs entsprechend verlängert werden.

5) Das Disziplinarverfahren erlischt, falls es innerhalb eines Jahres ab dem Tag der Vorhaltung nicht abgeschlossen wird, außer es erfolgt die Aussetzung im Sinne des Artikels 67 oder um dem von einem psychophysischen Leiden betroffenen Personal die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der angegebenen Frist einer Therapie zu unterziehen. Im Falle der Aussetzung des Disziplinarverfahrens läuft die genannte Jahresfrist ab dem Tag der Wiederaufnahme desselben. Das Disziplinarverfahren erlischt auf jeden Fall, falls mehr als 120 Tage vergehen, ohne dass irgendeine Verfahrensmaßnahme ergriffen wird.

6) Mit dem Einverständnis des Personals kann die anzuwendende Disziplinarstrafe reduziert werden. In diesem Falle kann die Strafe nicht mehr angefochten werden.

7) Gegen das Dekret, das die Disziplinarstrafe verhängt, kann das Personal auch durch eine Person seines Vertrauens oder der Gewerkschaft, der es angehört oder den Auftrag erteilt, gemäß den geltenden staatlichen Bestimmungen innerhalb der Fallfrist von 20 Tagen ab dessen Zustellung oder Kenntnisnahme Beschwerde bei dem im Artikel 105 dieses Vertrages vorgesehenen Schiedsgericht einreichen. Dieses entscheidet innerhalb von neunzig Tagen. Die Disziplinarstrafe bleibt während der Frist von 20 Tagen sowie, im Falle der Beschwerde, bis zur Durchführung der Entscheidung durch die Verwaltung ausgesetzt. Das bereits zeitweilig vom Dienst enthobene Personal bleibt bis zur Entscheidung des Schiedsgerichtes einstweilen enthoben.

8) Das Disziplinarverfahren zur Verhängung des Verweises kann von den einzelnen Verwaltungen den vorgesezten Führungskräften übertragen werden.

Art. 66 (Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Dienststrafverfahrens)

1) Das Personal, dem Übertretungen vorgehalten worden sind, für welche die Entlassung vom Dienst vorgesehen ist, kann für den Zeitraum von nicht mehr als 6 Monaten, verlängerbar um weitere 6 Monate, vorbeugend vom Dienst enthoben werden, wobei auch die Entlohnung ausgesetzt wird. Diese zeitweilige Enthebung vom Dienst kann nur dann erfolgen, wenn Indizien für die Schuld des Personals vorliegen.

2) Die vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung kann für einen Zeitraum von nicht mehr als 30 Tagen auch vor der Vorhaltung der Anschuldigungen verfügt werden, falls:

- a) die Notwendigkeit weiterer Erhebungen besteht,
- b) es sich um Fakten handelt, wofür die zeitweilige Enthebung vom Dienst oder die endgültige Enthebung vom Amt zu verhängen ist und
- c) Indizien für die Schuld vorliegen.

3) Im Falle einer zeitweiligen Enthebung gemäß Absatz 2 muss die Verwaltung gleichzeitig mit der Maßnahme über die zeitweilige Enthebung auch den Gegenstand der Ermittlungen bekannt geben.

4) Endet das Dienststrafverfahren mit der Verhängung der Dienststrafe der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Verhängung der Strafe miteinzubeziehen. Für die Zeit der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird das Gehalt abgezogen.

5) Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, wofür eine zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde, zählt als Dienstalster. Der Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

Art. 67 (Vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung im Falle eines Strafverfahrens)

1) Das Personal, dem gegenüber die Einschränkung seiner persönlichen Freiheit verfügt wurde, wird von Amtes wegen zeitweilig vom Dienst enthoben, wobei es während der Haftzeit bzw. der Einschränkung der persönlichen Freiheit auch kein Gehalt bezieht.

2) Das Personal kann, bei gleichzeitiger Einstellung der Gehaltszahlung, auch zeitweilig vom Dienst enthoben werden, falls dieses ein Strafverfahren eingeleitet wird, das nicht die Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat; dies ist jedoch nur möglich, falls das Hauptverfahren wegen Fakten eingeleitet wird, die direkt mit einem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die jedenfalls die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung aus dem Dienst laut Artikel 63 und 64 zur Folge haben.

3) Die Verwaltung kann, sobald die Einschränkung der persönlichen Freiheit gemäß Absatz 1 endet, die zeitweilige Enthebung des Personals vom Dienst bis zum endgültigen Urteil verlängern, falls die Voraussetzungen gemäß Absatz 2 gegeben sind.

4) Aufrecht bleibt die Pflicht zur zeitweiligen Enthebung vom Dienst in den von Artikel 15 Absatz 1 des Staatsgesetzes vom 19. März 1990, Nr. 55 vorgesehenen Fällen.

5) In den in den Absätzen 1, 2, 3 und 4 vorgesehenen Fällen gelten die Bestimmungen des Artikels 69 über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.

6) Endet das Dienststrafverfahren mit der Verhängung der Dienststrafe der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Verhängung der Strafe miteinzurechnen. Für die Zeit der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird das Gehalt abgezogen.

7) Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, wofür eine zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde, zählt als Dienstalter. Dieser Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

Art. 68 (Monatlicher Unterhaltsbeitrag)

1) Dem Personal, das im Sinne von Artikel 66, Absatz 1, und Artikel 67 zeitweilig vom Dienst enthoben wird, wird ein Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von fünfzig Prozent der monatlichen fixen Bezüge gemäß Artikel 75, Absatz 2, sowie das allfällige Familiengeld gewährt, ausgenommen jedes weitere, wie auch immer benannte Lohnelement. Dem Personal muss auf jeden Fall das Lebensminimum gewährt werden, falls es nicht über ein ausreichendes Familieneinkommen verfügt.

Art. 69 (Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren)

1) Bei strafrechtlich verfolgbaren Handlungen, für welche die Pflicht zur Strafanzeige besteht, wird von der Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt. Dieselbe Aussetzung wird auch dann vorgenommen, wenn sich die Pflicht zur Strafanzeige im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens ergibt.

2) Außer in den in Absatz 1 vorgesehenen Fällen wird das Disziplinarverfahren bis zum Zeitpunkt, an dem das Urteil rechtskräftig wird, auch dann ausgesetzt, wenn die Verwaltung vom Bestehen des Strafverfahrens zu Lasten des Personals über Fakten Kenntnis erhält, die bereits Gegenstand eines Disziplinarverfahrens sind.

3) Das gemäß den Absätzen 1 und 2 ausgesetzte Disziplinarverfahren wird innerhalb von 180 Tagen ab dem Tage, an dem die Verwaltung Kenntnis vom rechtskräftigen Urteil hat, wieder aufgenommen, andernfalls verfällt es. Die Wiederaufnahme erfolgt durch eine neue Vorhaltung der Anschuldigungen, wobei der Ausgang des Strafverfahrens berücksichtigt wird. Infolge eines Strafverfahrens kann das Disziplinarverfahren auf jeden Fall innerhalb der benannten Verfallsfrist eingeleitet werden.

4) Im Falle eines rechtskräftigen vollen Freispruchs wird dem Personal für die Zeit der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst das Gehalt gezahlt, das ihm im Falle der Anwesenheit am Arbeitsplatz zugestanden hätte, wobei dieses Gehalt mit dem bereits gezahlten Betrag verrechnet wird.

5) Die vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst aufgrund eines Strafverfahrens bleibt, falls sie nicht widerrufen wird, für den Zeitraum von fünf Jahren aufrecht. Nach Ablauf dieser Frist wird das Personal wiederum in den Dienst eingestellt. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum Ende des Strafverfahrens ausgesetzt.

Art. 70 (Bekanntmachung der Disziplinarbestimmungen)

1) Die in diesem Abschnitt geregelten Disziplinarbestimmungen und die Bestimmungen über die Dienstpflichten und Verhaltensregeln für das Personal sind in angemessener Weise, mittels Aushang an einer allen Bediensteten der Körperschaft zugänglichen Stelle, kundzumachen.

7. TITEL

EINSTUFUNGSORDNUNG

1. Abschnitt

Einstufung in die Funktionsebenen

Art. 71 (Festlegung der Funktionsebenen)

1) Die Tätigkeiten der ersten bis zur neunten Funktionsebene werden wie folgt umschrieben:

a) erste Funktionsebene:

einfache Arbeiten manueller Natur, einschließlich der Verwendung der erforderlichen Geräte;

b) zweite Funktionsebene:

Arbeiten technisch-manueller Natur, die nur generelle Kenntnisse voraussetzen; es kann auch die Verwendung einfach zu bedienender Geräte, Werkzeuge und Apparate verlangt werden;

- c) dritte Funktionsebene:
manuelle Arbeiten, die technische Kenntnisse ohne Fachkenntnis voraussetzen, sowie damit verbundene Arbeiten verwaltungstechnischer oder buchhalterischer Natur;
- d) vierte Funktionsebene:
einfache Verwaltungsarbeiten; Arbeiten administrativ-buchhalterischer Natur; Arbeiten technischer oder technisch-manueller Natur, die besondere Kenntnisse im technischen Bereich erfordern; Fähigkeit zur Benützung komplizierter Geräte oder Anlagen oder von Daten im Rahmen vorgegebener Verfahren; einfache Kontrolltätigkeit und Anwendung von Bestimmungen; Beistand bei der pädagogischen oder sozialen Betreuung; einfache Arbeiten manueller Natur, die mit der Haupttätigkeit zusammenhängen; technische Arbeiten, die handwerkliche oder ähnliche Fachkenntnisse voraussetzen; Arbeiten manueller oder technisch-manueller Natur, die besondere Kenntnisse im technischen, technisch-manuellen oder Fürsorgebereich erfordern, verbunden mit der Fähigkeit, komplizierte Geräte oder Anlagen zu benutzen, sowie damit verbundene einfache Arbeiten verwaltungstechnischer oder buchhalterischer Natur;
- e) fünfte Funktionsebene:
Arbeiten, auch handwerklicher Natur, für die eine Fachausbildung oder besondere Kenntnisse der Arbeitstechnologie oder Erfahrung in der Ausführung der Lösung von Plänen oder grafischen Darstellungen erforderlich sind; Übernahme der Verantwortung für die Führung eines entsprechenden Fachbetriebes und die fachliche Überwachung anderer Personen auf praktischer Ebene; Mitarbeit in der sozialen und gesundheitlichen Betreuung und in der Unterrichtstätigkeit; Verwaltungsarbeiten, die zum Teil in die vierte und zum Teil in die sechste Funktionsebene fallen;
- f) sechste Funktionsebene:
Arbeiten, für die berufliche Kenntnisse erforderlich sind und mit denen Verantwortung für Arbeitsgruppen verbunden ist, und zwar einschließlich der Verantwortung für selbst ausgeführte Arbeiten und für das Ergebnis der von untergeordneten Arbeitsgruppen durchgeführten Arbeiten; Arbeiten im administrativen oder in einem Fachbereich im Rahmen allgemeiner Verfahrensvorschriften oder der üblichen Praxis, fachmännische Unterstützung bei der Benützung von Anlagen und Geräten, die besondere technische Kenntnisse erfordern; Unterrichtstätigkeit; Tätigkeit im sozialen und gesundheitlichen Bereich;
- g) siebte Funktionsebene und siebte Funktionsebene ter:
Arbeiten, für die eine berufliche Spezialisierung und eine fachspezifische Ausbildung erforderlich sind, verbunden mit teilweise freier Entscheidungsbefugnis zur Erreichung der Ergebnisse;
- h) achte Funktionsebene:
Arbeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist und die eventuell mit der Verantwortung für größere Einheiten verbunden sind, wobei eine weitgehende Entscheidungsbefugnis zur Erreichung der Ergebnisse besteht; Untersuchungen oder Forschungsarbeiten in Verwaltungs- und in Fachbereichen, die eine universitäre Fach- und Berufsausbildung erfordern; Unterrichtstätigkeit;
- i) neunte Funktionsebene:
Arbeiten, die eine fachspezifische Ausbildung erfordern und berufliche Verantwortung mit sich bringen; Studien und Ausarbeitung von Plänen und Programmen, die berufliche Verantwortung mit eigenständiger Entscheidungsfindung und Umsetzung mit sich bringen; Verantwortung für die Organisation und Verantwortung nach außen für die erzielten Ergebnisse.

2) Jede Funktionsebene umfasst mehrere Berufsbilder. Bei der Beschreibung der Berufsbilder werden die besonderen ausbildungsmäßigen oder beruflichen Zugangsvoraussetzungen festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung des Inhaltes der Arbeitsleistung, der Höhe der Verantwortung und des Ausmaßes der Autonomie sowie der Mobilität.

3) Die Besoldung des Personals berücksichtigt dessen berufliche Qualifikation und Verantwortung und ist darauf ausgerichtet, eine stete Verbesserung der Leistung und Effizienz des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.

Art. 72 (Zugangsvoraussetzungen zu den Funktionsebenen)

1) Für den Zugang zu Funktionsebenen von außen ist der Besitz folgender Ausbildung und beruflichen Qualifikation als Mindestvoraussetzung vorgeschrieben:

- a) erste und zweite Funktionsebene:
Abschluss der Grundschule oder Erfüllung der Schulpflicht und, falls verlangt, einfache, praktische Fachkenntnisse im spezifischen Bereich;
- b) dritte Funktionsebene:
Abschluss der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung im Bereich oder in einem verwandten oder für die Einstellung nützlichen Bereich;
- c) vierte Funktionsebene:
Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule und zweijährige Schul- oder gleichwertige Berufsausbildung oder Gesellenbrief oder fachspezifische, theoretisch-praktische Ausbildung von mindestens 300 Stunden;

d) fünfte Funktionsebene:

Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:

- dreijährige Schulausbildung oder dreijährige, berufliche Fachausbildung oder
- Meisterbrief oder
- Gesellenbrief sowie zusätzliche zweijährige Spezialisierung im Bereich oder
- zweijährige Berufsausbildung sowie zusätzliche zweijährige Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als 300 Unterrichtsstunden oder gleichwertige theoretisch-praktische Ausbildung;

e) sechste Funktionsebene:

Reifezeugnis oder gleichwertiger Ausbildungsnachweis;

f) siebte Funktionsebene:

Reifezeugnis und Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium oder gleichwertiges Diplom oder Befähigung für die Ausübung eines Freiberufes;

g) siebte Funktionsebene ter :

- Laureat ersten Grades;
- im Sinne der geltenden Bestimmungen gleichgestellte Diplome oder dem Laureat ersten Grades gleichwertig erklärte Diplome;
- Diplome
- Diplom oder Ausbildungsbescheinigungen von mindestens dreijähriger Dauer, die sanitären Berufe betreffend und zwar: Pflegebereich, technischer Bereich, Rehabilitation, Vorbeugung und Hebamme;
- Diplom eines Sozialassistenten;

h) achte Funktionsebene:

Doktorat in einem Fach mit mindestens vierjähriger Studiendauer;

i) neunte Funktionsebene:

Doktorat und Befähigung für die Ausübung des Freiberufes.

2) Für den Zugang zu den einzelnen Funktionsebenen ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache erforderlich, was im einzelnen Berufsbild mit Bezug auf den für den Zugang von außen vorgesehenen Studientitel vorzusehen ist. Die Bestimmungen, die das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal von der Kenntnis der zweiten Sprache befreien, sowie die Bestimmungen über die Kenntnis der lateinischen Sprache werden davon nicht berührt.

3) Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal können im Bereichsvertrag eigene Funktionsebene und entsprechende Besoldungsstufen mit entsprechenden Gehältern bestimmt werden, um den Besonderheiten dieser Bereiche und der vorgesehenen Neuordnung Rechnung tragen zu können.

4) Das Personal, welches bereits in die 7. Funktionsebene eingestuft ist und den von Absatz 1, für den Zugang zur siebten Funktionsebene ter vorgeschriebenen Studientitel oder berufliche Qualifikation besitzt, wird mit Wirkung ab dem ersten des zweiten Monats nach Inkraft-Treten dieses Vertrages in die siebte Funktionsebene ter eingestuft.

5) Die wirtschaftliche Einstufung des in Absatz 4 genannten Personals erfolgt mittels Zuweisung derselben Position nach Klassen oder Vorrückungen, die der in der bisherigen Funktionsebene angereiften Position entspricht.

6) Dem Landespersonal, welches nach Inkrafttreten dieses Vertrages aufgenommen und in den Berufsbildern mit der Zugangsvoraussetzung –Laureat ersten Grades und Zweisprachigkeitsnachweis A – eingestuft wird, wird eine Gehaltsklasse in der siebten Funktionsebene ter zuerkannt.

I. Abschnitt

Mobilität zwischen den Berufsbildern

Art. 73 (Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern)

1) Für die horizontale Mobilität zwischen Berufsbildern derselben Funktionsebene ist der Besitz der von den angestrebten Berufsbildern jeweils vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen oder, falls diese fehlen, das Bestehen des entsprechenden öffentlichen Auswahlverfahrens erforderlich. Die horizontale Mobilität ist auf jeden Fall an den Besitz des gegebenenfalls vorgeschriebenen Zweisprachigkeitsnachweises für den Zugang von außen zum angestrebten Berufsbild gebunden.

2) Die horizontale Mobilität zu Berufsbildern, für die die Befähigung zur Berufsausübung vorgeschrieben ist, ist nur möglich, wenn die für den Zugang zu den entsprechenden Berufsbildern erforderlichen Zugangsvoraussetzungen gegeben sind.

3) Weitere Bestimmungen über die horizontale Mobilität werden auf Bereichsebene festgelegt.

Art. 74 (Vertikale Mobilität)

- 1) In den einzelnen Berufsbildern wird das für die vertikale Mobilität notwendige Dienstalter angegeben. Davon ausgenommen sind jene Berufsbilder, die als Zugangsvoraussetzungen spezifische berufliche Kenntnisse vorschreiben.
- 2) Die vertikale Mobilität erfolgt im Rahmen öffentlicher Wettbewerbe oder anderer öffentlicher Auswahlverfahren, wobei die vorgeschriebene Ausbildung durch das im jeweiligen Zugehörigkeitsberufsbild angegebene Dienstalter ersetzt wird.
- 3) Liegt die jeweils geforderte Ausbildung nicht vor, darf das für den Zugang zum höheren Berufsbild gemäß Absatz 2 vorgeschriebene Dienstalter nicht weniger als vier Jahre effektiven Dienstes in der Funktionsebene ausmachen, in welcher das Personal eingestuft ist.
- 4) Das Personal der sechsten und achten Funktionsebene, das im Besitze der Befähigung für die Ausübung des Berufsberufes ist, wie für den Zugang zu einem der siebten oder neunten Funktionsebene zugeschriebenen Berufsbild vorgesehen, wird in das entsprechende Berufsbild der unmittelbar höheren Funktionsebene eingestuft, und zwar mit Wirkung ab der effektiven Zuteilung der Aufgaben, die vom Berufsbild vorgesehen sind.
- 5) Für die Zulassung zu dem unter Absatz 2 genannten Wettbewerb ist auch im Rahmen der vertikalen Mobilität die Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache vorgeschrieben, die der Ausbildung entsprechen muss, die für den Zugang zum angestrebten Berufsbild von außen erforderlich ist.
- 6) Im Fall des Wechsels in eine höhere Funktionsebene wird eine Gehaltsposition, nach Klassen oder Vorrückungen, unter Berücksichtigung der in den nachfolgenden Buchstaben bestimmten Erhöhung zugeordnet:
 - a) in Höhe von 8 Prozent für den Fall vertikaler Mobilität aufgrund öffentlichen Wettbewerbs;
 - b) in Höhe von 6 Prozent im Falle einer in der Regelung über die Zuordnung eines Berufsbildes zu einer höheren Funktionsebene vorgesehenen Eignungsprüfung sowie im Falle des Wechsels laut Absatz 4;
 - c) der Prozentsatz laut den Buchstaben a) und b) ist im Falle des Wechsels in eine höhere Funktionsebene, die nicht der nächst höheren entspricht, auf 10 bzw. 8 Prozent erhöht;
 - d) die Begünstigungen dieses Absatzes werden auch im Falle einer Einstufung in eine höhere Funktionsebene aufgrund Wettbewerb zugestanden, falls im Besitze des für die Zulassung von außen geforderten Studientitels für die jeweilige Funktionsebene.
- 7) Dem Personal, das die Aufgaben des eigenen Berufsbildes nicht mehr ausübt und dem, auf Antrag oder in den vorgesehenen Fällen von Amts wegen, Aufgaben eines Berufsbildes einer niedrigeren Funktionsebene zugeteilt werden, wird eine Besoldung zugeteilt, die mindestens 6 Prozent unter dem bisher bezogenen Gehalt in der Gehaltsstufe liegt. Die Gehaltsverminderung erfolgt durch Zuordnung von Gehaltsklassen und –vorrückungen im entsprechenden Ausmaß. Im Falle der Mobilität in eine niedrigere Funktionsebene wegen Arbeitsunfähigkeit, Krankheit, eines besonderen physischen Zustandes oder weil eine Stelle abgeschafft wird, wird durch die Zuteilung von Gehaltsklassen und –vorrückungen eine Besoldung zuteil, die der bisherigen oder der unmittelbar höheren entspricht.
- 8) Weitere Bestimmungen können auf Bereichsebene festgelegt werden.

I. TEIL

. TITEL Lohnstruktur

Art. 75 (Lohnelemente)

- 1) Die Besoldung des Personals setzt sich aus folgenden Lohnelementen zusammen:
 - a) Gehalt laut Besoldungsstufe mit den mit der beruflichen Entwicklung verbundenen Aufbesserungen;
 - b) Sonderergänzungszulage;
 - c) Leistungslohn;
 - d) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache;
 - e) Freiberuflerzulage;
 - f) Aufgabenzulage;
 - g) Koordinierungszulage;
 - h) Zulage für Turnus-, Feiertags-, Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst;
 - i) Überstundenentlohnung;
 - j) Außendienstvergütung;
 - k) andere von den jeweiligen Bereichen bereits vorgesehene Zulagen.
- 2) Dem Personal wird außerdem ein dreizehntes Monatsgehalt ausbezahlt, das einem Zwölftel des Jahresgehaltes

entspricht und aufgrund der Lohnelemente der Buchstaben a), b) und d) von Absatz 1 sowie der übrigen bereits für das dreizehnte Monatsgehalt zählenden Lohnelemente, die auf Bereichsebene erhoben werden, berechnet. Dem im Laufe des Jahres aufgenommenen oder ausgeschiedenen Personal wird das dreizehnte Monatsgehalt im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit ausbezahlt.

Art. 76 (Berufliche Entwicklung)

- 1) Der besoldungsmäßige Aufstieg in der unteren Besoldungsstufe erfolgt in drei Zweijahresklassen zu sechs Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund zufriedensetzender Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei ist die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Fachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.
- 2) Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in derselben Funktionsebene, und zwar aufgrund einer zufriedensetzenden Beurteilung des Personals durch den zuständigen Vorgesetzten, wobei die im Zuge der Dienstjahre in der unteren Besoldungsstufe erreichte berufliche Entwicklung zu berücksichtigen ist.
- 3) Der besoldungsmäßige Aufstieg in der oberen Besoldungsstufe erfolgt in zweijährlichen Vorrückungen zu je drei Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund einer zufriedensetzenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei ist die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Fachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.
- 4) Die Gehaltsklassen und Gehaltsvorrückungen, auch die konventionellen, sowie der Aufstieg in die obere Besoldungsstufe werden ab dem ersten Tag des Monats gewährt, in dem der Anspruch entsteht.
- 5) Der Aufstieg in der Besoldung und der Wechsel der Besoldungsstufe finden auch auf das außerplanmäßige Personal Anwendung.
- 6) Im Bereichsabkommen werden die Kriterien für die Beurteilung der beruflichen Entwicklung festgelegt.
- 7) Dem Personal, das eine spezifische Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren aufweist, kann bei der Aufnahme oder während oder am Ende der Probezeit das Anfangsgehalt der Funktionsebene bis zu einem konventionellen Dienstalter von zehn Jahren erhöht werden, sofern nicht genügend internes Personal mit der erlangten spezifischen Berufserfahrung verfügbar ist. Die Zuerkennung und der Zeitpunkt der Zuerkennung dieser Begünstigung müssen vom Regierungsorgan der jeweiligen Körperschaft, nach Anhören der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im jeweiligen Bereich, ermächtigt und in der Wettbewerbsausschreibung vorgesehen werden. Diese Begünstigung kann für den Zugang zu jenen Berufsbildern, inbegriffen durch die vertikale Mobilität, gewährt werden, die zu Beginn eines jeden Jahres vom Regierungsorgan der jeweiligen Körperschaft bestimmt werden, und zwar unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation für die jeweilige Berufskategorie und der besonderen Fachkompetenz oder Berufserfahrung, die gefordert ist, um die vorgesehenen Ausgaben auszuüben. Das konventionelle Dienstalter wird von der Prüfungskommission oder einer eigenen Kommission bestehend aus drei Experten, bestimmt. Dieses Dienstalter wird am Ende der Probezeit widerrufen oder reduziert, falls der Betroffene während dieser Zeit nicht nachgewiesen hat, dass er die für die Ausübung der vorgesehenen Aufgaben verlangte besondere Sachkompetenz oder Berufserfahrung besitzt.

Art. 77 (Individuelle Gehaltserhöhung)

- 1) Die Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 gewähren an nicht mehr als 10 Prozent des im Dienst stehenden Personals, jedoch mindestens einem Angestellten je Körperschaft, eine monatliche, individuelle Gehaltserhöhung im Ausmaß von nicht weniger als drei und nicht mehr als sechs Vorrückungen der oberen Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene. Diese Erhöhung wird, vorbehaltlich Erneuerung, für einen Zeitraum von nicht mehr als zwei Jahren gewährt und zählt auch für die Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts.
- 2) Der Betrag für die nicht gewährten Gehaltserhöhungen im Rahmen des von Absatz 1 vorgesehenen Höchstaussesmaßes wird dem Fonds für den Leistungslohn gemäß Artikel 79 dieses Abkommens für das jeweils darauf folgende Jahr zugeführt. Zu diesem Zwecke werden die nicht gewährten individuellen Gehaltserhöhungen mit dem Gegenwert der 6. Funktionsebene, obere Besoldungsstufe – Anfangsgehalt – gewichtet. Die repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen werden davon benachrichtigt.
- 3) Die Erstanwendung der Regelung nach vorhergehendem Absatz erfolgt mit der Bildung des Fonds im Haushaltsvoranschlag der jeweiligen Körperschaft für das Jahr 2008.
- 4) Für jene Gesundheitsbezirke, welche einen Teil der individuellen Gehaltserhöhung für andere Zulagen erwerdet haben, finden Absatz 2 und 3 bis zum Abschluss des neuen Bereichsvertrages nicht Anwendung.
- 5) Die individuelle Gehaltserhöhung bleibt für das Personal, dem es 5 Jahre gewährt wurde, auf unbestimmte Zeit zugewiesen und zwar solange es die Aufgaben – oder gleichwertige Aufgaben – ausübt, die die Gewährung der Erhöhung rechtfertigen. Die Gewährung erfolgt ab dem ersten Tag des Monats, in dem der Anspruch anreift. Die allgemeinen Gehaltserhöhungen werden darauf angewendet. Zur Bestimmung dieses Betrages wird das arithmetische Mittel aus der Anzahl der zuerkannten Vorrückungen (oder Klassen), bezogen auf die jeweilige Zeitspanne, in welcher sie gewährt wurden, errechnet. Dieses so errechnete arithmetische Mittel wird mit jenem Betrag multipliziert, der zum Zeitpunkt der endgültigen Zuweisung der jeweiligen Vorrückung entspricht. Für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Vertrages darf der fix gewordene Betrag der individuellen

Gehaltserhöhung nicht weniger ausmachen, als der Betrag, der dem arithmetischen Mittel der gewährten individuellen Gehaltserhöhungen bezogen auf die jeweilige Zeitspanne entspricht. Nach der Zuweisung auf unbestimmte Zeit dieser Gehaltserhöhung zählt sie nicht mehr für das Kontingent, das in den Genuss dieser Begünstigung kommen kann.

6) Falls die individuellen Gehaltserhöhungen unter dem im Absatz 1 vorgesehenen Höchstausmaß an Vorrückungen liegen, kann das Personalkontingent, das zu dieser Begünstigung zugelassen ist, überschritten werden, soweit für diesen Zweck ein wenigstens drei Vorrückungen entsprechender Betrag für jeden weiteren Begünstigten zur Verfügung steht.

7) Die Begünstigungen der Absätze 1 und 6 können dem Personal gewährt werden, das sich eine besondere berufliche Kompetenz in der jeweiligen Funktionsebene angeeignet hat, die durch das Gehalt der Besoldungsstufe und der angereiften gehaltsmäßigen Entwicklung in der jeweiligen Funktionsebene nicht ausreichend abgegolten wird. Die Regeln und Kriterien für die Gewährung dieser Begünstigung werden von den einzelnen Körperschaften mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Bereichsebene vereinbart. Für den Personalbereich des Artikels 1, Buchstabe b) sind die obigen Regeln und Kriterien auf Bereichsebene zu vereinbaren. Die entsprechenden Kriterien werden dem Personal der jeweiligen Führungsstruktur durch Anschlag an der jeweiligen Anschlagtafel oder auf eine andere angemessene Art und Weise zur Kenntnis gebracht.

8) Für die Umwandlung der individuellen Gehaltserhöhung in ein fixes Lohnelement zählen auch die individuellen Gehaltserhöhungen, die gemäß Artikel 3 Absatz 1 des BÜKV Zusatzvertrages vom 4. Januar 1996 und Artikel 56 Absatz 4 des BÜKV vom 29. Juli 1999 gewährt worden sind.

9) Die auf unbefristete Zeit zugewiesene individuelle Gehaltserhöhung kann sich mit einer weiteren individuellen Gehaltserhöhung bis zu einem Gesamtausmaß von nicht mehr als 9 Vorrückungen der oberen Gehaltsstufe häufen.

Art. 78 (Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung)

1) Bei Dienstaufnahme können die einzelnen Körperschaften dem Personal, das für den Tätigkeitsbereich, in dem es eingesetzt wird, eine erworbene Berufserfahrung ausweist, eine wirtschaftliche Behandlung nach Klassen und Vorrückungen zuerkennen, welche der erworbenen Berufserfahrung entspricht. Zu diesem Zwecke kann der Bewerber auf Antrag, der innerhalb von dreißig Tagen nach Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrages vorzulegen ist, einer eigenen Überprüfung unterzogen werden, um die entsprechend belegte Berufserfahrung unter Beweis zu stellen. Zum Ende der Probezeit bestimmt die Verwaltung die endgültige wirtschaftliche Stellung des Bewerbers, wobei die unter Beweis gestellte Berufserfahrung berücksichtigt wird.

Art. 79 (Leistungslohn)

1) Im Jahreshaushaltsvoranschlag der einzelnen Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 wird ein eigener Fonds für Leistungsprämien für die Allgemeinheit des Personals vorgesehen. Dieser Jahresfonds macht 3 Prozent des Gesamtbetrages aus, den die einzelnen Körperschaften für die Bezahlung der verschiedenen Lohnelemente einschließlich des Teiles an nicht gewährten individuellen Gehaltsvorrückungen gemäß Artikel 77 dieses Abkommens, außer jener für Leistungslohn, Überstunden und für Außendienstvergütung, vorsehen und wird den einzelnen Dienststellen oder Organisationseinheiten zwecks Erreichung wenigstens einer der folgenden Zielsetzungen zugewiesen:

- a) um eine größere Leistung durch die bessere Verwendung der Personal-, Finanz- und der übrigen Ressourcen sowie um eine Reduzierung der Kosten zu erreichen;
- b) um eine größere Effizienz, Wirksamkeit und Qualität der Dienste sowie um die Beibehaltung des entsprechenden Niveaus, unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse der Bürger und deren Befriedigung, zu erreichen;
- c) um zusätzliche Aufgaben durch eine Leistungssteigerung des zur Verfügung stehenden Personals zu erreichen.

2) Die Regeln und Kriterien über die Aufteilung des Fonds für Leistungsprämien laut Absatz 1 werden in den Ertragsverhandlungen auf Bereichsebene bestimmt.

3) Der laut Absatz 1 berechnete Fond wird den Verhandlungstischen in den einzelnen Bereichen im Verhältnis zum Gehaltsvolumen der Verhandlungstische zugewiesen.

4) Der Fonds für Leistungslohn laut Artikel 21 des Kollektivvertrages für das Personal des Landesgesundheitsdienstes vom 7. April 2005 wird um 1,80 Prozent erhöht.

5) Die Erstanwendung der Regelung nach Absatz 1 und 4 erfolgt mit Bezug auf die Leistungsbewertung für das Jahr 2008.

Art. 80 (Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte)

1) Die Körperschaften der Bereiche können, im Einvernehmen mit den repräsentativen Gewerkschaften, einen zusätzlichen Fonds im Ausmaß von höchstens 5 Prozent des in Absatz 1 von Artikel 79 vorgesehenen Fonds für Leistungsprämien einrichten, um, auf gleichlautendem Vorschlag einer eigenen Expertenkommission, dem Personal Zusatzprämien zu gewähren, das mit der Durchführung von besonders komplexen und innovativen Projekten beauftragt ist.

Art. 81 (Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache)

1) Dem Personal, das Dienststellen des Landes in den ladinischen Ortschaften, der Abteilung Ladinisches Schulamt der Dienststellen oder Ämtern zugeteilt ist, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung besorgen, auch wenn es seinen Sitz außerhalb der genannten Ortschaften hat, wird eine auf das Ruhegehalt anrechenbare monatliche Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache gewährt, die in jeder Hinsicht derselben Regelung wie das Gehalt unterliegt, einschließlich der beruflichen Entwicklung, und im selben Ausmaß erhöht, gekürzt, eingestellt oder verzögert wird. Sie wirkt sich außerdem auf das dreizehnte Monatsgehalt und auf alle weiteren mit dem Gehalt verbundenen Lohnelemente aus. Diese Zulage steht im Ausmaß von elf Prozent des zustehenden Monatsgehaltes laut Buchstabe a) von Artikel 75 zu. Die Zulage wird auch dem Personal zuerkannt, das der ladinischen Sprachgruppe angehört, im Besitze des Nachweises über die Kenntnis der ladinischen, deutschen und ladinischen Sprache und anderen Dienstbereichen, die auch für obige Örtlichkeiten zuständig sind, zugeteilt ist. Diese wird auf Antrag und aufgrund der Verpflichtung gewährt, in den Beziehungen mit der ladinischen Bevölkerung und mit den Körperschaften mit Sitz in den entsprechenden Örtlichkeiten die ladinische Sprache zu verwenden. Das Ausmaß der Zulage hängt vom entsprechenden Arbeitsaufwand ab. Die entsprechenden Dienste und allgemeinen Kriterien zur Bestimmung dieser Zulage werden von der jeweiligen Zugehörigkeitskörperschaft im Einvernehmen mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Bereichsebene bestimmt.

Art. 82 (Freiberuflerzulage)

1) Im Bereichsvertrag kann folgendem Personal eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90 Prozent des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt werden:

- a) dem Personal, das die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt;
- b) dem Personal, das im Auftrag der eigenen Körperschaft die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahmeprüfung 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;
- c) dem Personal, das Schätzungen im Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt;
- d) dem Personal, das technische Abnahmeprüfungen, Kontrollen und Revisionen an Seilbahnen und Stauanlagen vornimmt.

2) Die Zulage ist im Vorhinein aufgrund der entsprechenden Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogramms zu bestimmen und wird nach der Überprüfung, ob die vereinbarten Ergebnisse erreicht wurden, ausbezahlt.

3) In den Bereichsverträgen werden die Berufskategorien und die Modalitäten für die Gewährung der Zulage festgelegt, sowie die Maßstäbe für deren Festlegung unter Berücksichtigung der nachstehenden Kriterien bestimmt:

- a) die Berufserfahrung, berufliche Weiterbildung und Fortbildung;
- b) die Arbeitsbelastung unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades der anvertrauten Arbeit und der Güte der geleisteten Arbeit;
- c) besondere Fachkompetenzen in Spezialbereichen;
- d) der Grad der zivil- und strafrechtlichen Verantwortung.

Art. 83 (Aufgabenzulage)

1) Im Bereichsvertrag wird die Aufgabenzulage geregelt. Sie wird gewährt für die Ausübung von Aufgaben mit entsprechend höherer Verantwortung oder höheren Risiken oder höherer Arbeitsbelastung, die durch das Gehalt der jeweiligen Funktionsebene nicht ausreichend abgedeckt sind.

2) Im Bereichsvertrag kann vorgesehen werden, dass die Verwaltung jenen Bediensteten, welche im Besitze einer universitären Masterausbildung bzw. einer vergleichbaren Spezialisierung sind und entsprechende Aufgaben ausüben, eine Vergütung in Form einer Aufgabenzulage für die zusätzlich erworbene Kompetenz zuerkennen kann und zwar im Höchstausmaß von 25 Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene.

3) Die Aufgabenzulage darf das Höchstausmaß von fünfundvierzig Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten.

Art. 84 (Koordinierungszulage)

1) Die Koordinierungszulage wird dem Personal gewährt, das mit der Koordinierung und Beaufsichtigung einer bestimmten, im Bereichsabkommen festzulegenden Anzahl von Personal betraut wird.

2) Das Ausmaß der Koordinierungszulage wird im Bereichsabkommen festgelegt und darf das Höchstausmaß von 5 Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten. Falls mit der

Koordinierung auch Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, ist obiges Höchstaussmaß auf 45 Prozent erhöht.

3) Die Zulage laut Absatz 1 wird graduell in ein festes und bleibendes persönliches Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich, und zwar im Ausmaß von fünf Prozent pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Dieses Lohnelement folgt den Erhöhungen der Koordinierungszulage.

Art. 85 (Zulage für Turnus-, Feiertags- oder Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst)

1) Im Bereichsabkommen wird eine Zulage für besonderen Turnus-, für Feiertags- oder Nachtdienst oder Nachtdienst an Feiertagen, sowie für Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst vorgesehen. Das Ausmaß darf 35 Prozent der Überstundenentlohnung gemäß Absatz 1 des Artikels 90 nicht überschreiten.

Art. 86 (Häufung von Prämien und Zulagen)

1) Die Freiberuflerzulage laut Artikel 82 ist mit dem Leistungslohn laut Artikel 79 bis zu einem Ausmaß von 60 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar. Die Freiberuflerzulage ist hingegen mit der im Artikel 77 vorgesehenen individuellen Erhöhung nicht häufbar.

2) Die Freiberuflerzulage ist mit der Sonderergänzungszulage sowie mit den in den Artikeln 80 und 85 vorgesehenen Zulagen häufbar. Sie ist mit den übrigen Zulagen dieses Titels bis zu einem Ausmaß von 100 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

Art. 87 (Zulage für stellvertretende Führungskräfte)

1) Den stellvertretenden Führungskräften steht eine im Bereichsvertrag zu bestimmende Zulage zu, wobei die für die jeweilige Führungsstruktur vorgesehene Funktionszulage und die den stellvertretenden Führungskräften zugeordneten Aufgaben berücksichtigt werden.

2) Bei Abwesenheit oder Verhinderung der Führungskraft steht die Funktionszulage der stellvertretenden Führungskraft ab dem 46sten Tag der Abwesenheit oder der Verhinderung zu. Die Führungskraft gilt in diesem Sinne 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.

3) Die Zulage laut Absatz 1 wird graduell in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie festes und bleibendes Lohnelement umgewandelt.

4) Die Umwandlung erfolgt jeweils mit Wirkung 1. Jänner eines jeden Jahres im Ausmaß von 5 Prozent, mit dynamischer Anbindung dieses Lohnelementes an die allgemeinen Gehaltserhöhungen.

Art. 88 (Zinsen und Aufwertung)

1) Dem Personal, dem aufgrund des Dienstverhältnisses oder des Dienstaustrittes Bezüge zustehen, werden auf den ausstehenden Betrag die gesetzlichen Zinsen oder, falls höher, die Geldaufwertung ab dem 90sten Tag nach Entstehen des Anspruchs bezahlt.

2) Hängt die Auszahlung des Betrages vom Einreichen eines Antrages oder bestimmter Unterlagen – auch von Bescheiden anderer Körperschaften oder Anstalten – ab, so läuft die 90-Tage-Frist ab dem Tag, an dem bei den zuständigen Ämtern der Antrag oder die ausständigen Unterlagen einlangen.

3) Entsteht der Anspruch auf die Bezüge aufgrund eines rückwirkenden Gesetzes oder Kollektivvertrages, reift dieser Anspruch ab Inkrafttreten der entsprechenden Bestimmung, vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 1 und 2, an.

Art. 89 (Außendienstregelung)

1) Der Außendienst wird in der Anlage 1 dieses Vertrages geregelt.

Art. 90 (Überstundenentlohnung)

1) Für die Leistung von Überstunden steht dem Personal eine jeweils auf einen Cent aufgerundete Stundenvergütung zu, die der normalen Stundenvergütung laut Absatz 3, multipliziert mit dem Koeffizienten 1,25, entspricht.

2) Für die Leistung von Überstunden zwischen 20 Uhr und 7 Uhr sowie an arbeitsfreien Tagen, inklusive Feiertage, steht eine Stundenvergütung zu, die der normalen Stundenvergütung laut Absatz 3, multipliziert mit dem Koeffizienten 1,50, entspricht. Die Stundenvergütung laut Absatz 3 wird mit dem Koeffizienten 1,55 multipliziert, falls Überstunden an Feiertagen in der Zeit von 20.00 Uhr und 7.00 Uhr geleistet werden.

3) Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird wie folgt berechnet: der aufgrund der Besoldungsstufe, Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage wird durch den Koeffizienten 160 geteilt.

4) Im Falle von Zeitausgleich für geleistete Überstunden hat das Personal für jede zwischen 7 und 20 Uhr geleistete Überstunde Anspruch auf die Freistellung vom ordentlichen Dienst im Ausmaß von einer Stunde. Für jede zwischen 0 Uhr und 7 Uhr sowie an arbeitsfreien Tagen und an Feiertagen geleistete Überstunde hat das Personal Anspruch

uf die Freistellung vom ordentlichen Dienst im Ausmaß von 75 Minuten.

5) Das Überstundenkontingent wird im Bereichsabkommen festgelegt.

6) Die in diesem Vertrag vorgesehene Erhöhung der Gehälter gilt für die ab Ersten des folgenden Monats nach Inkrafttreten dieses Vertrages geleisteten Überstunden.

I. TITEL

Virtschaftliche Behandlung

Art. 91 Grundentlohnung wirtschaftliches Biennium 2007-2008)

1) Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen sind, mit Wirkung ab 1. Juli 2007 wie folgt festgelegt :

erste Funktionsebene,:

) untere Besoldungsstufe Euro 6.920,00

) obere Besoldungsstufe Euro 8.675,00

weite Funktionsebene:

) untere Besoldungsstufe 8.344,00

) obere Besoldungsstufe Euro 10.684,00

ritte Funktionsebene:

) untere Besoldungsstufe Euro 9.067,00

) obere Besoldungsstufe Euro 11.684,00

vierte Funktionsebene:

) untere Besoldungsstufe Euro 9.790,00

) obere Besoldungsstufe Euro 12.704,00

fünfte Funktionsebene:

) untere Besoldungsstufe Euro 11.018,00

) obere Besoldungsstufe Euro 14.296,00

sechste Funktionsebene:

) untere Besoldungsstufe Euro 12.296,00

) obere Besoldungsstufe Euro 16.251,00

siebte Funktionsebene:

) untere Besoldungsstufe Euro 14.582,00

) obere Besoldungsstufe Euro 19.268,00

achte Funktionsebene:

) untere Besoldungsstufe Euro 15.311,00

) obere Besoldungsstufe Euro 20.039,00

neunte Funktionsebene bis, auslaufend, eingeführt mit Artikel 69, Absatz 6, BÜKV 1.8.2002:

) untere Besoldungsstufe Euro 16.198,00

) obere Besoldungsstufe Euro 21.191,00

zehnte Funktionsebene:

) untere Besoldungsstufe Euro 17.811,00

) obere Besoldungsstufe Euro 23.118,00

elfte Funktionsebene:

) untere Besoldungsstufe Euro 21.281,00

) obere Besoldungsstufe Euro 28.367,00

2) Mit Wirkung 1. Juli 2008 werden die zustehenden Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen um das entsprechende Ausmaß der vom ASTAT für die Zeitperiode 1. Juni 2007 – 31. Mai 2008 erhobenen Inflationsrate erhöht.

Art. 92 (Sonderergänzungszulage) wirtschaftliches Biennium 2007-2008)

1) Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen ist mit Wirkung 1. Juli 2007 wie folgt festgelegt:

a) erste Funktionsebene Euro 9.433,00 (+3,5Prozent)

b) zweite Funktionsebene Euro 9.460,00 (+3,3Prozent)

c) dritte Funktionsebene Euro 9.495,00 (+3,1Prozent)

d) vierte Funktionsebene Euro 9.548,00 (+3,0Prozent)

- e) fünfte Funktionsebene Euro 9.591,00 (+2,8Prozent)
- f) sechste Funktionsebene Euro 9.654,00 (+ 2,7Prozent)
- g) siebte Funktionsebene Euro 9.720,00 (+2,6Prozent)
- h) siebte Funktionsebene ter: Euro 9.765,00
- i) siebte Funktionsebene bis, auslaufend (+2,5Prozent) Euro 9.800,00
- j) achte Funktionsebene Euro 9.800,00 (+2,4 Prozent)
- k) neunte Funktionsebene Euro 9.857,00 (+2,3 Prozent)

2) Mit Wirkung 1. Juli 2008 wird die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen um das entsprechende Ausmaß der vom ASTAT für die Zeitperiode 1.6.2007 – 31.05.2008 erhobenen Inflationsrate erhöht.

Art. 93 (Leitende Beamte der Gemeinden im Auslaufsrang Erhöhung des Gehaltes und der Sonderergänzungszulage)

1) Gehalt und die Sonderergänzungszulage, die den leitenden Beamten im Auslaufsrang laut Artikel 12, Absatz 4 und folgende des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8.7.1994 zustehen, werden im selben Ausmaß und mit derselben Laufzeit erhöht, wie von Artikel 91 und 92 dieses Vertrages für die 9. Funktionsebene vorgesehen.

2) Die Bestimmungen des Absatzes 1 finden auch für die entsprechenden Führungskräfte im Auslaufsrang des Bereiches des Personals des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung Meran Anwendung

Art. 94 (Wirkungen der Gehaltserhöhungen)

1) Dem Personal, das im Laufe des Jahres 2007 oder 2008 mit Anrecht auf Pension vom Dienst ausgeschieden ist oder ausscheidet, wird die Gehaltserhöhung laut Artikel 91 und 92 dieses Vertrages in Bezug auf die vollen im Dienst verbrachten Monate im Jahr des Dienstaustrittes neu bestimmt, wobei die entsprechende Erhöhung in zwölfstel berechnet wird.

2) Die in diesem Vertrag vorgesehene Erhöhung der Gehälter gilt für die Überstunden die ab Ersten des folgenden Monats nach Veröffentlichung dieses Vertrages im Amtsblatt der Region geleistet werden.

3) Vorbehaltlich anders lautender Bestimmung, werden die in den Artikeln 91 und 92 vorgesehenen Gehaltserhöhungen, und zwar zu den dort vorgesehenen Laufzeiten, auf alle besoldungsmäßige Institute angewandt, für deren Berechnung die geltenden Vorschriften Bezug auf das Jahres- oder Monatsgehalt der oben genannten Elemente nehmen.

4) Die im Artikel 91 vorgesehenen Erhöhungen der Gehälter der Besoldungsstufen finden, in den dort vorgesehenen Ausmaß und Fälligkeiten, auch auf die wie immer genannten persönlichen Zulagen Anwendung, auf die bereits im vorausgehenden Vertragszeitraum die Erhöhung für die entsprechenden Gehälter zur Anwendung gekommen sind.

II. TEIL

. TITEL VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 95 (Aus- und Weiterbildung des Personals)

1) Damit die in Südtirol tätigen öffentlichen Körperschaften ihre institutionellen Aufgaben immer besser wahrnehmen können, um Neuordnungs- und Reorganisationsprozesse sowie um Neueinstufungen und Mobilität zu fördern, werden verschiedenartige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulungslehrgänge und Spezialisierungen angeboten.

2) Die in Absatz 1 genannten Ziele können von den Verwaltungen durch eigene Dienststellen und Organisationsstrukturen oder mittels Vereinbarungen mit Institutionen und Körperschaften verwirklicht werden. Zu den entsprechenden Vorhaben der einzelnen Körperschaften kann mittels Spesenbeteiligung auch das Personal anderer Körperschaften und nicht gewinnorientierter Institutionen, einschließlich Gewerkschaften, zugelassen werden, sofern diese ausschließlich für die Abwicklung institutioneller Aufgaben, wofür die Körperschaften laut Artikel 1 zuständig sind, errichtet wurden.

3) In den Bereichsverträgen werden geregelt:

- a) der für die Ausbildung bestimmte Fonds;
- b) das Verfahren zur Ermittlung der Ausbildungsergebnisse in Hinblick auf weitere Vorhaben;
- c) die Kriterien zur Bewertung der Ausbildung mit Blick auf die mit der Berufserfahrung verbundene Entlohnung;

d) die Art und Weise der Miteinbeziehung der Gewerkschaften in die Ausbildungsplanung.

4) Die Teilnahme des Personals an Aus- und Weiterbildungskursen, an Tagungen, Kongressen und ähnlichen Angeboten wird für bereits in die Bildungsprogramme aufgenommenen Initiativen sowie für jene neuen Initiativen, die vom zuständigen Vorgesetzten im Sinne von Absatz 1 für notwendig erachtet werden, für verpflichtend erklärt. In diesem Fall handelt es sich für das Personal um Dienst und die Auslagen zur Teilnahme gehen zu Lasten der eigenen Körperschaft.

5) Auf Bereichsebene werden die Bedingungen und das Verfahren für die freiwillige Teilnahme festgelegt.

6) Falls die Aus- und Weiterbildungstätigkeit für die Verwaltung einen geschätzten Kostenaufwand von mehr als 1.000,00 Euro pro Kalenderjahr mit sich bringt, kann die Teilnahme an denselben von der Verpflichtung des Personals abhängig gemacht werden, sich für eine gewisse Frist an die Verwaltung zu binden, wobei die geschätzten Gesamtkosten der entsprechenden Aus- und Weiterbildungstätigkeit berücksichtigt werden. Die Bindefrist darf drei Jahre nicht überschreiten. Falls sie nicht eingehalten wird, ist das Personal verpflichtet, der Verwaltung eine Ersatzentschädigung im Verhältnis zur nicht eingehaltenen Bindefrist sowie zu den von der Verwaltung für die entsprechende Fortbildung getragenen Gesamtkosten zu zahlen. Die Bindefrist und die für die Nichteinhaltung derselben für die Verwaltung vorgesehene Ersatzentschädigung werden im Vorhinein zwischen der Verwaltung und dem betroffenen Personal vereinbart.

Art. 96 (Mensadienst)

1) Im Bereichsvertrag werden geregelt: die Errichtung von Ausspeisungen oder Betriebskantinen; der Abschluss von Vereinbarungen mit Gaststätten oder mit einschlägig spezialisierten Unternehmen; der Betrag zu Lasten des Personals. Bei jeglicher Form des Mensadienstes, sei er direkter oder indirekter Art, einschließlich Essensgutscheine, muss gewährleistet sein, dass ein Teil der effektiven Spesen der einzelnen Mahlzeit zu Lasten des Personals geht. Im Bereichsvertrag muss gewährleistet werden, dass das Personal mit täglich nicht weniger als sechs Arbeitsstunden den Mensadienst oder einen Ersatzdienst für zumindest eine Mahlzeit beanspruchen kann. Für besondere Fälle kann vom Limit der sechs Arbeitsstunden abgesehen werden.

2) Dem Personal, welches Anrecht auf eine Mahlzeit hat, muss die notwendige Zeit zur Einnahme der Mahlzeit gewährt werden.

3) Die Ausspeisungen, einschließlich der Schulausspeisungen, können auf Grund eigener Vereinbarung auch vom Personal anderer Körperschaften beansprucht werden, vorausgesetzt, dass dies vereinbar ist.

4) Der Kostenanteil der Verwaltung an den Essensgutscheinen wird alljährlich, beginnend ab dem Jahr 2008, aufgrund des vom ASTAT in der Gemeinde Bozen für die Familien von Arbeitern und Angestellten ermittelten Prozentsatzes der tendenziellen Inflationsrate für das vorhergehende Jahr angepasst.

5) Die jährliche Angleichung laut Absatz 4 wird nicht vorgenommen, wenn der Kostenanteil der Verwaltung an den Essensgutscheinen € 5,00 oder mehr beträgt.

Art. 97 (Ansässigkeitspflicht und Begünstigungen für die Pendler)

1) Das Personal ist verpflichtet, den ständigen Wohnort so festzulegen, dass die ordnungsgemäße Ausübung des Dienstes und aller damit zusammenhängenden Pflichten gewährleistet ist.

2) Der ständige Wohnort an einem anderen Ort als dem Dienstsitz bedingt für die Verwaltung keinerlei Ausgaben. Dies gilt nicht für die für die Allgemeinheit geltende Landespendlerzulage, für die besondere Pendlerzulage zugunsten der Ladinier, für das Personal mit mehreren Dienstsitzen sowie für all jene Fälle, in denen die Dienstreisen für das Personal höhere Kosten bewirken.

3) Das Personal ist verpflichtet, der eigenen Verwaltung jeden Wechsel des ständigen Wohnortes und, sofern nicht bereinstimmend, des Wohnsitzes, sofort bekannt zu geben.

Art. 98 (Anzahlung auf die Abfertigung)

1) Die Anzahlung auf die Abfertigung ist in der Anlage 2 zu diesem Vertrag geregelt.

Art. 99 (Abfertigung und Ergänzungsvorsorge)

1) Die Abfertigung und die Ergänzungsvorsorge werden in der Anlage 3 dieses Vertrages geregelt.

Art. 100 (Überprüfung der Dienstleistung und angemessene Entschädigung)

1) In der Anlage 5 zum vorliegenden Vertrag ist die Regelung über die Dienstleistung und die angemessene Entschädigung enthalten.

Art. 101 (Vergütung der Kosten für Arztvisiten)

1) Die Vergütung der Kosten für Arztvisiten für das Gesundheitsbüchlein und für Führerscheine für Sonderfahrzeuge kann im Bereichsvertrag vorgesehen werden.

Art. 102 (Dienstkleidung)

1) Die Verwaltung stellt dem Personal unentgeltlich die aus Dienstgründen notwendige Dienstkleidung zur Verfügung, wobei das jeweilige Berufsbild und die effektiv auszuübenden Aufgaben berücksichtigt werden. Zu diesem Zwecke gilt als Dienstkleidung:

- a) die Uniform, gekennzeichnet durch das Rangabzeichen;
- b) die Amtskleidung, gekennzeichnet durch das Dienstabzeichen;
- c) die Arbeitskleidung;
- d) die Schutzkleidung.

2) Die Zuweisung der Dienstkleidung stellt in keiner Weise eine Ergänzung der Besoldung dar. Ausgeschlossen bleibt jegliche Vergütung in Geld oder in Gutscheinen anstelle der Kleidung.

3) Die Schutzkleidung und die Schutzausrüstung, die von den Unfallverhütungsvorschriften vorgesehen sind, stehen von Rechts wegen zu und werden von Amts wegen zugewiesen. Das Tragen derselben ist Pflicht.

4) In den Bauhöfen, Werkstätten, Anlagen, Lagern, Labors und anderen Arbeitsstätten werden außer der Schutzkleidung Ausrüstungsgegenstände und Kleidungsstücke für besondere oder besonders beschwerliche Arbeiten bereitgestellt.

5) Die jeweilige Verwaltung bestimmt die notwendige Dienstbekleidung und den Umgang damit, wobei die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im jeweiligen Bereich miteinbezogen werden. Das Personal ist verpflichtet, für die Reinigung und die Instandhaltung der Dienstkleidung zu sorgen, vorbehaltlich anderer Regelung im Bereichsvertrag. Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann auch die Verhängung einer Disziplinarstrafe zur Folge haben.

Art. 103 (Gehaltsabtretung)

1) Die Bediensteten der Körperschaften der Verhandlungsbereiche laut Artikel 1 dieses Vertrages können bei rechtmäßigem Grund einen Teil ihrer Gehaltsbezüge, und zwar im Höchstausmaß von einem Fünftel der entsprechenden Nettobezüge, für die Rückzahlung von Darlehen oder Kredite abtreten, welche diese bei Banken oder Kreditinstituten aufnehmen.

2) Die Gehaltsabtretung laut Absatz 1 erfolgt für Darlehen oder Kredite und mit den Kriterien, die auf Bereichsebene oder von der Angehörigkeitskörperschaft nach Anhören der repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen festgelegt werden.

Art. 104 (Verpflichtender Schlichtungsversuch bei Arbeitsstreitfällen)

1) In jedem Verhandlungsbereich kann eine eigene Schlichtungskommission für die individuellen Arbeitsstreitfälle, die in die Zuständigkeit des ordentlichen Gerichtes fallen, eingerichtet werden, um den von den staatlichen Bestimmungen vorgeschriebenen Schlichtungsversuch durchzuführen. Aufrecht bleibt für das Personal die Möglichkeit, das Schlichtungsverfahren vor der bei der Abteilung Arbeit des Landes errichteten Schlichtungskommission abzuwickeln.

2) Im Bereichsvertrag kann die Einrichtung einer Schlichtungskommission für jede Körperschaft oder für mehrere Körperschaften gemeinsam vorgesehen werden. Die einzelnen Körperschaften können sich auch der Schlichtungskommission der Körperschaft eines anderen Bereiches bedienen, und zwar im Einvernehmen mit der jeweiligen Körperschaft und den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im Bereich, dem das eigene Personal angehört, wobei die entsprechenden Kosten zu vergüten sind.

3) Die Schlichtungskommission setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, wovon ein Vertreter von der Verwaltung in der schriftlichen Stellungnahme laut Absatz 7 und ein Vertreter des Personals im Antrag laut Absatz 5 namhaft gemacht werden. Vorsitzender der Kommission ist ein unabhängiges, externes Mitglied mit erwiesener Erfahrung. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden, falls sich Verwaltung und Gewerkschaften nicht einigen, auf Antrag der Verwaltung oder einer der repräsentativen Gewerkschaften vom Präsidenten des Landesgerichtes ernannt.

4) Die Körperschaften des jeweiligen Bereiches bestimmen den Sitz der Schlichtungskommission.

5) Der Antrag für den Schlichtungsversuch ist vom Personal zu unterzeichnen und am Sitz der Schlichtungskommission abzugeben oder mittels eingeschriebenen Briefs mit Rückschein aufzugeben. Eine Kopie des Antrages ist der eigenen Verwaltung auszuhändigen oder vom Personal oder von der Gewerkschaft, die es beauftragt, an diese zu schicken.

6) Im Antrag laut Absatz 5 ist anzugeben:

- a) die eigene Verwaltung und der Dienstsitz des Personal;
- b) der Ort, wohin die Mitteilungen im Zuge des Verfahrens zu schicken sind;
- c) eine zusammenfassende Beschreibung der Sachverhalte und der Begründung, die der Forderung zugrunde liegen;
- d) die Namhaftmachung des eigenen Vertreters in der Schlichtungskommission oder der Auftrag an eine Gewerkschaft, die Ernennung vorzunehmen;

7) Innerhalb von dreißig Tagen ab Erhalt der Kopie des Antrages hinterlegt die Verwaltung, falls sie die Forderung

es Personals nicht annimmt, bei der Kommission eine schriftliche Stellungnahme. In derselben ernennt sie den eigenen Vertreter in der Schlichtungskommission. Innerhalb der nachfolgenden zehn Tage ab Hinterlegung ladet der Präsident die Parteien für den Schlichtungsversuch vor. Vor der Schlichtungskommission kann sich das Personal durch eine Organisation, der es angehört oder der es den Auftrag erteilt, vertreten oder beistehen lassen. Für die Verwaltung muss ein Vertreter mit der Vollmacht zur Schlichtung erscheinen.

8) Falls die Schlichtung gelingt, und zwar auch wenn beschränkt auf einen Teil der vom Personal gestellten Forderung, wird ein getrenntes Protokoll verfasst, das von den Parteien und den Mitgliedern der Schlichtungskommission unterzeichnet wird. Das Protokoll gilt als Vollstreckungstitel gemäß den entsprechenden staatlichen Bestimmungen.

9) Falls zwischen den Parteien keine Einigung erzielt wird, muss die Schlichtungskommission einen Vorschlag für die gütliche Beilegung des Streitfalles vorlegen. Wenn der Vorschlag nicht angenommen wird, werden die Bedingungen desselben im Protokoll, mit Angabe der Stellungnahme der Parteien, wiedergegeben.

10) Den fixen Mitgliedern der Schlichtungskommission laut Absatz 3, ausgenommen der von extern ernannte Vorsitzende, steht eine Vergütung von 51,65 Euro für jeden behandelten Streitfall zu.

Art. 105 (Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle)

1) Falls der Schlichtungsversuch nicht gelingt oder falls der von der Zivilprozessordnung dafür vorgesehene Termin verstrichen ist, können die Parteien vereinbaren, mit der Entscheidung des Streitfalles die Schlichtungskommission laut Artikel 104 in ihrer Eigenschaft als Schiedsgericht zu befassen, und zwar auch über die Gewerkschaft, der das Personal angehört oder den Auftrag erteilt hat. Vor diesem Schiedsgericht können auch die im Sinne der Disziplinarordnung laut vorliegendem Vertrag verhängten Disziplinarstrafen angefochten werden. Offen bleibt die Möglichkeit, die Disziplinarstrafen bei der Gerichtsbehörde anzufechten.

2) Der Antrag laut Absatz 1 kann im Zuge des Schlichtungsverfahrens eingebracht werden und wird im Protokoll festgehalten; er kann auch nachträglich am Sitz des Schiedsgerichtes hinterlegt werden.

3) Der Antrag laut Absatz 2 muss die genaue Forderung sowie alle übrigen Angaben laut Absatz 6 des Artikels 104 enthalten.

4) Das Schiedsgericht kann einen Termin für die Vorlage von Unterlagen oder Beweismittel durch die Parteien festlegen und der Verwaltung die Hinterlegung der für den Schiedsspruch erforderlichen Unterlagen anordnen.

5) Das Schiedsgericht erlässt den Schiedsspruch innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens. Falls der Schiedsspruch innerhalb von sechs Monaten nach Hinterlegung des Antrages laut Absatz 2 nicht gefällt wird, kann die Gerichtsbehörde mit dem Streitfall befasst werden.

6) Den fixen Mitgliedern des Schiedsgerichtes steht, ausgenommen der von außen ernannte Vorsitzende, eine Vergütung von 103,29 Euro für jeden Schiedsspruch zu.

7) Die Festlegung der Kosten des schiedsrichterlichen Verfahrens erfolgt nach Billigkeit, wobei die Komplexität des Streitfalles und die von der siegenden Partei getragenen Kosten für jene Tätigkeiten, die für die Entscheidung von Bedeutung sind, berücksichtigt werden.

Art. 106 (Sammlung der Urteile und Ausdehnung rechtskräftiger Urteile)

1) In jedem Verhandlungsbereich richtet die öffentliche Seite eine Sammlung der richterlichen Entscheidungen, die den jeweiligen Bereich betreffen, ein, die für jedermann, der Interesse hat, zugänglich sind.

2) Im Falle der Ausdehnung von rechtskräftigen Urteilen auf die Allgemeinheit des Personals erfolgt die Anwendung der entsprechenden Urteile, auch wenn dies auf Antrag der Gewerkschaften erfolgt, nach Beratung mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch.

Art. 107 (Sicherheitssprecher)

1) Um eine angemessene Beteiligung des Personals an der Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes des Personals am Arbeitsplatz zu erreichen, werden im Bereichsvertrag, unter Berücksichtigung der Bestimmungen der Europäischen Union und der für die Körperschaften laut Artikel 1 geltenden Bestimmungen geregelt:

- a) die Anzahl der Sicherheitssprecher bei den einzelnen Körperschaften sowie die Art und Weise über die Wahl oder Namhaftmachung derselben für eine Dauer von drei bis fünf Jahren;
- b) die Mittel für die Ausübung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben durch die Sicherheitssprecher, sowie die bezahlte Arbeitszeit für die Ausübung derselben;
- c) eine angemessene Ausbildung der Sicherheitssprecher;
- d) die Erfassung und Überwachung der Unfälle am Arbeitsplatz mit entsprechender Statistik;
- e) die Beratung und Information der Sicherheitssprecher in den von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Fällen.

Art. 108 (Maßnahmen zu Gunsten Freizeittätigkeit des Personals)

1) Die Körperschaften gemäß Artikel 1 dieses Vertrages können für Freizeitinitiativen des Personals, die kulturelle,

portliche oder ähnliche Ziele zum Inhalt haben, Beiträge gewähren. Die Kriterien für die Gewährung der Beiträge werden von der jeweiligen Körperschaft festgelegt.

Art. 109 (Übergangsbestimmung zur Einstufung des Personals der ersten Funktionsebene)

1) Das Personal der ersten Funktionsebene, welches vorwiegend Reinigungsarbeiten ausführt, welche eine höhere Qualifizierung erfordern, wird nach vorangehender Überprüfung in das Berufsbild Qualifizierter Raumpfleger/Raumpflegerin eingestuft, das in der zweiten Funktionsebene vorgesehen bzw. vorzusehen ist. Die Anwendungsbedingungen und die Wirksamkeit dieses Absatzes werden mit Beschluss des Vollzugsorgans der Angehörigkeitskörperschaft, nach vorheriger Vereinbarung mit den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen, festgelegt.

Art. 110 (Aufhebung von Bestimmungen)

1) Mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages und seiner einzelnen Bestimmungen erlischt die Anwendung der Bestimmungen, welche mit ihm unvereinbar sind, und zwar insbesondere folgender Bestimmungen:

- a) bereichsübergreifender Kollektivvertrag über die Abfertigung und die Ergänzungsvorsorge vom 17. August 1999;
- b) bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 1. August 2002;
- c) bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 24. Februar 2003;
- d) bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 21. Dezember 2004;
- e) bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 6. Juni 2006.

ANLAGEN

Anlage 1 : Außendienstregelung

Anlage 2: Anzahlung auf die Abfertigung

Anlage 3: Regelung der Abfertigung und der Ergänzungsvorsorge

Anlage 4: Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Anlage 5: Überprüfung der Eignung für den Dienst und angemessene Entschädigung

Anlage 1

AUSSENDIENSTREGELUNG

Art. 1 (Begriffsbestimmung)

1) Das Personal ist im Außendienst, wenn es im Auftrag des Vorgesetzten oder mit dessen Genehmigung seinen Dienst an einem Ort versieht, der außerhalb seines ordentlichen Dienstsitzes liegt. Dafür bedarf es eines schriftlichen Auftrages.

2) Der Dienstsitz des Personals ist die Ortschaft oder der Ort, in der bzw. in dem sich das Amt oder der Arbeitsplatz befindet, wo das Personal gewöhnlich Dienst leistet.

3) Für das Personal, das den Dienst gewöhnlich nicht an einem einzigen Dienstsitz leistet, wird der Dienstsitz für die Außendienstregelung nach Kriterien festgelegt, die von der jeweiligen Körperschaft, nach Anhören der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch, bestimmt werden. Diesem Personal steht für die Fahrt zu den verschiedenen Dienstsitzen die Vergütung der Fahrkosten sowie der Verpflegungskosten gemäß Artikel 5, Absatz 1 zu.

Art. 2 (Außendienst und Arbeitszeit)

1) Die im Außendienst geleistete Arbeitszeit wird in der Regel im Ausmaß der für den entsprechenden Tag vorgesehenen Arbeitszeit berechnet. Die Überstunden im Außendienst, die die vorgesehene theoretische Sollzeit der täglichen Arbeitszeit überschreiten, sind eigens auszuweisen.

2) Bei Außendiensten innerhalb Südtirols und außerhalb des Landes, die an einem Tag abgeleistet werden, gilt die effektive Fahrtzeit als Überstundenleistung, falls die Sollarbeitszeit überschritten wird. Für das Personal, für das das Benutzen eines Dienstfahrzeuges zu den institutionellen Aufgaben gehört sowie für das Personal, das bei Katastropheneinsätzen eingesetzt wird, gilt die effektive Fahrtzeit außerhalb der Sollzeit als Überstundenleistung.

3) Die im Außendienst geleisteten Überstunden dürfen das zulässige individuelle Höchstausmaß überschreiten. Die berzahligen Stunden sind jedoch mit Zeitausgleich einzuholen.

4) Endet der Außendienst zwischen 3.00 und 10.00 Uhr, hat das Personal Anrecht auf eine angemessene Ruhepause, die auf jeden Fall acht Stunden nicht überschreiten darf.

Art. 3 (Außendienstvergütung für besondere Kategorien von Bediensteten)

- 1) Bediensteten, die ihre Arbeitstätigkeit hauptsächlich außerhalb des ordentlichen Dienstsitzes leisten, kann für die damit verbundenen Unannehmlichkeiten eine tägliche Außendienstvergütung im Ausmaß von 5,00 bis 12,00 Euro zugesprochen werden, die an dienstfreien Tagen um 50 Prozent erhöht wird.
- 2) Im Bereichsvertrag werden die Kategorien der Bediensteten laut Absatz 1 sowie das Ausmaß der Außendienstvergütung festgelegt.
- 3) Für Bedienstete, denen von der Angehörigkeitskörperschaft die Begleitung bzw. die Betreuung von Personengruppen außerhalb des Landesgebietes anvertraut wird, werden im Bereichsvertrag das Ausmaß der Außendienstvergütung gemäß Absatz 1 und allfällige Detailregelungen festgelegt.

Art. 4 (Ausmaß der Vergütung für Außendienste ins Ausland)

- 1) Bei Außendiensten ins Ausland stehen folgende Vergütungen zu:
 - a) an Arbeitstagen von 9.00 bis 17.00 Uhr: 1,50 Euro pro Stunde;
 - b) von 17.00 bis 9.00 Uhr und an dienstfreien Tagen: 2,50 Euro pro Stunde.
- 2) Der Bruchteil von wenigstens dreißig Minuten zählt als volle Stunde.
- 3) Die in diesem Absatz vorgesehene Außendienstvergütung steht bei Außendiensten zur Teilnahme an Weiter- und Fortbildungskursen nicht zu. Gleichmaßen steht diese Vergütung bei Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen oder Ähnlichem sowie bei Besuch von Messen oder ähnlichen Veranstaltungen nicht zu.

Art. 5 (Vergütung der Verpflegungskosten)

- 1) Bei einem Außendienst, dessen Dauer sechs Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für eine Mahlzeit bis zu einem Betrag von 25,00 Euro gegen Vorlage der entsprechenden Unterlagen in Original rückerstattet. Falls die Dauer des Außendienstes zwölf Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für zwei Mahlzeiten bis zu einem Gesamtbetrag von 50,00 Euro zurückerstattet. Zu diesem Zwecke gilt als Originalbeleg auch der Kassenzettel mit Angabe des Ausstellungsdatums und der Uhrzeit.
- 2) Im Falle der Dienstleistung durch das Aufsichts- und Überwachungspersonal laut Artikel 7 in dem ihm zugewiesenen Bezirk oder Gebiet sowie durch andere, im Bereichsvertrag zu bestimmende Personalkategorien in der Zeit zwischen 12.00 und 14.00 Uhr oder zwischen 19.00 und 21.00 Uhr, ohne Möglichkeit der Rückkehr zum Dienstsitz, sowie im Falle des Außendienstes in dieser Zeit, steht für das Essen ein Pauschalbetrag von 12,00 Euro zu, falls in der betreffenden Ortschaft die Mahlzeit in einem vertragsgebundenen Gastbetrieb nicht eingenommen werden kann. Die Anwendung dieses Absatzes schließt die Anwendung von Absatz 1 aus.
- 3) Die Vergütung der Verpflegungskosten steht für den Außendienst in Örtlichkeiten, die weniger als zehn Kilometer vom Dienstsitz oder vom Wohn- oder Aufenthaltsort entfernt sind, nicht zu, außer die Rückkehr an den Dienstsitz oder an den effektiven Aufenthaltsort erfordert aufgrund der zur Verfügung stehenden Transportmittel einen Zeitaufwand von mehr als einer halben Stunde.

Art. 6 (Vergütung der Fahrt- und Unterkunftskosten)

- 1) Benützt das Personal öffentliche Verkehrsmittel (Eisenbahn, Bus, Flugzeug, Schiff, usw., inklusive Agenturspesen), so werden ihm die Kosten erstattet, die aus den entsprechenden Originalbelegen hervorgehen.
- 2) Vorausgeschickt, dass bei gleichen Bedingungen die in Absatz 1 genannten Verkehrsmittel zu bevorzugen sind, stehen dem Personal, das ein Privatfahrzeug benützt, pro effektiv gefahrenen Kilometer der bewilligten Fahrtstrecke folgende auf einen Cent aufgerundete Vergütung zu:
 - a) für Autos: dreißig Prozent des Preises für bleifreies Benzin;
 - b) für Motorräder: fünfzehn Prozent des Preises für bleifreies Benzin.
- 3) Bei Fahrten auf nicht asphaltierten Straßen wird bei Benutzung eines Privatfahrzeuges die Kilometervergütung verdoppelt.
- 4) Die Benzinpreisänderungen kommen mit dem ersten Tag des darauf folgenden Monats zur Anwendung, wobei die letzte Änderung im vorausgehenden Monat berücksichtigt wird.
- 5) Die in diesem Artikel vorgesehene Fahrtkostenvergütung steht auch dann zu, wenn sich das Personal, auch innerhalb der Dienstsitzgemeinde, weniger als zehn Kilometer von seinem effektiven Dienstsitz entfernt.
- 6) Als Grundlage für die Berechnung der Fahrtkostenvergütung gelten die effektiv gefahrenen Kilometer vom Dienstsitz oder vom ständigen Aufenthaltsort, falls näher, zum Ort, an dem der Außendienst geleistet wird. Falls für den Außendienst die Benützung des eigenen Fahrzeuges notwendig ist, steht dem Personal auch die Vergütung der effektiv höheren Kosten zu, inbegriffen das Kilometergeld.
- 7) Die Spesen für Maut- und Parkgebühren sowie, in Ausnahmefällen für Taxifahrten, werden gegen Vorlage der entsprechenden Belege vergütet.
- 8) Die ordnungsgemäß belegten Ausgaben für die Übernachtung und das Frühstück oder für die Benützung des Schlafwaggons werden bis zur Höhe von 130,00 Euro vergütet. Die Übernachtung hat, außer in berechtigten

Ausnahmefällen, in Beherbergungsbetrieben mit nicht mehr als drei Sternen zu erfolgen. Im Falle der orangehenden Ermächtigung seitens des zuständigen Vorgesetzten sowie im Falle nachträglich eingetretener Dringlichkeit, können die rückvergütbaren Kosten das Ausmaß von 130,00 Euro übersteigen.

Art. 7 (Sonderkategorien)

1) Für das Aufsichts- und Überwachungspersonal sowie für andere im Bereichsvertrag zu bestimmende Personalkategorien, gilt – beschränkt auf den Außendienst in dem ihm zugewiesenen Bezirk oder Gebiet – folgende Sonderregelung:

- a) es steht die Vergütung der Verpflegungskosten laut Artikel 5 und die Vergütung der Fahrtkosten für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel oder Privatfahrzeuges;
- b) für Fahrten zum Dienstsitz oder Sammelplatz steht keine Vergütung zu: von dieser Bestimmung ausgenommen sind außerordentliche Arbeitseinsätze außerhalb der normalen Dienstzeit, wenn ein Privatfahrzeug benützt wird; die Fahrtkostenvergütung auch aufgrund einer Sammelaufstellung mit den nötigen Angaben gezahlt werden; diese Aufstellung muss vom Vorgesetzten, der für die Bewilligung zuständig ist, unterzeichnet werden.

Art. 8 (Pauschale Außendienstvergütung im Falle ständiger Dienstleistung bei Außenstellen)

1) Dem Personal, das ohne versetzt zu werden, ständig bei außerhalb der Dienstsitzgemeinde liegenden Dienststellen Dienst leisten muss, wird eine pauschale Außendienstvergütung für die damit verbundenen Kosten anerkannt. Diese Vergütung steht dem Personal zu, dessen Außendienstperiode zwei Monate überschreitet, jedoch beschränkt auf eine Zeit von nicht mehr als fünf Jahren.

2) Die im Absatz 1 vorgesehene Vergütung steht auch dem Personal zu, das an Dienststellen der eigenen Verwaltung außerhalb des Landes versetzt oder diesen zur Verfügung gestellt wird. In diesem Falle steht die Vergütung ohne zeitliche Einschränkung für die volle Periode zu.

Art. 9 (Außendienstregelung im Falle der Versetzung von Amts wegen)

1) Dem von Amts wegen auf unbestimmte Zeit von einem an einen anderen Dienstsitz versetzten Personal steht im ersten Monat die Vergütung der effektiven Außendienstkosten im Sinne der vorliegenden Regelung zu. Keine Vergütung steht zu:

- a) im Falle der Versetzung innerhalb derselben Gemeinde oder der Gemeinde des ständigen Aufenthaltes, oder
- b) falls eine Dienstwohnung am neuen Sitz zur Verfügung steht.

2) Das von Amts wegen versetzte Personal hat auch Anrecht auf die Vergütung der Übersiedlungskosten und damit verbundenen Auslagen in angemessener Höhe.

Art. 10 (Vergütung der am eigenen Fahrzeug im Außendienst erlittenen Schäden)

1) Im Falle der Ermächtigung zur Benützung des privaten Fahrzeuges, um sich in den Außendienst zu begeben, hat das Personal, auf Antrag, Anrecht auf die Vergütung der am Fahrzeug im Außendienst entstandenen Schäden, sowie der entsprechenden damit zusammenhängenden Kosten. Nicht vergütet werden jene Schäden, die vorsätzlich oder grob fahrlässig vom Personal selbst verursacht werden. Der entsprechende Schaden muss innerhalb von achtundvierzig Stunden nach dem Vorfall durch die zuständige Polizeibehörde erhoben oder bestätigt werden. In Ermangelung von Erhebungen seitens der Polizeibehörde kann der Schaden von der Verwaltung aufgrund geeigneter Beweismittel anerkannt werden.

2) Im Falle von Schäden, die laut Meinung der Verwaltung zur Gänze oder teilweise der Verantwortung Dritter zuzuschreiben sind, kann sie die vom Personal erlittenen Schäden vorzeitig vergüten, und zwar gegen Einsetzung der Verwaltung in den eventuellen Rechtsanspruch auf Schadenersatz gegenüber den für verantwortlich erachteten Dritten.

3) Nicht berücksichtigt werden die Ansuchen um Vergütung von Schäden deren Ausmaß weniger als zehn Prozent des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der ersten Funktionsebene ausmacht.

Art. 11 (Pendlerzulage für Ladinier)

1) Für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1 dieses bereichsübergreifenden Kollektivvertrages, welches der ladinischen Sprachgruppe angehört und in einer Gemeinde der ladinischen Täler der Provinz Bozen, einschließlich der ladinischen Fraktionen von Kastelruth, ansässig und einer Dienststelle außerhalb der ladinischen Täler zugeteilt ist, kann im Bereichsvertrag unter Berücksichtigung folgender Grundsätze eine pauschale Pendlerzulage vorgesehen werden:

- a) das Personal muss Diensten zugeteilt sein, welche ihre Aufgaben auch zugunsten der Bevölkerung der ladinischen Täler der Provinz Bozen ausüben;
- b) das Personal muss Stellen besetzen die der ladinischen Sprachgruppe vorbehalten sind;

- c) die Zulage wird monatlich als pauschale Teilrückvergütung der Reisekosten gewährt, die aufgrund der Arbeitsleistung außerhalb des Wohnsitzes der obgenannten Täler entstanden sind;
- d) die Zulage steht nur für die Tage effektiver Dienstanwesenheit zu;
- e) die Zulage ist mit der für die Allgemeinheit geltenden Pendlerzulage laut Artikel 97 dieses bereichsübergreifenden Kollektivvertrages nicht häufbar.

Art. 12 (Vorschuss)

1) Für den Außendienst wird dem Personal auf Antrag ein Vorschuss für die voraussichtlichen, gegen Vorlage der Rechnung oder Steuerquittung rückerstattbaren Kosten ausbezahlt. Der Vorschuss wird nur gewährt, falls die voraussichtlichen Kosten mindestens 200,00 Euro betragen.

Art. 13 (Übergangsbestimmung)

1) Diese Regelung gilt ab 1. April 2008. Bis 31. März 2008 bleiben die Bestimmungen gemäß Anlage 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 in Kraft. ²⁾

Anlage 2

ANZAHLUNG AUF DIE ABFERTIGUNG

Art. 1 (Gründe)

1) Dem Personal mit wenigstens acht effektiven Dienstjahren, oder als solche anerkannt, bei den in Artikel 1 genannten Körperschaften wird eine Anzahlung auf die Abfertigung gewährt, sofern der entsprechende Antrag für folgende Zwecke gestellt wird:

- a) für die vom Gesuchsteller selbst getragenen Kosten im Gesundheitsbereich, inbegriffen auch die Kosten für die im Artikel 433 des Zivilgesetzbuches erwähnten Personen, und zwar für Therapien und außerordentliche medizinische Eingriffe, die von den zuständigen Behörden als solche anerkannt werden und sofern die Gesamtkosten mindestens zwei normale, monatliche Nettogehälter ausmachen, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;
- b) für den Kauf oder Bau, inklusive Wiedergewinnung, der Erstwohnung für die Familie des Gesuchstellers oder für die volljährigen Kinder; dies gilt auch, falls die derzeitige Wohnung nicht dem Bedarf der Familie oder der Kinder laut den Landesbestimmungen über den geförderten Wohnbau entspricht. Ebenso gilt dies im Falle einer vorzeitigen, auch teilweisen Tilgung eines Darlehens für den Ankauf oder den Bau der Erstwohnung, vorausgesetzt, der Restbetrag des noch zu tilgenden Darlehens macht wenigstens vier normale, monatliche Nettogehälter aus, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;
- c) Zahlung des aufgrund eines Vollstreckungstitels geschuldeten Betrages, sofern dieser wenigstens zwei normale monatliche Nettogehälter ausmacht, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;
- d) bei schwerer Verschuldung, von Fall zu Fall zu bewerten aufgrund entsprechender Unterlagen und sofern die Gesamtschuld mindestens sechs normale, monatliche Nettogehälter ausmacht, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;
- e) für Ausbildungskosten der Kinder. Die Anzahlung darf den Betrag von 6.500,00 € für jeden Studentennicht übersteigen;
- f) im Falle der Neugestaltung, Neueinrichtung oder außerordentlichen Instandhaltung der ständigen Wohnung der Familie des Gesuchstellers, sofern die entsprechenden Kosten mindestens drei normale, monatliche Nettogehälter ausmachen, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;
- g) im Falle der Heirat des Gesuchstellers oder der Kinder;
- h) um Einkommensbußen des Gesuchstellers wettzumachen, die ihm aufgrund eines unbezahlten Wartestandes oder Sonderurlaubes oder aufgrund von Teilzeitbeschäftigung aus begründeten familiären Erfordernissen entstehen;
- i) für den Fall anderer gewichtiger und schwerwiegender Gründe, die von Fall zu Fall begründet und bewertet werden müssen.

Art. 2 (Ausmaß und Anwendungskriterien)

1) Die im Absatz 1 unter a), b), c), d) und i) vorgesehenen Anzahlungen dürfen nicht mehr als achtzig Prozent der Abfertigung ausmachen, die zum Zeitpunkt des Ansuchens um Anzahlung angereift ist und dürfen den Bruttobetrag von 45.170,00 € nicht überschreiten. Die unter Buchstaben e) bis h) vorgesehenen Anzahlungen dürfen nicht mehr als 20 Prozent der Abfertigung ausmachen und den Betrag von €15.000,00.- nicht überschreiten.

- 2) Vorbehaltlich der im Artikel 1 enthaltenen Bestimmungen können Ansuchen mit entsprechenden Kosten von weniger als einem normalen, monatlichen Nettogehälter, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen orgelegt wird, nicht berücksichtigt werden.
- 3) Die Gesuche zwecks Gewährung der im Artikel 1 vorgesehenen Anzahlung auf die Abfertigung sind bei der igen Verwaltung vom 1. Juli bis 31. Oktober des Jahres vor der Gewährung einzureichen und müssen die usdrückliche Erklärung enthalten, mit welcher der Bedienstete sich unwiderruflich dazu verpflichtet, bei seinem ausscheiden aus dem Dienst die eigens dazu bestimmte unwiderrufliche Sondervollmacht zur Kassierung zu nterzeichnen, so dass es der Verwaltung möglich ist, die dem Betreffenden als Dienstprämie/Abfertigung orausbezahlten Beträge vorrangig beim INPDAP/NFAÖV wieder einzutreiben.
- 4) Bei der Behandlung der Gesuche wird, unter Berücksichtigung der aus dem entsprechenden Haushaltsartikel zur /erfügung stehenden Mittel, auf die zugelassenen Kosten derselbe Prozentsatz angewandt.
- 5) Die Auszahlung der Anzahlung wird aufgrund der getragenen oder zu tragenden Kosten, die mittels geeigneten nterlagen zu belegen sind, angeordnet.
- 6) Die für die Gewährung der Anzahlung zulässigen Kosten müssen sich auf den Zeitraum nach Vorlage des esuches oder höchstens auf das Jahr davor beziehen.
- 7) Falls die ausbezahlte Anzahlung auf die Abfertigung nicht innerhalb von achtzehn Monaten ab der Anordnung er Zahlung mittels geeigneten Unterlagen über die getragenen Kosten gerechtfertigt wird, wird die Eintreibung der nberechtigterweise erhaltenen Beträge, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen verfügt. Die Eintreibung der Beträge ann auch durch Einbehalt bis zu einem Fünftel auf das zustehende Gehalt erfolgen.
- 8) Als Familie versteht man die Situation der Familie wie sie aus den meldeamtlichen Daten im Archiv der Vohnsitzgemeinde hervorgeht. Der/ die mögliche Ehegatte/Ehegattin gilt, sofern nicht gerichtlich getrennt, als /itglied der Familie auch wenn sie nicht zusammenleben.
- 9) Im Laufe des Arbeitsverhältnisses kann der Vorschuss nur ein einziges Mal gewährt werden außer für die unter bsatz 1, Buchstaben a), c), d), e), h) und i) angeführten Gründen.

Art. 3 (Unterlagen)

1) Dem Antrag laut Artikel 1 müssen folgende Unterlagen beigelegt werden:

- ad a): Kostenvoranschlag bzw. Rechnung und Bestätigung des Sanitätsbetriebes, dass es sich um einen notwenigen Eingriff handelt und Bestätigung über die eventuelle Rückvergütung;
- ad b): im Falle des Ankaufes: registrierter Kaufvertrag oder anderer registrierter Erwerbstitel, ausgefertigt vor nicht mehr als zwei Jahren vor der Einreichung des Ansuchens; im Falle des Baues oder der Wiedergewinnung: die Baukonzession und ein vom Projektanten unterfertigter Kostenvoranschlag über den Bau, wobei die Baugenehmigung nicht älter als ein Jahr sein darf; im Falle einer Wohnbaugenossenschaft: Statut der Genossenschaft, Bestätigung des Präsidenten der Genossenschaft über den Anteil des Mitgliedes sowie gültige Baukonzession; im Falle der Tilgung eines Darlehens: der Darlehensvertrag und Tilgungsplan. Dem Antrag ist immer eine Ersatzerklärung des Notorietätsaktes laut Artikel 47 des D.P.R. vom 28.12.2000, Nr. 445 beizulegen, aus der hervorgeht, dass es sich um die Erstwohnung handelt;
- ad c): der Vollstreckungstitel.
- ad d): Bankbestätigungen über die Restschuld.
- ad e): Einschreibebestätigung und sofern nicht Universitätsstudent/in die Ausgabenbelege für Bücher, Unterkunft und Verpflegung.
- ad f): Baukonzession (sofern notwendig) und bezahlte Rechnungen über die getätigten Ausgaben.
- ad g): bei Heirat: Trauschein.
- ad i): Belege über die getätigten Ausgaben.

Art. 4 (Verweis auf den Bereich)

1) Auf Bereichsebene können verschiedene Termine für die Vorlegung der Gesuche für die Abfertigung orgesehen werden.

Art. 5 (Erstanwendung)

1) Diese Anlage tritt mit Wirkung 1. Jänner 2008 in Kraft. Im Zuge der ersten Anwendung gilt als Einreichetermin er 31. Mai 2008.

Anlage 3

REGELUNG ÜBER DIE ABFERTIGUNG UND DIE ERGÄNZUNGSVORSORGE

Art. 1 (Regelung der Abfertigung und der Ergänzungsvorsorge)

1) Die bis zum 30. Juni 1999 im Sinne der bisher geltenden Personalordnung der Bereiche laut Artikel 1 dieses

Vertrages angereifte Abfertigung wird gemäß der entsprechenden Regelung berechnet und häuft sich für die Zeit ab diesem Datum für alle Wirkungen mit der Abfertigung gemäß Absatz 1 Artikel 22 des Landesgesetzes 3. Mai 1999 und gemäß Artikel 2120 des Zivilgesetzbuches. Es finden außerdem die Bestimmungen der Absätze 4 und 5 des Artikels 2120 des Zivilgesetzbuches Anwendung, wobei die bereits bezahlten Vorschüsse in Abzug gebracht werden.

Art. 2 (Berechnung der Abfertigung)

1) Die Abfertigung gemäß Artikel 1 wird in Anwendung der mit Artikel 2120 des Zivilgesetzbuches vorgesehenen Kriterien auf alle Lohnelemente, mit Ausnahme der folgenden berechnet:

- a) die Überstundenentlohnung, außer es besteht aufgrund der Arbeitsorganisation die Notwendigkeit zur Leistung ständiger und regelmäßiger zusätzlicher Stunden, die von der jeweiligen Körperschaft entsprechend geplant sind;
 - b) die Vergütung für Außendienst und Versetzung;
 - c) die Vergütung der Außendienst- und Versetzungskosten;
 - d) die Naturalleistung für den nicht beitragspflichtigen Teil;
 - e) das Sitzungsgeld und die Sitzungszulage;
 - f) die Zulage für Bereitschafts- und für den sofortigen Einsatzdienst;
- g) das Familiengeld;
- h) die Ersatzentlohnung für nicht genossenen Urlaub und Zeitausgleich;
 - i) die Referentenzulage;
 - j) die Anwaltsvergütungen;
 - k) jegliche Vergütung von Kosten, auch in pauschaler Form;
 - l) jedes andere gelegentliche Lohnelement.

2) Der jährliche Anteil der Abfertigungsrücklage wird durch Anwendung des für die beim N.I.F.S. eingeschriebenen Bediensteten des Privatsektors geltenden Prozentsatzes von 6,91 auf die Lohnbasis gemäß Absatz bestimmt.

Art. 3 (Beitritt zum Rentenfonds)

1) Das Personal im Dienst bei den Körperschaften, die Unterzeichner dieses Vertrages sind, kann dem Zusatzrentenfonds für Beschäftigte von in der Region Trentino-Südtirol tätigen Arbeitgebern (Laborfonds) beitreten.

2) Die Beitrittsmodalitäten, der Verbleib beim Fonds sowie sämtliche andere Rechte des Personals werden von der Satzung und vom Gründungsabkommen des Fonds geregelt.

Art. 4 (Beitragsleistung an den Rentenfonds)

1) Dem Laborfonds sind folgende Beiträge zu leisten:

- a) 1 Prozent der Besoldung, die für die Abfertigung zählt, wie sie in Artikel 2 dieses Vertrages festgelegt ist, zu Lasten des oder der Bediensteten;
- b) 1 Prozent der Besoldung, die für die Abfertigung zählt, wie sie in Artikel 2 dieses Vertrages festgelegt ist, zu Lasten des Arbeitgebers,
- c) der Bedienstete kann, nach Wahl und zu eigenen Lasten, unter Beachtung des von der Steuergrundlage IRPEF absetzbaren Höchstbetrags, einen zusätzlichen Beitrag von 1,24 Prozent oder einen höheren, vollen Prozentsatz an den Zusatzrentenfonds leisten.

2) Für Bedienstete, die in die untere Besoldungsstufe der zutreffenden Funktionsebene eingestuft sind, ist der Prozentsatz laut Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels auf 2 Prozent erhöht.

3) Um die effektive Beitragsleistung an den Rentenfonds zu erhöhen, überweist die eigene Körperschaft an Laborfonds für das Personal, das dem Rentenfonds beigetreten ist, den in Absatz 1 vorgesehenen Betrag als Anzahlung auf die Abfertigung laut Artikel 22 des Landesgesetzes vom 3. Mai 1999 und Artikel 2 dieser Anlage, die der bediensteten Person bei Ausscheiden aus dem Dienst zusteht. Die Körperschaft entrichtet außerdem einen Anteil in Höhe von 18 Prozent der Abfertigung, berechnet gemäß erwähntem Artikel 2.

4) Die Überweisungen an den Rentenfonds, einschließlich der zusätzlichen Leistungen laut Absatz 1 Buchstabe c) dieses Artikels, erfolgen gemäß den entsprechenden Satzungen und Gründungsabkommen.

5) An den Rentenfonds sind die von den eigenen Organen vorgesehenen Beitritts- und Mitgliedsgebühren zu entrichten.

Art. 5 (Mobilität zwischen den Körperschaften)

1) Wechselt Personal von einer diesen Vertrag unterzeichnenden Körperschaft zu einer anderen unterzeichnenden Körperschaft laut diesem bereichsübergreifenden Kollektivvertrages und wurde ihm während seines Dienstes eine Anzahlung auf die Abfertigung gewährt bzw. der Abfertigungsanteil laut Artikel 5 Absatz 3 für eine Ergänzungsvorsorge zurückgelegt, können diese Beträge aber nicht vollständig oder auch nur teilweise bei Dienstaustritt zurückbehalten werden, weil der dem Personal bei Dienstaustritt noch zustehende Restanteil an der Abfertigung nicht ausreicht, zahlt der neue Dienstgeber der Herkunftskörperschaft den von dieser nicht zurück erwonnenen Anteil und bekommt gleichzeitig die entsprechende Forderung abgetreten.

Art. 6 (Koordinierung mit den etwaigen staatlichen Bestimmungen im Bereich der Abfertigung von öffentlich Bediensteten)

1) Für den Fall, dass auf gesamtstaatlicher Ebene für öffentlich Bedienstete bessere Bedingungen für die Abfertigung angewandt werden als die derzeit auf Landesebene geltenden, vereinbaren die Parteien, die ebührenden vertraglichen Anpassungen zu Gunsten jener Subjekte, für die der vorliegende Vertrag gilt, vorzunehmen.

Anlage 4

Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Art. 1 (Verbot der Belästigung am Arbeitsplatz)

1) Es gehört zu den Aufgaben jeder Verwaltung, unter Berücksichtigung der staatlichen und europäischen Rechtsvorschriften Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigungen und Verstößen gegen die Würde der Frau und des Mannes am Arbeitsplatz vorzusehen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Art. 2 (Begriffsbestimmung "Belästigung")

1) Sämtliche Beschäftigten haben ein Anrecht auf ein sicheres, Arbeitsumfeld, in dem Frauen und Männer gegenseitig die persönliche Freiheit und Würde des anderen respektieren. Aus diesem Grunde darf es nicht zu sexueller Belästigung oder jeder sonstigen Anwendung in Form von Machtmissbrauch oder feindseligem Verhalten kommen noch wird ein derartiges Verhalten geduldet.

2) Unter sexueller Belästigung sind unerwünschte sexuelle Verhaltensweisen körperlicher, verbaler und nichtverbaler Art zu verstehen, wie beispielsweise:

- nicht gerechtfertigte Berührungen
- unerwünschte, wiederholte Angebote sexueller Natur
- Vorzeigen pornografischer Fotos und Objekte sowie Anspielungen oder Bemerkungen betreffend das Aussehen einer Person.

3) Die Schwere der unter Absatz 1 und 2 genannten Verhaltensweisen verleiht den Bediensteten ein Anrecht darauf, eine entsprechende Beschwerde einzureichen, da sie die Arbeitswelt negativ beeinträchtigt, die persönliche Würde verletzen und ein Klima der Einschüchterung, Feindseligkeit und Demütigung schaffen können, das sich schädliche auf Gesundheit, Moral und Leistungsfähigkeit auswirkt.

4) Die im Artikel 2 definierten Fälle der Belästigung sind als besonders schwerwiegend zu betrachten, wenn sie von Drohungen oder Erpressung in Zusammenhang mit der beruflichen Situation der Betroffenen begleitet werden.

Art. 3 Maßnahmen gegen die Belästigung

1) Zur Bekämpfung der Gefahr von Belästigung am Arbeitsplatz bedient sich die Verwaltung folgender Mittel:

- a) Vorbeugung: zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen an das Personal gerichtete Veröffentlichungen, spezielle Informationsblätter, Versammlungen des mit der Leitung der Ämter- und Organisationseinheiten betrauten Personals zum Thema, entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten für das genannte Personal sowie für Neueingestellte und der Gewerkschaftsvertreter.
- b) Unterstützung: es kann die Rolle einer Vertrauensperson geschaffen werden, welche dem vermutlichen Opfer bei der Behandlung von Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz beratend und fachkundig zur Seite steht. Die Ernennung der Vertrauensperson erfolgt nach vorhergehendem Einvernehmen mit den Gewerkschaften. Sie muss beruflich für diese Rolle geeignet sein und handelt in völliger Eigenständigkeit. Diese Funktion garantiert ihr einen Sitz im Beirat der Chancengleichheit. Auch die Präsidentin des Beirates für Chancengleichheit kann diesen Beistand übernehmen. Die für die Unterstützung anfallenden Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung, die entsprechende Abkommen mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen aus dem sozialen Bereich und Gesundheitswesen treffen kann.
- c) Bekämpfung: Bedienstete, die Belästigungen ausgesetzt sind, können zur Behebung des Problems zwischen zwei Verfahren wählen: friedliche Problemlösung auf informellen Wege oder formelles Beschwerdeverfahren. Diese beiden Möglichkeiten schließen einander nicht aus.

Art. 4 (Pflichten der Führungskräfte und der Bediensteten)

- 1) Die Führungskräfte sind verpflichtet, die Verhaltensregeln laut dieser Anlage zu respektieren, das Personal damit vertraut zu machen und deren Anwendung zu gewährleisten, um so Fälle der Belästigung am Arbeitsplatz abzuwehren.
- 2) Diesbezüglich müssen sie
 - a) ihre Bereitschaft zeigen, jedem Gehör zu schenken, der sich mit einer Beschwerde in Zusammenhang mit Belästigungen am Arbeitsplatz an sie wendet und eine Aussprache zwischen den beiden Parteien unterstützen.
 - b) Verhaltensweisen erkennen und im Keim ersticken, bevor sie eine Form von Belästigung annehmen können.
 - c) Schweigepflicht über Fälle wahren, die ihnen bekannt sind.
 - d) sich dafür einsetzen, dass sich ein Fall der Belästigung nach seiner Aufklärung nicht wiederholt und in keiner Weise negative Folgen für die Person hat, von der die Beschwerde ausging.
 - e) eventuelle Vorbeugemaßnahmen ergreifen, welche im Artikel 3 aufgelistet sind.
- 3) Jeder Bedienstete ist verpflichtet, alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend den vorliegenden Verhaltensregeln mit Respekt zu behandeln.

Allegato 5

ÜBERPRÜFUNG DER EIGNUNG FÜR DEN DIENST UND ANGEMESSENE ENTSCHÄDIGUNG

Art. 1 (Anwendungsbereich)

- 1) Die medizinischen Untersuchungen und Kontrollen, denen das Personal unterzogen werden kann, betreffen im einzelnen:
 - a) die psychophysische Eignung für den Dienst,
 - b) die Ermittlung der Abhängigkeit einer Krankheit von dienstlichen Ursachen,
 - c) die Gewährung einer angemessenen Entschädigung bei Verlust der körperlichen Unversehrtheit,
 - d) die körperliche Eignung zu Diensten, für welche die Gewährung von spezifischen Risikozulagen vorgesehen ist,
 - e) die körperliche Eignung zur Ausübung anderer Aufgaben für Personal, das infolge von Krankheit oder von Verletzungen dienstunfähig geworden ist,
 - f) die Dienstenthebung wegen Dienstunfähigkeit und Krankheit.

Art. 2 (Zuständigkeit)

- 1) Die medizinischen Untersuchungen und Kontrollen laut Artikel 1 werden von einer eigenen rechtsmedizinischen Kommission der Abteilung Rechtsmedizin beim Gesundheitsbezirk Bozen.

Art. 3 (Zusammensetzung der rechtsmedizinischen Kommission)

- 1) Die rechtsmedizinische Kommission laut Artikel 2 wird vom Generaldirektor des Südtiroler Sanitätsbetriebes für drei Jahre ernannt und besteht aus wenigstens drei Mitgliedern. Die Zusammensetzung der Kommission und die Regeln zur Abwicklung deren Tätigkeit werden mit Beschluss der Landesregierung festgelegt, wobei die Anwesenheit von Fachärzten gemäß den allgemeinen Grundsätzen der entsprechenden staatlichen Regelung zu gewährleisten ist.
- 2) Bei der Untersuchung durch das Ärztekollegium kann das Personal einen Vertrauensarzt beiziehen.

Art. 4 (Untersuchungsanträge)

- 1) Die Untersuchungen durch die rechtsmedizinische Kommission werden vom jeweiligen Verwaltung beantragt und zwar:
 - a) von Amts wegen in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen,
 - b) auf Ansuchen des Personals; dem Ansuchen ist ein ärztliches Zeugnis beizulegen,
 - c) auf Vorschlag des zuständigen Vorgesetzten des Personals; dem Antrag ist ein zustimmendes Gutachten des Direktors beizulegen.
- 2) Das Ansuchen oder der Antrag ist an die jeweilige Verwaltung zu richten; allfällige Krankheitsatteste sowie ein ausführlicher Bericht des zuständigen Vorgesetzten sind beizulegen.
- 3) Der Antragsteller muss in seinem Ansuchen angeben, was er erreichen will; demzufolge ist die Fragestellung an

ie Kommission klar und erschöpfend zu formulieren.

Art. 5 (Von dienstlichen Ursachen abhängige Krankheit)

- 1) Das Ansuchen um die medizinische Untersuchung zwecks Erlangung der Vergünstigung laut diesem Vertrag nuss, eventuell auch mit Einschreibebrief, an die jeweilige Verwaltung gerichtet werden und zwar innerhalb der Frist von sechs Monaten nach dem Eintritt des Ereignisses, das zur Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes geführt hat oder nach Kenntnisnahme der Krankheit oder Verletzung. Bezüglich der vom I.N.A.I.L. anerkannten Krankheit, Unfall oder Verletzung wird die genannte Frist nicht angewandt.
- 2) Im Ansuchen ist ausführlich die Art der Krankheit, Verwundung oder Verletzung anzuführen, für welche man die Anerkennung einer eventuellen Abhängigkeit von dienstlichen Ursachen beantragt, sowie die Umstände, die dazu führten, die Ursachen, welche sie hervorgerufen haben, und die Auswirkungen auf den Gesundheitszustand. Dem Ansuchen sind die Unterlagen laut Artikel 4 Absatz 2 beizulegen.
- 3) Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn die Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes nach Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb der Frist laut Absatz 1 auftritt.
- 4) Das Ansuchen kann innerhalb derselben Frist auch von den pflichtteilsberechtigten Erben des verstorbenen Personals oder Pensionisten eingebracht werden.
- 5) Das Protokoll der rechtsmedizinischen Kommission muss Angaben über folgendes beinhalten:
 - a) die Durchführung der Untersuchung zur Feststellung, ob die Krankheit ausschließlich durch dienstliche Ursachen oder durch eine vorwiegende Nebenursache bedingt ist;
 - b) die vorübergehende Dienstunfähigkeit;
 - c) die dauernde - partielle oder gänzliche - Dienstunfähigkeit;
 - d) das Ausmaß des Körperschadens sowie die allfällige Zuschreibung der Krankheit oder der Verletzung des Personals zu einer der Kategorien, welche in den Tabellen A) und B) zum Gesetz vom 18. März 1968, Nr. 313, in geltender Fassung, über die Kriegspensionen enthalten sind.

Art. 6 (Dienstbedingte Ursachen)

- 1) Als dienstbedingte Ursache gilt jeder aus der Dienstausübung sich ergebende Tatbestand, der während der Dienstzeit eintritt und als ausschließliche Ursache oder vorwiegende Nebenursache der dem Personal widerfahrenen Verletzung oder Erkrankung betrachtet werden kann.
- 2) Als dienstbedingte Ursache gilt auch jeder Unfall, welcher dem Personal auf dem üblichen Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle oder umgekehrt widerfährt, sofern keine grobe Fahrlässigkeit, oder keine willkürliche Entfernung vom Dienst vorliegt.
- 3) Es ist Zuständigkeit der jeweiligen Verwaltung, zu überprüfen, ob es sich um einen Unfall im Dienst handelt, wobei für die rechtsmedizinischen Aspekte die Zuständigkeit bei der rechtsmedizinischen Kommission liegt.

Art. 7 (Untersuchungen der Kommission)

- 1) Der Vorsitzende bestimmt den Termin für die Untersuchung durch das Ärztekollegium, lädt das Personal vor und weist es auf die Möglichkeit hin, sich während der Untersuchung von einem Vertrauensarzt beistehen zu lassen. Die jeweilige Verwaltung, in deren Auftrag die Untersuchung erfolgt, wird von der Vorladung in Kenntnis gesetzt.
- 2) Die Kommission kann unter Umständen medizinische Beratungen oder diagnostische Untersuchungen anfordern oder weitere Informationen einholen, die für das verlangte Gutachten für notwendig oder nützlich erachtet werden.
- 3) Die Untersuchung durch das Ärztekollegium muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Antrag durchgeführt werden.
- 4) Eine Kopie des Protokolls der Sitzung der Kommission wird der jeweiligen Verwaltung übermittelt, welche ihrerseits dafür sorgt, dass der Befund zur Kenntnis des betreffenden Personals gelangt und dass alle übrigen, in deren Zuständigkeitsbereich fallenden Handlungen erledigt werden.
- 5) Der Bescheid der Kommission über die medizinischen Aspekte der Untersuchung ist endgültig.

Art. 8 (Angemessene Entschädigung)

- 1) Die angemessene Entschädigung wird dem Personal gewährt, das durch eine dienstbedingte Erkrankung oder Verletzung einen Körperschaden erlitten hat, der einer der Kategorien laut Tabellen A) und B) im Anhang des Gesetzes vom 18. März 1968, Nr. 313, in geltender Fassung, über die Kriegspensionen, zuzuschreiben ist.
- 2) Für eine Krankheit oder Verletzung, die in den genannten Tabellen nicht aufscheint, kann jemand nur dann entschädigt werden, wenn sie den in den Tabellen angeführten Körperschäden gleichkommt.

Art. 9 (Ausmaß der angemessenen Entschädigung)

- 1) Im Falle der ausschließlich dienstbedingten Ursache der Krankheit ist das Ausmaß der angemessenen Entschädigung wie folgt festgesetzt:
 - a) zur Festsetzung der angemessenen Entschädigung wird das um 80 Prozent erhöhte Anfangsjahresgehalt der

jeweiligen Funktionsebene, einschließlich der Sonderergänzungszulage und der fixen und dauernden Vergütungen, berücksichtigt,

b) die Höhe der angemessenen Entschädigung für Körperschäden, die der ersten Kategorie der in Artikel 8 Absatz 1 angeführten Tabelle A) zugeschrieben werden, entspricht für das gesamte Personal dem Dreifachen des Betrages der unter Punkt a) festgesetzten Besoldung,

c) bei der Feststellung der angemessenen Entschädigung wird auf jeden Fall die Besoldung des jeweiligen Positionsgehaltes berücksichtigt, die das Personal zum Zeitpunkt der Gesuchsvorlage bezog.

2) Die Höhe der angemessenen Entschädigung für Körperschäden laut Tabelle A), die geringer sind als die der ersten Kategorie, entspricht den nachstehend angeführten Prozentsätzen jenes Betrages, der für die erste Kategorie vorgesehen ist:

a) zweite Kategorie 95 Prozent

b) dritte Kategorie 78 Prozent

c) vierte Kategorie 64 Prozent

d) fünfte Kategorie 47 Prozent

e) sechste Kategorie 30 Prozent

f) siebte Kategorie 15 Prozent

g) achte Kategorie 9 Prozent.

3) Für alle Kategorien der Tabelle B) beträgt die Höhe der angemessenen Entschädigung 3 Prozent des Betrages, der für die erste Kategorie der Tabelle A) vorgesehen ist.

4) Bei nebenursächlicher, gleichwohl vorwiegender Abhängigkeit der Krankheit von dienstlichen Ursachen wird die Höhe der in den Absätzen 1, 2 und 3 bestimmten angemessenen Entschädigung um die Hälfte gekürzt.

Art. 10 (Kürzung der angemessenen Entschädigung)

1) Die angemessene Entschädigung wird für jedes Lebensjahr über dem 50. um 3 Prozent gekürzt.

2) Bei der Anwendung von Absatz 1 ist das Alter des Personals zum Zeitpunkt der Gesuchseinreichung zu berücksichtigen.

3) Die angemessene Entschädigung wird in folgenden Fällen um 50% gekürzt:

a) falls das Personal innerhalb derselben Funktionsebene anderen Aufgaben zugeteilt wird,

b) falls das Personal wegen derselben Ursache die Vorzugspension erlangt,

c) falls das Personal wegen derselben Ursache die Leibrente von Seiten der gesamtstaatlichen Arbeitsunfall-Versicherungsanstalt erhalten hat.

4) Wird die Vorzugspension oder die Leibrente nach Auszahlung der angemessenen Entschädigung erlangt, so wird die Hälfte der bereits ausgezahlten Entschädigung durch monatlichen Pensions- oder Rentenabzug im Ausmaß eines Zehntels derselben wieder eingebracht.

5) Von der angemessenen Entschädigung werden - bis zu deren Höhe - die vom Personal oder von den Erben bezogenen Versicherungssummen abgezogen, wenn die Zugehörigkeitsverwaltung eine Versicherung abgeschlossen hat.

Art. 11 (Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit des Personals)

1) Dem Personal, das sich vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit einen Körperschaden zufügt bzw. zuzieht, steht keine Entschädigung zu.

Art. 12 (Annullierung der Maßnahme über die Zahlung der Entschädigung)

1) Die Maßnahme über die Gewährung der angemessenen Entschädigung wird annulliert und der bereits gezahlte Betrag wieder eingefordert, falls festgestellt wird, dass die Gewährung auf Grund falscher Voraussetzungen erfolgte.

Art. 13 (Ableben des Personals)

1) Ist das Ableben des Personals ausschließlich oder nebenursächlich, gleichwohl vorwiegend auf dienstliche Ursachen zurückzuführen, die auf Antrag der Rechtsnachfolger innerhalb der Fallfrist von sechs Monaten nach dem Todesfall anerkannt wurden, fällt das Ableben in die erste Kategorie der in Artikel 8 Absatz 1 angeführten Tabelle A).

Art. 14 (Genehmigung des Gutachtens der rechtsmedizinischen Kommission und Gewährung der angemessenen Entschädigung)

1) Das Gutachten der rechtsmedizinischen Kommission wird von der jeweiligen Verwaltung genehmigt.

- 2) Mit dem gleichen Dekret wird die Gewährung der angemessenen Entschädigung verfügt.
- 3) Das Dekret, das mit dem rechtsmedizinischen Gutachten auch nur teilweise nicht übereinstimmt, muss begründet werden.

Art. 15 (Rückvergütung der Pflege- oder Prothesenkosten)

- 1) Für Krankheiten oder Verletzungen, die als von dienstlichen Ursachen abhängig anerkannt wurden, steht dem Personal, auch wenn es inzwischen ausgeschieden ist, oder den Erben die Rückvergütung der Pflegekosten zu, einschließlich der Auslagen für die Einlieferung in Spezialkliniken sowie jener für Prothesen, jedoch beschränkt auf einen Spesenteil, der nicht vom Landesgesundheitsdienst gedeckt ist.
- 2) Außer bei nachgewiesener Verhinderung müssen die Belege für den Spesenersatz laut Absatz 1 vom Personal der, bei dessen Tod, von seinen Erben binnen dreißig Tagen ab der Ausstellung der Genesungsbescheinigung, ab dem Tag der Ausstattung mit Prothesen oder ab dem Todestag vorgelegt werden.
- 3) Gegen Vorlage der entsprechenden Belege können auf die genannten Spesen Vorschüsse gewährt werden.

Art. 16 (Verschlechterung des Gesundheitszustandes)

- 1) Innerhalb von fünf Jahren nach der Mitteilung über die Feststellung der angemessenen Entschädigung kann die Verwaltung bei Erhöhung der körperlichen Beeinträchtigung, auf Antrag des Personals oder der gesetzlichen Erben ein einziges Mal - die bereits gewährte Entschädigung neu berechnen, und zwar gemäß dieser Regelung.
- 2) Falls durch die Verschlechterung der Körperschaden in eine höhere Kategorie als in jene fällt, für welche die erste Entschädigung festgestellt wurde, wird bei der Neufestsetzung der bereits ausgezahlte Betrag abgezogen.

7. (Häufung von Gesundheitsschäden)

- 1) Erleidet das Personal aus dienstlichen Ursachen einen weiteren Gesundheitsschaden, so wird eine neue Entschädigung gewährt, falls der sich ergebende gesamte Gesundheitsschaden in eine höhere Kategorie als in jene fällt, für welche die erste Entschädigung gewährt wurde.
- 2) Von der neuen Entschädigung wird der bereits ausgezahlte Betrag abgezogen.

Art. 18 (Unentgeltlichkeit der rechtsmedizinischen Leistungen)

- 1) Die rechtsmedizinischen Leistungen, betreffend die in dieser Verordnung vorgesehenen medizinischen Erhebungen und Kontrollen, werden von der im Artikel 2 erwähnten Kommission des Gesundheitsbezirkes Bozen unentgeltlich erbracht.

Art. 19 (Auslagen zu Lasten der jeweiligen Verwaltung)

- 1) Eventuelle Spesen die dem Personal für die vom Vorsitzenden der rechtsmedizinischen Kommission gemäß Artikel 7 Absatz 2 angeordneten medizinischen Beratungen und diagnostischen Untersuchungen entstehen, gehen zu Lasten der jeweiligen Verwaltung.

Protokollerklärungen

Gemeinsame Protokollerklärung Nr. 1

Die Parteien gehen die gemeinsame Verpflichtung ein, sich innerhalb von 3 Monaten ab Unterzeichnung dieses Vertrages auf bereichsübergreifender Ebene eigens mit den anderen Verwaltungen zusammenzusetzen, um gemeinsam das Ausmaß des Phänomens Prekariat (Arbeitsverträge auf Zeit, Formen der Mitarbeit, andere atypische Formen eines Arbeitsvertrags) innerhalb der einzelnen Verwaltungen abzuschätzen und um festzustellen, welche Stabilisierungsmöglichkeiten bestehen.

Gemeinsame Protokollerklärung Nr. 2

Die Parteien verpflichten sich, die Verhandlungen zur Arbeitszeit für das Landespersonal mit Beginn des Jahres 2008 weiter zu führen, wobei vor allem die Arbeitszeitgestaltung des Lehrpersonals der Abteilung 22 neu zu regeln ist, um ungerechtfertigte Unterschiede gegenüber dem übrigen Lehrpersonal zu verringern.

Bozen, den 12. Februar 2008

¹⁾ Kundgemacht im Beiblatt Nr. 3 zum A.Bl. vom 26. Februar 2008, Nr. 9.

²⁾ Die Anlage 1 wurde ersetzt durch den Kollektivvertrag vom 9. April 2008.