



Autonome Gewerkschaftsorganisation der örtlichen Körperschaften - Südtirol
Organizzazione Sindacale Autonoma degli enti locali - Sudtirolo
Organisaziun Sindacala autonoma di enc locai - Südtirol
Independent Union of local units employees - South Tyrol

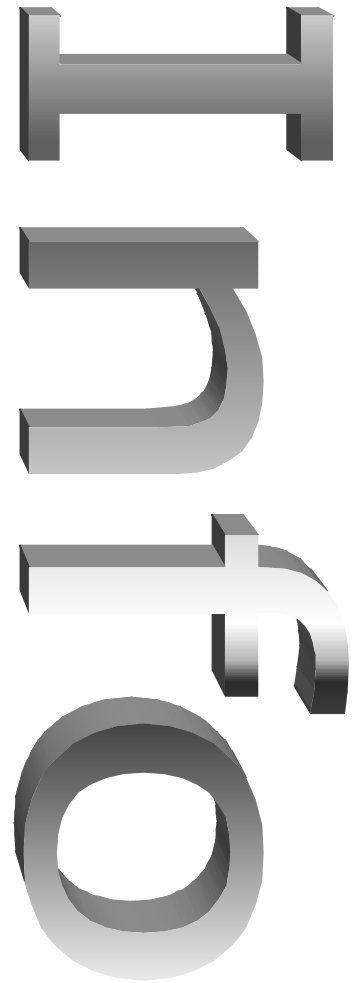
Jahrgang 4, Ausgabe 14

März 2004

Spedizione in a.p. art 2 comma 20, lettera C Ges. Nr. 662/96 – Filiale Bozen
Tassa pagata – taxe percue

Erscheint trimestral

Sprachrohr
der Gemeindebediensteten, der Bediensteten
der Altersheime
und Bezirksgemeinschaften



In dieser Ausgabe

- Der neue Bereichsvertrag
- Steuererklärung – Termine 2004
- Fahrkostenbeitrag
- Akonto Abfertigung

- *Gesucht!*

**In caso di mancato recapito
inviare al CPO di 39100 Bolzano per la restituzione**

Virgilstraße 9 - 39100 Bozen
Tel. 335 53 12 797 - 0471/27 90 16 Fax 0471/27 10 56 – 0474 94 67 10
www.ago-bz.org Email info@ago-bz.org St.Nr. 94062140218

Ansprechpartner für Eure Bemühungen oder Sorgen sind folgende Kolleginnen und Kollegen, die in Eurem Einzugsgebiet unmittelbar zuständig sind und umgehend und unbürokratisch auf Eure Fragen eingehen können:

Robert Holzer - AGO-Sekretariat

Tel. 335 5312797, 0471 279016, Fax 0471 271056

Reinhard Verdroß - AGO-Landesobmann - Tel. 0473 66 71 24

Gemeinde Leifers:Walter Casotti	Tel. 0471 / 59 24 87
BZG Überetsch/Unterland:Cristina Joppi -	Tel. 0471 / 82 64 00
Gemeinde Kaltern:Thomas Medici -	Tel. 0471 / 96 88 55
Gemeinde Eppan:Robert Romen	Tel. 0471 / 66 75 11
Gemeinde Lana:Anke Moser	Tel. 0473 / 56 77 72
Gemeinde Sarntal:Sepp Stuefer.....	Tel. 0471 / 62 31 21
Altersheim St. Martin i.P.:Johanna Oberprantacher Eschgfäller ..	Tel. 0473 / 52 31 12
Gemeinde St. Leonhard i. P.:Albert Gögele	Tel. 0473 / 65 6113
Gemeinde Schluderns:	Christian Obwegeser -	Tel. 347/2316772
Gemeinde Ritten:Barbara Fraccaro Perini	Tel. 0471 / 35 61 32
	Elmar Vigl.....	Tel. 0471 / 35 61 32
Gemeinde Kastelruth:Dieter Tröbinger	Tel. 0471 / 71 15 24
Gemeinde Natz/Schabs:Andreas Unterkircher	Tel. 335/69 02 375
Gemeinde Sterzing:Dr. Cristiana Vai.....	
BZG Eisacktal:Sigi Rauter	Tel. 0472 / 83 42 00
	Helmuth Sigmund	Tel. 0472 / 83 42 00
BZG Pustertal:Erika Oberstaller	Tel. 0474 / 50 40 97
Gemeinde Bruneck:Verena Obwegs.....	
Gemeinde Sand i.T.:Sonia Tisot	Tel. 0474 / 67 75 55
Gemeinde Innichen:Johann Mayr	Tel. 0474 / 91 31 32

Für Patronatsfragen stehen Euch folgende Kollegen des KVW zur

Bozen:Frau Dr. Elisabeth Scherlin	Tel. 0471 97 86 77
Neumarkt:Herr Markus Stolz.....	Tel. 0471 82 03 46
Brixen:Herr Andreas Kohlhaupt	Tel. 0472 83 65 65
Sterzing:Frau Hannelore Reichhalter	Tel. 0472 76 54 18
Bruneck:Herr Werner Ellemunter	Tel. 0474 41 12 52
Meran:Frau Annie Ladurner	Tel. 0473 22 03 81
Schlanders:Frau Christine Stieger.....	Tel. 0473 73 00 95
Mals:Herr Roland Pircher	Tel. 0473 83 06 45

IMPRESSUM

AGO-Info erscheint trimestral

Redaktion: Robert Holzer, Reinhard Verdroß / Verantwortlicher Direktor: Andreas Franzelin

Registrierung: Gericht Bozen Nr. 1/2000 v. 16.02.2000

Druckerei: Ingraf, Auer

Auflage dieser Nr. 1000

Es wird eigens darauf aufmerksam gemacht, dass sämtliche Bezeichnungen (z.B. GewerkschafterIn, Bedienstete) sich ohne jeden Unterschied auf Personen sowohl weiblichen als auch männlichen Geschlechts beziehen.



Am 30. Jänner wurde unser Bereichsvertrag unterzeichnet.

Nach nunmehr zwei Jahren Verhandlungen ist nun endlich dieses Werk dem Ende zugeführt worden. Wenn man bedenkt, dass dieser Vertrag bereits 2004 wieder ausläuft, so ist es höchst an der Zeit darüber nachzudenken, wie man einen Vertrag machen kann der auch die gesamte Vertragsdauer von 4 Jahren angewendet werden kann und nicht nur 10 Monate.

Es konnten eine Reihe von Klarstellungen (Ruhepausen, Ruhetage usw.) definiert, wenige Zulagen in verschiedenen Bereichen herausgeholt und einige wenige Umstufungen durchgesetzt werden.

Mit dieser Ausgabe der AGO-Info liefern wir euch eine Zusammenfassung des neuen Bereichsvertrags mit dem bisherigen Verträgen.

So wird man beim Durchblättern dieses Vertrags bald feststellen, dass finanziell rein gar nichts zu erwarten ist.

Als AGO sind wir vorerst mit unserer Gehaltsforderung auf Grundlage der Gehaltsvergleiche mit dem Trentino gescheitert. Wir hatten gute Argumente, höhere Gehälter einzufordern, wir waren auf dem richtigen Weg und wir waren auch nahe dran! Es fehlt uns aber die Unterstützung vieler Kolleginnen und Kollegen und noch mehr jene der eigenen Zunft, der Gewerkschaften.

Wir werden auf dieser Vorarbeit weiter arbeiten und das wird unsere Hauptaufgabe in der nächsten Zeit sein.

Wir haben weitere Aussprachen mit den zuständigen politischen Vertretern beantragt und werden wiederum diese Gehaltsunterschiede zwischen Trient und Bozen präsentieren, die mittlerweile noch höher ausfallen, da für die Trentiner Kollegen das Gehalt inzwischen um rund 60,00 erhöht wurde.

Weiters werden wir euch die handliche Broschüre der Konventionen für unsere Mitglieder zukommen lassen. Dies ist ein Produkt unseres Gewerkschaftsbundes SAG, die im Mai 2003 gegründet wurde.

Das erklärte Ziel der SAG ist, die Qualität der Dienstleistungen für unsere Mitglieder zu verbessern und noch effizienter zu gestalten. Es geht auch darum, Vorteile bei den Gehaltsverhandlungen für unsere Berufsgruppen zu erzielen, wie auch Vorteile bei der Steuer-, Rechtsberatung, bis hin zu Freizeitprogrammen, berufliche Weiterbildung und Einkaufsvorteilen zu erlangen.

Seht euch beiliegendes Prospekt an und nutzt die Einkaufsvorteile!

Viel Spaß dabei.

In kurzer Zeit sind die Steuererklärungen zu machen. Wir haben uns wiederum bemüht, so nahe wie möglich an eurem Arbeitsplatz die Unterlagen entgegen zu nehmen. Seht euch den Terminkalender genau an und nutzt die angebotenen Dienstleistungen.

Alles Gute und Glück auf.

Bereichsabkommen für die Bediensteten der Gemeinden, der Bezirks- gemeinschaften und der Ö.F.W. E. für den Zeitraum 2001- 2004

NB: BÜKV = Bereichsübergreifender Vertrag

BV = Bereichsvertrag

Art. 1

Tägliche Ruhepause

1. Das Personal hat im Laufe von 24 Stunden Anrecht auf eine durchgehende Ruhepause von nicht weniger als 11 Stunden.

Art. 2

Wöchentlicher Ruhetag

1. Das Personal hat Anrecht auf einen wöchentlichen Ruhetag im Ausmaß einer durchgehenden Ruhepause von 24 Stunden, zu welcher die 11 Stunden Pause laut vorhergehendem Artikel hinzugezählt werden; der Ruhetag fällt in der Regel auf den Sonntag.

Art. 3

Vergütung Bereitschaftsdienst

1. Der Absatz 6 des Artikels 7 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird durch folgenden Satz ergänzt:
„ An Stelle der Auszahlung der Überstundenvergütung kann mit dezentralem Abkommen auch der Ausgleich der geleisteten Stunden vorgesehen werden.“

(BV Art. 7)

Bereitschaftsdienst

1. *Um besondere und unaufschiebbare Diensterfordernisse zu gewährleisten, können außerhalb der normalen Arbeitszeit verpflichtende Bereitschaftsdienste mittels schriftlicher Mitteilung oder Dienstanordnung eingerichtet werden,*

welche die Modalitäten und Einsatzpläne beinhalten.

2. Das sich in Bereitschaft befindende Personal muss jederzeit in Form geeigneter Kommunikationsmittel erreichbar sein und sich bei Bedarf umgehend an den Arbeits- oder Einsatzort begeben.

3. In der Regel kann die Bereitschaft für nicht weniger als sechs Stunden täglich in der folgenden Art und Weise verlangt werden:

a) für nicht mehr als einen Monat, mit Ausnahme der arbeitsfreien Tage, des Urlaubs, der Feiertage und jener Tage, in denen der Betroffene aufgrund besonderer Umstände frei von dienstlichen Verpflichtungen sein muss, im Ausmass von 5 Tagen in der Woche (6 Tage im Falle jener Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit auf 6 Tage ausgelegt ist). Diese Form der Abrufbereitschaft bildet die Ausnahme;

b) in regelmäßigen Abständen von 5 oder 6 Tagen im Monat, d.h. in der Regel während einer von 4 Arbeitswochen;

c) an einzelnen Tagen in der Woche und zwar:

- an jedem einzelnen der normalen Wochentage;

- am sechsten Wochentag und in außerordentlichen Fällen am siebten Tag, jedenfalls aber nicht öfter als zwei aufeinanderfolgende Male, kann der Bereitschaftsdienst auch zusätzlich zu jenem nach den Buchstaben a) und b) auferlegt werden, wenn am betreffenden Tag sonst kein Personal zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden kann;

- an den Sonntagen und Feiertagen;

Auf jeden Fall wird nach 14 Tagen Dienst der Ruhetag gewährleistet.

d) Für den Schneeräumungsdienst oder saisonbezogene Dienste, welche über einen Zeitraum von nicht mehr als 5 Monaten im Jahr laufen, kann der Bereitschaftsdienst in der Regel für einen Zeitraum von 15 aufeinanderfolgende Tage verlangt werden. Weitere Kriterien für den Schneeräumungsdienst können auf dezentraler Ebene vereinbart werden.

4. Falls der Bereitschaftsdienst über einen Zeitraum von 7 aufeinanderfolgende Tage geleistet wird, steht für den wöchentlichen Ruhetag, an welchem ein Arbeitseinsatz verlangt wurde, steht zusätzlich zur Überstundenvergütung eine den Dienststunden entsprechende Ruhepause zu, welche unmittelbar danach, jedenfalls innerhalb der darauffolgenden Woche zu genießen ist.

5. Vergütung für den Bereitschaftsdienst:

a) Für den Bereitschaftsdienst wird eine Stundenvergütung im Ausmaß von 19% der normalen Stundenvergütung zuerkannt;

b) für den wöchentliche Ruhetag, an welchem kein Arbeitseinsatz verlangt wurde, steht eine Stundenvergütung im Ausmaß von 20% der normalen Stundenvergütung zu. An Stelle der Vergütung kann auch ein Zeitausgleich beantragt werden. In diesem Falle stehen pro Stunde Bereitschaftsdienst zwanzig Minuten an Zeitausgleich, bis zu einem Höchstausmaß von einem Arbeitstag zu.

6. Falls während des Bereitschaftsdienstes der Arbeitseinsatz verlangt wird, steht dem Bediensteten zusätzlich zur Vergütung für den Bereitschaftsdienst für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden die Überstundenvergütung zu.

Art. 4 **Zulage für Nachtarbeit**

1. Ab ersten des Monats nach Unterschrift dieses Abkommens wird die Vergütung pro geleistete Stunde Schichtarbeit wie folgt erhöht:
 - 5% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr, vorausgesetzt dass ein Schichtdienst von mindestens 12 Stunden eingerichtet ist;
 - 25% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 20.00 bis 7.00 Uhr und für Sonn- und Feiertage;
 - 30% der normalen Stundenvergütung für Nachtdienste an Sonn- und Feiertagen.
2. Der Dienst an Feiertagen oder während der Nachtstunden (20.00 bis 7.00 Uhr) ausserhalb der Schichtarbeit gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 25%.
 1. Der Dienst während der Nachtstunden (von 20.00 Uhr bis 7.00 Uhr) gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 35%, falls im Laufe eines Monats mindestens 5 Nachtdienste abgeleistet werden, wobei im Sinne der Absätze 3 und 4 des Art. 2 der EU-Richtlinie Nr. 93/104/EG mindestens 3 Stunden der täglichen Arbeitszeit normalerweise in der Zeitspanne zwischen 00.00 und 5.00 Uhr verrichtet werden. Anstelle der Auszahlung der Zulage für Nachtarbeit kann der Bedienstete die Anrechnung für das Zeitkonto gemäß Art. 5, Buchstabe h) dieses Abkommens beantragen, wobei für jede geleistete Stunde Nachtarbeit 20 Minuten auf das Zeitkonto gutgeschrieben werden.“

Art. 5 **Teilzeit**

1. Als Teilzeitarbeitsverhältnis gilt ein Dienstverhältnis mit einer Arbeitszeit von dreißig, vierzig, fünfzig, sechzig und fünfundsiebzig Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehenen Arbeitszeit; eventuelle weitere Arten von Teilzeitarbeitsverhältnissen können mit dezentralem Abkommen vereinbart werden.

Aufgrund von außerordentlichen und begründeten Diensterfordernissen und vorausgesetzt, dass die Stellen der Organisationseinheit besetzt sind, können im Einvernehmen mit dem Bediensteten für beschränkte Zeiträume Änderungen des Stundenplanes in einem Höchstausmaß von 25% des im Arbeitsvertrag festgelegten Stundenplanes vorgesehen werden.

Die Arbeitszeit des Teilzeitpersonals wird einheitlich auf die volle Stunde auf- oder abgerundet.
2. Das Kontingent an Stellen, welche in der Körperschaft oder in den einzelnen Organisationseinheiten für die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse zur Verfügung stehen, wird jährlich vom Exekutivorgan der Körperschaft auf Vorschlag der Verantwortlichen der einzelnen Dienste, nach Anhören und unter Berücksichtigung der Vorschläge der Gewerkschaften festgelegt. Im Kontingent ist auch die jeweilige Art der Arbeitszeit für die zur Verfügung gestellten Teil-

zeitstellen festzulegen. Die Summe der Einzelprozentsätze der Teilzeitarbeitsverhältnisse darf nicht den entsprechenden Prozentsatz der Arbeitszeit der Vollzeitstellen, die für Teilzeitstellen zur Verfügung stehen, überschreiten.

3. Die Gesuche um Teilzeitarbeit sind zusammen mit dem Gutachten des Vorgesetzten an die jeweilige Verwaltung zu richten, welche ihre Entscheidung innerhalb von 45 Tagen ab Erhalt des Antrages mitzuteilen hat. Die Anträge werden im Rahmen der im Sinne von Absatz 2 in der Körperschaft zur Verfügung stehenden Teilzeitstellen berücksichtigt.

Eine eventuelle Ablehnung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist zu begründen.

Im Falle der Annahme des Antrages beginnt das Teilzeitarbeitsverhältnis ab dem Monatsersten nach dem Datum des diesbezüglichen Aktes. Aus begründeten Diensterfordernissen kann der Beginn um höchstens drei Monate aufgeschoben werden.

4. Stehen in der Körperschaft bzw. in der Struktur nicht genügend Teilzeitstellen zur Verfügung, wird das Gesuch nur dann berücksichtigt, wenn wenigstens eines der Bewertungskriterien laut Anlage vorliegt oder falls die Voraussetzungen für die Mobilität innerhalb der Körperschaft vorliegen.

In diesem Falle wird eine eigene Rangordnung aufgrund der Bewertungskriterien laut Anlage erstellt. Die Rangordnung hat ein Jahr Gültigkeit.

5. Die Bediensteten in der Stammrolle mit Vollzeitarbeitsverhältnis und jene mit Teilzeitarbeitsverhältnis können um die Umwandlung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis, auch mit einer anderen Art der Teilzeit, bzw. in ein Vollzeitarbeitsverhältnis ansuchen, und zwar: nach Ableistung von mindestens einem Jahr Dienst in der Stammrolle im selben Berufsbild, für welches sie um die Umwandlung ansuchen oder nach zwei wie auch immer in der Körperschaft geleisteten effektiven Dienstjahren oder nach Ablauf von mindestens einem Jahr ab dem Zeitpunkt der vorhergehenden Umwandlung.

Im letzten Fall kann die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen zwischen dem Bediensteten und der Verwaltung auch vor Ablauf von einem Jahr erfolgen.

In erster Anwendung wird den bei Inkrafttreten dieses Abkommens im Dienst stehenden Teilzeitbediensteten der Vorrang sowohl für die Umwandlung in ein Vollzeitarbeitsverhältnis, als auch für eine andere Art des Teilzeitverhältnisses gemäß Absatz 1, eingeräumt.

6. Vorbehaltlich der Regelung laut vorhergehendem Absatz können die Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnis die Umwandlung in ein Vollzeitarbeitsverhältnis jederzeit beantragen, wobei die Verwaltung die Pflicht hat innerhalb eines Jahres ab Antrag eine Vollzeitstelle anzubieten, vorausgesetzt dass unbesetzte Stellen und die Notwendigkeit zu deren Besetzung vorhanden sind. Das im Dienst stehende Ersatzpersonal hat Anrecht auf die Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten, außer es liegt eine Ablaufrfrist der Ersatzeinstellung vor.

7. Im Falle von schwerwiegenden und unvorhersehbaren familiären Gründen, welche in angemessener Form nachzuweisen sind, wird dem Teilzeitpersonal innerhalb von drei Monaten die Rückkehr zu einer Vollzeitstelle, welche der Ausbildung

und der Erfahrung des Antragstellers entspricht, gewährleistet, falls unbesetzte Stellen verfügbar sind. Zu den selben Bedingungen kann auch die Umwandlung einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle beantragt werden.

8. Dem Teilzeitpersonal stehen die Familienzulagen, sofern sie laut geltenden Bestimmungen geschuldet sind, zur Gänze zu.
9. Das Teilzeitpersonal kann nicht zur Leistung von Überstunden ermächtigt werden, außer um unerlässliche Dienste der Körperschaft aufrechtzuerhalten, im Falle von Wahlen oder für vorübergehende Diensterfordernisse; es ist auf jeden Fall das Einverständnis des Bediensteten erforderlich. Als Überstunden versteht man jene Arbeitsstunden, die über das im Individualarbeitsvertrag vorgesehene Ausmaß bzw. über die Gleitzeitregelung hinausgehen. Als jährliches Höchstausmaß für die Überstunden des Teilzeitpersonals gilt jenes für das Vollzeitpersonal gemäß Art. 11 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 im Verhältnis zum Ausmaß des Teilzeitarbeitsverhältnisses.
Die Überstunden können im Einvernehmen zwischen dem Bediensteten und der Verwaltung bezahlt oder mit Zeitausgleich abgegolten werden, wobei die Regelung laut Art. 82 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 Anwendung findet.
10. Bei Beanspruchung des Wartestandes laut Art. 45, Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002, findet der vorhergehende Absatz 2 bezogen auf die Umwandlung der Vollzeit- in eine Teilzeitstelle keine Anwendung. Der eventuelle Antrag um Teilzeit wird erst nach Beendigung des Wartestandes berücksichtigt, vorbehaltlich des Verzichtes auf den laufenden Wartestand.

Anlage

Bewertungskriterien für die Erstellung der Rangordnung gemäß Absatz 4

Für die Erstellung der Rangordnung werden auf Antrag folgende Punkte vergeben:

- a) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: 4 Punkte
- b) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: 3 Punkte
- c) für die Betreuung jeder im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, die gemäß geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurde, und zwar auch zusätzlich zu den Punkten laut Buchstabe a) und b): 8 Punkte
- d) bei nachgewiesenem schlechtem Gesundheitszustand oder Invalidität des Bediensteten, die eine Vollzeitbeschäftigung unmöglich machen: 6 Punkte
- e) für Bedienstete ab dem 45. Lebensjahr oder mit einem Dienstalter von wenigstens 20 Jahren: 2 Punkte
- f) für Bedienstete ab dem 55. Lebensalter oder mit einem Dienstalter von wenigstens 30 Jahren: 4 Punkte
- g) für Bedienstete ab dem 60. Lebensalter oder mit einem Dienstalter von wenigstens 35 Jahren: 6 Punkte

Bei Punktegleichheit entscheidet das Exekutivorgan der Körperschaft mit entsprechender Begründung über den Vorrang.

Art. 6

Teilzeitarbeitsverhältnisse – elastische Klausel

1. Mit einer eigenen schriftlichen Vereinbarung kann in den Alters- und Pflegeheimen zwischen den Teilzeitbediensteten in der Stammrolle und der Verwaltung hinsichtlich der zeitlichen Aufteilung der Arbeitsleistung auch eine elastische Klausel vereinbart werden. Die elastische Klausel beinhaltet die Bedingungen und Modalitäten, die es der Verwaltung bei entsprechenden dienstlichen Erfordernissen und unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von mindestens 10 Tagen erlauben, von der vereinbarten Gestaltung der Arbeitszeit abzuweichen.
2. Die Klausel muss ausdrücklich das Rücktrittsrecht zugunsten des Bediensteten und der Verwaltung beinhalten, für Letztere ohne Vorankündigungsfrist.
3. Der Rücktritt muss schriftlich, mit einer Kündigungsfrist von einem Monat und nicht innerhalb von fünf Monaten nach Abschluss des Vertrages, erfolgen. In Folge des Rücktritts, verfällt die elastische Klausel und es gilt strengstens die im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte Stundeneinteilung.
4. Der Bedienstete, der einen Vertrag mit elastischer Klausel unterzeichnet, erhält für jenen Zeitraum, in welchem die Änderung der Arbeitszeit verlangt wird, eine Zulage im Ausmaß von 5 € pro Arbeitstag bis zu einem Höchstausmaß von 50 € pro Monat.
5. Im Falle der Kündigung der elastischen Klausel, steht die Zulage nicht mehr zu.

Art. 7

Formen der Arbeitszeitflexibilität

1. Organisation der Arbeit nach einer im Jahr zu leistenden Stundenzahl

Mit dezentralem Abkommen kann für bestimmte Bereiche vorgesehen werden, dass die in 12 Monaten zu erbringenden Arbeitsstunden flexibel verteilt werden, wobei pro Tag nicht mehr als 10 Stunden geleistet werden dürfen, welche mit dezentralem Abkommen auf bis zu 12 Stunden erhöht werden können.

Die von jedem Bediensteten pro Jahr zu leistenden Arbeitsstunden werden am Anfang jeden Jahres von der jeweiligen Verwaltung in Stunden berechnet.

Die obgenannte flexible Verteilung der Arbeitsstunden kann auch für Teilzeitarbeitsverhältnisse vorgesehen werden.

2. Zeitkonto

Mit dezentralem Abkommen können die Körperschaften ein Zeitkonto einrichten, wobei folgende Kriterien zu beachten sind:

- a) auf das Zeitkonto können innerhalb von 2 Jahren jene Überstunden angespart werden, für welche der Ausgleich vereinbart wurde sowie die in Nacharbeit geleisteten Stunden gemäß Art. 3;
- b) das Zeitguthaben beträgt für Vollzeitbedienstete höchstens 200 Stunden; dieses Ausmaß wird für Teilzeitbedienstete im Verhältnis zur Arbeitszeit reduziert;
- c) das Zeitguthaben ist innerhalb von 3 Jahren nach Einrichtung des Zeitkontos verpflichtend abzubauen; die Aufrechterhaltung der Dienste muss auf jeden Fall gewährleistet werden.

3. Sabbatjahr

Das Pflegepersonal der Hauspflegedienste in der Stammrolle mit einem Beschäftigungsausmaß von wenigstens 28 Wochenstunden und mit wenigstens 10 im Hauspflegedienst geleisteten Dienstjahren kann, auf Antrag, innerhalb eines Zeitrahmens von 5 Jahren eine Ruhepause von der Dauer eines Jahres, die in jeder Hinsicht gültig ist, beanspruchen.

Während des Fünfjahreszeitraumes werden 80% der jeweils zustehenden Besoldung ausbezahlt.

Für die Beanspruchung der Ruhepause vor dem 5. Jahr ist eine geeignete und dem vorgestreckten Gehalt entsprechende Sicherstellung vorzulegen. Das Personal kann auf die Ruhepause oder auf einen Teil davon verzichten. In diesem Fall hat es Anspruch auf den angereiften, aber nicht bezogenen Gehaltsteil, welcher entsprechend der vom ASTAT für die Verbraucherpreise der Gemeinde Bozen für die Haushalte von Arbeitern und Angestellten ermittelten tendenziellen Inflationsrate aufzuwerten ist. Im Falle einer Verschiebung der Ruhepause bleibt das Anrecht auf die Beanspruchung derselben innerhalb des darauffolgenden Fünfjahreszeitraumes aufrecht. Die Termine und die Modalitäten der entsprechenden Gesuchseinreichungen werden von der jeweiligen Verwaltung festgelegt.

Art. 8

Wartestand der Bediensteten mit Kindern

1. Der Artikel 14 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird durch folgenden ersetzt:
 1. Der Antrag um Versetzung in den Wartestand muss dem Personalamt mindestens 30 Tage vor Beginn des jeweils beantragten Abschnittes vorgelegt werden.
 2. Im Antrag um die Versetzung in den Wartestand muss für jeden Abschnitt sowohl der Zeitraum der Beanspruchung des Wartestandes als auch die Art (ohne Bezüge oder mit Teilzeit) angegeben werden.
 3. Die Art der Beanspruchung laut vorhergehendem Absatz kann aus nachgewiesenen und unaufschiebbaren familiären Gründen geändert werden. Die Änderung wird mit dem Datum wirksam, welches in der eventuellen Maßnahme über die Annahme angegeben ist.
 4. Der Wartestand kann in Alternative sowohl von der bediensteten Mutter als auch vom bediensteten Vater im Rahmen des vom Art. 45 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 vorgesehenen Höchstausmaßes bzw. der vorgesehen Kriterien beansprucht werden. Zu diesem Zweck muss der Antrag mit einer entsprechenden Erklärung ergänzt werden.
 5. Die Option laut Art. 45, Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 wird für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von 50% gewährt. Arbeitsverhältnisse mit einem Ausmaß von mehr als 50% können zwischen dem Bediensteten und dem jeweiligen Verantwortlichen oder direkten Vorgesetzten vereinbart werden.”

6. Die Bestimmungen dieses Artikels und des Artikels 45 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.08.2002 werden auch auf das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag angewandt, das ein Dienstalter von wenigstens vier Jahren in der selben Körperschaft aufweisen kann.

Art. 9

Übergangsbestimmungen zur Einstufung des Verwaltungspersonals der IV. Funktionsebene

1. Die Bestimmungen des Art. 102 des BÜKV vom 1.8.2002 kommen für das Berufsbild Nr. 25, Bürogehilfe mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen zur Anwendung.
Voraussetzung für die Umstufung ist, dass die der 6. Funktionsebene zuzuordnenden Tätigkeiten zum Zeitpunkt der Eignungsprüfung für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr in der Stammrolle ausgeübt wurden.
2. Die Eignungsprüfung wird innerhalb von 10 Monaten nach Unterschrift dieses Abkommens von den einzelnen Körperschaften durchgeführt.
3. Die Überprüfung zwecks Zulassung zur Eignungsprüfung wird vom jeweiligen direkten Vorgesetzten sowie vom Leiter des Personalamtes vorgenommen.
4. Die Umstufung in die 5. Funktionsebene erfolgt mit Wirkung ab dem Monatsersten nach bestandener Eignungsprüfung.
5. Weitere Kriterien können mit dezentralem Abkommen vorgesehen werden.

(BÜKV - Art. 102)

Übergangsbestimmungen zur Einstufung des Verwaltungspersonals der IV. Funktionsebene

1. Das Verwaltungspersonal, welches der IV. Funktionsebene angehört und Arbeiten ausführt, die mindestens zu 50 Prozent denen der VI. Funktionsebene entsprechen, wird nach Bestehen einer gesonderten Eignungsprüfung, bei gleichzeitiger Umwandlung der jeweiligen Stelle, in ein entsprechendes Berufsbild der V. Funktionsebene eingestuft. Die Einstufung in die V. Funktionsebene wird rückgängig gemacht, falls auf Antrag die Einstufung in ein der IV. Funktionsebene zugeordnetes Berufsbild erfolgt.
2. Voraussetzung für die Zulassung zur Eignungsprüfung gemäß Absatz 1 ist die vorherige Überprüfung, welche Aufgaben effektiv ausgeführt werden und ob diese einem Berufsbild der VI. Funktionsebene entsprechen.
3. Zwecks Anwendung von Absatz 1 zählen zu den der IV. Funktionsebene zuzuordnenden Tätigkeiten:
 - a) einfache, weisungsgebundene Verwaltungstätigkeiten, die keine besonderen beruflichen Kenntnisse voraussetzen;
 - b) Tätigkeiten administrativ-buchhalterischer Natur, deren Ausführung vom Bediensteten im Laufe der Verwaltungstätigkeit angeeignet werden kann, ohne dass es notwendig ist, professionelle Kenntnisse in einer entsprechenden spezifischen Ausbildung zu erlangen.

4. Zwecks Anwendung von Absatz 1 zählen zu den der VI. Funktionsebene zuzuordnenden Tätigkeiten:
 - a) Tätigkeiten, für die berufliche Kenntnisse erforderlich sind und mit denen die Verantwortung für Arbeitsgruppen verbunden ist, einschließlich der Verantwortung für selbst ausgeführte Arbeiten und für das Ergebnis der von untergeordneten Arbeitsgruppen durchgeführten Arbeiten;
 - b) Verwaltungstätigkeiten, die mit der Anwendung von Rechtsnormen verbunden sind;
 - c) buchhalterische Tätigkeiten, die berufliche Kenntnisse erfordern.
5. Die Anwendungsbedingungen dieses Artikels werden auf Bereichsebene vereinbart.

Art. 10

Individuelle Gehaltserhöhungen

1. Für die Zuerkennung der individuellen Gehaltserhöhung gemäß Artikel 71 des BÜKV vom 1.8.2002 werden folgende Kriterien angewandt, wobei **mindestens 2 Jahre effektiver Dienst in der eigenen Körperschaft** geleistet worden sein muss:
 - a) außergewöhnliche berufliche Fachkompetenz;
 - b) Ausübung von zusätzlichen über das eigene Berufsbild hinausgehende Aufgaben;
 - c) Übertragung besonderer Verantwortung;
 - d) Betrauung mit spezifischen Projekten.
2. Gegen die eventuelle Nichtberücksichtigung kann innerhalb von 30 Tagen beim Exekutivorgan der Körperschaft Rekurs eingelegt werden; dieses entscheidet nach Anhören der paritätischen Personalkommission definitiv innerhalb weiterer 30 Tage.
3. Die individuelle Gehaltserhöhung steht ausschließlich für die tatsächlich geleistete Dienstzeit einschließlich des ordentlichen Urlaubs, des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs sowie der Krankheit bis zu 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu.
4. Die individuelle Gehaltserhöhung ist mit der Funktionszulage der Führungskräfte nicht kumulierbar.

(BÜKV Art. 71)

Individuelle Gehaltserhöhung

1. Die Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 gewähren an nicht mehr als 10 % 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. 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 rechtfertigten. 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.**
3. 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.
4. Die Begünstigungen der Absätze 1 und 3 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.
5. Für die Umwandlung der individuellen Gehaltserhöhung in ein fixes Lohn-element zählen auch die individuellen Gehaltserhöhungen laut Artikel 3 Absatz 1 des BÜKV Zusatzvertrages vom 4. Januar 1996 und Artikel 56 Absatz 4 des BÜKV vom 29. Juli 1999.

Art. 11

Sicherheitssprecher

1. Die Anzahl der Sicherheitssprecher in den Körperschaften wird wie folgt festgelegt:
 - Körperschaften mit bis zu 20 Bediensteten:

- 1 Sicherheitssprecher;
 - Körperschaften mit 21 bis 200 Bediensteten:
 - 2 Sicherheitssprecher;
 - Körperschaften mit mit 201 bis 600 Bediensteten:
 - 3 Sicherheitssprecher;
 - Körperschaften mit mit 601 bis 1000 Bediensteten:
 - 4 Sicherheitssprecher;
 - Körperschaften mit mehr als 1000 Bediensteten:
 - 6 Sicherheitssprecher.
2. Die Dauer des Auftrages des Sicherheitssprechers beträgt 4 Jahre.
 Bis zur Schaffung der R.S.U. wird der Sicherheitssprecher direkt aus der Mitte der Bediensteten gewählt; die Wahl erfolgt in allgemeiner und unmittelbarer Form durch geheime Abstimmung auch zwischen konkurrierenden Kandidaten. Jener Bedienstete gilt als gewählt, welcher die größte Anzahl an abgegebenen Stimmen erhalten hat.
 Das aktive Wahlrecht hat das sich im Dienst befindliche Personal; das passive Wahlrecht haben die Bediensteten in der Stammrolle, welche ihren Dienst in der eigenen Verwaltung ausüben.
 Die Wahl wird von der Verwaltung organisiert.
 Nach der Einführung der R.S.U. wird der Wahlmodus für die Wahlen der R.S.U. angewandt.
3. Der Sicherheitssprecher hat zur Ausübung seiner Aufgaben Anrecht auf bezahlte Freistellungen in folgendem jährlichen Ausmaß:
- Körperschaften mit bis zu 20 Bediensteten: 20 Stunden;
 - Körperschaften mit über 20 Bediensteten: 30 Stunden.
4. Zusätzlich zu den Freistellungen laut vorhergehendem Absatz hat der Sicherheitssprecher Anrecht auf bezahlte Freistellungen für die Grundausbildung im Bereich der Gesundheit und Sicherheit im Ausmaß von 32 Stunden. Die Spesen für diese Ausbildung gehen zu Lasten der Körperschaft.

Art. 12

Aufgabenzulage – Art. 31 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000

1. Bei der Zuerkennung der Aufgabenzulagen laut Art. 31 werden mit Wirkung 01.01.2004 folgende Änderungen vorgenommen:
- a) **Aufgabenzulage von 5%**
- Mitarbeiter eines EDV-Zentrums mit technischen Aufgaben;
 - *Hausmeister mit Instandhaltungsfunktionen;*
 - *Schuldiener mit Instandhaltungsfunktionen;*
 - *Maurer, Spengler, Maler, Tischler, Elektriker, Hydrauliker*
 - *Metzger*
 - *Mechaniker*
 - *Angestellte der unterirdischen Garagen*
 - *Fahrer für Personentransporte*

- *Arbeiter, die vorwiegend mit der Führung von Heizkesseln betraut sind;*
- *Arbeiter, die wie im Aufgabenbereich vorgeschrieben, im Besitz des Giftpasses sind;*
- *Gemeindediener*
- *Gärtner*
- *Reinigungspersonal*
- *Polizeihilfskraft*
- *Wasserwärter mit Diplom*
- *Bedienstete in Gemeinden über 10.000 Einwohner, welche dem Schaltdienst zugeteilt sind;*

b) Aufgabendulage von 10%

- dem EDV-Verantwortlichen in kleinen Strukturen, ausgenommen leitende Beamte und mittlere Führungskräfte;
- den Leitern von Mittel-punktbibliotheken, ausgenommen leitende Beamte;
- Arbeiter, die mit Schweißarbeiten betraut sind;
- *Straßenkehrer, Straßenarbeiter*
- *Arbeiter und Fahrer, welche dem Müllentsorgungsdienst zugewiesen sind*
- *Bedienstete des Recyclinghofes*
- *Pflasterer*
- *Kanalarbeiter*
- *Klärwärter*
- *Klärfacharbeiter*
- *Arbeiter, die dauernd und vorwiegend mit giftigen und gesundheitsschädigenden Substanzen arbeiten müssen*
- *Arbeiter, die vorwiegend schwere Fahrzeuge führen;*

b) Aufgabendulage von 15%

- dem EDV-Verantwortlichen in größeren Strukturen, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:
 - ❖ Anzahl von mindestens 40 PC-Arbeitsplätzen;
 - ❖ Art und Umfang der Tätigkeiten bzw. Aufgabe.

Die Zulage ist nicht mit der Funktionszulage der leitenden Beamten sowie der Aufgabendulage der mittleren Führungsebene häufbar.

- *Bedienstete mit der Funktion eines Seilbahndienstleiters*
- *Friedhofswärter*
- *Bedienstete, welche Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes (Gv.D. Nr. 626/1994 u. ff. Änderungen) wahrnehmen und dafür nicht bereits eine Koordinierungszulage erhalten;*

c) Aufgabendulage von 20%

- den Bediensteten, welche in das Berufsbild Bestatter Nr. 10 bis eingestuft sind;

- Fahrer von Totentransporten;
 - den technischen Verantwortlichen der Umweltdienste der Bezirks-
gemeinschaften in der 6. F.E..
2. Ab 1.6.2000 kann nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabenzulage im folgenden Höchstausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden:

a) Aufgabenzulage von 5 bis zu 10%:

- *Dem Ökonom, dem bevollmächtigten Beamten und jenem Personal, welches Aufgaben der Handhabung von Bargeldmitteln im Ausmaß von mindestens einem monatlichen Anfangsgehalt laut Art. 54 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 wahrnimmt;*

- e) Aufgabenzulage von 10 % – 15 %**
 - dem Beauftragten des Sekretariates der Assessoren sowie des Generaldirektors in Gemeinden über 65.000 Einwohner;
 - *Den Köchen in den Kindergärten und in der Schulausspeisung, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:*
 - ❖ *die Komplexität der Strukturen*
 - ❖ *die Anzahl der Essen*
 - ❖ *die Anzahl und die Komplexität der Menus;*

- **Aufgabenzulage von 15 bis zu 20%:**
- *Jenem Personal, welchem die Verantwortung für eine Apotheke übertragen worden ist;*

f) Aufgabenzulage bis zu 25 %

- dem Gesamtkoordinator und dem Projektsteuerer laut Landesgesetz Nr. 6/1998;
- den Geometern und Fachingenieuren, welche Bauleitpläne und Durchführungspläne ausarbeiten und/oder unterzeichnen;
- den Planern von Verkehrsprojekten.

Die Zulage ist nicht mit der Freiberuflerzulage sowie mit der Funktionszulage der leitenden Beamten häufbar.

Art. 13

Aufgabenzulage in den Sozialdiensten –Art. 32 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000

1. Der Absatz 1 des Art. 32 wird durch folgenden ersetzt:
 „Mit Wirkung 01.01.2004 steht nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabenzulage im folgenden Ausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu:
- a) Aufgabenzulage von 5%:**

- Behindertenbetreuer (im Behindertensektor)
- Behindertenerzieher der 6. F.E.
- Sozialbetreuer (im Behindertensektor)
- Fachkraft für soziale Dienste;

a) Aufgabenzulage von 5% bis zu 10%:

- Der für die finanzielle Sozialhilfe in den Sozialsprengeln zuständigen Fachkraft und den Bediensteten, die dem Beratungsdienst für Drogen- und Alkoholsüchtige zugeordnet sind, falls ihnen nicht bereits eine andere Aufgabenzulage zuerkannt wird;

b) Aufgabenzulage von 5% bis zu 13%:

- Heimgehilfe in den Alten- und Pflegeheimen;
- Animator (Freizeitgestaltung).

c) Aufgabenzulage von 10% bis zu 13%:

- Sozialhilfekraft;

d) Aufgabenzulage von 13%:

- Pflegehelfer

e) Aufgabenzulage von 15 %:

- Altenpfleger und Familienhelfer;
- Behindertenbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflegedienst);
- Sozialbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflegedienst);
- Werkerzieher;

f) Aufgabenzulage von 18,1 %:

- Berufskrankenpfleger

g) Aufgabenzulage von 20 %:

- Hilfskrankenpfleger.“

2. *Die Zulage laut vorhergehendem Absatz steht jenen Bediensteten zu, welche im Besitze der in den Zugangsvoraussetzungen zum jeweiligen Berufsbild verlangten Ausbildung sind.*

„Die Bestimmungen dieses Absatzes finden für das Personal laut Absatz 1, Bustaben d) und f) nicht Anwendung, falls es sich am 25.09.2000 in der Stammrolle befand.“

3. *Ab 1.6.2000 kann den Köchen in den Wohnstrukturen der Sozialdienste eine Aufgabenzulage im Höchstausmaß von 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:*

- ❖ *die Komplexität der Strukturen*
- ❖ *die Anzahl der Essen*
- ❖ *die Anzahl und Komplexität der Menus*
- ❖ *die Anzahl der Mitarbeiter.*

Zusätzlich kann den Köchen für Koordinierungsaufgaben eine Koordinierungszulage im Höchstausmaß von 20% zuerkannt werden, wobei von der Anzahl der

zu koordinierenden Personen laut Art. 30, Absatz 4 abgesehen wird.

Art. 14

Mittlere Führungsebene – Art. 33 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000

1. Dem Artikel 33 wird folgender Absatz 3 hinzugefügt:
1. *Den Bediensteten in Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern und in den Bezirksgemeinschaften, die mit der Leitung eines Dienstbereiches beauftragt sind, kann mit Wirkung 1.6.2000 eine Zulage in der Höhe von maximal 40% des Grundgehalmtes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe unter folgenden Voraussetzungen zuerkannt werden:*
 - *die Bediensteten müssen, auch nur in wirtschaftlicher Hinsicht, entweder in die 7. Funktionsebene eingestuft sein oder in die 6. Funktionsebene und in diesem Falle 4 Dienstjahre in derselben aufweisen;*
 - *der Dienstbereich umfasst mindestens 4 Mitarbeiter und ist im Stellenplan bzw. in der Ämterordnung als solcher definiert;*
 - *der Dienstbereich darf nicht als einziger der direkt übergeordneten Führungsstruktur unterstellt sein;*
 - *für die Beauftragung gelten dieselben Bedingungen wie für die Führungskräfte mit Ausnahme der Eintragung in das Verzeichnis der Anwärter als leitende Beamte.*

Die Höhe der Zulage wird vom Exekutivorgan der jeweiligen Verwaltung anhand folgender Kriterien festgelegt:

- *Anzahl der unterstellten Mitarbeiter*
 - *Komplexität der Dienstleistung*
 - *Anzahl der unterstellten Organisationseinheiten*
2. *Den Pflegedienstleitern und den Leitern der Hauswirtschaft der Altersheime, den Sprengelleitern und den Leitern von Strukturen mit mehr als 15 Mitarbeitern in den Sozialdiensten kann mit Wirkung 1.6.2000 eine Zulage in der Höhe von maximal 40% des Grundgehalmtes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden.*

Die Höhe der Zulage wird vom Exekutivorgan der jeweiligen Verwaltung anhand folgender Kriterien festgelegt:

- *Anzahl der unterstellten Mitarbeiter*
- *Komplexität der Dienstleistung*
- *Anzahl der Betreuten bzw. Nutzer.*

„3. Mit Wirkung 01.01.2004 kann die Zulage gemäß Absatz 1 in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern bis zu einem Höchstausmaß von 50% des Grundgehalmtes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden, unter Beibehaltung der restlichen Voraussetzungen für die Zuerkennung laut Absatz 1.“

Art. 15

Aufgabenzulage für die Gemeindepolizei – Art. 38 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000

1. Der Art. 38 wird durch folgenden ersetzt:

„1. Ab 01.01.2004 steht den Gemeindepolizisten sowie den Gefängniswärtern eine monatliche Institutszulage im nachstehenden Ausmaß des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu:

 - a) 13 % falls sie ausschließlich im Innendienst tätig sind,
 - b) 22 %, falls sie Dienst im Freien bzw. im Kontakt mit den Gefängnisinsassen leisten.
 - c) eine Zulage für erhöhtes Risiko im Ausmaß von 3% bei folgenden Voraussetzungen:

Leistung von mindestens 2 Nachtdiensten pro Monat, wovon mindestens 2 Stunden in den Zeitraum von 0.00 bis 6.00 Uhr fallen oder Leistung von 1 Nachtdienst pro Monat, welcher den Zeitraum von 0.00 bis 6.00 Uhr umfaßt.
2. Die Zulage bildet ein fixes und pensionierbares Lohnelement und wirkt sich außerdem auf das 13. Monatsgehalt aus. Im Falle der Beauftragung als leitender Beamter wird die Institutszulage durch die Zuerkennung der Funktionszulage ersetzt.“

Art. 16

Häufbarkeit von Zulagen - Art. 37 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000

1. Der Art. 37 wird durch folgenden ersetzt:

„1. Die Koordinierungszulage laut Art. 30 ist mit den Aufgabenzulagen gemäß Art. 31, 32, 33, 34 und 35 bis zu einem Höchstausmaß von 60% des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

2. Die Aufgabenzulagen gemäß Art. 31, 32, 33, 34 und 35 sind untereinander bis zu einem Höchstausmaß von 40% des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene häufbar.“

Art. 17

Berufliche Entwicklung-

Anerkennung von in der selben Körperschaft geleisteten Diensten

1. Für die berufliche Entwicklung werden im Moment der Aufnahme in die Stammrolle alle vorher ohne Beanstandung in der selben Körperschaft in einer der Stammrollenstelle entsprechenden Funktionsebene geleisteten Dienste anerkannt.
2. Bei der Aufnahme in die Stammrolle wird von Amts wegen die angereifte Besoldung, bezogen auf den unmittelbar vor der Aufnahme entsprechenden ohne Beanstandung in der eigenen Körperschaft, auch falls eine Unterbrechung vorliegt, geleisteten Dienst anerkannt, und zwar
 - in einer niedrigeren Funktionsebene bezogen auf jene laut Stammrolle, indem bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Erhöhung des neuen Gehaltes im

Sinne des Artikels 67, Absatz 6 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 gewährleistet wird;

- in einer höheren Funktionsebene bezogen auf jene laut Stammrolle, indem bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Verminderung des neuen Gehaltes im Ausmaß von mindestens 6% im Sinne des Artikels 67, Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 vorgenommen wird.
- 3. Es wird auch der angereifte Bruchteil des Zweijahreszeitraumes berücksichtigt.
- 4. Im Falle einer befristeten Aufnahme oder Dienstverpflichtung werden die ohne Beanstandung in der selben Körperschaft ab 1.2.1994 und in einer der Stelle entsprechenden oder höheren Funktionsebene geleisteten Dienste von Amts wegen anerkannt.

(BÜKV Art. 67) **Vertikale Mobilität**

Omissis

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% für den Fall vertikaler Mobilität aufgrund öffentlichen Wettbewerbs;
 - b) in Höhe von 6% 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 sechs 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 abgeschaffen wird, wird durch die Gewährung von Gehaltsklassen und –vorrückungen eine Besoldung zuteil, die der bisherigen oder der unmittelbar höheren entspricht.

Art. 18

Anerkennung der in Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrag- ges geleisteten Dienste

1. Den Stammrollenbediensteten wird auf Antrag, welcher innerhalb eines Jahres ab Aufnahme in die Stammrolle vorzulegen ist und mit Wirkung ab Aufnahme in die Stammrolle, die angereifte Besoldung, bezogen auf den unmittelbar vor der Neuaufnahme ohne Beanstandung in einer dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag angehörenden öffentlichen Körperschaften und Stiftungen in einer entsprechenden Funktionsebene geleisteten Dienst anerkannt, auch falls der Wechsel zwischen den Körperschaften mit Unterbrechungen erfolgt;
 - falls der Dienst in einer in Vergleich zur Stammrollenstelle niedrigeren Funktionsebene geleistet wurde, wird bei der wirtschaftlichen Einstufung eine Erhöhung des Gehaltes im Sinne des Artikels 67, Absatz 6 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 gewährleistet,
 - falls der Dienst in einer in Vergleich zur Stammrollenstelle höheren Funktionsebene geleistet wurde, wird bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Verminderung des Gehaltes um mindestens 6% im Sinne des Artikels 67, Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 vorgenommen.
2. Es wird auch der angereifte Bruchteil des Zweijahreszeitraumes berücksichtigt.
3. Dem Pflege- und Betreuungspersonal in den Sozialdiensten, das mit befristetem Arbeitsvertrag oder Dienstverpflichtung aufgenommen wird, werden die in einem gleichartigen Aufgabengebiet in der selben Funktionsebene in den Körperschaften, welche den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 1.8.2002 unterzeichnet haben, geleisteten Dienste anerkannt.

Die Anerkennung erfolgt mit Wirkung ab Datum der befristeten Aufnahme aufgrund eines Antrages, welcher innerhalb des ersten Jahres ab Aufnahme vorzulegen ist.
4. Mit dezentralem Abkommen werden auf Antrag im Sinne der vorhergehenden Absätze auch Dienste anerkannt werden, die in konventionierten Betrieben geleistet wurden, falls das betreffende Personal Aufgaben eines vergleichbaren Berufsbildes ausgeübt hat und im Besitze der für das betreffende Berufsbild geforderten Zugangsvoraussetzungen von außen ist.

Art. 19

Definition

1. Die Dienste gemäß Art. 17 und 18 gelten dann als ohne Beanstandung geleistet, falls in den beiden letzten für die Anerkennung herangezogenen Dienstjahren keine Disziplinarstrafe verhängt wurde, die höher als der Verweis ist.
2. Unter angereifter Besoldung gemäß Absatz 1 der Artikel 17 und 18 sind das tabellarische Gehalt sowie die fixen und bleibenden Lohnelemente zu verstehen, mit Ausnahme der Sonderergänzungszulage sowie der Zulagen, die mit der Ausübung bestimmter Aufgaben zusammenhängen.

Art. 20

Anerkennung der Berufserfahrung

1. Die Anerkennung der Berufserfahrung im Sinne von Art. 72 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 betrifft lediglich jene Dienste, welche in der Privatwirtschaft oder in anderen öffentlichen Körperschaften, die nicht den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 1.8.2002 unterzeichnet haben, geleistet wurden.

Art. 21

Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte

1. Der Fonds gemäß Art. 75 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 kann von den einzelnen Körperschaften **im Einvernehmen mit den auf dezentraler Ebene vertretungsstärksten Gewerkschaften** eingerichtet werden.

(BÜKV Art. 75)

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 % des in Absatz 1 von Artikel 74 bzw. in Absatz 3 von Artikel 71 des BÜKV vom 29. Juli 1999 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. 22

Mensadienst

1. Im Art. 17 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird im Absatz 1, Buchstaben i) folgender Satz ergänzt:

Art. 17: 1. Die Art und Vorgangsweise bei der Regelung der untenstehenden Sachgebiete werden auf Betreiben der interessierten Parteien auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite durch innerbetriebliche Abkommen, d.h. nach Körperschaften, besonderem Dienstbereich oder Arbeitsplatz festgesetzt:

- i) *die Errichtung von Ausspeisungen und Betriebskantinen, der Abschluss von Vereinbarungen mit Gaststätten oder mit einschlägig spezialisierten Unternehmen, der Betrag zu Lasten des Personals;*

„Möglichkeit einer differenzierten Regelung für bestimmte Personalkategorien.“

Art. 23

Komitee für Chancengleichheit

1. Der Artikel 20 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird durch folgenden ersetzt:

„1. In den Gemeinden mit mehr als 30.000

Einwohnern sowie beim Gemeindenverband werden Komitees zur Chancengleichheit zwischen Mann und Frau gebildet, um Maßnahmen ausfindig zu machen, die für die Durchführung der einschlägigen Richtlinien und Bestimmungen auf Landes-, Staats sowie europäischer Ebene erforderlich sind. Für Gemeinden von 10.000 bis 30.000 Einwohner sowie für die Bezirksgemeinschaften ist die Errichtung des Komitees fakultativ.

2. Das Komitee ist aus 6 Vertretern zusammengesetzt, wovon drei in Vertretung der Verwaltung bzw. des Gemeindeverbandes und drei von den auf der Ebene der Körperschaft bzw. auf Bereichsebene vertretungsstärksten Gewerkschaften namhaft gemacht werden. Das Komitee ernennt aus seiner Mitte den Präsidenten.
3. Das Komitee wird vom Gemeindeausschuss bzw. vom Verwaltungsrat des Gemeindenverbandes für die Amtsdauer des jeweiligen Rates ernannt.
4. Mit dem Ziel der Aktivierung von Mechanismen, die der tatsächlichen Gleichbehandlung von Mann und Frau förderlich sind, werden Maßnahmen festgelegt, die zu „positiven Aktionen“ zugunsten der Arbeitnehmerinnen führen.
5. Das Komitee schlägt Maßnahmen für die effektive Gleichstellung vor und erstellt mindestens einmal im Jahr einen Bericht über die abgewickelte Tätigkeit. Das Komitee hat das Recht sich der Räumlichkeiten der Verwaltung zu bedienen. Über jede Zusammenkunft des Komitees wird ein Protokoll verfasst, welches von der Verwaltung aufzubewahren ist.
6. Die Spesen für die ordentliche Tätigkeit des Komitees gehen zu Lasten der jeweiligen Körperschaft.
7. Mit dezentralem Abkommen können weitere Modalitäten festgelegt werden.“

Art. 24

Freiwillige Weiterbildung

1. Die Bediensteten können außerhalb der Arbeitszeit an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Falls die Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen auch für die Verwaltung von Nutzen sind, übernimmt diese die Einschreibgebühren sowie eventuelle weitere Spesen.
2. Die freiwillige Weiterbildung fällt nicht unter die Regelung laut Art. 41, Absatz 2 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000.

(BV Art. 41)

Aus - und Weiterbildungsveranstaltungen

1. *Die Körperschaften dieses Bereiches unterstützen die Qualifizierung, die Fortbildung, Spezialisierung, Umschulung und berufliche Schulung der Bediensteten.*
2. *Die Bediensteten haben, sofern es sich mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbaren lässt und nach positiver Beurteilung durch die Körperschaft, das Recht an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, und zwar im Höchstausmaß von 40 Arbeitsstunden im Jahr, wovon 10 Stunden der Kurse nicht von den Fachverbänden der Körperschaften dieses Bereiches organisiert sind.*

Nicht unter das genannte Höchstausmaß fallen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, welche gesetzlich vorgesehen und verfügt oder von den Fachverbänden der Körperschaften dieses Bereiches als verpflichtend erklärt wurden. Mit Beschluss des Exekutivorgans der Körperschaft kann die Teilnahme an Kursen außerhalb des Landes im Höchstausmaß von 10 Arbeitsstunden im Jahr ermächtigt werden; diese Stunden zählen nicht zum obgenannten Höchstausmaß

Art. 25

Berufsbegleitende Ausbildung

1. Der Absatz 2 Art. 42, des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird durch folgenden ersetzt:
„2. Die berufsbegleitende Ausbildung kann von höchstens 20% der Bediensteten des jeweiligen Dienstes und mindestens von einer Person beantragt werden.“
2. Dem Art. 42 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird folgender Absatz hinzugefügt:
„5. Das Praktikum zählt zur Gänze für den ordentlichen Urlaub, die berufliche Entwicklung und das Ruhegehalt.“

(BV Art. 42)

Berufsbegleitende Ausbildung

1. *Die Fachverbände der Körperschaften dieses Bereiches legen alljährlich in Zusammenarbeit mit der Landesabteilung für Sozialwesen das Programm der berufsbegleitenden Ausbildungskurse im Sozialwesen fest, welches die Anzahl der Kurse, die Mindest- und Höchstanzahl der teilnahmeberechtigten Bediensteten sowie andere Modalitäten beinhaltet. Obgenannte Kurse fallen nicht unter das im Art. 41, Absatz 2 genannte Höchstausmaß.*
3. *Während der berufsbegleitenden Ausbildung laut Absatz 1 steht den Bediensteten ein bezahlter Sonderurlaub zu, welcher für die Theoriestunden der Kurse nicht mehr als 17 Tage im Jahr umfasst; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Spesen.*
4. *Das Praktikum, das innerhalb einer Struktur oder Dienstes des eigenen Arbeitgebers absolviert wird, wird in jeder Hinsicht als Arbeitszeit angesehen; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Spesen.*
Für das Praktikum in einer Struktur oder einem Dienst in einer der Körperschaften, welche den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 29.7.1999 unterschrieben haben, steht den Bediensteten 50% des Gehaltes zu, ohne dass weitere Spesen übernommen werden.

Art. 26

Versicherung

1. Der Artikel 43 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird durch folgenden ersetzt:
„1. Die Körperschaften ergreifen bezüglich der Bediensteten, die eine Beauftragung im Sinne dieses Abkommens erhalten, geeignete Maßnahmen in Hin-

sicht auf:

- a) die Haftpflichtversicherung der Bediensteten für Risiken, welche mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten zusammenhängen;
 - b) die Deckung der grob fahrlässigen Verwaltungshaftung, wobei die Prämien zu Lasten der Bediensteten gehen und der Beitritt vonseiten der Bediensteten jedenfalls freiwillig und fakultativ in schriftlicher Form zu erfolgen hat.
2. Die Körperschaften verpflichten sich weiters die Kraftfahrzeuge im Eigentum der Bediensteten zu versichern, welche ermächtigt sind, das Fahrzeug für Außendienste oder zur Erfüllung eines Dienstes beschränkt für die dafür notwendige Zeit zu benutzen.
Zu Lasten des Bediensteten ist auf dezentraler Ebene ein Selbstbehalt vorzusehen.
3. Auf dezentraler Ebene wird bei Schäden an den Dienstfahrzeugen im Eigentum der Verwaltung zu Lasten des Bediensteten ein Selbstbehalt vorgesehen, der höchstens 20% des Schadens, aber auf keinen Fall mehr als 250,00 € ausmacht.“

Art. 27

Totengräber

1. Das Berufsbild Totengräber Nr. 7 in der 2. Funktionsebene wird mit dem Berufsbild Bestatter Nr. 10 bis in der 3. Funktionsebene ersetzt. Das betroffene Personal wird mit Wirkung 1.1.2004 rechtlich und wirtschaftlich in das Berufsbild Bestatter Nr. 10 bis in der 3. Funktionsebene eingestuft.
2. Die Umstufung erfolgt unter Berücksichtigung des angereiften Gehaltes, wobei in der höheren Funktionsebene ein um 6% erhöhtes Gehalt gewährt wird; der eventuell über der darunterliegenden Klasse oder Vorrückung liegende Betrag wird in Form einer virtuellen Gehaltsklasse/vorrückung bis zur Anreifung des nächsten Zweijahreszeitraumes beibehalten.

Art. 28

Allgemeine Berufsbilder

3. FUNKTIONSEBENE

1. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 7 Totengräber durch das folgende ersetzt:

10 bis Bestatter:

a. Aufgabenbeschreibung:

Er besorgt die ordentliche Instandhaltung der Friedhofsanlagen und führt insbesondere, die verschiedenen Bestattungsformen und Exhumierung aus. Zudem öffnet und schließt er das Grab, führt technisch manuelle Arbeiten durch und sorgt für die einfache und ordentliche Instandhaltung in Zusammenarbeit mit Fachkräften. Verlangt werden kann die Führung kleinerer, den spezifischen Dienst betreffende Fahrzeuge, Geräte und Anlagen.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Abschluß der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung oder entsprechende Fachkenntnisse;

Zweisprachigkeitsnachweis „D“

4. FUNKTIONSEBENE

2. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 16 Fahrer von Totentransporten durch das folgende ersetzt:

16. Fahrer für Totentransporte

a. Aufgabenbeschreibung:

Transport und Bergung von Leichen. Sorge für die Tüchtigkeit, Reinigung und ordentliche Instandhaltung der den spezifischen Dienst betreffende Fahrzeuge, Geräte und Anlagen. Durchführung von einfachen Reparaturen. Mitteilung möglicher Schäden an die zuständigen Stellen. Verwahrung des Fahrzeuges und der dazugehörenden Dokumente.

Sorge für die Bereitstellung und Einkleidung der Leichen sowie für die Ausstattung des Sarges. Sorge für die normgerechte Ausführung der mit der Trauerfeier verbundenen Aufgaben.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Abschluß der Mittelschule oder der Grundschule und zweijährige Schul- oder gleichwertige Berufsausbildung oder Gesellenbrief oder fachspezifische, theoretisch-praktische Ausbildung von mindestens 300 Stunden;

Führeschein „B“;

Zweisprachigkeitsnachweis „D“

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C.

7. Funktionsebene

3. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 63 EDV-Fachkraft mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium durch das folgende ersetzt:

63. EDV-Fachkraft mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium

a. Aufgabenbeschreibung:

Er erstellt Analysen für Anwendungen und überwacht deren Umsetzung in Programme oder erstellt diese selbst; er ist für das einwandfreie Funktionieren der Programme verantwortlich. Insbesondere ist er zuständig für:

- Ausarbeitung von Software-Analysen
- Betreuung oder direkte Ausführung von deren Übertragung in Programme
- Verantwortung für den einwandfreien Ablauf der Programme
- Zusammenarbeit mit dem Programmanalysiker und Unterstützung von dessen

Arbeit

- Systemwartung durch Mitarbeit bei der Überprüfung bei der Festlegung und bei der Abwicklung aller Aufgaben, die das Informatiksystem betreffen in Zusammenarbeit mit dem Systemanalytiker oder selbständig auf der Grundlage allgemeiner Hinweise
- Unterstützung bei der Verwaltung des Netzwerkes und der telefonanlage, der Geräte des zentralisierten Netzwerkes und der terminals sowie der städtischen Verkabelung;
- Erledigung von Verwaltungsarbeit, die sein Aufgabengebiet betrifft.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Reifezeugnis und Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium oder gleichwertiges Diplom ;
Zweisprachigkeitsnachweis "B"

Art. 29

Berufsbilder im Sozialbereich

4. Funktionsebene

1. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 20 Pflegehelfer/Pflegegehilfe/ Sozialhilfekraft durch die beiden folgenden Berufsbilder ersetzt :

20. Pflegehelfer

a. Aufgabenbeschreibung:

Der Pflegehelfer übt Tätigkeiten aus, die darauf abzielen, die Primärbedürfnisse, das Wohlbefinden und die Selbstständigkeit der Einzelperson im Rahmen des eigenen Zuständigkeitsbereiches zu begünstigen ; sei es im Gesundheits- als auch im Sozialbereich.

Er nimmt seine Aufgaben unter Anleitung von anderen Fachkräften des Sozial- und Gesundheitsdienstes wahr. Der Pflegehelfer arbeitet in stationären oder teilstationären Diensten für Senioren und pflegebedürftige Personen, oder Diensten für Menschen mit Behinderungen sowie der ambulanten Hauspflege.

Im besonderen übt er folgende Tätigkeiten aus :

- pflegt die Person, insbesondere die pflegebedürftige oder bettlägrige Person bei den alltäglichen Tätigkeiten und persönlichen Hygiene ;
- übt einfache Tätigkeiten in diagnostischer und therapeutischer Unterstützung aus ;
- Mitarbeit bei Tätigkeiten, die auf den Erhalt der psycho-physischen Fähigkeiten, der Reaktivierung und der funktionellen Wiederaufbau zielen ;
- Mitarbeit bei den Animations- und Sozialisierungstätigkeiten von einzelnen und Gruppen ;
- Mitarbeit mit dem Personal des Gesundheits- und Sozialbereiches in der Pflege des Kranken oder in Krisensituationen ;
- hilft dem Klienten im Umgang mit seinen Lebensbereichen ;
- er pflegt die Sauberkeit und Hygiene ;

- Beobachtung und Mitarbeit bei der Erhebung der Bedürfnisse und der Risiko/Gefahrenmomente des Klienten ;
- er schlägt die geeignetste Pflegeinterventionen vor;
- Mitarbeit bei der Realisierung der Systeme von Interventionskontrolle ;
- stellt dem Klienten und der Familie für die soziale Integration sowie die Erhaltung und Wiedergewinnung der Selbstständigkeit Beziehungs- und kommunikationshilfen zur Verfügung ;
- berichtet und dokumentiert seine/ihre Tätigkeit aufgrund fachlicher und dienstgemäßer Standards ;
- lenkt Fahrzeuge im Rahmen des Betreuungsauftrages seines/ihrer Dienstes.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:

- Diplom eines Pflegehelfers

oder

- Abschluss einer mindestens 300 Stunden dauernden theoretisch praktischen Ausbildung als Sozialhilfekraft

oder

- Diplom eines Pflegegehilfen

Zweisprachigkeitsnachweis : „D“

Führerschein B, sofern von der Verwaltung festgelegt.

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C.

20 bis. Sozialhilfekraft (Auslaufs-berufsbild)

a. Aufgabenbeschreibung:

Die Sozialhilfekraft ist als Hilfskraft in der Begleitung, Betreuung und Pflege von Einzelpersonen und Familien und für die Hygiene des jeweiligen Dienst- und Wohnumfeldes tätig. Sie/er nimmt ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit und nach Anweisung des zuständigen Fachpersonals des Sozial- und Gesundheitsdienstes wahr. Sie/er arbeitet in stationären und teilstationären Diensten für Senioren, Kinder und pflegebedürftige Personen, in stationären und teilstationären Diensten für Menschen mit Behinderung, sowie in der ambulanten Hauspflege.

Im besonderen übt er folgende Tätigkeiten aus :

- Haushaltshilfe und hotelfachliche Tätigkeiten sei es bei der betreuten Personen, als auch in den Einrichtungen ;
- Hilfestellung bei Körperpflege, -An- und Ausziehen, Einnahme der Mahlzeiten ;
- Pflege und Reinigung der Arbeitspflegebehelfe ;
- Dokumentation ;
- Mitarbeit bei pflegerischen Tätigkeiten nach Anweisung des zuständigen Fachpersonals ;
- Mitarbeit bei Freizeitaktivitäten: Wohnbegleitung, Transport u. Begleitung ;

- sie sorgt für die Ordnung und Sauberkeit der Struktur bzw. der Räumlichkeiten, denen sie zugewiesen ist;
- sie lenkt Fahrzeuge im Rahmen der Aufgaben des eigenen Dienstbereiches.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:

- Abschluss einer fachspezifischen, theoretisch praktischen Ausbildung von mindestens 300 Stunden

oder

- Diplom eines Pflegegehilfen

oder

- Diplom eines Pflegehelfers

Zweisprachigkeitsnachweis : „D“

Führerschein B, sofern von der Verwaltung festgelegt.

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C.

5. Funktionsebene

1. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 28 bis Masseur/Heilmasseur eingefügt:

28 bis Masseur /Heilmasseur

a. Aufgabenbeschreibung:

Der Masseur - Heilmasseur ist für die direkte Pflege von alten Menschen, behinderten Menschen oder pflegebedürftigen Personen in stationären und teilstationären Diensten zuständig.

Er ist für die Erhaltung und Wiederherstellung der selbständigen Lebensführung der Patienten zuständig und führt therapeutischen und rehabilitativen Maßnahmen durch ; er nimmt seine Aufgaben selbstständig oder unter Anleitung und in Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften des Sanitätsdienstes wahr.

Im besonderen übt er folgende Tätigkeiten aus :

- Klassische Heilmassage ;
- Packungsanwendungen ;
- Thermotheapie ;
- Ultraschalltherapie ;
- Elektrotherapie
- Diathermie (Wärmetherapie durch Strom) ;
- Nassanwendungen (Fango, Heublumenpackungen;
- Unterwassermassage ;
- Spezialmassagen zu Heilzwecken (manuelle Lymphdrainage, Reflexzonenmassage und Akupunktmassage) nach ärztlicher Anordnung, unter Anleitung und Aufsicht eines Arztes oder eines Angehörigen des physiotherapeutischen Dienstes) ;

- Er lenkt Fahrzeuge im Rahmen der Betreuungsaufgaben des eigenen Dienstbereiches.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:

- Diplom als Masseur und Heilmasseur

oder

- Anerkennung (vonseiten des Sanitätsministerium) von im Ausland erlangtem Ausbildungstitel

Führerschein B, sofern von der Verwaltung verlangt.

Zweisprachigkeitsnachweis : "C"

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C

2. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird im Berufsbild Nr. 28 hochspezialisierter Arbeiter die spezifische Aufgabenbeschreibung „Masseur“ gestrichen.

3. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 36 Kinderhortassistentin durch das folgende ersetzt:

36. Kinderassistentin

a. Aufgabenbeschreibung:

Die Kinderassistentin beaufsichtigt und pflegt Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren in Kinderhorten und stationären sowie teilstationären Diensten für Kinder.

Insbesondere erbringt sie folgende Aufgaben :

- Nimmt an der Erstellung der pädagogischen Förder- und Erziehungsprogramme teil ;
- sorgt für die gesamte Pflege der Kinder, überwacht und betreut sie ;
- fördert die pädagogische, psychische und physische Entwicklung der Kinder ;
- gibt Beobachtungen an die Verantwortlichen und in den Teambesprechungen weiter ;
- betreut die in Einrichtungen oder Heimen untergebrachten Mütter und Schwangeren ;
- führt unter Anleitung des entsprechenden Sanitätspersonals mit Einzelpersonen oder Gruppen therapeutische und rehabilitative Übungen durch ;
- sorgt für die Gesundheitsvorsorge und für die Hilfe zur gesunden Ernährung ;
- sorgt für die ordnungsgemäße Aufbewahrung und Instandhaltung von Spiel-, Arbeits- und Rehabilitationsmaterial ; hält dieses sowie die entsprechenden Gruppenräume und Arbeitsräume in Ordnung ;

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:

Diplom als Kinderbetreuerin

oder

Diplom als Kindergärtnerin

oder

Abschluss einer 3jährigen Berufsausbildung in Kinderbetreuung

oder,

Abschluss einer 3jährigen Oberschule mit einer sozialen, pädagogischen oder hauswirtschaftlichen Fachrichtung

Zweisprachigkeitsnachweis : "C"

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C.

4. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 37 Behindertenbetreuer durch das folgende ersetzt:

37. Betreuer für Menschen mit Behinderung

a. Aufgabenbeschreibung:

Der Betreuer für Menschen mit Behinderung unterstützt den Erzieher und Werkerzieher bei der Durchführung des Förder- bzw. Rehabilitations- bzw. Betreuungsprogramms. Diese Tätigkeit kann in den stationären, teilstationären oder ambulanten Diensten erfolgen.

Im besonderen erbringt er folgende Leistungen :

- Er beteiligt sich an der Erarbeitung, Durchführung und Dokumentation der individuellen Programme zur Förderung der geistigen und körperlichen Fähigkeiten der betreuten Person ;
- er begleitet und unterstützt die Person mit Behinderung bei der Bewältigung des alltäglichen Lebens ;
- er führt mit den einzelnen Personen mit Behinderung oder mit Gruppen therapeutischen Übungen nach Anleitung der Therapeut/innen durch ;
- er dokumentiert Beobachtungen und teilt sie in den Teambesprechungen dem Verantwortlichen mit ;
- er bereitet das Spiel-, Bastel-, Arbeits- und didaktische Material vor, reinigt es und hält es in Ordnung ;
- er erledigt Verwaltungsaufgaben im Zusammenhang mit dem eigenen Aufgabenbereich ;
- Einführung und Anleitung von Volontariatskräften MitarbeiterInnen und Praktikanten ;
- er lenkt Fahrzeuge im Rahmen der eigenen Aufgaben ;
- er wird auch für die Betreuung von Personen mit psychischer Erkrankung eingesetzt, wobei hierfür die Erlangung der Zusatzqualifikation anzustreben ist.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:

Diplom als Behindertenbetreuer

oder

Diplom als Sozialbetreuer.

Führerschein B, sofern von Verwaltung verlangt.

Zweisprachigkeitsnachweis: "C"

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C.

5. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 38 Sozialbetreuer durch das folgende ersetzt:

38. Sozialbetreuer

a. Aufgabenbeschreibung:

Der Sozialbetreuer ist für die direkte Betreuung, Begleitung, und Pflege von Einzelpersonen und

Familien tätig in stationären, teilstationären und ambulanten Diensten. Er nimmt seine Aufgaben selbständig und in Zusammenarbeit mit und unter Anleitung von anderen Fachkräften des Sozial- und Gesundheitsdienstes wahr.

Im besonderen übt er folgende Tätigkeiten aus:

- Teilnahme an der Erarbeitung, Durchführung und Auswertung der auf die einzelnen zu betreuenden Menschen ausgerichteten Förder- Rehabilitation- Betreuungs- und Pflegeprogramme
- Unterstützung der zu betreuenden Person in ihrer Mobilität innerhalb und außerhalb der Einrichtungen, sowie auf dem Weg zu den verschiedenen Sozial- und/oder Gesundheitsdiensten ;
- Begleitung, in Mitarbeit mit dem Sanitätspersonal in der Pflege der Person und in Lebenskrisen/Krisenintervention (Sterbebegleitung) ;
- Durchführung/Mitarbeit bei weiteren folgenden sozio sanitären Leistungen :
- Massnahmen zur Prävention ;
- Allgemeine Information und soziale Beratung
- Gesundheitsvorsorge und Pflege einschließlich Hilfe zu einer gesunden Ernährung ;
- Sozialpädagogische/Sozialgeragogische Arbeit ;
- Wohnbegleitung ;
- Aktivierung und Animation ;
- Hilfe bei Körperpflege ;
- Haushaltshilfe ;
- Beschäftigung und Freizeitmassnahmen ;
- Therapeutische Übungen (unter Anleitung mit Fachkräften des Sanitätsdienstes) ;
- er ist für regelmässigen Informationsfluss im Team Mitverantwortlich und dokumentiert seine Tätigkeit gemäß fachlichen Standards ;
- Zusammenarbeit in der Einführung und Anleitung von Praktikanten und Volontariatskräften ;
- Erledigung von Verwaltungsaufgaben soweit sie im Zusammenhang mit ihren Aufgaben stehen ;
- er lenkt Fahrzeuge im Rahmen der Aufgaben des eigenen Dienstbereiches.
- Insbesondere nimmt er die sozio-sanitären Aufgaben wahr, wie sie im Dekret des Landeshauptmanns vom 28. Dezember 1999, Nr. 72 angeführt sind .

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:

Diplom als Sozialbetreuer

oder

Diplom des Altenpflegers/Familienhelfers und zusätzlich Diplom des Behindertenbetreuers

oder

Diplom des Altenpflegers /Familienhelfers oder Diplom des Behindertenbetreuers und jeweils zusätzlich eine Zusatzausbildung, gemäß Art. 5 des D.LH. Nr. 72/99 .

Führerschein B, sofern von der Verwaltung verlangt.

Zweisprachigkeitsnachweis : "C"

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C

6. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 39 animateur durch das folgende ersetzt:

39. Animateur

a. Aufgabenbeschreibung:

Der Animateur ist für die Organisation und Durchführung von Initiativen der Animation und Freizeitgestaltung in stationären und teilstationären Sozialdiensten zuständig; dabei arbeitet er mit dem gesamten Personal der Dienststellen zusammen und zu diesem Zweck koordiniert dieses.

Insbesondere erbringt er folgende Aufgaben :

- er ergreift Initiativen und koordiniert solche, die den Zweck der Integration der stationären und teilstationären Dienste und der Heimbewohner in das Umfeld verfolgen ;
- er ergreift Initiativen und koordiniert solche, die den Zweck der Einbindung des Volontariats in den Dienstablauf von stationären Diensten verfolgen ;
- er ergreift Initiativen und koordiniert solche, die die Zusammenarbeit mit und Mitsprache von Angehörigen innerhalb der stationären Dienste verfolgen ;
- er garantiert die Betreuung und Aufsicht der Menschen, die an Freizeitaktivitäten teilnehmen durch seine/ihre persönliche Hilfestellung, als auch durch Einbeziehung anderer Fachkräfte ;
- er sorgt für die Aufbewahrung und ordnungsgemäße Instandhaltung von Spiel-Arbeits- und Rehabilitationsmaterial und hält dieses sowie die entsprechenden Arbeitsräume in Ordnung ;
- Einführung und Anleitung von Mitarbeitern und Praktikanten ;
- Erledigung Verwaltungsaufgaben soweit sie in unmittelbarem Zusammenhang mit den Aufgaben eines Animateurs - Freizeitgestalters stehen ;
- er lenkt kleinere Fahrzeuge im Rahmen der Betreuungsaufgaben des eigenen Dienstbereiches.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:

Diplom des Altenpflegers und Familienhelfers oder

Diplom eines Behindertenbetreuers

oder

Diplom des Sozialbetreuers

und jeweils spezifische Zusatzqualifikation im Bereich.

Führerschein B, sofern von der Verwaltung verlangt.

Zweisprachigkeitsnachweis : "C"

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C; nach 6

Jahren Dienst: Aufstiegsmöglichkeit in das Berufsbild Nr. 56/Fachkraft für soziale

Dienste.

6. Funktionsebene

5. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 53 Werkerzieher durch das folgende ersetzt:

53. Werkerzieher

a. Aufgabenbeschreibung:

Der Werkerzieher ist in der sozialen und beruflichen Rehabilitation und Erziehung von Menschen mit Behinderung und anderen psychosozialen Problematiken in den stationären, teilstationären und ambulanten Diensten tätig.

Im besonderen führt er folgende Tätigkeiten aus :

- er erarbeitet mit dem betreuenden Personal individuelle Programme zur Förderung der Fähigkeiten ; führt diese durch und dokumentiert sie ;
- er vermittelt handwerkliche Fertigkeiten und Arbeitstechniken;
- er wird vorwiegend in den Bereichen der Arbeitserprobung, Arbeitstraining, geschützte Arbeit und Arbeitsbegleitung eingesetzt ;
- er vermittelt lebenspraktische Fertigkeiten und fördert die soziale Integration des Klienten ;
- er pflegt die Kontakte und die Zusammenarbeit mit den Angehörigen, Bezugspersonen und dem sozialen Umfeld des/der Klient/in ;
- er dokumentiert seine Tätigkeit gemäß den fachlichen Standards
- er kann für die Koordination und Einsatz der Behinderten- sozialbetreuer eingesetzt werden;
- er arbeitet mit in der Vermachtung der in den Arbeitsgruppen hergestellten Produkte ;
- er sorgt für die Aufbewahrung und ordnungsgemäße Instandhaltung von Arbeitsmaterial, Geräten und Rohstoffen, und hält dieses sowie die entsprechenden Arbeitsräume in Ordnung ;
- Einführung und Anleitung von Mitarbeitern und Praktikanten ; Zusammenarbeit

- mit dem Volontariat ;
- er ist verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Arbeitssicherheitsbestimmungen im eigenen Wirkungsbereich, dies sowohl in Bezug auf das in der Gruppe tätige Personal als auch in Bezug auf die anvertrauten Betreuten ;
- er erledigt Verwaltungsarbeiten in Zusammenhang mit dem eigenen Aufgabenbereich;
- er lenkt Fahrzeuge im Rahmen der Betreuungsaufgaben des eigenen Dienstbereiches.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Reifezeugnis der Kunstschule, der Gewerbeoberschule oder der Frauenoberschule oder Meisterbrief

oder Bescheinigung über die berufliche Eignung mit anschließender 5jähriger Berufserfahrung in den Bereichen Handwerk, Industrie (die berufliche Eignung kann auch durch Bescheinigungen nachgewiesen werden, die nach 3jährigem Besuch der Kunstschule, der Fachlehranstalt für Industrie und Handwerk oder eines Lehrganges für Berufsausbildung in den Bereichen Handwerk, Industrie und Landwirtschaft erlangt werden)

oder falls für ein Handwerk keine Eignungsbescheinigung vorgesehen ist, 8jährige Berufserfahrung in dieser Tätigkeit

und jeweils Diplom des Werkerziehers;

falls von der Verwaltung verlangt, Führerschein B;

Zweisprachigkeitsnachweis "B".

6. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens

vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 56

Fachkraft für soziale Dienste durch das

folgende ersetzt:

56. Fachkraft für Soziale Dienste

a. Aufgabenbeschreibung:

Sie ist für die Organisation des Dienstbereiches „Freizeitgestaltung und Animation“ innerhalb von stationären Sozialdiensten zuständig. Sie koordiniert in dieser Eigenschaft andere eventuell dem Dienstbereich zugeordnete Animateure.

Im besonderen erbringt er folgende Leistungen :

- Sie sorgt dafür, dass die Klienten individuell oder in Gruppen Aktivitäten angeboten bekommen und diese, soweit möglich, annehmen die dem jeweiligen psychischen und physischen Status entsprechend- zur Förderung ihrer Selbständigkeit, ihres Selbstwertgefühles, ihrer Eigenverantwortung, ihrer Interessen und Neigungen beitragen ;
- sie koordiniert Initiativen, die den Zweck der Einbindung der stationären Dienste und der Heimbewohner in das eigene Umfeld verfolgen ;
- sie ergreift und koordiniert Initiativen, die den Zweck der Einbindung von Zivildienstleistenden und des Volontariats in den Dienstablauf verfolgen

- sie ergreift und koordiniert Initiativen, die die Zusammenarbeit und Mitsprache von Angehörigen innerhalb der stationären Dienste verfolgen ;
- sie garantiert die Betreuung und Aufsicht der Menschen, die an Freizeitaktivitäten teilnehmen durch seine persönliche Hilfestellung als auch durch Einbeziehung anderer Fachkräfte ;
- Sie sorgt für die Aufbewahrung und Instandhaltung von Spiel- Arbeits- und Rehabilitationsmaterial und hält dieses sowie die entsprechenden Arbeits- und Gruppenräume in Ordnung ;
- sie erbringt den Dienst eines Sozialsekretariats innerhalb der Einrichtungen wo er tätig ist ;
- Einführung und Anleitung von MitarbeiterInnen und PraktikantenInnen ;
- Sie ist verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Arbeitssicherheitsbestimmungen im eigenen Wirkungsbereich, dies sowohl in Bezug auf das in der Gruppe tätige Personal als auch in Bezug auf die anvertrauten Betreuten ;
- Erledigung von Verwaltungsaufgaben soweit sie in unmittelbarem Zusammenhang mit den Aufgaben einer Fachkraft für soziale Dienste stehen ;
- Sie lenkt Fahrzeuge im Rahmen der Betreuungsaufgaben des eigenen Dienstbereiches

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Reifezeugnis als Fachkraft für Soziale Dienste

Zweisprachigkeitsnachweis : „B“

Führerschein B, sofern von Verwaltung verlangt.

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C

7. Funktionsebene

10. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das folgende neue Berufsbild eingefügt:

63 bis Behindertenerzieher

a. Aufgabenbeschreibung:

Der Behindertenerzieher ist in der Erziehung, Förderung und Rehabilitation von Menschen mit Behinderung, Senioren, pflegebedürftigen Personen und Personen mit anderen psychosozialen Problematiken in den stationären, teilstationären und ambulanten Diensten tätig.

Im besonderen übt er folgende Tätigkeiten aus:

- er erarbeitet mit dem betreuenden Personal individuelle Programme zur Förderung der Fähigkeiten der betreuten Personen, zur Prävention, Information und Beratung ; führt diese durch und dokumentiert sie ;
- er organisiert, koordiniert und beaufsichtigt die Tätigkeit des Betreuungsteams ;

- in der Betreuung, Pflege, Förderung und Rehabilitation, Durchführung oder Mitarbeit bei weiteren folgenden soziale Leistungen :
 - Sozialpädagogische und sozialgeragogische Arbeit
 - Pflegeanvertraung ;
 - Wohntraining / Wohnbegleitung ;
 - Arbeitsplatzbegleitung ;
 - Aktivierung und Animation ;
 - Begleitung in Lebenskrisen / Krisenintervention ;
 - Geschützte Arbeit ;
 - Beschäftigung ,
 - einfache therapeutische Übungen .
- Er pflegt Kontakte zur Familie sowie zu anderen Bezugspersonen der betreuten Personen ;
- er sorgt für die Aufbewahrung und Instandhaltung des Spiel- Arbeits- und Rehabilitationsmaterial und Geräte und hält dieses sowie die Arbeitsräume und Gruppenräume in Ordnung ;
- Einführung und Einleitung von MitarbeiterInnen und PraktikantInnen; organisiert/koordiniert Einsatz von externen Diensten und des Volontariats ;
- er dokumentiert seine Tätigkeit gemäß den fachlichen Standards ;
- er ist verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Arbeitssicherheitsbestimmungen im eigenen Wirkungsbereich, sowohl in Bezug auf das in der Gruppe tätige Personal als auch in Bezug auf die anvertrauten Personen;
- Erledigung von Verwaltungsaufgaben soweit sie in unmittelbarem Zusammenhang mit den Aufgaben eines Behindertenerziehers stehen;
- er lenkt Fahrzeuge im Rahmen der Aufgaben des eigenen Dienstbereiches.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Reifezeugnis sowie Abschlußdiplom über eine mindestens dreijährige Fachausbildung als Erzieher

oder

Diplom des Behindertenerziehers

oder

Diplom des Werkerziehers und zusätzlich 4 Dienstjahre als Werkerzieher

oder

Diplom des Heim-Jugenderziehers

oder

Laureat ersten Grades in Sozialpädagogik

Führerschein B, sofern von der Verwaltung festgelegt

Zweisprachigkeitsnachweis : „B“.

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C.

11. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens

vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 64

Erzieher durch das folgende ersetzt:

64. Erzieher/Sozialpädagoge

a. Aufgabenbeschreibung:

- Der Erzieher ist in allen pädagogischen, sozialpädagogischen und sonderpädagogischen Bereichen in Beratung, Begleitung und Förderung von Einzelpersonen jeden Alters, von Familien, Gruppen und Gemeinwesen im Rahmen des Auftrages tätig. er arbeitet in professioneller Autonomie und in Zusammenarbeit mit anderen Fachdiensten und Einrichtungen.
- Die sozialen Dienstleistungen des Erziehers werden in verschiedenen Arbeitsfeldern erbracht und gelten Personen oder Gruppen aller Alterstufen und Schichten, die in ihrer persönlichen Entwicklung einer Förderung bedürfen oder von einer Notsituation bedroht sind, soweit dem mit Methoden und Instrumenten der Pädagogik, Sonder- und Sozial-pädagogik begegnet werden kann.
- Zu den Aufgaben des Erziehers gehören im Rahmen des Auftrages und Arbeitsbereiches folgende :
 - Erstellung, Durchführung und Dokumentation von Förderprogrammen und Programmen der Freizeitgestaltung mit den aktuellen Methoden der sozialen Arbeit („Case Management“);
 - plant, initiiert und beteiligt sich an Beratung, Sensibilisierung der Öffentlichkeit, Gemeinwesenarbeit und Projekten zur Prävention im spezifischen Arbeitsbereich und im Sozialbereich im allgemein;
 - führt selber und unter Mithilfe der ihm/ihr untergeordneten Sozialbetreuerinnen und Sozialhilfekräfte Förder- und Erziehungsprogramme mit Personen und Gruppen in Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen der Sozial- und Gesundheitsdienste und in der Familie durch ;
 - führt auf Anweisung und unter Anleitung des spezialierten Sanitätspersonals und therapeutischen Personals pflegerische und therapeutische Massnahmen aus ;
 - unterstützt Interessenvertretungen sowie die Entstehung und Arbeit von Selbsthilfegruppen;
 - sorgt für die Organisation und Dokumentation seiner eigenen Arbeit sowie der Arbeit des ihm unterstellten Personals ;
 - er ist für die Organisation und Gestaltung der pädagogischen Arbeit der Gruppen in jeder Art von stationären Sozialdiensten verantwortlich ;
 - koordiniert und leitet den Einsatz der Behinderten- Sozialbetreuern in der eigenen Gruppe, organisiert die Teambesprechungen und garantiert die entsprechende Dokumentation ;
 - er organisiert und koordiniert den Einsatz und die Mithilfe von externen Diensten und des Volontariats ;
 - Im Rahmen der zugewiesenen Zuständigkeit sorgt er für die adäquate Verfügbarkeit von didaktischen Material, Spielmaterial und Material zur Förderung und Freizeitgestaltung und deren Instandhaltung ;
 - Anlernung von Mitarbeitern und Praktikanten;
 - er übt Aufgaben der Information und soziale Beratung aus ;
 - er ist verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Arbeitssicherheitsbestimmungen im eigenen Wirkungsbereich, dies sowohl in Bezug auf

das in der Gruppe tätige Personal als auch in Bezug auf die anvertrauten Personen ;

- Erledigung von Verwaltungsaufgaben soweit sie in unmittelbarem Zusammenhang mit den Aufgaben eines Erziehers stehen ;
- er lenkt Fahrzeuge im Rahmen der Betreuungsaufgaben des eigenen Dienstbereiches.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Reifezeugnis sowie Abschlußdiplom über eine mindestens dreijährige Fachausbildung als Erzieher

oder

Diplom des Heim-Jugenderziehers und zusätzlich Diplom des Behindertenerziehers.

oder

Laureat ersten Grades in Sozialpädagogik

Führerschein B, sofern von der Verwaltung festgelegt

Zweisprachigkeitsnachweis : „B“.

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C.

12. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens

vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 65 Heim- und Jugenderzieher durch das folgende ersetzt:

65. Heim- und Jugenderzieher

a. Aufgabenbeschreibung:

Der Heimerzieher arbeitet in stationären, teilstationären und ambulanten Diensten für Kinder und Jugendliche sowie im Sozialsprengel. er ist für die Organisation, Durchführung und Evaluation sozialpädagogischer Maßnahmen an Einzelpersonen und Gruppen zuständig.

Im besonderen übt er folgende Tätigkeiten aus :

- Erarbeitung, Besprechung der Heimordnung und Überwachung von deren Einhaltung.
- Erstellung, Durchführung und Dokumentation von Förderprogrammen und Programmen der Freizeitgestaltung mit den aktuellen Methoden der sozialen Arbeit ;
- Leitung des Betreuungsteams in den stationären und teilstationären Einrichtungen;
- Organisation der Turnus- und Dienstpläne in den stationären Einrichtungen;
- Koordination des Einsatzes und der Zusammenarbeit von externen Diensten und des Volontariats ;
- Organisation, Durchführung und Überwachung von Angeboten für gesunde Ernährung, Hygienemaßnahmen und Krankenbetreuung; durch Einbeziehung der allgemeinen Sanitätsdienste ;
- Kontakthaltung zur Familie und zu anderen Bezugspersonen der zu betreuenden Menschen;
- Koordination und Leitung des Einsatzes der Behinderten- SozialbetreuerInnen in der eigenen Gruppe, Organisation und Dokumentation der Teambesprechungen ;

- Einsatz im Sozialsekretariat des eigenen Dienstes ;
- im Rahmen der zugewiesenen Zuständigkeit Sorge für die adäquate Verfügbarkeit von didaktischen Material, Spielmaterial und Material zur Förderung und Freizeitgestaltung
- Sorge für die Aufbewahrung und ordnungsbemäße Instandhaltung von Spiel-Arbeits- und Rehabilitationsmaterial und hält dieses, die entsprechenden Arbeitsräume und Gruppenräume sowie das Wohnumfeld der betreuten Personen in Ordnung ;
- Einführung und Anleitung von MitarbeiterInnen und PraktikantInnen ;
- Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Arbeitssicherheitsbestimmungen im eigenen Wirkungsbereich, sowohl in Bezug auf das in der Gruppe tätige Personal als auch in Bezug auf die anvertrauten Betreuten ;
- Erledigung von Verwaltungsaufgaben, soweit sie in unmittelbarem Zusammenhang mit den Aufgaben der Heim- und JugendzieherInnen stehen bzw mit der Führung einer Gruppe zusammenhängen;
- Lenkung von Fahrzeugen im Rahmen der Betreuungsaufgaben des eigenen Dienstbereiches.

b. Zugangsvoraussetzungen von außen:

Reifezeugnis und Zeugnis über den Abschluß einer mindestens dreijährigen spezifischen Fachausbildung zum Heim-Jugendzieher oder polyvalente Erzieherausbildung.

Zweisprachigkeitsnachweis : B

Führerschein B, sofern von der Verwaltung festgelegt.

c. Vertikale Mobilität :

Möglichkeit zur vertikalen Mobilität zu den Berufsbildern des Bereiches C

13. In der Anlage „A“ des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Berufsbild Nr. 71 Sozialassistent durch das folgende ersetzt:

71. Sozialassistent

a. Aufgabenbeschreibung:

Der Sozialassistent beschäftigt sich im Rahmen des allgemeinen Sozialdienstes mit Problemsituationen von Einzelpersonen, von Familien, von Personengruppen und Gemeinschaften.

Insbesondere führt er folgende Tätigkeiten aus:

- Er erhebt die für die Problemsituation relevanten quantitativen und qualitativen Daten durch Gespräche mit den Betroffenen sowie durch Aussprachen mit Bezugspersonen in der Familie, in schulischen Einrichtungen, am Arbeitsplatz sowie in Fachdiensten.
- Er führt psycho-soziale Beratung im Einzugsgebiet durch und erstellt psycho-soziale Diagnosen.
- Er berät über die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des allgemeinen Sozialdienstes sowie über spezifische Rechtsinstitute (Entmündigung, Adoption, u.a.).

- Er erhebt die Ressourcen im Territorium und führt darüber Kartei.
- Er bereitet Verwaltungsakte in seinem Zuständigkeitsbereich vor.
- Er registriert die vom Sozialdienst getroffenen Maßnahmen.
- Er beteiligt sich an sozialstatistischen Untersuchungen und bereitet die Erhebung des Datenmaterials vor
- Er lenkt auch kleinere Fahrzeuge im Rahmen seiner Aufgaben.

b. Zugangsvoraussetzungen

Reifezeugnis und Abschlußdiplom über eine mindestens dreijährige 3000 Stunden umfassende Fachausbildung als Sozialassistent oder Laureatsdiplom ersten Grades für Soziale Arbeit

und jeweils Befähigung für die Ausübung des Freiberufes;

Führerschein B, falls von der Verwaltung verlangt;

Zweisprachigkeitsnachweis "B"

c. Vertikale Mobilität: nach 4 Jahren Dienst Möglichkeit der vertikalen Mobilität zum Berufsbild Nr. 80 Soziologe/Pädagoge sowie zu den Berufsbildern des Bereiches C.

Art. 30

Altenpfleger- und Familienhelfer/Behindertenbetreuer - Zusatzqualifikation

1. Die Altenpfleger- und Familienhelfer bzw. Behindertenbetreuer, welche in Absprache mit der jeweiligen Verwaltung die Zusatzqualifikation laut Art. 5 des D.L.H. vom 28.12.1999, Nr. 72 erwerben, werden in das Berufsbild Sozialbetreuer Nr. 38 in der 5. F.E. eingestuft.

Art. 31

Behindertenerzieher

1. Die Behindertenerzieher (Berufsbild Nr. 52) der 6. Funktionsebene in der Stammrolle bzw. mit Jahresauftrag, welche im Besitze der Zugangsvoraussetzungen von außen für dieses Berufsbild sind, werden mit Wirkung 1.1.2004 in die 7. Funktionsebene eingestuft. Dies gilt auch für das Personal, welches im Besitze des Fachdiplomes, aber ohne Reifediplom ist, jedoch mindestens 6 Dienstjahre am 31.12.2003 als Behindertenerzieher aufweist.
2. Die Einstufung in die 7. Funktionsebene gemäß Absatz 1 erfolgt im Sinne von Art. 28, Absatz 2 des Bereichsabkommens vom 25.09.2000.
3. Die Regelung laut Artikel 4 des Ergänzungsabkommens zum Bereichs-abkommen vom 30.11.2001 bleibt aufrecht.

Art. 32

Bibliothekare mit Berufsbefähigung

1. Der letzte Satz von Art. 26, Absatz 3 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 in geltender Fassung wird folgendermaßen abgeändert: „Die Fachausbildung für Erzieher und Sozialassistenten sowie jene für Bibliothekare mit Berufsbefähigung kann auch berufsbegleitend erworben werden bzw. worden sein.“
2. Für Bedienstete des Berufsbildes Bibliothekar Nr. 46, mit mindestens 4 Dienstjahren zum Zeitpunkt der Unterschrift dieses Abkommens, kann die Verwaltung

nach Schaffung von entsprechenden Stellen in der 7. Funktionsebene (Berufsbild Bibliothekar mit Berufsbefähigung) auch einen Wettbewerbslehrgang ausschreiben.

Art. 33

Sonderurlaub für psychophysische Erholung

1. Der Sonderurlaub gemäß Art. 39, Absatz 1 bzw. 5 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 in geltender Fassung steht auch dem Erziehungspersonal der Stiftung S. Nicoló in Meran zu.

Art. 34

EDV-Fachkraft mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium

1. Für Bedienstete des Berufsbildes EDV Programmierer Nr. 50, mit mindestens 4 Dienstjahren zum Zeitpunkt der Unterschrift dieses Abkommens, kann die Verwaltung nach Schaffung von entsprechenden Stellen in der 7. Funktionsebene (Berufsbild EDV-Fachkraft mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium, Nr. 63) auch einen Wettbewerbslehrgang ausschreiben.

Art. 35

Freiberuflerzulage

1. Die Absätze 3 und 4 des Art. 29 des Bereichsabkommens vom 25.09.2000 werden mit Wirkung 1.1.2004 gestrichen.

(BV Art. 29)

Freiberuflerzulage

1. *Folgenden Berufskategorien wird ab 1.6.2000 eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90 % des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt:*
 - a) *dem Personal, welches in das Berufsbild Rechtsanwalt in der 9. Funktionsebene eingestuft ist und die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt;*
 - b) *unabhängig vom jeweiligen Zugehörigkeitsberufsbild, dem Personal, das im Auftrag der eigenen Körperschaft eine der folgenden Tätigkeiten abwickelt: die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahmeprüfung von öffentlichen Bauvorhaben inbegriffen die damit verbundenen Aufgaben als Projektsteuerer laut L.G. Nr. 6/1998 und diesbezügliche Durchführungsbestimmungen und die von den staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben als Koordinator für Sicherheit und Gesundheit auf der Baustelle;*
 - c) *dem Personal, das Schätzungen in Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt.*
2. *Die Zulage ist im vorhinein aufgrund entsprechender Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogrammes oder aufgrund der Anzahl der direkt von der Körperschaft geführten Rechtsstreite festzulegen und wird nach Überprüfung der vereinbarten Ergebnisse und unter Berücksichtigung des bereits von*

der Aufgabenbeschreibung des jeweiligen Berufsbildes vorgesehenen Verantwortungs-grades ausgezahlt.

- 5 Falls die vereinbarten Ergebnisse nicht oder nur teilweise erreicht wurden, wird die Freiberuflerzulage nicht gewährt bzw. steht sie nur im Verhältnis zu.

Art. 36

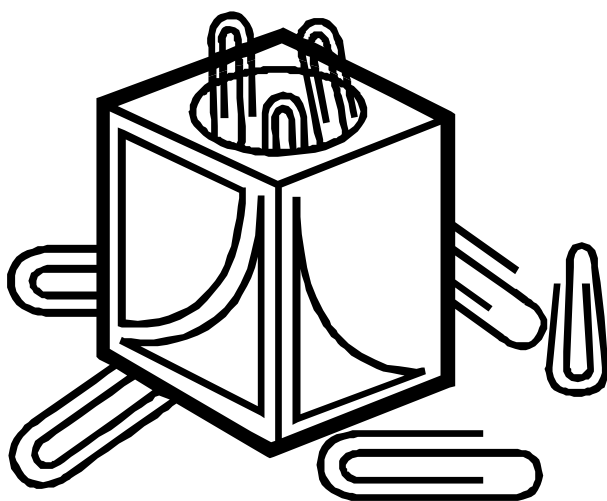
Unbezahlter Wartestand aus Gewerkschaftsgründen

1. Für das Personal im unbezahlten Wartestand aus Gewerkschaftsgründen, welches nach dem 1.1.2001 wieder in den Dienst getreten ist, zählt der unbezahlte Wartestand ab 1.1.1997 für die besoldungsmäßige Entwicklung.

Bolzano/Bozen , 30.01.2004

Einvernehmensprotokoll

1. Die Vertragspartner werden, nach Ablauf von einem Jahr ab Unterschrift dieses Abkommens, Verhandlungen über die Ausdehnung von Formen der Arbeitszeitflexibilität auf weitere Berufskategorien aufnehmen.
2. Weiters verpflichten sich die Vertragsparteien Verhandlungen zur Förderung der Freizeitaktivitäten des Personals aufzunehmen, sobald die gesetzlichen Bestimmungen dies zulassen.



Steuererklärung - Termine 2004

<i>Virgilstraße 9, in BOZEN:</i>	täglich ab 1. April - 30. April von 14.30 -18.00 Uhr
----------------------------------	---

Sigfried Bachmann

in der Gemeinde INNICHEN:	Mittwoch, 14. April: 8.30 – 9.30
in der Gemeinde TOBLACH:	Donnerst, 15. April: 8.30 – 9.30
in der Gemeinde GSIES:	Freitag, 16. April: 8.30 – 9.30
In der Gemeinde PRAGS:	Freitag, 16. April: 11.30 – 12.30
in der Gemeinde OLANG:	Montag, 19. April: 8.30 – 9.30
in der Gemeinde RASEN/ANTHOLZ	Montag, 19. April: 10.00 – 10.30
in der Gemeinde MÜHLWALD:	Montag, 19. April: 14.30 – 15.00
in der Gemeinde AHRNTAL:	Montag, 19. April: 16.00 – 17.00
<i>Forststation SAND IN TAUFERS:</i>	Dienstag, 20. April: 8.30 – 10.00
in der Gemeinde SAND IN TAUFERS	Dienstag, 20. April: 11.30 – 12.30
in der Gemeinde BRUNECK:	Mittwoch, 21. April: 8.30 – 10.00
in der Gemeinde St. LORENZEN:	Mittwoch, 21. April: 11.00 – 12.00

(weitere Termine auf tel. Vormerkung unter Tel. Nr. 329 43 55 512)

Andreas Unterkircher

in der Gemeinde FREIENFELD:	Mittwoch, 7. April: 8.30 und Mittwoch, 21. April: 8.30
in der Gemeinde PFITSCH:	Mittwoch, 7. April: 9.30 und Mittwoch, 21. April: 9.30
in der Gemeinde BRENNER:	Mittwoch, 7. April: 10.30 und Mittwoch, 21. April: 10.30
in der Gemeinde STERZING, Steueramt:	Mittwoch, 7. April: 11.00 und Mittwoch, 21. April: 11.00
Forststation STERZING:	Mittwoch, 7. April: 11.15 – 12.30 Mittwoch, 21. April: 11.15 – 12.30
in der Gemeinde KLAUSEN:	Mittwoch, 14. April: 8.30 - 9.00 Mittwoch, 28. April: 8.30 – 9.00
in der Gemeinde LAJEN:	Mittwoch, 14. April: 9.30 und Mittwoch, 28. April: 9.30
in der Gemeinde FELDTHURNS:	Mittwoch, 14. April: 10.30 und Mittwoch, 28. April: 10.30
in der Gemeinde VINTL:	Mittwoch, 14. April: 11.30 und Mittwoch, 28. April: 11.30

BZG Eisacktal und Bürgerheim:	Ausschließlich auf telefonische Vormerkung unter der Nr. 335 6902375
--------------------------------------	---

in der Gemeinde RITTEN: (weitere Termine auf tel. Vormerkung unter 335 69 02 37 5)	Montag, 26. April ab 14.00
--	-----------------------------------

Dieter Tröbinger

in der Gemeinde KASTELRUTH: (und für Gemeinde Völs)	Montag, 5. April und Dienstag, 6. April nachmittags (Steueramt)
in der Gemeinde St. ULRICH: (auch für Gemeinden St. Christina und Wolkenstein)	Mittwoch, 7. April - Nachmittag
in der Gemeinde KARNEID:	Donnerstag, 15. April ab 17.00

(Weitere Termine auf tel. Vormerkung 0471 71 15 24)

Josef Stuefer

in der Gemeinde JENESIEN:	Dienstag, 20. April ab 15.00
in der Gemeinde SARNTAL:	Donnerstag 22. April ab 17.00
in der Gemeinde EPPAN:	Donnerstag, 22. April : 15.00 – 17.00 – Mehrzweckbüro, Parterre
in der Gemeinde KALTERN:	Mittwoch, 14. April bis Freitag, 16. April: vormittags (Personalamt)

Cristina Joppi

in NEUMARKT: BZG Lauben 26, 2. Stock	Jeden Dienstag im April von 14.00 – 15.00
in LEIFERS: Wohnheim „zum Mohren“	Montag, 5. April: 14.00 – 15.30
in KURTATSCH: Sozialzentrum Kurtatsch	Mittwoch, 14. April: 15.00 – 17.00
in SALURN: „REHA-Zentrum Gelmini“	Mittwoch, 21. April: 15.00 – 16.00

Josef Kofler

in der Gemeinde St. LEONHARD; St. MARTIN i.P.; MOOS:	auf tel. Vormerkung unter Nr. 0473 64 36 02
---	--

Reinhard Verdroß

in der Gemeinde PARTSCHINS:	Montag, 5. April: 16.00 – 18.00
in der Gemeinde LATSCH:	Dienstag, 6. April: 14.00 – 14.45
im Altersheim LATSCH:	Dienstag, 6. April: 15.00 – 16.00
In der Gemeinde BURGSTALL:	Mittwoch, 7. April: 14.00 – 15.00
in der Gemeinde SCHENNA:	Mittwoch, 7. April: 15.30 – 17.30
In der Gemeinde TSCHERMS:	Donnerstag, 8. April: 14.00 – 15.00
in der Gemeinde LANA:	Donnerstag, 8. April: 15.30 – 17.30
In der Gemeinde MERAN: Bauhof (Bauhofstraße)	Mittwoch, 14. April: 14.00 – 15.00
in der Gemeinde TERLAN:	Mittwoch, 14. April: 15.30 – 18.00
in der Gemeinde NATURNS:	Donnerst., 15. April: 16.00 – 18.00

Weitere Termine unter der Nr. 348 498 47 53

Christian Obwegeser

für die Gemeinden PRAD, STILFS, GLURNS, LAAS, SCHLUDERNS	auf telefonische Vormerkung unter Tel. 347 2316772
---	---

Hier die unbedingt notwendigen Unterlagen und Termine für dessen Abgabe!

- MITGLIEDSAUSWEIS nicht vergessen!
- **Steuererklärung des Vorjahres (730/2003 bzw. UNICO 2003)**
- **Steuernummern neuer Familienmitglieder**
- Modell Cud2004 (vom Arbeitgeber/Gemeinde erhalten)
- Belege von Auslandsrenten
- Steuerdaten des neuen Arbeitgebers, wenn im Jahr 2004 Arbeitsplatz gewechselt wurde (Firmenbezeichnung, genaue Anschrift, Steuer- bzw. MwSt.-Nummer)
- Bei Kauf, Verkauf oder Schenkung einer Immobilie im Jahre 2003 oder 2004 benötigen wir den entsprechenden Vertrag
- Mieteinnahmen für Immobilien
- aktueller Katasterauszug (falls geändert)
- Registrierter Mietvertrag bei einem Mietvertrag im Sinne des Gesetzes 431/98 (sowohl als Mieter als auch als Vermieter)
- Bestätigungen für Sitzungsgelder, Honorare, Autorenrechte und anderer nicht steuerfreier Einkünfte
- Unterhaltszahlungen vom getrennten bzw. geschiedenen Partner
- Bescheinigung über ausbezahlte Dividenden (vom Bankinstitut zugeschickt)

Ausgabenbelege

- Eigene Arztrechnungen und für zu Lasten lebende Familienangehörige mit Rückerstattungsbetrag der Sanitätseinheit; Ausgaben für homöopathische Untersuchungen und Kuren

- Quittungen der bezahlten Pflichtbeiträge für Hausangestellte bzw. für Angestellte zur persönlichen oder familiären Betreuung (Babysitter, Colf, Altenpflege)
- Quittungen für die bezahlten Leistungen für häusliche medizinische Betreuung
- Medikamente (Kassabeleg mit Rezept/Verschreibung oder Ersatzerklärung)
- Ausgaben für Prothesen (Optik, Akustik, Orthopädie, usw.)
- Sanitätsticket für Untersuchungen, Aufenthalte, usw.
- Krankenhausaufenthalte in Verbindung mit chir. Eingriffen mit Angabe des Rückerstattungsbetrages der Sanitätseinheit
- Rechnung für den Kauf eines Blindenhundes
- Rechnungen für die Veterinärkosten für bestimmte Haustiere (mindestens 129,11 €)
- Quittung über Passivzinsen auf Hypothekendarlehen (inklusive der Honorare des Notars für den Darlehensvertrag und der Kosten für die Bestellung der Hypothek)
- Quittung über die Bezahlung der Lebens- und Unfallversicherung
- Einzahlungsscheine der Schul- und Studiengebühren
- Beiträge an Bodenverbesserungskonsortien (Pflichtbeiträge, Steuerzahlkarte)
- Quittungen über Spenden an ONLUS-Organisationen, an Amateursportvereine, an politische Parteien, an Hilfsorganisationen für Entwicklungshilfe wie z.B. UNICEF, Ärzte ohne Grenzen usw., an das Institut für den Unterhalt des Klebrus.
- Begräbniskosten im Sinne des Art. 433 des B.G.B.
- Quittungsabschnitt (mit Geldbeträgen) über Gesundheitssteuer der PKW-Haftpflichtversicherung
- Einzahlungsscheine für die freiwillige Weiterversicherung INPS, Ex-SCAU, INAIL
- Quittung der selbst bezahlten Prämien bzw. Beiträge für die Pensionsvorsorge
- Einzahlungsscheine für die Prämien der regionale Hausfrauenrente
- Arztspesen und für spezielle Fürsorge/Betreuung Behinderter
- Unterhaltszahlungen an den getrennten/geschiedenen Partner
- Belege für die Steuervergünstigung von 41% bzw. 36% bei Bauarbeiten an Wohnungen als Eigentümer, Mieter, Mitglieder von Genossenschaften, Inhaber von Fruchtgenuß, Nutzung, Wohn- oder Oberflächenrecht (Mitteilung an Steuerzentrum, Banküberweisungen 2003, Rechnungen)
- Alle Ausgaben müssen im Jahr 2003 bezahlt worden sein (Belegdatum vom Jahr 2003)!

Vorauszahlungen

- Einzahlungsbestätigung (F24) der Vorauszahlung vom Juni/Juli 2003 und/oder November 2003.

Dem Modell 730 werden keine Unterlagen beigelegt! Allerdings müssen unseren MitarbeiterInnen alle Dokumente zur Überprüfung der Daten vorgelegt werden

**FAHRTKOSTENBEITRAG AN ARBEITNEHMERINNEN
UND ARBEITNEHMER
ANLEITUNGEN ZUR ABFASSUNG DES
FORMULARS (innerhalb März 2004)**



Der Art. 23 des Landesgesetzes vom 30.07.1981, Nr. 24 in geltender Fassung sieht die Gewährung von Fahrtkostenbeiträgen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche vom ihrem Aufenthaltsort in Südtirol zum Arbeitsplatz in der Region fahren müssen und *folgende Voraussetzungen* besitzen:

mindestens 120 Arbeitstage und auch gefahrene Tage **im ganzen Kalenderjahr** (Krankheit, Urlaub, sonstige Abwesenheiten usw. ausgeschlossen);

eine Strecke von mehr als 10 km vom gewöhnlichen Aufenthaltsort zum Arbeitsplatz, falls diese Strecke durch öffentliche Verkehrsmittel nicht versorgt (a) (b) ist oder eine Strecke von mehr als 5 km, auf der keine öffentlichen Verkehrsmittel eingesetzt sind;

Gesamtwartezeiten (c) (d), welche mindestens 60 Minuten betragen.

Es gelten als :

nicht versorgte Strecke : eine Strecke, auf welcher bei Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln (Autobus und/oder Bahn) die Gesamtwartezeiten mindestens 60 Minuten betragen, gegebenenfalls auch mit Abfahrt von geeigneten Haltestellen auf der Strecke, und unter eventueller Berücksichtigung der Benützung mehrerer öffentlicher Verkehrsmittel;

geeignete Haltestelle : eine Haltestelle, ab welcher bei Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel bei der Hin- und Rückfahrt Gesamtwartezeiten von mindestens 60 Minuten entstehen; auf derselben Strecke zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz kann mehr als eine geeignete Haltestelle vorhanden sein;

Wartezeiten : der Zeitraum zwischen der fahrplanmäßigen Ankunft des geeigneten öffentlichen Verkehrsmittels am Arbeitsplatz und dem Arbeitsbeginn, sowie der Zeitraum zwischen dem Arbeitsende und der Abfahrt des ersten öffentlichen Verkehrsmittels vom Arbeitsplatz, zusammen mit den Wartezeiten bei Benützung mehrerer öffentlicher Verkehrsmittel;

P.S. Öffentliche Verkehrsmittel, welche nach dem Arbeitsbeginn ankommen oder vor Arbeitsende abfahren verursachen zwar keine Wartezeiten, zeigen jedoch die Unmöglichkeit für den Antragsteller öffentliche Verkehrsmittel zu benützen;

geeignetes öffentliches Verkehrsmittel : das Verkehrsmittel mit der kürzesten Wartezeit zwischen der fahrplanmäßigen Ankunft desselben, und dem Beginn des Arbeitsturnusses.

Der Fahrkostenbeitrag wird nicht gewährt :

- wer bereits eine Fahrkostenzulage oder einen vom Betrieb gewährten Zuschuss für die Fahrkosten erhält;
- wenn die Fahrt vom gewöhnlichen Aufenthaltsort zum Arbeitsplatz mit einem Dienstwagen zurückgelegt wird;
- wenn der Beitrag jährlich weniger als 100,00 Euro ausmacht.

Das Gesuch um Fahrkostenzuschuss, in all seinen Teilen ausgefüllt und unterschrieben, **muß innerhalb 31. März des dem Bezugsjahr folgenden Jahres mittels entsprechendem Vordruck (bei AGO erhältlich)**, auf welchem eine Stempelmarke zu Euro 10,33 angebracht werden muss, beim Amt für Personennahverkehr, Crispistraße, 10, 39100 Bozen, Tel. 0471/415492 - 415491, Fax 0471/415499 eingereicht werden.

Der Vordruck enthält eine Erklärung des Betriebes und eine Erklärung des Antragstellers, im Sinne des Artikels 5, Absätze 2 und 6, Buchstabe l) des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, nr. 17, in geltender Fassung, mit Angabe der notwendigen Daten an das Amt für die Berechnung des zugelassenen Beitrages. Der Antragsteller muss *obligatorisch* den obgenannten Vordruck in all seinen Teilen ausfüllen.

<p>N.B. MAN WEIST DIE ANTRAGSTELLER AUF DIE UNTERSCHRIFT AM ENDE DES GESUCHSFOMULARS HIN, DA OHNE DIESE DAS DOKUMENT UNGÜLTIG IST.</p>

Das Amt für Personennahverkehr führt *stichprobenartige Kontrollen* über die Angaben des Antragstellers durch. In diesem Zusammenhang wird daran erinnert, dass der Antragsteller ersucht ist, wahrheitsgemäße Angaben zu machen; im Falle von unwahren Erklärungen sind, außer dem Widerruf des Beitrages, strafrechtliche Maßnahmen im Sinne des Art. 76 des D.P.R. vom 28.12.2000, Nr. 445 vorgesehen.

Stempelfrei

An die

(Gemeindeverwaltung, BZG, AH)

Betrifft: Ansuchen um Gewährung einer Anzahlung auf die Abfertigung mit Dienstjahren

Die un-erfertigte _____
_____, geboren am _____ in _____
_____, wohnt in _____ Postleitzahl _____
_____, St. (USM) _____ (An-
schrift, wenn dies vom Wohnsitz abweicht _____
_____, Telefon _____
_____, beschäftigt bei der Körperschaft _____
_____ mit Sitz in _____, Straße _____
_____ (Arbeitsort und Anschrift, wenn dieser vom Fir-
mensitz abweicht _____

ersucht um

Gewährung einer Anzahlung auf die Abfertigung im Hinstaubuß im Sin-
ne des Art. 79 BÜKV vom 29.07.00 für _____
_____.

Der/die Antragsteller/in

Unterschrift

Ort, Datum.....

Anlage:

s. Art. 2 und 4 Anlage 2

In eigener Sache!

Die autonome Gewerkschaftsorganisation AGO

sucht

einen selbständige/n Mitarbeiter/in mit Berufserfahrung im Bereich der Gemeinden, oder Altersheime, oder der Bezirksgemeinschaft.

Ihr Aufgabenbereich ist die Mitgliederbetreuung im Raum Vinschgau, Burgrafenamt, die Führung von Verhandlungen und Versammlungen, sowie weitere Informationstätigkeit und Pressearbeit.

Geboten werden: angemessene Entlohnung
Freistellung vom Dienst für die Dauer der Tätigkeit
Unabhängiges Arbeiten, Telearbeit

Die Bewerbungsunterlagen richten Sie bitte an die AGO, Virgilstraße 9, 39100 Bozen, bzw. per Email: info@ago-bz.org

Innerhalb 31.04.2004

Weiter Infos unter Tel. 335 53 12 797