

**Vereinbarungsprotokoll zur Erneuerung des
Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und
Pflegeheime**

Normativer und Wirtschaftlicher Teil

Bozen, den 10. Dezember 2021

Handwritten signatures and initials:
Handwritten signature (left)
Handwritten signature (top center)
Handwritten signature (top right)
Handwritten initials "f.fr. AR." (bottom left)
Handwritten signature "Reinhold Juchali" (bottom center)
Handwritten initials "AR" (bottom right)

Am 10. Dezember 2021 wird in Bozen das gegenständliche gewerkschaftliche
Vereinbarungsprotokoll

zwischen

- dem Verband der Seniorenwohnheime Südtirols, vertreten durch Frau Martina Ladurner, Präsidentin des Verbands der Seniorenwohnheime Südtirols;
- dem Raiffeisenverband Südtirol Gen., vertreten durch Herrn Christian Tanner, Vizedirektor des Raiffeisenverbandes Südtirol;

und

- dem ASGB, vertreten durch Frau Johanna Grossberger und Herrn Kevin Gruber;
- dem AGB-CGIL, vertreten durch Frau Angelika Hofer und Daniel Verdorfer;
- dem SGB-CISL, vertreten durch Herrn Günther Patscheider und Herrn Rajmond Sufali;
- dem UIL/SGK, vertreten durch Frau Sabina Bonetalli

zur Erneuerung des normativen und wirtschaftlichen Teils des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime unterzeichnet.

I. Normativer Teil

**Art. 1
Gesundheitsfonds**

In Abweichung zum Art. 1 „Einschreibung in den ergänzenden Gesundheitsfonds“, Abs. 5 der Ergänzung zum Vereinbarungprotokoll zur Erneuerung des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime vom 15.06.2018 wird der jährliche Beitrag rückwirkend ab 01.01.2021 auf 139,92 € (vorher 125,00 €) angehoben.

Übergangsregelung:

Vorausgeschickt, dass der Gesundheitsfonds die Leistungen im Zusammenhang mit der Erhöhung des Beitrages rückwirkend ab 01.01.2021 anerkennt und verrechnet, sind im Jahr 2021 für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Abkommens beschäftigt werden, anteilmäßig die Beitragsquoten, auch rückwirkend, einzubezahlen.

Die Vertragsparteien vereinbaren weiters, dass künftige Erhöhungen des Beitrages an den ergänzenden Gesundheitsfonds in Anlehnung der Beiträge an den Gesundheitsfonds, welcher der Bereich der Mitarbeiter in der Landesverwaltung (BÜKV) vorsieht, in Anwendung gebracht werden. Vor der jeweiligen Erhöhung und konkreten Anwendung werden die Vertragsparteien entsprechende Konsultationen führen.



Im Falle eines Kategorienübergangs im Betrachtungszeitraum sind die auszuzahlenden Beträge anteilig für die tatsächliche Zugehörigkeit zur jeweiligen Kategorie zu berechnen. Bei einem Kategorienübergang im Laufe des Monats ist der Betrag für die höhere Kategorie zu entrichten, wenn die Zugehörigkeit zur neuen Kategorie 15 Tage (Kalendertage) oder mehr beträgt.

Arbeitnehmer, die im Betrachtungszeitraum eingestellt wurden, sowie Arbeitnehmer, die unbezahlte Abwesenheitszeiten aufweisen, erhalten diese Beträge anteilig für die tatsächlich gearbeiteten vollen Monate. Ein voller Monat wird bei mehr als 15 Arbeitstagen anerkannt. Im Fall einer Beschäftigung mit vertikaler Teilzeit werden die 15 Arbeitstage ins Verhältnis zur arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit gebracht.

Im Falle von Abwesenheitszeiten mit herabgesetzter Entlohnung in der jeweiligen Periode, werden die Einmalbeträge im selben Verhältnis der Lohnminderung entrichtet.

Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung im oben genannten Zeitraum wird der Betrag im Verhältnis zur Beschäftigungszeit entrichtet.

Der dabei zu berücksichtigende Beschäftigungszeitraum bezieht sich auf die effektiven Anwesenheiten im Betrieb im Zeitraum vom 01. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2021.

Freistellungen für Mutterschaft/Vaterschaft (ex obligatorische Mutterschaft), Krankheits- und Unfallzeiten sind einer solchen Anwesenheit gleichgestellt. Die Anteile sind in Zwölftelanteilen zu berechnen, wobei mehr als 15 Arbeitstage Anspruch auf ein volles Zwölftel geben. Im Fall einer Beschäftigung mit vertikaler Teilzeit werden die 15 Arbeitstage ins Verhältnis zur arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit gebracht.

Art. 4

Erfolgs- und leistungsorientierte Entlohnung

Der Art. 11 des Vereinbarungsprotokolls zur Erneuerung des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime vom 31.07.2017 wird ab dem 01.01.2022 wie folgt vollinhaltlich ersetzt: *Die Vertragspartner sind der Überzeugung, dass leistungsabhängige und erfolgsorientierte Vergütungssysteme eine erhebliche Motivationssteigerung bewirken und dadurch ein effizienteres Arbeitsergebnis erzielt werden kann. Im Zusammenhang mit dem Art. 8 „Sachbereiche der Abkommen auf betriebsinterner Ebene“, Buchstabe I) „Erfolgs- und leistungsorientierte Entlohnung“, vereinbaren die Vertragspartner, dass auf betriebsebene eine Erfolgs- und/oder Produktivitätsprämie nach betriebswirtschaftlichen oder ergebnisbezogenen Kriterien im Sinne des Art. 1 Abs. 182-191 des Gesetzes Nr. 208 vom 28. Dezember 2015 und interministeriellem Dekret vom 25. März 2016 vorgesehen ist bzw. innerhalb 31. Dezember 2022 (Bemessungszeitraum 2022) eingeführt wird. Die Auszahlung der Erfolgs- und/oder Produktivitätsprämie erfolgt jeweils spätestens innerhalb des Monats Mai des auf den Bemessungszeitraum folgenden Jahres.*

Für eine möglichst homogene Umsetzung und Anwendung der erfolgs- und leistungsorientierten Entlohnung, sehen die Vertragsparteien Leitlinien vor, die verbindlich von den verschiedenen Institutionen, Körperschaften und Einrichtungen anzuwenden sind (Anlage 1).

In Erstanwendung wird der fixe Anteil der Prämie für das Bezugsjahr 2022 im Sinne der definierten Leitlinien anteilmäßig in zwei Tranchen mit dem Junigehalt 2022 (1. Tranche) und mit dem Dezembergehalt 2022 (2. Tranche) an die anspruchsberechtigten Mitarbeiter ausbezahlt. Anspruchsberechtigt sind jene Mitarbeiter, die im jeweiligen Bezugszeitraum 2022 (Januar-Juni 2022: 1. Tranche und Juli-Dezember 2022: 2. Tranche) mindestens ein volles Monat (mehr als 15 Kalendertage) beschäftigt sind und die Probezeit bestanden haben.

Protokollvermerk:



Die Vertragsparteien vereinbaren im Laufe des Jahres 2022 bzgl. der Regelung des fixen Teiles der Leistungsprämie in Erstanwendung Konsultationen aufzunehmen.

Welfare:

Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, einen Teil oder die gesamte erfolgs- und leistungsorientierte Entlohnung (variabler Teil) in Welfare-Leistungen umzuwandeln und/oder dem Zusatzrentenfonds zuzuführen. Die Vertragsparteien werden innerhalb 31.12.2022 diese Möglichkeit anbieten.

- 1) Die Mitarbeiter können nach Bekanntgabe ihrer persönlichen Prämie innerhalb der vom Betrieb festgelegten Termine die Entscheidung treffen, welchen Anteil der variablen Ergebnisprämie sie bis zum einkommenssteuerlich begünstigten Höchstbetrag Welfare-Dienstleistungen zuführen möchten.

Der Betrag, welcher für die Nutzung von Welfare-Dienstleistungen umgewandelt, jedoch nicht innerhalb 20. November des laufenden Jahres genutzt wurde, wird dem Rentenzusatzfonds zugeführt, sofern die betroffenen Mitarbeiter nicht ausdrücklich um Auszahlung des Restbetrages als Prämie innerhalb 20. November ansuchen. Das Auszahlungsansuchen ist nur dann zulässig, wenn der Restbetrag des Welfare Guthabens mindestens 100,00€ beträgt. Geringere Werte werden automatisch dem Rentenzusatzfonds zugewiesen.

Im Falle einer Vertragsauflösung innerhalb 20. November können die Leistungen bis zum Austrittsdatum beansprucht werden oder anderenfalls wird der nicht genutzte Betrag mit dem letzten Lohnstreifen zur Auszahlung gebracht.

Die Mitarbeiter, die keine Umwandlung der Prämie beantragen, jene, die ihre Entscheidung nicht rechtzeitig treffen oder nicht in den Anwendungsbereich der Steuerbegünstigungen fallen, erhalten ihre Prämie im Sinne dieser kollektivvertraglichen Bestimmungen ausbezahlt.

- 2) Allen Mitarbeitern wird der individuelle Zugang zur Plattform „Raiffeisen Welfare“ zur Verfügung gestellt, wodurch die eventuelle Zuweisung der individuellen Ergebnisprämie (auch nur Teile davon) für die beanspruchbaren Leistungen verwendet werden kann.
- 3) Der zur Anwendung des „Welfare-aziendale“ vorgesehene Welfareplan (piano Welfare) umfasst verschiedene Leistungen zu folgenden Themenbereichen:

Vorsorge und Fürsorge

- Gesundheitsfonds
- Versicherungen
- Pensionsvorsorge
- Altersvorsorge

Bereich Gesundheit und Gesundheitsvorsorge

- Prävention
- Medizinische Leistungen
- Psychologische Leistungen
- Rehabilitation

Familie, Schule und Bildung

- Kinderbetreuung
- Lernunterstützung

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Rajmund Kupali' and 'B. G.', along with various initials and a date '12.4'.

- Altenbetreuung/Betreutes Wohnen

Freizeit, Wohlbefinden und persönliche Entwicklung

- Reisen/Unterkünfte/Restaurants
- Sport, Kultur und Unterhaltung
- Aus- und Weiterbildung

Alltäglicher Gebrauch

- Einkaufsgutscheine
- Wertkarten
- Rückvergütung Passivzinsen für Darlehen

Das Leistungsangebot wird laufend angepasst.

**Art. 5
Dauer und Gültigkeit**

Die Vertragspartner kommen überein, dass die Gültigkeit dieses Abkommens, bezogen auf den normativen Teil, sich auf 3 Jahre erstreckt (bis zum 31.12.2024)
Für die künftige Erneuerung des wirtschaftlichen Teils wird auf den Art. 2 Abs. 1 des geltenden Kollektivvertrages verwiesen.


Das gegenständliche Vereinbarungsprotokoll wird in beiden Landessprachen (deutsch und italienisch) abgefasst, wobei für die Anwendung und künftige Auslegung die deutsche Fassung ausschlaggebend ist.

Anlage:

1. Leitlinien für die erfolgs- und leistungsorientierte Entlohnung

Für die Arbeitgeberseite

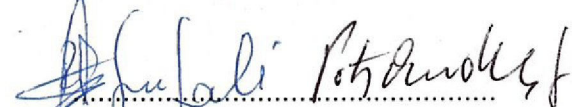

.....
Verband der Seniorenwohnheime Südtirols


.....
Raiffeisenverband Südtirol Gen.

für die Gewerkschaften


.....
ASGB


.....
AGB-CGIL


.....
SGB-CISL


.....
UIL/SGK

Leitlinien zur Umsetzung der Erfolgs- und Produktivitätsprämie

Erfolgs- und Produktivitätsprämie

Die Erfolgs- und Produktivitätsprämie wird auf Betriebsebene laut den in dieser Anlage vorgegebenen Leitlinien definiert.

Die Vertragsparteien bestätigen, dass nachstehende Regelung der Ergebnisprämie für den variablen Teil den Anforderungen laut Art. 1 Abs. 182, 186, 187, 188, 189, 190 und 191 des Gesetzes Nr. 208 vom 28.12.2015 und Dekret des Arbeitsministeriums vom 25.03.2016 für die Anwendung der Ersatzsteuer anstelle der progressiven Einkommensbesteuerung entspricht.

1) Ziele auf Betriebsebene

Die Unternehmen legen den Verhandlungspartnern auf Landesebene innerhalb des Monats Februar eines jeden Jahres ein betriebsbezogenes Projekt mit entsprechenden ausformulierten Zielen vor. Die Verhandlungspartner werden innerhalb eines Monats nach Abgabe der entsprechenden Unterlagen diese hinsichtlich der kollektivvertraglichen Konformität überprüfen. Die Zielvorgaben müssen quantitativer und/oder qualitativer Natur sein und zwecks Erfolgsmessung aussagestark, realistisch, objektiv, nachvollziehbar und messbar sein. Nachstehend beispielhaft eine Aufstellung der möglichen Ziele, wobei mindestens 2 Ziele definiert werden müssen:

- Zufriedenheitsgrad der Heimbewohner und deren Angehörige
- Bereitschaft der Mitarbeiter an verschiedenen Projekten und Arbeitsgruppen aktiv und konstruktiv mitzuwirken (*genaue Angabe der Projekte und Arbeitsgruppen*)
- Bereitschaft der Mitarbeiter sich an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen
- Bereitschaft der Mitarbeiter sich im vereinbarten Zeitraum den Standardvorgaben laut jeweiligem Berufsbild beide Landessprachen (deutsch und italienisch) anzueignen
- Termingerechte Übergabe bei Dienstantritt/-austritt, Sitzungen und interne Besprechungen
- Reduzierung bzw. Vermeidung von Schäden an Arbeitsgeräten, Anlagen, Einrichtungen, Arbeitshilfsmittel usw.
- Verbesserung der Handhabe bei den Arbeitszeitstempelungen (korrekte Handhabe aller An- und Abwesenheiten und Einholung von Genehmigungen (z.B. Urlaub, Freistunden, Pausen usw.))
- Vermeidung/Verminderung von unnützen Energiekosten
- Verminderung/Vermeidung von Arbeitsunfällen
- Verminderung von Absenzen
- Minimierung von Disziplinarverfahren

J. Fr. AR. Bonicelli *St. Bonicelli* *St. Bonicelli* *St. Bonicelli* *St. Bonicelli*

- Bereitschaft und Umsetzung der Verbesserung der Arbeitsabläufe (*Angabe welche Arbeitsabläufe*) und somit Einsparung von Kosten;
- Förderung der Teamorientierung;
- Steigerung der Produktivität
- Erfüllen der vorgesehenen Auslastung der Kurzzeitpflege und der besonderen Betreuungsformen

2) Berechnung und Bewertung des Prämientopfes

Die Berechnung der Erfolgs- und Produktivitätsprämie erfolgt auf Basis der belegten akkreditierten Seniorenwohnheimbetten im Unternehmen (Stand im jeweiligen Berechnungsjahr der Prämie), wobei pro Bett 1.400,00 € für den Prämientopf berücksichtigt werden.

Der so ermittelte Prämientopf wird zu 60 Prozent den Zielen auf Betriebsebene (variabler Teil) und zu 40 Prozent als fixer Teil zugeordnet. Auf Betriebsebene kann der fixe Teil der Prämie auf maximal 50% erhöht werden.

Die Vertragsparteien können die Zielerreichung und deren Ausprägung gemeinsam überprüfen, wobei die Unternehmen die hierfür erforderliche Dokumentation und Information zur Verfügung stellen.

3) Berechnung der Einzelprämie

Die Einzelprämie wird berechnet, indem der ermittelte wie oben beschriebene Prämientopf durch die gesamte Anzahl der Punkte, gemäß nachstehender Übersicht, der anspruchsberechtigten Mitarbeiter pro Einstufung dividiert und mit der jeweiligen Punktezahl der Einstufung des Mitarbeiters multipliziert wird.

Funktionsebene	Parameter
U/1	75,67
U/2	84,22
U/3	88,59
U/4	93,11
U/5	100,00
U/6	108,48
U/7	121,49
U/7 TER	124,88
U/8	138,03

Bei Mitarbeitern mit Teilzeitarbeitsvertrag wird die Ergebnisprämie im Ausmaß des durchschnittlichen Prozentsatzes des Teilzeitarbeitsvertrages im Bezugsjahr berechnet.

Die Unternehmen können in Abweichung zu den Kriterien der Einstufung auch Entlohnungskriterien festlegen.

f.f. C.K. [Signature] [Signature] Raymond Juppeli [Signature] [Signature]

4) Anwendungsbereich

Die Erfolgs- und Produktivitätsprämie wird allen Mitarbeitern des Unternehmens mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bzw. einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Dauer von mindestens 6 Monaten gewährt. Für Eintritte im Bezugszeitraum wird die Prämie anteilmäßig in Monatsquoten zugestanden. Die Prämie wird erst nach positiv abgeleiteter Probezeit gewährt. Bei Mitarbeitern mit Teilzeitarbeitsvertrag wird der Betrag im Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur Vollzeit berechnet. Bei unbezahlten Abwesenheitszeiten wird der Betrag proportional gekürzt.

Anspruchsberechtigt sind weiters Mitarbeiter, die im Vorjahr oder bis zum Monat der Auszahlung die vorzeitige Rente, die Altersrente oder eine Vorpensionierung (pre-pensionamento) beansprucht haben. Sollten sich weitere normative Möglichkeiten ergeben den Ruhestand anzutreten, werden die Vertragsparteien bewerten, ob diese in die vorliegende Auflistung aufgenommen werden. Die Ergebnisprämie wird in diesen Fällen anteilmäßig (Zwölftelanteile der im Vorjahr gearbeiteten Monate) ausbezahlt.

5) Regelung für die Auszahlung

Die Auszahlung der Ergebnisprämie erfolgt einmalig im Folgejahr spätestens mit dem Maigehalt an alle im Auszahlungsmonat beschäftigten Anspruchsberechtigten.

Der fixe Anteil der Ergebnisprämie steht auch jenen Anspruchsberechtigten zu, die im Folgejahr vor dem Auszahlungsmonat ausgetreten sind.

Die vorliegende Ergebnisprämie ersetzt bis zu ihrem Gegenwert alle betrieblichen Prämienregelungen, die die gleiche Natur oder Ausrichtung verfolgen.

6) Abfertigung

Der Betrag der variablen Ergebnisprämie hat keine Auswirkungen auf die Berechnung der Abfertigung (TFR).


The bottom section of the document contains several handwritten signatures and names in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'J. Probstberger' with a large flourish underneath. To its right is another signature, possibly 'S. Bonetalle'. In the center, there is a signature that looks like 'S. Bonetalle' with a large flourish underneath. On the right, there is a signature that looks like 'Reinhold Jufals' with a large flourish underneath. Below these, there are more names: 'Sabina Bonetalle' and 'No 5'.

