

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

Bozen, den 26.10.2022

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Am 26.10.2022 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 Anton Von Hartungen 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.

Die Bezeichnungen „Mitarbeiter“, „Arbeitnehmer“ usw. sind als geschlechtsneutrale Formulierungen zu verstehen, die sich sowohl auf Männer als auch auf Frauen beziehen und nur der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber verwendet werden.

Art. 1

Änderung der Bezeichnung

Die Bezeichnung „Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime“ wird ab Unterschrift dieses Abkommens in „Kollektivvertrages für privat geführte Seniorenwohnheime und Pflegeheime“ ersetzt.

Art. 2

Aufgabenzulage

Der Art. 74 Aufgabenzulage des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime wird durch folgenden vollinhaltlich ersetzt:

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

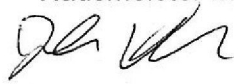
Die Aufgabenzulage darf das Höchstausmaß von 45 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten.

a) Aufgabenzulage von 3%:

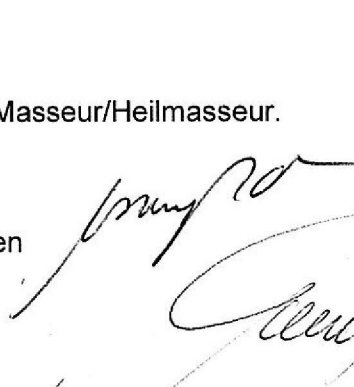

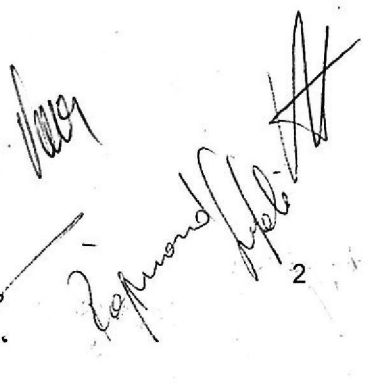
- Logopäde, Physiotherapeut, Ergotherapeut, Masseur/Heilmasseur.

b) Aufgabenzulage von 5%

- Hausmeister mit Instandhaltungsfunktionen


SBonetalli






2

- Fahrer für Personentransporte
- c) Aufgabenzulage von 10% bis 20%:
 - Qualifiziertes Reinigungspersonal/Heimgehilfe,
 - Sozialhilfekraft
 - Freizeitgestalter/Tagesbegleiter
- d) Aufgabenzulage von 13%:
 - Pflegehelfer in den teilstationären Diensten und anderen Diensten.
- e) Aufgabenzulage von 15%:
 - Sozialbetreuer in den teilstationären Diensten und anderen Diensten
- f) Aufgabenzulage von 23%:
 - Pflegehelfer
- g) Aufgabenzulage von 25%:
 - Altenpfleger und Familienhelfer,
 - Behindertenbetreuer,
 - Sozialbetreuer,
 - Einfacher Krankenpfleger;
- h) Aufgabenzulage von 28%:
 - Berufskrankenpfleger;

Den Köchen kann 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. 75, Abs. 1 abgesehen wird.

Art. 3

Aufgabenzulage für die Leistung programmierter Zusatzstunden

Dieser Kollektivvertrag wird mit dem Art. 74-bis ergänzt:

1. Es wird eine Aufgabenzulage für die Leistung programmierter Zusatzstunden für Berufskrankenpfleger und das Pflege- und Betreuungspersonal in den Seniorenwohnheimen und Pflegeheimen, jedenfalls auf freiwilliger Basis und nach Absprache mit dem Arbeitgeber, vorgesehen. Die monatliche Aufgabenzulage wird mittels einvernehmlicher schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber für einen bestimmten Zeitraum in folgenden Fällen erhöht:

- um 8%, falls 8 programmierte Zusatzstunden im Monat geleistet werden;

[Handwritten signatures and initials]

- um 12%: falls 12 programmierte Zusatzstunden im Monat geleistet werden.

2. Diese programmierten Zusatzstunden werden in der Turnusplanung berücksichtigt. Mit Zusatzstunden werden jene Stunden bezeichnet, welche über die normalen 38 Wochenstunden hinausgehen. Im Falle von Krankheit oder Arbeitsunfall sind die programmierten Zusatzstunden innerhalb von 3 Monaten nachzuholen.

Im Falle eines vorzeitigen Rücktritts von Seiten des Personals vom Arbeitsvertrag, steht die erhöhte Aufgabelzulage für den Zeitraum, in welchem die programmierten Zusatzstunden nicht geleistet wurden, nicht zu.

3. Für die wirtschaftliche Behandlung dieser zusätzlichen Arbeitsstunden ist außerdem die Regelung laut Artt. 31 und 32 dieses Kollektivvertrages anzuwenden.

4. Diese Zulage wird ausschließlich für das Personal mit einem Vollzeitarbeitsvertrag angewandt.

5. Die Leistung dieser programmierten Zusatzstunden zählt nicht für die Erreichung des individuellen Höchstausmaßes an Überstunden im Sinne von Art. 31 dieses Kollektivvertrages.

Die Summe der Überstunden und der programmierten Zusatzstunden darf jedenfalls pro Jahr das Höchstausmaß von 250 Stunden nicht überschreiten.

6. Die in diesem Artikel vorgesehene Erhöhung der Aufgabelzulage kann mit den in Artikel 74 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Zulagen kumuliert werden, jedoch nicht mit den in Artikel 75 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Zulagen.

Art. 4

Zulage für Schicht- oder Nachtarbeit

Der Art. 33 des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime wird durch folgenden vollinhaltlich ersetzt:

1. Mit Wirkung 01.09.2022 wird die Vergütung pro geleisteter Stunde Schichtdienst wie folgt erhöht:
 - a) 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;
 - b) 10% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr, vorausgesetzt, dass ein Schichtdienst von mindestens 24 Stunden eingerichtet ist;
 - c) 15% der normalen Stundenvergütung im Falle von unterbrochenen Schichten; als unterbrochenen Schichten gelten die programmierten Schichten, die durch eine Arbeitspause von mindestens 2 Stunden unterbrochen sind.
 - d) 30% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 20.00 Uhr bis 7.00 Uhr;
30% der normalen Stundenvergütung von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr an Sonn- und Feiertagen;
 - e) 35% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 20.00 Uhr bis 7.00 Uhr 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%.
3. Der Dienst während der Nachtstunden (20.00 bis 7.00 Uhr) gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 35%, falls im Laufe des Monats mindestens 5 Nachtdienste abgeleistet werden, wobei im Sinne der Gesetzesverordnung Nr. 66 vom 8. April 2003 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 Arbeitnehmer die Anrechnung für das Zeitkonto gemäß Art. 22, Abs. 2 beantragen, wobei für jede geleistete Stunde Nachtarbeit 20 Minuten auf das Zeitkonto gutgeschrieben werden, sofern ein solches eingerichtet wurde.
4. Die verschiedenen Erhöhungen können nicht miteinander kumuliert werden. Es findet jeweils der höchste Aufschlag Anwendung.

Reinhold Juppli

Att

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Mitarbeit bei Tätigkeiten, die auf den Erhalt der psycho-physischen Fähigkeiten, der Reaktivierung und der funktionelle 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 Tätigkeit aufgrund fachlicher und dienstlicher Standards;
- lenkt Fahrzeuge im Rahmen des Betreuungsauftrages seines Dienstes.

b) Zugangsvoraussetzungen:

- Einschreibebestätigung in den Kurs zur Erlangung des Diploms eines Pflegehelfers

2. Dem Heimgehilfen in Ausbildung zum Pflegehelfer steht die Aufgabenzulage für den Pflegehelfer nicht zu. Nach Abschluss der Ausbildung, steht ihm die Aufgabenzulage zu.

3. In Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht dem Auszubildenden ein bezahlter Sonderurlaub für die effektiven Ausbildungsstunden im Ausmaß von 75% der vorgesehenen Stunden im Verhältnis zum jeweiligen Arbeitsausmaß im Schuljahr zu.

Dieser Sonderurlaub ist mit den unter Art. 44 Bildungsurlaub und unter Art. 45 Berufsbegleitende Ausbildung dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Sonderurlauben nicht häufbar.

4. Das Personal in Ausbildung zum Pflegehelfer bleibt während seiner Ausbildung weiter im eigenen Berufsbild eingestuft, wobei die eigene rechtliche und wirtschaftliche Behandlung unverändert bleiben. Außerdem steht dem Auszubildenden, für den Zeitraum der Ausbildung (höchstens für 36 Monate), nachdem ihm Aufgaben des Berufsbildes Heimgehilfe in Ausbildung zum Pflegehelfer übertragen werden, die Differenz zwischen dem Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der Zugehörigkeitsfunktionsebene und dem Betrag des Anfangsgehaltes der 4. Funktionsebene als „Ausbildungszulage“ zu. Bricht der Auszubildende die Ausbildung aus welchen Gründen auch immer ab, ist er verpflichtet dies dem Arbeitgeber unmittelbar mitzuteilen. Ab diesem Zeitpunkt steht ihm oben genannte „Ausbildungszulage“ nicht mehr zu.

Art. 9

Pflegehelfer in Ausbildung zum Sozialbetreuer

Dieser Kollektivvertrag wird mit dem Art. 45-ter ergänzt:

1. Folgendes Berufsbild wird eingefügt:

Pflegehelfer in Ausbildung zum Sozialbetreuer

a) Aufgabenbeschreibung:

Der Pflegehelfer in Ausbildung zum Sozialbetreuer ist für die direkte Betreuung, Begleitung, und Pflege von Einzelpersonen und Familien tätig in stationären, teilstationären und ambulanten Diensten. Er nimmt seine Aufgaben in Begleitung und in Zusammenarbeit mit und unter Anleitung von anderen Fachkräften des Sozial- und Gesundheitsdienstes wahr, je nach Ausbildungsfortschritt.

Im Besonderen übt er folgende Tätigkeiten aus:

- Teilnahme an der Erarbeitung, Durchführung und Auswertung der auf die einzelnen zu betreuenden Menschen ausgerichteten Förder- Rehabilitations- Betreuungs- und Pflegeprogramme;

Kaplan / Pufli

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

- 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 Volontariats-Kräften;
- 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 Nr. 42/2009 angeführt sind, je nach Ausbildungsfortschritt.

b) Zugangsvoraussetzungen:

- Einschreibebestätigung in den Kurs zur Erlangung des Diploms eines Sozialbetreuers

2. Dem Pfleghelfer in Ausbildung zum Sozialbetreuer steht die Aufgabenzulage für den Sozialbetreuer nicht zu. Nach Abschluss der Ausbildung, steht ihm die Aufgabenzulage zu.

3. In Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht dem Auszubildenden ein bezahlter Sonderurlaub für die effektiven Ausbildungsstunden im Ausmaß von 75% der vorgesehenen Stunden im Verhältnis zum jeweiligen Arbeitsausmaß, im Schuljahr zu.

Dieser Sonderurlaub ist mit den unter Art. 44 Bildungsurlaub und unter Art. 45 Berufsbegleitende Ausbildung dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Sonderurlauben nicht häufbar.

4 Das Personal in Ausbildung zum Sozialbetreuer bleibt während seiner Ausbildung weiter im eigenen Berufsbild eingestuft, wobei die eigene rechtliche und wirtschaftliche Behandlung unverändert bleiben. Außerdem steht dem Auszubildenden, für den Zeitraum der Ausbildung (höchstens für 36 Monate), nachdem ihm Aufgaben des Berufsbildes Pflegehelfer in Ausbildung zum Sozialbetreuer übertragen werden, die Differenz zwischen dem Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der Zugehörigkeitsfunktionsebene und dem Betrag des Anfangsgehaltes der 5. Funktionsebene als „Ausbildungszulage“ zu. Bricht der Auszubildende die Ausbildung aus welchen Gründen auch immer ab, ist er verpflichtet dies dem Arbeitgeber unmittelbar mitzuteilen. Ab diesem Zeitpunkt steht ihm oben genannte „Ausbildungszulage“ nicht mehr zu.

Art. 10

Koordinierungs- und/oder Leitungszulage für die Verantwortlichen in den Seniorenwohnheimen

Der Art. 75 Koordinierungszulage dieses Kollektivvertrages wird wie folgt ergänzt.

....
12. Den Pflegedienstleitern der Seniorenwohnheime wird eine Koordinierungszulage und/oder Leitungszulage bis zum Höchstausmaß von 90% des monatlichen Anfangsgrundgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Zugehörigkeitsfunktionsebene zuerkannt, und zwar in folgendem Ausmaß

und mit folgenden Häufbarkeiten mit anderen Zulagen, wobei das Höchstausmaß an Häufbarkeit jedenfalls 100% nicht überschreiten darf:

- a) bis zu 59 Betten: bis zu 70%, mit Häufbarkeit mit anderen Zulagen bis maximal 75%;
- b) von 60 bis 149 Betten: bis zu 80%, mit Häufbarkeit mit anderen Zulagen bis maximal 85%;
- c) ab 150 Betten: bis zu 90%, mit Häufbarkeit mit anderen Zulagen bis maximal 95%;
- d) falls mehrere Seniorenwohnheime koordiniert werden, werden die vorgenannten Zulagen und die Häufbarkeiten um weitere 5 Prozentpunkte erhöht, mit dem Höchstausmaß an Häufbarkeit von jedenfalls nicht mehr als 100%.

Den Bereichsleitern und den Hauswirtschaftsleitern in den Seniorenwohnheimen wird je nach Größe und Komplexität des Dienstes eine Koordinierungszulage und/oder Leitungszulage von 15% bis zum Höchstausmaß von 50% des monatlichen Anfangsgrundgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Zugehörigkeitsfunktionsebene zuerkannt, mit der Häufbarkeit mit anderen Zulagen im Höchstausmaß von nicht mehr als 70%.

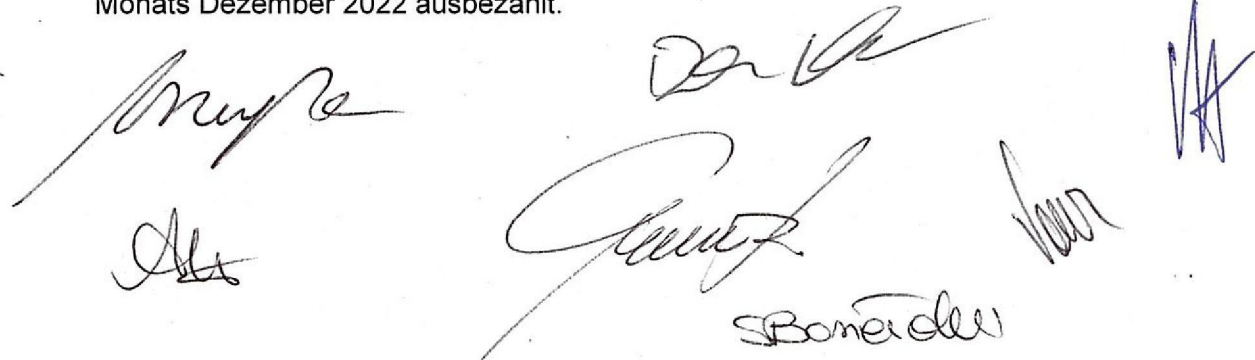
Bereits bestehende individuell gewährte Koordinierungszulagen und/oder Leitungszulagen können bis zu ihrem Gegenwert mit den oben genannten kollektivvertraglich definierten Koordinierungszulagen und/oder Leitungszulagen verrechnet werden.

Art. 11

Einmalige Sonderprämie

1. Dem Personal der Seniorenwohnheime wird für außerordentliche Arbeitsbelastung im Jahr 2021 eine Sonderprämie nach folgenden Kriterien ausgezahlt:
 - a. bei der Prämienvergabe wird die Art des Arbeitsverhältnisses, d.h. ob Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt; eine Teilzeitbeschäftigung von 75% und mehr wird für die Prämienvergabe der Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt.
 - b. die Prämie steht den Arbeitnehmern zu, welche im Jahr 2021 mindestens 180 Tage effektiv geleistete Dienstzeit inklusive aller im Bezugszeitraum genossenen ordentlichen Urlaubstage, sowie der Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall und wegen Gewerkschaftsurlaub bis zu jeweils 30 Kalendertagen aufweisen; die effektiv berechneten Kalendertage werden in Monate umgerechnet, wobei bei mehr als 15 verbleibenden Tagen auf das volle Monat aufgerundet wird. Entsprechend wird der auszuzahlende Betrag auf Zwölftel berechnet.
 - c. Die einmalige Prämie wird wie folgt berechnet und zuerkannt:
es wird ein Prämientopf pro Einrichtung für das **Pflege- und Betreuungspersonal** und ein Prämientopf für die **restlichen Mitarbeiter** inbegriffen das dazugehörige **Verwaltungspersonal** errechnet. Pro Mitarbeiter im Pflege- und Betreuungsbereich fließen 1.000 € Brutto und pro restlichen Mitarbeiter (inklusive Verwaltungspersonal) 700 € Brutto in die Prämientöpfe ein (zum Stand der Unterschrift dieses Abkommens).
Pro Prämientopf wird die Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten von 75% und mehr mit dem Parameter von 60 bzw. die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 75% mit dem Parameter von 40 multipliziert. Der Prämientopf wird mit der Summe der sich daraus ergebenden Punktezahl dividiert. Der daraus resultierende Koeffizient multipliziert mit dem jeweiligen Parameterwert (60 bzw. 40) ergibt den Basisbetrag, der jedem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer im Pflege- und Betreuungsbereich bzw. den restlichen Mitarbeitern (inklusive Verwaltungspersonal) zusteht.
 - d. Die einmalige Sonderprämie steht allen anspruchsberechtigten Arbeitnehmern, die im Monat der Unterzeichnung dieses Abkommens beschäftigt sind, zu und wird spätestens mit dem Gehalt des Monats Dezember 2022 ausbezahlt.

Raymond Kugel



Art. 12

Einstufung des Berufsbildes Masseur/ Heilmasseur in die Funktionsebene 7. Ter

Die Masseure/ Heilmasseure mit folgenden Voraussetzungen, werden mit Wirkung ab dem ersten Tag des auf die Unterschrift dieses Abkommens folgenden Monats in die Funktionsebene 7.ter eingestuft. Jegliche sonstigen Ansprüche in Bezug auf vorherige Arbeitsleistungen sind ausgeschlossen.

Voraussetzungen:

(1) Gemäß Artikel 4, Absatz 2, des Gesetzes vom 26. Februar 1999, Nr. 42 betreffend „Disposizioni in materia di professioni sanitarie“ und unter Berücksichtigung von Artikel 4, Absatz 3, des DPCM vom 26. Juli 2011 betreffend „Criteri e modalità per il riconoscimento dell'equivalenza ai diplomi universitari dell'area sanitaria dei titoli del progresso ordinamento, in attuazione dell'articolo 4, comma 2, della legge 26 febbraio 1999, n. 42“, werden all jene, welche die Ausbildung zum Masseur/Innen und Heilmasseur/Innen innerhalb 31. Dezember 1995 begonnen und den entsprechenden Studientitel vor dem 17. März 1999 erlangt haben, sowie eine entsprechende Maßnahme zur Gleichstellung der Titel im Sinne der obigen Bestimmungen erhalten haben, in die Funktionsebene 7ter eingestuft.

(2) Die wirtschaftliche Einstufung des in diesem Artikel genannten Personals erfolgt mittels Zuweisung derselben Position nach Klassen oder Vorrückungen, die der in der bisherigen Funktionsebene angereiften Position entspricht.

(3) Die Einstufung laut Absatz 1 ist ab dem 1. Jänner 2021 wirksam. Jegliche sonstige Ansprüche in Bezug auf vorherige Arbeitsleistungen sind ausgeschlossen.

Art. 13

Zusatzvorsorge

Der Art. 66 Zusatzvorsorge wird im Abs. 1 wie folgt ergänzt

Für Mitarbeiter, die in die untere Besoldungsstufe der zutreffenden Funktionsebene eingestuft sind, erhöht sich mit Wirkung ab 1. Jänner 2023 der Beitrag zu Lasten des Arbeitgebers um einen weiteren Prozentpunkt, sofern auch der Arbeitnehmer den Beitragssatz zu seinen Lasten auf mindestens zwei Prozentpunkte erhöht oder dieser bereits mindestens zwei Prozent beträgt. Die Erhöhung auf drei Prozentpunkte findet nicht mehr Anwendung, sobald der Mitarbeiter in die obere Besoldungsstufe aufsteigt.

Art. 14

Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes

Der Art. 50 Abs. 1 Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes wird durch folgenden vollinhaltlich ersetzt:

Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum zwölften Lebensjahr desselben ein Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 30 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zweck reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis, den Krankenstand betreffend, ein. Für die Abwesenheit für Kinder bis zum 12. Lebensjahr und für eine Dauer von 30 Tagen ist eine Bezahlung im Ausmaß von 100 Prozent der Normalentlohnung vorgesehen.

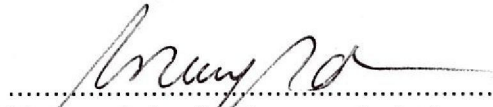
Art. 15

Dauer und Gültigkeit

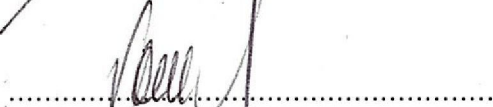
1. Die im Artikel 2 neu festgelegten Aufgabelagen sowie das damit neu definierte Mindestausmaß der jeweiligen Aufgabelage finden mit Wirkung ab 01.01.2022 Anwendung.
2. Für die Aufgabelage laut Buchstabe c) kommt im Falle einer späteren Abänderung des Ausmaßes dieses mit Wirkung ab dem ersten Tag des Monats, der auf die Vereinbarung bzw. auf die Unterzeichnung eines evtl. dezentralen Abkommens folgt, zur Anwendung.
3. Die Bestimmungen der restlichen Artikel dieses Abkommens finden ab September 2022 Anwendung, außer es wurden andere Termine im Abkommen festgelegt.



Für die Arbeitgeberseite



Verband der Seniorenwohnheime Südtirols

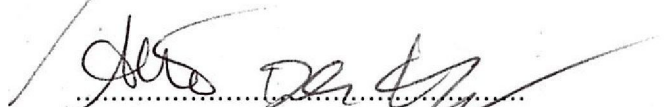


Raiffeisenverband Südtirol Gen.

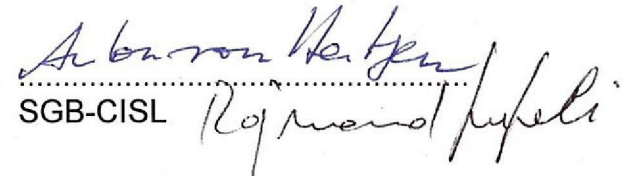
Für die Gewerkschaften



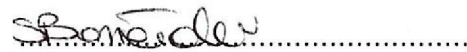
ASGB



AGB-CGIL



SGB-CISL



UIL/SGK