

KOLLEKTIVVERTRAG

des Österreichischen Roten Kreuzes

einschließlich

ANHANG LANDESVERBAND OBERÖSTERREICH

2022

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

des Österreichischen Roten Kreuzes

einschließlich

ANHANG LANDESVERBAND OBERÖSTERREICH

2022

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,
service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Rahmenrechtlicher Teil			
§ 1 Vertragschließende Parteien	<u>6</u>	C. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im Blutspendedienst	<u>13</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>6</u>	D. Allgemein - insbesondere Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im Büro und Verwaltungsdienst einschließlich Jugendorganisationen sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung.	<u>14</u>
§ 3 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen	<u>6</u>	§ 27a Lehrlinge	<u>14</u>
§ 4 Allgemeine Aufnahmebestimmungen	<u>6</u>	§ 27b Kinderzulage	<u>15</u>
§ 5 Dienstzettel	<u>6</u>	§ 28 Sonderzahlungen	<u>15</u>
§ 6 Verschwiegenheitspflicht	<u>7</u>	§ 29 Dienstjubiläen	<u>15</u>
§ 7 Sorgfaltspflicht	<u>7</u>	§ 30 Ausbildungs- und Vordienstzeitenanrechnung	<u>16</u>
§ 8 Alkohol- und Drogenmissbrauch	<u>7</u>	§ 31 Abfertigung	<u>16</u>
§ 9 Aus-, Fort- und Weiterbildung	<u>7</u>	§ 32 Supervision	<u>17</u>
§ 10 Urlaubsanspruch	<u>8</u>	§ 33 Freie Tage	<u>17</u>
§ 11 Versetzungen und Verwendungsänderungen	<u>8</u>	§ 34 Dienstverhinderungen	<u>17</u>
§ 12 Arbeits- und Sicherheitskleidung	<u>8</u>	§ 35 Sabbatical	<u>17</u>
§ 13 Kündigungsfristen	<u>8</u>	§ 36 Geteilte Dienste im mobilen Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste	<u>18</u>
§ 14 Allgemeine Bestimmungen	<u>9</u>	§ 37 Karenz	<u>18</u>
§ 15 Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit ...	<u>9</u>	§ 38 Teilzeit	<u>19</u>
§ 16 Ruhezeit	<u>9</u>	§ 38a Altersteilzeit	<u>20</u>
§ 17 Ruhezeit auf Reisen	<u>9</u>	§ 39 Verfallsregelung	<u>20</u>
§ 18 Dienstplanerstellung	<u>10</u>	§ 40 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>20</u>
§ 19 Gleitende Arbeitszeit	<u>10</u>		
§ 20 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit ..	<u>10</u>	Anhänge	
§ 21 Lenkzeitenregelung	<u>11</u>	Beilage 1: Muster Betriebsvereinbarung über die Einführung der gleitenden Arbeitszeit	<u>21</u>
§ 22 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>11</u>	Beilage 2: Muster Dienstzettel	<u>24</u>
§ 23 Rufbereitschaft	<u>11</u>	Beilage 3: Muster Betriebsvereinbarung	<u>26</u>
§ 24 Regelungen gemäß Arbeitsruhegesetz ..	<u>11</u>		
§ 25 Lohn- und Gehaltsordnungen	<u>12</u>	<i>Impressum: Letzte Umschlagseite</i>	
§ 26 Verwendungsgruppen	<u>12</u>		
§ 27 Verwendungsgruppenschema	<u>12</u>		
A. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer des Rettungs- und Sanitätsdienstes (inkl Krankentransportdienst) einschl. Katastrophenhilfsdienst (KAT):	<u>12</u>		
B. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer der Gesundheits- und Sozialen Dienste ..	<u>13</u>		

KOLLEKTIVVERTRAG

des Österreichischen Roten Kreuzes

§ 1 Vertragsschließende Parteien

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem
Österreichischen Roten Kreuz,
1041 Wien, Wiedner Hauptstraße 32,
einerseits
und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien und
Gewerkschaft VIDA,
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

1. Fachlich:

für alle Betriebe in den Bereichen Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl Krankentransportdienst), Blutspendedienst, Katastrophenhilfe sowie Gesundheits- und Soziale Dienste, deren Eigentümer oder Mehrheitsgesellschafter die ordentlichen Mitglieder des Österreichischen Roten Kreuzes oder deren rechtlich selbständige Untergliederungen sind, sowie sonstige natürliche oder juristische Personen mit einer „Mit-

gliedschaft Arbeitgeber“ gemäß § 4 Abs 2 der Satzung des Österreichischen Roten Kreuzes, ausgenommen das St. Anna Kinderspital;

2. Persönlich:

für alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer der im fachlichen Geltungsbereich angeführten Betriebe;

3. Örtlich:

für das gesamte Bundesgebiet Österreichs.

§ 3 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen werden in diesem Kollektivvertrag jeweils die weibliche und die männliche Form verwendet.

§ 4 Allgemeine Aufnahmebestimmungen

Als Voraussetzungen für die Beschäftigung gelten:

1. die erforderliche körperliche und geistige Eignung,
2. die zur Erfüllung der Berufspflichten erforderliche Vertrauenswürdigkeit und

3. die erfolgreiche Absolvierung der für die Verwendung notwendigen Ausbildung.

§ 5 Dienstzettel

Alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer erhalten unverzüglich nach Arbeitsbeginn bzw bei jeder inhaltlichen oder bezugsrechtlichen Änderung des Arbeits-

verhältnisses einen Dienstzettel gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) inhaltlich entsprechend dem Muster in Beilage 2.

§ 6 Verschwiegenheitspflicht

Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Dienstgeheimnis zu wahren. Dies gilt für alle Angelegenheiten, die mit der Ausübung des Dienstes in Zusammenhang stehen, und zwar einerseits für alle die Patientinnen bzw Patienten oder sonstigen versorgten und betreuten Personen betreffenden, andererseits alle organisationsbezogenen Infor-

mationen und Daten, die der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstverhältnisses bekannt werden. Diese Pflicht gilt auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus und kann nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers oder durch gerichtliche Anordnung aufgehoben werden.

§ 7 Sorgfaltspflicht

(1) Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich mit den Vorschriften der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers vertraut zu machen und diese zu wahren. In Ausübung des Dienstes hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer, soweit vorgesehen, die vorgeschriebene Dienstkleidung zu tragen. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer hat die ihm anvertrauten Kraftfahrzeuge, Geräte und sonstigen Gegenstände mit Sorgfalt zu behandeln und zu pflegen.

(2) Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer hat das Ansehen und die Interessen der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers durch untadeliges Benehmen zu wahren. Die Wahrung der Menschenwürde sowie der Interessen aller betreuten Personen ist als oberster Grundsatz in allen dienstlichen Belangen zu beachten.

§ 8 Alkohol- und Drogenmissbrauch

(1) In Ausübung des Dienstes ist der Genuss von alkoholischen oder sonstigen die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigenden Substanzen strengstens untersagt. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer hat auch darauf zu achten, dass sie ihren bzw er seinen Dienst stets in arbeitsfähigem Zustand antritt.

(2) Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich im Falle des Verdachtes einer Alkoholi-

sierung oder eines Drogenmissbrauches über Aufforderung der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers einem Alko-Test bzw einer Untersuchung auf Drogen zu unterziehen, wobei die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber die Kosten des geforderten Tests trägt. Das Recht der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers, im Falle positiven Testergebnisses den Ersatz der Kosten von der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer zu begehren, wird dadurch nicht beeinträchtigt.

§ 9 Aus-, Fort- und Weiterbildung

(1) Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an den von der Arbeitgeberin bzw vom Arbeitgeber angeordneten Kursen, Seminaren, Lehrgängen und Vorträgen teilzunehmen, soweit nicht berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers der Teilnahme entgegenstehen. Sie bzw er hat den Nachweis der mit Erfolg abgelegten Prüfungen, die nach Anordnung der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers für den Dienst erforderlich sind, zu erbringen.

(2) Die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber wird zur ständigen Aus-, Fort- und Weiterbildung seiner Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im notwendigen Ausmaß beitragen, sodass diesen stets alle erforderlichen Kenntnisse zur Ausübung des Dienstes verfügbar sind.

(3) Soweit Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen von der Arbeitgeberin bzw vom Arbeitgeber angeordnet und / oder gesetzlich vorgeschrieben wer-

den, sind diese als Arbeitszeit zu bezahlen und haben nach Möglichkeit während der Normalarbeitszeit stattzufinden.

(4) Eine Bildungskarenz oder -freistellung kann nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen gewährt werden.

(5) Die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle notwendigen Kosten zu tragen, die im Zusammenhang mit von ihr / ihm angeordneten Maßnahmen gemäß Absatz 1 stehen.

(6) Die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber hat die beabsichtigte Heranziehung von Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern zu Schulungsmaßnahmen dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten. Während dieser Beratungen ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

§ 10 Urlaubsanspruch

(1) Der Urlaub richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf einen Sonderurlaub im Ausmaß von 2 Werktagen. Dieser Anspruch erhöht sich bei einer Behinderung von 70 % auf 3, ab 80 % auf 6 Werktagen. Bei einem in diesem Urlaubsjahr angetretenen Kurzaufenthalt, der im unmittelbaren Zusammenhang mit der Behinderung steht, entfällt dieser Sonderurlaub.

(3) Allen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen/25 Arbeitstagen. Ab 1. 1. 2019 erhöht sich das Urlaubsausmaß nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 32 Werktagen/27 Arbeitstage, nach 15-

jähriger Betriebszugehörigkeit auf 34 Werktagen/29 Arbeitstage und nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 36 Werktagen/30 Arbeitstage. Diese Regelung gilt als Vorgriff auf die Erhöhung des Urlaubs nach 25 Dienstjahren gemäß § 2 Urlaubsgesetz idGF. Bereits bestehende günstigere Regelungen bleiben bestehen und werden auf diese Regelung angerechnet.*)

**) Dies sind insbesondere*

- die Regelungen der Betriebsvereinbarung vom 20.04.2006 für Bereiche ALÜ, DBO, GSD/HKP (ersetzt Regelungen der Grundsatzklärung vom 01.01.2001 und der Betriebsvereinbarung vom 04.05.1992) des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband Steiermark,
- § 18 der Dienst- und Besoldungsordnung vom 01.01.1981 (Änderung 01.07.2019) des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband Burgenland,
- Punkt 8.3.2.4. des Anhanges für das Bundesland Wien,
- § 10 der Betriebsvereinbarung (BV) vom 19.01.1998 des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband Salzburg.

§ 11 Versetzungen und Verwendungsänderungen

Bei einer mehr als durchgehend drei Wochen dauernden Verwendung in einer höheren Tätigkeit ist für die Dauer der Verwendungsänderung die Differenz der

Entgelte der beiden Verwendungsgruppen als Zulage zu bezahlen. Im Übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12 Arbeits- und Sicherheitskleidung

(1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die zur Erfüllung der Dienstpflichten notwendige Arbeits- und Sicherheitsbekleidung entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und allfälligen anwendbaren internen Vorschriften oder Richtlinien der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, diese Kleidung sorgsam zu verwenden, für die Reinigung auf Kosten der Arbeitgeberin bzw.

des Arbeitgebers Sorge zu tragen und die Kleidung entsprechend zu tragen.

(3) Über die Anzahl der den Arbeitnehmerinnen und den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellenden Bekleidungsstücke und die Tragedauer sowie die Art der Reinigung sind auf Betriebsvereinbarungsebene entsprechend bedarfsorientierte Regelungen zu treffen.

§ 13 Kündigungsfristen

(1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann das Dienstverhältnis durch vorherige Kündigung zum 15. oder zum Letzten eines Kalendermonats lösen. Die Kündigungsfrist beträgt in den ersten beiden Dienstjahren der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers 6 Wochen und erhöht sich nach Vollendung des 2. Dienstjahres auf 2 Monate, nach Vollendung des 5. Dienstjahres auf 3 Monate, nach Vollendung des 15. Dienstjahres auf 4 Monate, und nach Vollendung des 25. Dienstjahres auf 5 Monate.

(2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum 15. oder zum Letzten eines Kalendermonats lösen. Es kann vereinbart werden, dass bei Führungs- bzw. Schlüsselkräften diese Kündigungsfrist bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden kann, doch darf die von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.

§ 14 Allgemeine Bestimmungen

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten das Arbeitsruhegesetz (ARG) und das Arbeitszeitgesetz (AZG), ausgenommen jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) oder eventuelle sonstige

Sonderregelungen fallen, in der jeweils geltenden Fassung. Die Nichtgeltung einzelner arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen in außergewöhnlichen Fällen ex lege bleibt davon unberührt.

§ 15 Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden.

(2) Abweichend von der Regelung des AZG sind in dieser Normalarbeitszeit von der Arbeitgeberin bzw dem Arbeitgeber bezahlte Pausen von je 30 Minuten pro Arbeitstag enthalten, ausgenommen jene Bereiche, für welche in den Anhängen andere Regelungen vorgesehen sind.

(3) Bei einer täglichen Arbeitszeit, die 6 Stunden nicht überschreitet, wird diese Pause aliquot bemessen.

(4) Zusätzlich können diese Arbeitgeberinnen bzw Arbeitgeber mittels Betriebsvereinbarung für die Bereiche Wohnungslosen- und Flüchtlingsbetreuung für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, welche in der Nacht zwischen 22 und 6 Uhr in einem eigenen Dienstzimmer und mit arbeitsmedizinischem Gutachten einen schlafenden Nachtdienst erbringen, eine geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft von 50 % pro Stunde vereinbaren, wobei bei Arbeitsanfall in der Nacht diese Zeit unterbrochen wird und jede angefangene halbe Stunde voll zu entlohnen ist.

§ 16 Ruhezeit

(1) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf eine ununterbrochene, 11 Stunden tägliche und 36 Stunden wöchentliche, zusammenhängende Ruhezeit.

(2) Aufgrund der Ermächtigung des § 12 Abs 2 AZG wird die ununterbrochene Ruhezeit unter den dort angeführten Bedingungen in Einzelfällen auf mindestens neun Stunden verkürzt.

Eine entsprechende Verkürzung der Ruhezeit ist in den Bereichen

- Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl Krankentransportdienst) einschließlich Katastrophenhilfsdienst,
 - Blutspendedienst
 - Gesundheits- und Soziale Dienste
- möglich.

Voraussetzung ist das Vorliegen einer Situation, die eine Verkürzung der Ruhezeit notwendig macht, insbesondere unvorhergesehene Ereignisse (zB zeitkritische Nottfälle).

Zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmerinnen bzw der Arbeitnehmer sind mit Betriebsvereinbarung weitere Maßnahmen zu treffen, falls die Ruhezeit weniger als 10 Stunden beträgt.

Diese Maßnahmen werden unter Beiziehung des arbeitsmedizinischen Dienstes festgelegt.

(3) Bei einer Ruhezeitverkürzung unter 10 Stunden wird der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer zum Ausgleich ein Zeitguthaben im Ausmaß des 1,5-fachen der Ruhezeitverkürzung gewährt. Dieses Zeitguthaben wird innerhalb von 13 Wochen (bzw 3 Monaten) nach den Wünschen der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers verbraucht.

§ 17 Ruhezeit auf Reisen

(1) **Ruhezeit bei Reisen mit Erholungsmöglichkeiten:** Aufgrund der Ermächtigung des § 20b Abs 3 AZG wird festgelegt, dass ausreichende Erholungsmöglichkeiten, welche eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit erlauben, bestehen, sofern ein Aufenthalt in einer angemessenen Unterkunft, während der Reisezeit gewährleistet ist.

(2) **Ruhezeit bei Reisen ohne Erholungsmöglichkeiten:** Aufgrund der Ermächtigung des § 20b Abs 4 AZG wird für den Fall, dass während der Reisezeit keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten bestehen, unter den dort und in § 20b Abs 5 AZG angeführten Bedingungen (Verkürzung nur zweimal pro Kalenderwoche) die tägliche Ruhezeit auf neun Stunden verkürzt.

§ 18 Dienstplanerstellung

Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist gemäß § 19c Abs 1 AZG zu vereinbaren. Abweichend davon wird festgelegt, dass die Lage der Normalarbeitszeit für die Bereiche Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl Krankentransportdienst), Gesundheits- und Soziale Dienste und Blutspendedienst, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für Betreuungseinrichtungen

der Flüchtlings- und Wohnungslosenhilfe jeweils zwei Wochen im Vorhinein mittels Dienstplan bekannt gegeben wird. Für den vereinbarten Durchrechnungszeitraum ist jeweils einen Monat im Voraus ein Rahmendienstplan zu erstellen, der die voraussichtliche Diensterteilung festlegt.

§ 19 Gleitende Arbeitszeit

Bei gleitender Arbeitszeit kann mittels Betriebsvereinbarung gemäß § 4b Abs 4 AZG die tägliche Normalar-

beitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden (Beilage 1, Mustervereinbarung).

§ 20 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Einarbeitung von Fenstertagen:

Aufgrund der Ermächtigung des § 4 Abs 3 AZG wird bestimmt, dass der Einarbeitungszeitraum gemäß § 4 Abs 2 AZG durch Betriebsvereinbarung über das im § 4 Abs 3 1. Satz AZG bestimmte Maß von 13 Wochen verlängert werden kann.

(2) Ermächtigungen der Betriebsvereinbarungen:

Aufgrund der Ermächtigung des § 4 Abs 6 AZG wird zugelassen, dass in Betriebsvereinbarungen Regelungen über die Ausdehnung der Normalarbeitszeit nach § 4 Abs 6 und über die Übertragung von Zeitguthaben nach § 4 Abs 7 AZG getroffen werden, wobei in einzelnen Wochen eines 13-wöchigen (bzw 3-monatigen) Durchrechnungszeitraumes die Normalarbeitszeit auf 45 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt wird. Dies erfolgt unter der Bedingung, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Der Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen gilt grundsätzlich für alle von diesem Kollektivvertrag erfassten Rechtsträgerinnen bzw Rechtsträger, sofern nicht in einem der Anhänge zu diesem Kollektivvertrag etwas anderes festgelegt wird.

Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in Kinderbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder während der Zeit der Pflichtschulferien nicht betreut werden, kann die Betriebsvereinbarung zur Erlangung eines längeren mehrwöchigen Freizeitblockes die Normalarbeitszeit auf bis zu 45 Wochenstunden (für Vollzeitbeschäftigte) bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen (beginnend mit dem Monat September) ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreiten.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann auf 9 Stunden täglich ausgeweitet werden.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern kann die wöchentliche Normalarbeitszeit um max. 10 % der wöchentlich im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit ausgedehnt werden.

Sollten weitere Schließungszeiten, wie Semesterferien, Osterferien, Pfingstferien, Weihnachtsferien und schulautonome Tage zu berücksichtigen sein, kann die Normalarbeitszeit bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern auf maximal 15 % der wöchentlich im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit ausgedehnt werden.

(3) Tägliche Normalarbeitszeit bei 4-Tagewoche:

Aufgrund der Ermächtigung des § 4 Abs 8 AZG wird zugelassen, dass die tägliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

(4) Überstunden bei 4-Tagewoche:

Gemäß § 7 Abs 6 AZG wird zugelassen, dass die Arbeitszeit bei Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 4 Tage an diesen Tagen durch Überstunden bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden kann.

Die Betriebsvereinbarungen werden zu solchen Arbeitszeitverlängerungen ermächtigt.

(5) Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft:

Aufgrund der Ermächtigung des § 5 Abs 1 Z 1 AZG wird zugelassen, dass bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 Abs 1 Z 2 AZG im Bereich des Rettungs- und Sanitätsdienstes (inkl Krankentransportdienst) einschl. Katastrophenhilfsdienst sowie in Notschlafstellen die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt wird.

Gemäß § 5 Abs 2 AZG wird die Betriebsvereinbarung zu entsprechenden Regelungen ermächtigt. Über das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft entscheidet ei-

ne Schiedsstelle, die aus zwei Arbeitgeberinnen- bzw Arbeitgebervertretern und zwei Arbeitnehmervertreterinnen bzw Arbeitnehmervertretern besteht. Der Vorsitz wechselt. Diese Schiedsstelle entscheidet über das

Vorliegen von Arbeitsbereitschaft und deren Umfang. Die Schiedsstelle entscheidet einstimmig. Ein Rechtsmittel gegen ihre Entscheidungen ist nicht zulässig.

§ 21 Lenkzeitenregelung

(1) Gemäß § 13b Abs 2 und 3 AZG werden für KFZ-Lenkerinnen bzw KFZ-Lenker unter den dort genannten Bedingungen zusätzlich zu den nach § 7 Abs 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zugelassen. Festgehalten wird, dass diese Sonderregelung nur für solche Lenkerinnen bzw Lenker zulässig ist, bei denen das Lenken eines KFZ im Vordergrund der arbeitsvertraglichen Pflichten steht.

(2) Gemäß § 14a Abs 1 AZG wird zugelassen, dass die tägliche Lenkzeit bis auf 9 Stunden, zweimal wöchentlich jedoch bis auf 10 Stunden ausgedehnt wird.

(3) Gemäß § 14a Abs 2 AZG wird unter den dort angeführten Bedingungen zugelassen, dass die wöchentliche Lenkzeit bis auf 56 Stunden verlängert wird.

(4) Gemäß § 15a Abs 3 AZG wird zugelassen, dass unter den dort angeführten Bedingungen die tägliche Ruhezeit für Lenkerinnen bzw Lenker der im § 15a AZG angeführten Kraftfahrzeuge dreimal wöchentlich auf mindestens neun zusammenhängende Stunden verkürzt wird.

(5) Für KFZ-Lenkerinnen bzw KFZ-Lenker wird gemäß § 16 Abs 4 AZG eine Verlängerung der Einsatzzeit von Lenkern bis auf 14 Stunden zugelassen. Dies gilt nicht für Lenkerinnen bzw Lenker, für die aufgrund der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht das Lenken eines Kraftfahrzeuges im Vordergrund steht (§ 16 Abs 5 AZG).

§ 22 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Aufgrund der Ermächtigung des § 19e Abs 2 AZG wird festgelegt, dass für Guthaben an Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Zuschlag

nicht gebührt, wenn die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer vorzeitig unbegründet austritt oder das Dienstverhältnis durch Entlassung endet.

§ 23 Rufbereitschaft

(1) Alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer erhalten für jede Stunde der Rufbereitschaft ab 1. 3. 2022 eine Abgeltung von € 3,47 brutto.

(2) Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die vor dem 1. 3. 2022 eine höhere als die in Abs 1 genannte Abgeltung für Zeiten der Rufbereitschaft erhalten haben, erhalten diese auch weiterhin. Allerdings werden diese höheren Abgeltungen solange nicht erhöht bzw. valorisiert, bis der in Abs 1 genannte Betrag die ursprüngliche höhere Abgeltung übersteigt.

(3) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen.

(4) Aufgrund der Ermächtigung des § 20a Abs 1 AZG ermächtigt der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung, festzulegen, dass Rufbereitschaft innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden kann.

§ 24 Regelungen gemäß Arbeitsruhegesetz

Gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz, BGBl Nr 144/1983 (kurz: ARG) werden folgende zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung notwendigen Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zugelassen: Arbeiten

aufgrund von Großschadensereignissen, Epidemien oder sonstigen nicht planbaren Ereignissen, die Leben und Gesundheit von Menschen gefährden, und Übungen (maximal 2 pro Kalenderjahr) dazu, in dem zur Bewältigung jeweils erforderlichen Zeitausmaß.

§ 25 Lohn- und Gehaltsordnungen

Die den Arbeitnehmerinnen bzw den Arbeitnehmern gebührenden Löhne und Gehälter, einschließlich der Zulagen und Zuschläge sowie sonstige entgeltrelevante Bestimmungen einschließlich solcher über die Abgeltung von Dienstreisen sind in den Lohn- und Gehaltsordnungen der dem fachlichen Geltungsbereich

dieses KV unterliegenden Arbeitgeberinnen bzw Arbeitgeber enthalten. Deren Inhalte werden als landesspezifische Anhänge zu diesem Kollektivvertrag festgehalten. Diese Anhänge sind als inhaltliche Bestandteile des Kollektivvertrages vereinbart.

§ 26 Verwendungsgruppen

(1) Der vorliegende Kollektivvertrag bestimmt, dass die in den Lohn- und Gehaltsordnungen der Arbeitgeberinnen bzw der Arbeitgeber enthaltenen Löhne, Gehälter, Zulagen und Zuschläge sowie sonstigen entgeltrelevanten Bestimmungen, soweit sie in den landesspezifischen Anhängen zu diesem Kollektivvertrag festgehalten werden, als Bestandteile des Kollektivvertrages Geltung haben. Da die in diesen Anhängen als Grundlagen der Eingruppierungen der Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer beinhalteten Verwendungsgruppen sohin weiter anzuwenden sind, werden die im folgenden vereinbarten Bestimmungen über Verwen-

dungsgruppen erst in Kraft treten, wenn die entsprechenden Regelungen der Anhänge ihre Wirksamkeit verloren haben werden.

(2) Die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer werden in die nachstehenden Verwendungsgruppen entsprechend ihrer Verwendungsart (Planstelle) eingestuft. Bei Verwendung einer Arbeitnehmerin bzw eines Arbeitnehmers in unterschiedlichen Bereichen entscheidet die überwiegende Verwendungsart. Voraussetzung für die Einstufung ist die der Verwendungsgruppe entsprechende Ausbildung.

§ 27 Verwendungsgruppenschema

A. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer des Rettungs- und Sanitätsdienstes (inkl Krankentransportdienst) einschl. Katastrophenhilfsdienst (KAT):

Verwendungsgruppe A.1.:

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in Ausbildung.

Ausbildungsvoraussetzungen:

Erstehilfekurs, Sichere Einsatzfahrerin bzw Sicherer Einsatzfahrer.

Verwendungsgruppe A.2.:

Rettungssanitäterinnen bzw Rettungssanitäter, die auch als Sanitätseinsatzfahrerin bzw Sanitätseinsatzfahrer Verwendung finden können

Ausbildungsvoraussetzungen:

wie A.1, sowie gesetzliche Rettungssanitäterausbildung

Verwendungsgruppe A.3.:

- Notfallsanitäterinnen bzw Notfallsanitäter
- Leitstellendisponentinnen bzw Leitstellendisponenten von Bezirks- und Bereichsleitstellen
- Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter im Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl Krankentransportdienst) sowie Katastrophenhilfsdienst mit entsprechender Zusatzausbildung (zB Beauftragte bzw Beauftragter gemäß Medizinproduktegesetz, Hygienebeauftragte bzw Hygienebeauftragter, Praxisanleiterin bzw Praxisanleiter).

Ausbildungsvoraussetzungen:

wie A2 sowie jeweils erforderliche fachspezifische Ausbildungen, zB Leitstellenkurs nach den Richtlinien der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers, Notfallsanitäterinnenausbildung bzw Notfallsanitäterausbildung

Verwendungsgruppe A.4.:

- Leiterinnen bzw Leiter von Bereichsleitstellen
- Dienstführerinnen bzw Dienstführer
- Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter mit hoher Eigenverantwortung (Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die selbständige und eigenverantwortliche Tätigkeiten, zu denen besondere Fachkenntnisse und praktische Fähigkeiten notwendig sind, ausführen und weisungsberechtigt sind, zB bezirksübergreifende Sachbearbeiterinnen- bzw Sachbearbeitertätigkeiten).

Ausbildungsvoraussetzungen:

Leitstellenleiterinnen bzw Leitstellenleiter: Einschlägige Führungskräfteausbildung nach den Richtlinien der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers oder gleichwertige Ausbildung.

B. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer der Gesundheits- und Sozialen Dienste

Verwendungsgruppe B.1/a.:

Hilfskräfte zB Reinigungsdienste im extramuralen Bereich, Essenzustelldienste

Ausbildungsvoraussetzungen:

Einschlägige interne.

Verwendungsgruppe B. 1/b.:

Heimhelferinnen bzw Heimhelfer mit einschlägiger interner oder gesetzlicher Ausbildung, Kindergartenassistentinnen bzw Kindergartenassistenten
Alltagsbetreuerinnen bzw Alltagsbetreuer

Ausbildungsvoraussetzungen:

Einschlägige interne oder gesetzliche.

Verwendungsgruppe B.2/a.:

Pflegeassistentinnen bzw Pflegeassistenten und vergleichbare, Mindestausbildungsdauer bis 1.600 Stunden

Ausbildungsvoraussetzungen:

Einschlägige gesetzliche.

Verwendungsgruppe B.2/b.:

Altenfachbetreuerinnen bzw Altenfachbetreuer, Fachsozialbetreuerinnen bzw Fachsozialbetreuer und vergleichbare mit mehr als 1.600 Stunden Mindestausbildungsdauer

Ausbildungsvoraussetzungen:

Einschlägige interne oder gesetzliche.

Verwendungsgruppe B.3.:

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege:

- Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger, diplomierte Sozialbetreuerinnen bzw Sozialbetreuer
Kindergartenpädagoginnen bzw Kindergartenpädagogen

Ausbildungsvoraussetzungen:

Gesetzliche.

Verwendungsgruppe B.4.:

Diplomierte Sozialarbeiterinnen bzw Sozialarbeiter, Gehobener medizinisch-technischer Dienst, zB:

- Diplomierte Ergotherapeutinnen bzw Ergotherapeuten,
- Diplomierte Physiotherapeutinnen bzw Physiotherapeuten und ähnliche,

Leitendes Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (zB Stützpunktpflegerin bzw Stützpunktpfleger, Sprengelpflegerin bzw Sprengelpfleger), das überwiegend mit Leitungsaufgaben betraut ist.

Ausbildungsvoraussetzungen:

Gesetzliche.

Verwendungsgruppe B5:

Bezirkspflegedienstleiterinnen bzw Bezirkspflegedienstleiter (bei mindestens 3 nachgeordneten Stützpunkten u./od. mit mindestens 10 Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeitern in Vollzeitäquivalenten).

Verwendungsgruppe B6:

Landespflegedienstleiterinnen bzw Landespflegedienstleiter

C. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im Blutspendedienst

Verwendungsgruppe C.1./a.:

Hilfsdienste, Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in Ausbildung.

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten, für die keine spezifische Ausbildung erforderlich ist, ausführen.

Verwendungsgruppe C.1./b.:

Rettungssanitäterinnen bzw Rettungssanitäter, ausgebildete Krafffahrerinnen bzw Krafffahrer, Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung (Labor-, Ordinations- oder Desinfektionsgehilfinnen bzw -gehilfen)

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die Tätigkeiten anhand spezieller bzw gesetzlicher Kursausbildung selbständig, mit eingeschränktem Wirkungsbereich, ausführen.

Verwendungsgruppe C.2.:

Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte (MTF).

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer mit mehrjähriger gesetzlicher Ausbildung, die verantwortliche Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien oder Weisungen selbständig und eigenverantwortlich ausführen.

Verwendungsgruppe C.3.:

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal.

Verwendungsgruppe C.4.:

Diplomierte medizinisch-technische Analytikerinnen bzw Analytiker (MTA), leitendes Gesundheits- u. Krankenpflegepersonal (Oberpflegerinnen bzw -pfleger). Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die aufgrund mehrjähriger gesetzlicher Ausbildung selbständig und eigenverantwortlich Tätigkeiten, zu denen besondere Fachkenntnisse und Erfahrungen erforderlich sind, ausführen und weisungsberechtigt sind.

Verwendungsgruppe C.5.:

Leitende Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im gehobenen medizinisch-technischen Dienst (Leitende MTA), Oberpflegerin bzw Oberpfleger bei besonders großem Verantwortungsbereich.

Verwendungsgruppe C.6.:

Ärztinnen bzw Ärzte, Mikrobiologinnen bzw Mikrobiologen.
Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter mit akademischer Ausbildung und leitenden oder ausbildungsspezifischen Funktionen.

D. Allgemein - insbesondere Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im Büro und Verwaltungsdienst einschließlich Jugendorganisationen sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Verwendungsgruppe D.1.:

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die einfache (Hilfs-)tätigkeiten, für die keine spezifische Ausbildung erforderlich ist, ausführen.
(zB Bürohilfsdienst, Reinigungsarbeiten, Essensausgabe, Küchenarbeiten, Lagerarbeiten, Stubenpersonal, Ferialpraktikantinnen bzw Ferialpraktikanten)

Verwendungsgruppe D.2.:

Telefonistinnen bzw Telefonisten, Rezeptionistinnen bzw Rezeptionisten, Materialverwalterinnen bzw Materialverwalter
Ausbildung: einschlägige abgeschlossene Lehr- oder Schulausbildung oder entsprechend gleichwertige praktische Ausbildung

Verwendungsgruppe D.3.:

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in der Buchhaltung, Sicherheitsfachkraft, Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter, Servicetelefon
(Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter: zB Schulungsbeauftragte bzw Schulungsbeauftragter, Fuhrparkkoordinatorin bzw Fuhrparkkoordinator, gehobene Sekretariatsaufgaben, EDV-Administratorin bzw EDV-Administrator, Ein- und Verkäuferin bzw Ein- und Verkäufer, Mitgliederverwaltung, Abrechnerin bzw Abrechner im Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl Krankentransportdienst), Haustechnikerin bzw Haustechniker, Garagen- und Werkstattmeisterin bzw Garagen- und Werkstattmeister)

Verwendungsgruppe D.4.:

Lohn- und Gehaltsverrechnerinnen bzw Lohn- und Gehaltsverrechner, Buchhalterinnen bzw Buchhalter

mit Buchhalterprüfung, Hausingenieurinnen bzw Hausingenieure (HTL), Operatorin bzw Operator, Bezirkssekretärin bzw Bezirkssekretär, Garagenmeisterin bzw Garagenmeister mit Meisterprüfung (Kfz-Bereich)

Verwendungsgruppe D.5.:

Bilanzbuchhalterinnen bzw Bilanzbuchhalter, Leiterin bzw Leiter Controlling, Leiterin bzw Leiter von Bezirksstellen, Referatsleiterin bzw Referatsleiter von Landesorganisationen
(Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung notwendig und die regelmäßig mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeitern beauftragt sind.)

Verwendungsgruppe D.6.:

Abteilungsleiterinnen bzw Abteilungsleiter von Landesorganisationen, Geschäftsleiterinnen bzw Geschäftsleiter eines Leitstellen- oder Verwaltungsverbundes
(Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrung erforderlich sind, und die mit der regelmäßigen und dauernden verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen und der Dienstmannschaft beauftragt sind.)

Verwendungsgruppe D.7.:

Mitglieder der Geschäftsleitung

§ 27a Lehrlinge

(1) Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt:

Lehrjahr	Lehrlingseinkommen (in Euro)
1. Lehrjahr	790,94
2. Lehrjahr	1.005,28
3. Lehrjahr	1.195,42
4. Lehrjahr	1.562,61

(2) Allfällige für die Lehrlinge günstigere Regelungen hinsichtlich des Lehrlingseinkommens in den Länder-Anhängen dieses Kollektivvertrags bleiben für all jene Lehrlinge bis zum Ende ihres Lehrverhältnisses gültig, für die sie vor Inkrafttreten von Abs 1 bereits zur Anwendung gekommen sind. Die Regelung des Abs 1 gilt in diesen Fällen nur für solche Lehrlinge, die ihr Lehrverhältnis ab dem 1. 7. 2018 beginnen.

§ 27b Kinderzulage

(1) Jede Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer erhält für jedes Kind, für das vom Finanzamt nachweislich Familienbeihilfe bezogen wird und das im gemeinsamen Haushalt mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer lebt, eine Kinderzulage in der Höhe von EUR 20,00 monatlich. Für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Mitglieder in der Steiermark, in Oberösterreich und in Kärnten gelten die Absätze 3 und 4.

(2) Der Bezug der Kinderzulage ist unabhängig davon, ob die Ehegattin bzw. der Ehegatte oder die Lebensgefährtin bzw. der Lebensgefährte der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eine Kinderzulage bezieht bzw. bezogen hat. Sofern das Kind aus verschiedenen Gründen (zB: Scheidung) nicht im gemeinsamen Haushalt lebt, steht der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auch dann die Kinderzulage zu, wenn sie bzw. er nachweislich verpflichtet ist, für das Kind Unterhalt zu leisten.

(3) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Mitglieder in der Steiermark und in Oberösterreich erhalten

ab 1.1.2020 eine Kinderzulage. Diese beträgt im Kalenderjahr 2020 EUR 10,00 monatlich und ab dem Kalenderjahr 2021 EUR 20,00 monatlich.

(4) Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Mitglieder im Land Kärnten gilt § 27b Abs 1 ab 1.1.2020.

(5) Die dem Zweck der Familienförderung gewidmeten, unter anderem Titel wie etwa Haushalts- oder Familienzulagen geleisteten Zahlungen sind auf die Kinderzulage nach dieser Bestimmung anzurechnen.*) Günstigere Regelungen werden nicht geschmälert.

*) Dies sind insbesondere

- die Kinderzulage gemäß Punkt 3.1. des Anhanges für das Bundesland Tirol,
- die Haushaltszulage gemäß Punkt 3. des Anhanges für das Bundesland Burgenland,
- die Kinderzulage gemäß den Punkten 4.1., 4.2., 4.3., 4.4., 4.5., 4.6., 4.7., 4.8. und 8.7.2. des Anhanges für das Bundesland Wien,
- die Familienzulage gemäß Punkt 3.1. des Anhanges für das Bundesland Salzburg.

§ 28 Sonderzahlungen

(1) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten einmal pro Kalenderjahr ein 13. und ein 14. Monatsentgelt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss). Die Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlungen ist das durchschnittliche Entgelt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen bzw. 3 Monate. Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern gebührt der aliquote Anteil. Bereits ausbezahlte Sonderzahlungen sind von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer nicht zurückzuzahlen, können aber mit offenen Forderungen aus Sonderzahlungen und der Rückzahlung von Gehaltsvorschüssen gegenverrechnet werden.

Sofern aufgrund einer Betriebsvereinbarung frühere Auszahlungstermine als die in Abs 2 angeführten Termine für die Sonderzahlungen festgelegt wurden, können offene Forderungen auf Rückforderung bereits ausbezahlter Sonderzahlungen darüber hinaus auch mit offenen Entgeltforderungen der Arbeitneh-

merin bzw. des Arbeitnehmers gegenverrechnet werden.

(2) Als Auszahlungstermine gelten der 31. Mai bzw. der 30. November eines jeden Kalenderjahres als vereinbart. Andere Fälligkeiten können über Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

(3) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen. Ausgenommen sind die gesetzlich angeführten Fälle, wie zum Beispiel § 14 und § 15 Abs 2 des MSchG, § 10 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, § 119 Abs 3 ArbVG, § 11 AVRAG. Wird auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eine unbezahlte Dienstfreistellung („unbezahlter Urlaub“) vereinbart, besteht für die Dauer dieser Dienstfreistellung kein Anspruch auf Sonderzahlungen.

§ 29 Dienstjubiläen

(1) Nach einer ununterbrochenen tatsächlichen Dauer des Dienstverhältnisses gebührt zum 10jährigen, zum 15jährigen, zum 20jährigen und zum 30jährigen Dienstjubiläum je 1 freier bezahlter Sonderfreizeittag, welcher nach Möglichkeit im Monat des Jubiläums zu verbrauchen ist.

(2) Nach ununterbrochener tatsächlicher Dauer des Dienstverhältnisses gebührt zum 25jährigen und 35jährigen Dienstjubiläum ein Monatsentgelt, sofern nicht in einzelnen Betriebsvereinbarungen eine für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer insgesamt günstigere Regelung besteht.

(3) Die Auszahlung erfolgt gemeinsam mit der Gehalts-/Lohnauszahlung des Monats in welchen das Dienstjubiläum fällt.

(4) Das Jubiläumsgeld für das 25jährige und 35jährige Dienstjubiläum gemäß Abs 2 kann im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber auch in eine Sonderfreizeit umgewandelt werden. Bei dieser Umwandlung entsteht für jedes Monatsentgelt eine Sonderfreizeit von 22 Freizeittagen, ausgehend von 5 Arbeitstagen pro Woche. Bei Arbeitszeitmodellen, die weniger als 5 Arbeitstage pro Woche umfassen, werden die 22 Freizeittage entsprechend aliquotiert. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist spätestens 2 Monate vor dem Jubiläumstichtag über einen allfälligen Wunsch auf Umwandlung des Jubiläumsgeldes schriftlich zu informieren, um eine allfällige Vereinbarung über die Sonderfreizeit und ihre konkrete Lage abschließen zu können.

(5) Die Sonderfreizeit ist innerhalb eines Jahres ab dem Jubiläumstichtag zu konsumieren. Die Sonderfreizeit kann in beiderseitigem Einvernehmen in einem

Stück oder auch in Teilen konsumiert werden. Sollte der Verbrauch nicht oder nur teilweise erfolgen, gelangt das Jubiläumsgeld bzw. der offene Restbetrag in der ursprünglichen Höhe (Höhe des monatlichen Jubiläumsgeldes dividiert durch den Anspruch mal die offenen Tage) zur Auszahlung.

(6) Der Zeitraum des Verbrauchs der Sonderfreizeit ist in der Vereinbarung anzuführen und die konkrete Lage mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

(7) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die noch nicht verbrauchte Sonderfreizeit als Jubiläumsgeld auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, so gebührt das Jubiläumsgeld entsprechend § 31/2. Sind solche anspruchsberechtigten Personen nicht vorhanden, so fällt der Auszahlungsbetrag in die Verlassenschaft.

(8) Ansprüche aus dieser Bestimmung auf bezahlte Sonderfreizeittage bzw. Dienstjubiläen können frühestens ab 1. 1. 2022 geltend gemacht werden.

§ 30 Ausbildungs- und Vordienstzeitenanrechnung

(1) Für die Berechnung der zeitabhängigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis werden angerechnet:

- a) Hauptberuflich geleistete facheinschlägige Dienstzeiten.
- b) Als ausübendes Mitglied (freiwillige/ehrenamtliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter) einer/eines dem fachlichen Geltungsbereich dieses KV unterliegenden Arbeitgeberin bzw. Arbeitgebers geleistete Dienstzeiten. Hierbei sind die geleisteten Stunden zu addieren und mittels Division durch 173 auf die entsprechende Zahl von Monaten umzurechnen.
- c) Erfolgreich absolvierte, für das Dienstverhältnis einschlägige Ausbildungen werden im Ausmaß der regulären Mindeststudien- oder Ausbildungsdauer, höchstens jedoch im Ausmaß von 5 Jahren, angerechnet, soweit diese durch die Einstufung nicht ohnedies bereits berücksichtigt sind.

d) Facheinschlägige Zeiten eines abgeleiteten ordentlichen Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialjahres im halben Ausmaß.

(2) Insgesamt werden Vordienstzeiten nach Abs 1 lit a) bis d) im Ausmaß von höchstens 10 Jahren angerechnet.

(3) Vordienstzeiten sind von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bei sonstigem Verfall spätestens binnen eines Jahres nach Antritt des Dienstes bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber geltend zu machen und dieser/diesem auf Verlangen nachzuweisen. Die Anrechnung wird ab dem der Geltendmachung folgenden Monatsersten wirksam.

§ 31 Abfertigung

(1) Der Anspruch auf Abfertigung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers aufgelöst, so ge-

bührt den Erbinnen bzw. Erben, sofern sie unterhaltsberechtigt, Ehegattinnen bzw. Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen bzw. Partner sind, über den gesetzlichen Anspruch hinaus die Differenz zur vollen Abfertigung (alt).

§ 32 Supervision

Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl Krankentransportdienst), im Katastrophenhilfsdienst sowie in den Gesundheits- und Sozialen Diensten, die in einer besonderen Belastungssituation stehen, bietet die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber Supervision in der Dienst-

zeit an. Die konkreten Zielgruppen und Regelungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, die auch Bestimmungen über maximale Obergrenzen der Stunden und die Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin bzw den Arbeitgeber enthalten kann.

§ 33 Freie Tage

(1) Der 24. 12. sowie der 31. 12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei.

(2) Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einem dieser Tage Dienst haben, ist ein bezahlter Ersatztag im Ausmaß der Arbeitszeit am 24. 12. bzw am 31. 12. zu gewähren.

§ 34 Dienstverhinderungen

(1) Bei Dienstverhinderung ist unverzüglich die Dienststelle zu verständigen.

(2) Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes, insbesondere aus nachstehenden Gründen und im nachstehenden Ausmaß:

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
bei Tod der Ehegattin bzw des Ehegatten oder der Lebensgefährtin bzw des Lebensgefährten	3 Arbeitstage
bei Tod eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes	3 Arbeitstage
bei Tod eines Eltern-, Stief-, oder Pflegeelternteiles	2 Arbeitstage
bei Übersiedlung des eigenen Haushalts	2 Arbeitstage
bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin	2 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern, Kindern, Stief- oder Pflegekindern	1 Arbeitstag
bei Tod von Enkelkindern, Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern	1 Arbeitstag

bei Schuleintritt eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes in die erste Volksschulklasse der Tag des Schuleintrittes

für die in die Arbeitszeit fallende offizielle Überreichung der darauf Bezug habenden Urkunde bei Lehrabschluss-, Reifeprüfung oder erstmaligem Studienabschluss eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes 1 Arbeitstag

Bei Vorladung zu Ämtern und Behörden wird die nachgewiesene notwendige Freizeit gewährt.

(3) Der Ehe ist die eingetragene Partnerschaft gleichzustellen.

(4) Sollte einer der oben angeführten Dienstverhinderungsgründe in einer Entfernung von mehr als 300 km vom Hauptwohnsitz der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers eintreten, gebührt eine zusätzliche Freistellung im Ausmaß eines Tages. Den Nachweis über das Vorliegen der genannten Entfernung hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer zu erbringen.

§ 35 Sabbatical

(1) Die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit der Arbeitgeberin bzw dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (=Sabbatical) zu machen:

a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten

dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.

b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.

- c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.
- d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.
- (2) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer einvernehmlich festgelegt werden. Kommt keine

Einigung zustande, so ist der Betriebsrat zur Beratung beizuziehen. Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nachzuerrechnen. Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer genießt für die Dauer des Sabbaticals bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MSchG. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

§ 36 Geteilte Dienste im mobilen Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste

- (1) Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit im mobilen Bereich des GSD mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Pause von mindestens einer halben Stunde, höchstens von einer Stunde zu unterbrechen.
- (2) Unterbrechungen über einer Stunde führen zu einem geteilten Dienst. Eine Teilung der Tagesarbeitszeit darf nur einmal pro Tag erfolgen, und nur dann, wenn die Tagesarbeitszeit mindestens 5 Stunden beträgt, außer die Teilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und mit Zustimmung des Betriebsrats im Anlassfall.

(3) Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, sind die Wegzeiten zwischen Einsatz- und Wohnort zwischen den Arbeitsblöcken Arbeitszeit, es sei denn, die Arbeitsteilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und mit Zustimmung des Betriebsrats. Die dafür allenfalls anfallenden Fahrtkosten (zB Fahrschein, amtliches Kilometergeld bei der Verwendung von Privat-KFZ) sind zu vergüten.

(4) Diese Regelung gilt für geteilte Dienste ab 1.3.2022.

§ 37 Karenz

(1) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben im Anschluss an die Karenz gem MSchG bzw. gem VKG, frühestens aber nach Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes, Anspruch auf einen Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahres des Kindes. Dieser Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn des Sonderurlaubes geltend zu machen. Die im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmerin bzw. der im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmer hat der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Sonderurlaubes mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende des Sonderurlaubes fortgesetzt wird. Wird Sonderurlaub in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie bei Karenz laut Mutterschutzgesetz. Im Anschluss an den Sonderurlaub kann Elternzeit entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des MSchG vereinbart werden.

(2) Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen oder Familienhospizkarenzen

sind bis zur Dauer von maximal 12 Monaten pro Karenz für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen. Diese Anrechnung gilt für Karenzen ab 1. Jänner 2012. Allfällige günstigere gesetzliche Bestimmungen bleiben unberührt.

(2a) Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen, Familienhospizzeiten oder Pflegekarenzen sind bis zur Dauer von maximal 24 Monaten pro Karenz für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen. Diese Anrechnung gilt für Karenzen ab 1. Jänner 2014. Allfällige günstigere gesetzliche Regelungen bleiben aufrecht.

(2b) Zusätzlich zu Abs 2a werden im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene Sonderurlaube entsprechend Abs 1 bis zur Dauer von höchstens 12 Monaten pro Sonderurlaub für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet. Diese Anrechnung gilt für ab 1. März 2017 in Anspruch genommene Sonderurlaube.

(3) Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben Anspruch auf Pflegekarenz (Karenzierung ohne Entgeltanspruch) für einen pflegebedürftigen Angehörigen, welcher die Pflegegeldstufe 3 bezieht oder dessen dementsprechende Pflegebedürftigkeit bis zur Gewährung der Pflegegeldstufe durch ein ärztliches Attest bestätigt ist. Als Angehörige im Sinne dieser Bestimmung gelten die in § 14a Abs 1 AVRAG genannten Personen. Anträge auf Pflegekarenz sind mit den entsprechenden Unterlagen schriftlich zumindest einen Monat vor dem geplanten Antritt der Pflegekarenz der Arbeitgeberin bzw dem Arbeitgeber zu übermitteln. Anspruch auf Pflegekarenz besteht insgesamt maximal für 24 Monate. Eine allfällige vorzeitige Beendigung der Pflegekarenz hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin bzw dem Arbeitgeber spätestens eine Woche nach Beendigung der Pflege schriftlich zu melden. Die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber hat in diesem Fall die Arbeitsaufnahme innerhalb eines Monats ab dem Meldezeitpunkt zu dem vor Antritt der Pflegekarenz vereinbarten Arbeitszeitausmaß zu gewährleisten. Die Kündigungsschutzbestimmungen des § 10 Mutterschutzgesetz kommen analog zur Anwendung.

(4) Für Geburten ab 1. März 2017 haben Väter einen Rechtsanspruch auf Familienzeit („Papamonat“) für die Dauer von 28 bis 31 Kalendertagen innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt, wenn die nachstehend aufgezählten Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. Anspruch des Kindes auf Familienbeihilfe
- b. Mittelpunkt der Lebensinteressen von Vater, Kind sowie dem anderen Elternteil in Österreich
- c. Gemeinsamer Haushalt von Vater, anderem Elternteil und Kind

d. Tatsächliche Ausübung einer in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit durchgehend in den letzten 182 Tagen (mindestens 6 Monate) unmittelbar vor Antritt des Papamonats sowie in diesem Zeitraum kein Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

e. Der Vater befindet sich im gesamten Papamonat in Familienzeit und hat somit keine Erwerbstätigkeit und keinen Bonusbezug (kein Urlaubsentgelt, Krankengeld oder Entgeltfortzahlung).

Der Vater hat die Arbeitgeberin bzw den Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin schriftlich über die beabsichtigte Inanspruchnahme eines Papamonats sowie über den voraussichtlichen Antrittszeitpunkt zu informieren. Darüber hinaus hat er das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen ehestmöglich nachzuweisen. Der Vater kann das Papamonat zwischen der Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter antreten. Von der fristgerechten Bekanntgabe bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung des Papamonats gilt für den Vater ein Kündigungsschutz. Für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten, wird das Papamonat voll angerechnet. Das Papamonat verkürzt die Väterkarenz nach dem Väterkarenzgesetz nicht. Der Begriff „Vater“ gilt auch für Frauen gemäß § 144 ABGB (gleichgestellte Personen).

(5) In Bezug auf die in § 37 formulierten Ansprüche sind Adoptiv- und Pflegeeltern leiblichen Eltern gleichzustellen.

§ 38 Teilzeit

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitkräfte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit unterschreitet. Eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer hat unter folgenden Bedingungen Anspruch auf Anhebung ihres/seines wöchentlichen Stundenausmaßes: Es wird der Durchschnitt aller innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von einem Kalenderjahr geleisteten Arbeitsstunden ermittelt. Dabei werden entgeltfreie Zeiträume nicht berücksichtigt:

(2) Ergibt sich aus dieser Berechnung eine im Vergleich zur vereinbarten Arbeitszeit höhere Stundenanzahl an durchschnittlich geleisteten Wochenstunden, so werden 50% der durchschnittlichen Mehrleistung

(bei kaufmännischer Rundung auf ganze Stunden) dem bisher vereinbarten Stundenausmaß hinzugefügt. Ein Anspruch auf Anpassung besteht nicht, wenn weniger als zwei Stunden pro Woche ermittelt werden.

(3) Ferner darf durch diese Stundenanpassung die in diesem Kollektivvertrag vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden. Jeweils im Jänner erhalten die betroffenen Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer über ausdrückliches Verlangen eine Auflistung ihrer im unmittelbar vorangegangenen Beobachtungszeitraum geleisteten tatsächlichen Arbeitsstunden und der sich daraus ableitenden neuen Wochenstundenverpflichtung. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer kann die Erhöhung dieser Wochenstunden ablehnen.

§ 38a Altersteilzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben unter der Voraussetzung, dass sie eine Altersteilzeitvereinbarung mit den in Abs 2 dieses Paragraphen angeführten Regelungen beantragen, Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, wenn sie bei Beginn der beantragten Altersteilzeit zumindest 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb derselben Arbeitgeberin bzw desselben Arbeitgebers beschäftigt waren und der schriftliche Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zumindest 6 Monate vor dem Monatsersten, zu dem die Altersteilzeitvereinbarung beginnen soll, bei der Arbeitgeberin bzw beim Arbeitgeber eingetroffen ist und die Voraussetzungen für den Bezug von Altersteilzeitgeld (derzeit in § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz) erfüllt sind.

(2) Die Altersteilzeitvereinbarung muss eine kontinuierliche Altersteilzeit auf die Dauer von bis zu 5 Jah-

ren vorsehen; die Altersteilzeitvereinbarung kann frühestens 5 Jahre vor dem Erreichen eines möglichen Pensionsantrittes der betreffenden Arbeitnehmerin bzw des betreffenden Arbeitnehmers beginnen.

(3) Vereinbarungen über Altersteilzeit können auch abweichend von Abs 1 und Abs 2 getroffen werden, auf deren Abschluss hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer jedoch keinen Anspruch.

(4) Jede Änderung der gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Altersteilzeit setzt § 38a dieses Kollektivvertrages außer Kraft.

(5) Für Altersteilzeiten ab 1.1.2020 ist das Vorliegen einer Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zum Pensionsstichtag Voraussetzung.

§ 39 Verfallsregelung

Alle Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bzw der Arbeitnehmer müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten ab Fälligkeit bzw Bekanntwerden

schriftlich geltend gemacht werden, soweit nicht zwingende gesetzliche Regelungen anderes vorsehen.

§ 40 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von beiden Seiten zu jedem Quartalsende, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, aufgelöst werden. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertrags-schließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

(2) Durch den Abschluss dieses Kollektivvertrages werden bestehende, die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer begünstigende Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen nicht berührt. Unter

diese Günstigkeitsklausel fallen jedoch nur jene Betriebsvereinbarungen, deren Inhalt zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Kollektivvertrages beiden Kollektivvertrags-Parteien bekannt war und die in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag ausdrücklich aufgezählt sind. Allfällige sonstige Betriebsvereinbarungen treten mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages außer Kraft. Nicht außer Kraft treten jedoch Betriebsvereinbarungen zur Corona-Kurzarbeit sowie damit in Zusammenhang stehende Betriebsvereinbarungen, auch wenn sie nicht ausdrücklich in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag aufgezählt sind.

BEILAGE 1:

Muster Betriebsvereinbarung über die Einführung der gleitenden Arbeitszeit gemäß § 19 ÖRK-KV

Zwischen der
Firma
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)
und dem

Betriebsrat für
(im Folgenden Betriebsrat genannt)
wird folgende

BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE EINFÜHRUNG DER GLEITENDEN ARBEITSZEIT

abgeschlossen:

.....
.....

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt, sofern nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, für alle Arbeiterinnen bzw Arbeiter und Angestellten der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers.

Ausgenommen vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung sind

- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Berufsausbildungsgesetz und dem Gesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen unterliegen,
- alle Arbeitnehmerinnen, die sich in Mutterschutz gemäß Mutterschutzgesetz befinden,
- leitende Angestellte, die gemäß § 1 Abs 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen sind,
- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in einem Probearbeitsverhältnis befinden,
- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen,
- alle Ferialpraktikantinnen bzw Ferialpraktikanten,
- alle Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter der Telefonzentrale,
- alle Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter des Reinigungsdienstes,
-

2. Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit

Fiktive Normalarbeitszeit ist jene Arbeitszeit, die als Grundlage für bezahlte Abwesenheiten der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers (zB bezahlte Dienstverhinderungen, Feiertage, Urlaube) herangezogen wird.

Die im anzuwendenden Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden.

Die fiktive wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt daher Stunden und wird auf die einzelnen Wochentage folgendermaßen verteilt:

3. Kernzeit

Kernzeit ist jene Arbeitszeit, in welcher die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer jedenfalls an ihrem/seinem Arbeitsplatz anwesend sein muss. Die Kernzeit ist nachfolgend festgelegt:

.....
.....

Jede Abwesenheit der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers von ihrem/seinem Arbeitsplatz während der Kernzeit ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den jeweiligen Vorgesetzten oder bei Vorliegen eines berechtigten Dienstverhinderungsgrundes zulässig.

4. Gleitzeitrahmen

Der Gleitzeitrahmen ist jener zeitliche Rahmen, innerhalb dessen die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse den Beginn und das Ende ihrer/seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Der Gleitzeitrahmen ist folgendermaßen festgelegt:

Arbeitsbeginn:

Arbeitsende:

In betrieblich notwendigen Ausnahmefällen behält sich die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber die Beschränkung der Gleitmöglichkeit durch die jeweilige Vorgesetzte bzw den jeweiligen Vorgesetzten ausdrücklich vor.

- In folgenden Betriebsabteilungen ist eine ausreichende Besetzung an den einzelnen Wochentagen in der Zeit von bis Uhr durch Absprache der Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer untereinander sicherzustellen:

.....
Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens sind nur nach vorheriger ausdrücklicher Anordnung durch die Arbeitgeberin bzw den Arbeitgeber gestattet.

5. Beginn und Ende sowie Dauer der täglichen Ruhepause

Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei einer Gesamtdauer ihrer/seiner Tagesarbeits-

zeit von mehr als 6 Stunden die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer kann diese Ruhepause innerhalb des folgenden Pausenrahmens abhalten:

.....

6. Höchstzulässige Dauer der täglichen Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit darf Stunden nicht überschreiten.

Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die höchst zulässige Dauer der täglichen Normalarbeitszeit einzuhalten.

7. Dauer der Gleitzeitperiode

Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, innerhalb dessen die wöchentliche Normalarbeitszeit im Wochendurchschnitt das Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von Stunden zusätzlich bestehender Übertragungsmöglichkeiten nicht überschreiten darf.

Die Gleitzeitperiode beträgt

- 3 Monate und deckt sich mit dem jeweiligen Kalendervierteljahr
- Monat/e und beginnt am

8. Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschulden

Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer kann ein am Ende der Gleitzeitperiode bestehendes Zeitguthaben von maximal Stunden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen. Die übertragenen Stunden sind keine Überstunden sondern stellen Normalarbeitszeit dar.

Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer kann eine am Ende der Gleitzeitperiode bestehende Zeitschuld von maximal Stunden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen. Überschreitet am Ende einer Gleitzeitperiode die tatsächliche Zeitschuld dieses maximal übertragbare Ausmaß, wird die Differenz zwischen maximaler Übertragungsmöglichkeit und tatsächlicher Zeitschuld mit dem Normalstundensatz bei der Monatsabrechnung in Abzug gebracht.

- Aus den Zeitguthaben können maximal freie Tage (Gleittage) im Kalenderjahr konsumiert werden. Die Konsumation dieser Gleittage bedarf einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch die je-

weilige Vorgesetzte bzw den jeweiligen Vorgesetzten.

9. Arbeitszeitaufzeichnung

Der Beginn und das Ende der Arbeitszeit werden durch (zB elektronische Zeiterfassung) aufgezeichnet.

Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Beginn und Ende ihrer/seiner täglichen Arbeitszeit durch (zB entsprechendes Betätigen des Zeiterfassungsgerätes) aufzuzeichnen.

In den Fällen berechtigter Abwesenheit vom Arbeitsort (zB bezahlte Dienstverhinderungen, Feiertage, Urlaube) wird für die Zeiterfassung die fiktive Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers zugrunde gelegt.

Bei Dienstreisen wird die von der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer bekannt zu gebende tatsächliche Arbeitszeit, soweit diese innerhalb des Gleitzeitrahmens liegt, der (zB elektronischen) Zeiterfassung zugrunde gelegt.

- Für die Zeiterfassung ist eine Gleitzeitbeauftragte bzw ein Gleitzeitbeauftragter verantwortlich. Dieser bzw diesem obliegt die Kontrolle der erfassten Zeiten, deren Korrektur, die manuelle Zeiteingabe in den oben genannten Fällen sowie die Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode.

10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind Zeitschulden bzw Zeitguthaben bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Sind am Ende des Arbeitsverhältnisses dennoch Zeitschulden oder Zeitguthaben offen, so werden bei der Endabrechnung Zeitguthaben in Geld abgegolten, Zeitschulden mit dem Normalstundensatz von der Endabrechnung abgezogen.

11. Geltungsdauer

- Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft und ist bis befristet.
- Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten von beiden Vertragsparteien zum Ablauf eines jeden Kalendermonates gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

..... ,am
Ort

.....
Datum

.....
Arbeitgeberin bzw Arbeitgeber

.....
Vorsitzende bzw Vorsitzender des Betriebsrates

- Falls nicht zutreffend, bitte streichen!

BEILAGE 2:

Muster Dienstzettel gemäß § 5 ÖRK-KV

DIENSTZETTEL

gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl 459/1993 (AVRAG)

1. Name und Anschrift der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers:
.....
.....
2. Name und Anschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers:
.....
.....
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
4. Probezeit ja*/nein*; Dauer der Probezeit:
5. Befristung ja*/nein*; Dauer der Befristung:
6. Kündigungsfrist: (§ 13 ÖRK-KV)
Kündigungstermin: (§ 13 ÖRK-KV)
7. Anzuwendende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Bezeichnung von Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Lehrlingsentschädigung und Betriebsvereinbarung):
Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes
8. Kollektivvertrag*, Satzung*, Mindestlohntarif*, Betriebsvereinbarungen* liegen im
..... zur Einsichtnahme auf.
9. Arbeits-(Einsatz)ort:
10. Tätigkeit:
.....
11. Einstufung lt. Kollektivvertrag*/Betriebsvereinbarung*/innerbetrieblichem Lohnschema*:
.....
Kollektivvertragslohn/-gehalt:
12. Entgelt:
 - a) Bruttostundenlohn:
 - b) Bruttomonatslohn/gehalt:
 - c) Zulagen:
 - d) Provisionen/Prämien:

- e) Überstundenpauschale in Höhe von: für Überstunden/Monat
- f) Reisekosten- u. Reiseaufwandsentschädigung, Diäten, Trennungsgeld etc.
- g) Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration etc) (§ 28 ÖRK-KV):
- h) sonstige Entgeltansprüche:

13. Fälligkeit des monatlichen Entgelts und der Sonderzahlungen:

14. Urlaubsausmaß pro Arbeits-*/Kalenderjahr*: Werktage*/Arbeitstage*

15. Arbeitszeit

a) wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 15 ÖRK-KV):

b) Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage:

.....

16. Name und Anschrift der Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiter-Vorsorgekasse:

.....

.....
 Unterschrift der Arbeitgeberin bzw des Arbeit-
 gebers(Firmenmäßige Zeichnung)

.....
 Ort und Datum

BEILAGE 3:

Empfohlene Muster-Betriebsvereinbarung gem § 97Abs 1 Z 6 und Z 12 ArbVG über die Anzahl der den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellenden Bekleidungsstücke, die Tragedauer sowie die Art der Reinigung der Arbeits- und Sicherheitskleidung,

BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen
und dem Betriebsrat für

1. Gegenstand der Betriebsvereinbarung

Der § 12 Abs 3 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes hält fest, dass die Anzahl der den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellenden Bekleidungsstücke und die Tragedauer, sowie die Art der Reinigung auf Betriebsvereinbarungsebene entsprechend bedarfsorientiert zu regeln ist.

2. Anzahl, Art und Tragedauer der den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellenden Bekleidungsstücke

Die Anzahl und die Art der Bekleidungsstücke, sowie die Tragedauer sind in der jeweils aktuellen Fassung der (Uniformordnung, Dienstkleiderordnung, Anweisung, etc) der

.....

.....

Arbeitgeberin bzw Arbeitgeber

Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers vom
..... geregelt.

Diese (Uniformordnung, Dienstkleiderordnung, Anweisung) ist mittels Rundschreiben zu verlautbaren.

3. Art der Reinigung

Die Arbeits- und Sicherheitskleidung wird von der Arbeitgeberin bzw dem Arbeitgeber xx mal pro Monat getauscht und gereinigt.

Besteht keine Tauschmöglichkeit, erhalten Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer eine monatliche Abgeltung von € 15 Euro pro Monat für die Reinigung.

Bei besonderer Verschmutzung – zB Kontaminierung - erhalten die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer für die Reinigung bei einem Textilreinigungs- oder Wäschereibetrieb die Kosten gegen Rechnungslegung ersetzt.

, am

.....

Vorsitzende bzw Vorsitzender des Betriebsrates

ANHANG

für das Bundesland Oberösterreich

1. Jänner 2022

Dieser Anhang beinhaltet die landesspezifischen, dem Anhang vorbehaltenen Bestimmungen des Kollektiv-

vertrages des Österreichischen Roten Kreuzes, die einen integrierenden Bestandteil desselben bilden.

Inhaltsverzeichnis

A.	Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die bis zum 31. 05. 2006 eingetreten sind	<u>29</u>	X	Gehaltszulage für Dienstnehmerinnen des DGKP und MTD	<u>37</u>
I	Geltungsbereich – geschlechtsneutrale Bezeichnungen	<u>29</u>	XI	Flugretter-Zulage für Sanitäter bzw Sanitäterinnen im Flugrettungsdienst	<u>38</u>
II	Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit	<u>29</u>	XII	Einspringregelung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Mobilen Pflege und Betreuung (inkl der Mobilen Palliative Care Teams) und für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Turnusdienst im Rettungs- und Krankentransportdienst, ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen	<u>38</u>
III	Gehalt	<u>29</u>	XIII	Lohnschema für die im Arbeiterverhältnis stehenden Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen (Reinigungskräfte)	<u>39</u>
IIIa.	Gehaltsschema 1: Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Verwaltungs-, des Rettungs- und Krankentransportdienstes (Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Jahr 1993 in bzw höher als die Verwendungsgruppe BII/Stufe 14 eingestuft waren)	<u>29</u>			
	Gehaltsschema 1	<u>31</u>	B.	Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die ab dem 01. 06. 2006 eingetreten sind	<u>39</u>
IIIb.	Gehaltsschema 2: Gehaltsschema für das Pflegepersonal in den Mobilen Gesundheits- und Sozialen Diensten (DGKP, FSBA, HH - die nicht ab 01. 01. 1998 im Gehaltsschema 3 einzustufen sind), einer Blutspendeeinrichtung und im Rettungs- und Krankentransportdienst	<u>32</u>	I	Geltungsbereich – geschlechtsneutrale Bezeichnungen	<u>39</u>
	Gehaltsschema 2	<u>33</u>	II	Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit	<u>39</u>
IIIc.	Gehaltsschema 3: Gehaltsschema für das Personal in der Mobilen Pflege und Betreuung (DGKP, FSBA, HH)	<u>33</u>	III	Gehalt	<u>40</u>
IV	Vorrückung in höhere Gehaltsstufen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind	<u>35</u>	IV	Anfall und Einstellung des Monatsgehalmtes	<u>40</u>
V	Reisegebühren	<u>35</u>	V	Funktionslaufbahnen	<u>40</u>
VI	Abgeltung der Sonn- und Feiertagsdienste für den Bereich der Mobilen Pflege und Betreuung	<u>36</u>	VI	Gehaltshöhe	<u>44</u>
VIa.	Abgeltung der Sonn- und Feiertagsdienste für den Bereich Rettungs- und Krankentransportdienst (RKT)	<u>36</u>	VII	Vorrückung	<u>44</u>
VII	Mehrleistungsvergütungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind	<u>37</u>	VIII	Gehalts- und Sonderzulage	<u>44</u>
VIII	Dienstalterszulage für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind	<u>37</u>	IX	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG)	<u>46</u>
IX	Funktionszulagen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind	<u>37</u>	X	Mehrleistungsvergütung	<u>47</u>
			XI	Abgeltung der Sonn- und Feiertagsdienste für den Bereich Rettungs- und Krankentransportdienst, der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste und einer Blutspendeeinrichtung, ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen	<u>47</u>
			XIIa.	Spätdienst-, Nachtdienst- und Rufbereitschaftszulage für die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen einer Blutspendeeinrichtung, ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen	<u>48</u>
			XIIb.	Rufbereitschaftszulage für die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Mobilen Pflege und Betreuung (inkl der Mobilen Palliative Care Teams), ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen	<u>48</u>

XIIc.	Einspringregelung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Mobilen Pflege und Betreuung (inkl der Mobilen Palliative Care Teams) und für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Turnusdienst im Rettungs- und Krankentransportdienst, ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen	49	II	Einreihung der Ärzte bzw Ärztinnen	51
XIII	Reisegebühren	49	III	Gehalt	52
XIV	Lehrlinge	50	IV	Allgemeine Bestimmungen über die Einreihung	52
XV	Praktikanten bzw Praktikantinnen	50	V	Einstufung in das Gehaltsschema, Vorrückung	52
XVI	Urlaubs-, Karenz- und Krankenstandsvertretungen für den Bereich des Rettungs- und Krankentransportdienstes und einer Blutspendeeinrichtung	51	VI	Gefahrenzulage	53
C.	Gehalts- und Dienstordnung für Ärzte bzw Ärztinnen von Blutspendeeinrichtungen ..	51	VII	Ambulatoriumsdienstzulage	53
I	Arbeitszeit	51	VIII	Abgeltung der Rufbereitschaft	53
			IX	Dienstalterszulage	53
			X	Qualifikationszuschlag	53
			XI	Teamarztpauschale	54
			XII	Abfertigung	54
			XIII	Gehaltsschema für Ärzte bzw Ärztinnen (ab 1. 1. 2022)	54
			XIV	Ableben eines Arztes bzw einer Ärztin	54
			D.	Gültige Betriebsvereinbarungen	55

A. ARBEITNEHMER BZW ARBEITNEHMERINNEN, DIE BIS ZUM 31. 5. 2006 EINGETRETEN SIND

I Geltungsbereich – geschlechtsneutrale Bezeichnungen

(1) **Örtlich:** für das Bundesland Oberösterreich.

(2) **Zeitlich:** für alle Dienstverhältnisse, die bis zum 31. 05. 2006 eingegangen wurden.

(3) Alle personenbezogenen Bezeichnungen gelten gleichermaßen für Personen sowohl weiblichen als auch männlichen Geschlechts.

II Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit

(1) Im Sinne des § 15 (1) des Kollektivvertrages beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit für die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen grundsätzlich 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden.

(2) Abweichend von der Regelung des AZG sind in dieser Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin bezahlte Pausen von je 30 Minuten pro Arbeitstag ausschließlich für Sanitäter bzw Sanitäterinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst, welche gem § 5 AZG und einer entsprechenden Betriebsvereinbarung auf Grund von Arbeitsbereitschaft eine verlängerte wöchentliche Arbeitszeit haben, sowie für die Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen einer Blutspendeeinrichtung, enthalten. Sanitäter bzw Sanitä-

terinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden gem Abs (1) gebührt keine bezahlte Pause.

(3) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstunden ist 1/173 des Monatsgehaltes.

(4) Für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die dem KA-AZG, BGBl Nr 8/1997 unterliegen, wird folgende Regelung getroffen: Gemäß § 5 (1) KA-AZG wird festgelegt, dass Überstundenarbeit vorliegt, wenn die Tagesarbeitszeit 12 Stunden bzw die Wochenarbeitszeit 40 Stunden übersteigt. Andere Regelungen können mit einer Betriebsvereinbarung getroffen werden.

III Gehalt

Das Gehalt gebührt nach dem jeweils für Verwaltungsangestellte der Österreichischen Sozialversicherungsträger gültigen Gehaltsschema (Dienstordnung für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs bzw Dienstordnung für die in den Verwaltungsdienststellen der österreichischen Sozialversicherungsträger beschäftigten Arbeiter bzw Arbeiterinnen in den jeweils geltenden Fassungen – Gehaltsschema 1 und 2). Für Beschäftigte im Bereich der Mobilien Pflege und Betreuung (Hauskrankenpflege,

Mobile Hilfe und Betreuung (inkl Heimhilfe), welche zwischen 1. 1. 1998 und 31. 5. 2006 ein Dienstverhältnis begonnen haben, gilt ab 1. 1. 2022 das Gehaltsschema 3. Für alle in einer Blutspendeeinrichtung beschäftigten Ärzte bzw Ärztinnen gilt das Gehaltsschema 4 (siehe Punkt C.).

Das Gehalt der Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen richtet sich nach der Zugehörigkeit zu einer der folgenden Verwendungsgruppen:

IIIa. Gehaltsschema 1

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Verwaltungs-, des Rettungs- und Krankentransportdienstes (Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Jahr 1993 in bzw höher als die Verwendungsgruppe BII/Stufe 14 eingestuft waren)

Verwendungsgruppe A:

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen ohne Ausbildung (Hilfsdienst)

Verwendungsgruppe B I:

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Kanzlei- und Schreibdienst

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Sozialberatungsstellen
- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Reinigungsdienst einer Blutspendeinrichtung

Verwendungsgruppe B II:

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mit Ausbildung für den Sanitätshilfsdienst im Sinne des Krankenpflegegesetzes
- Sanitäter bzw Sanitäterinnen, die am 01.01. 1993 über der Verwendungsgruppe BII, Stufe 14 eingestuft waren
- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im qualifizierten Kanzlei- und Schreibdienst
- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Telefon- und Funkdienst

Verwendungsgruppe C I:

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Verwaltungs-, Rechnungs- und Betriebsdienst
- Dienstführende im Rettungs- und Krankentransportdienst (RKT) einer Dienststelle mit über 20 Mitarbeitern bzw Mitarbeiterinnen (einschließlich freiwilliger Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen und Zivildienstleistender) mit entsprechender Ausbildung und Abschlussprüfung.
- Funk- und Telefondienst bei größeren Dienststellen (d.s. Dienststellen mit über 10.000 Ausfahrten pro Jahr)

Verwendungsgruppe C II:

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im qualifizierten Verwaltungs-, Rechnungs- und Betriebsdienst (Sachbearbeiter bzw Sachbearbeiterin)

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG
- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Sekretariaten von Bezirksorganisationen
 - a) mit mind. zweijähriger Erfahrung im Sekretariat
 - b) als ständiger Stellvertreter bzw ständige Stellvertreterin eines Bezirksgeschäftsleiters bzw einer Bezirksgeschäftsleiterin
 - c) mit entsprechender Ausbildung gem den Richtlinien des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin
 - d) mit positiv abgeschlossener Verwaltungsprüfung gem den Richtlinien des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin
 Pro Sekretariat einer Bezirksorganisation kann diese Position nur ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin (inkl RK 17 bzw RK 16) einnehmen.

Verwendungsgruppe C III:

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im qualifizierten technischen Dienst
- Bezirksgeschäftsleiter bzw Bezirksgeschäftsleiterin
Nach Maßgabe des Umfangs des Wirkungsbereiches und des Erfolgs der Verwendung können Bezirksgeschäftsleiter bzw Bezirksgeschäftsleiterinnen frühestens zwei Jahre nach Übernahme dieser Funktion nach den vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin festgelegten Richtlinien in die Verwendungsgruppen D I, D II, E I eingestuft werden.

Gehaltsschema 1

für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Verwaltungs-, des Rettungs- und Krankentransportdienstes (Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Jahr 1993 in bzw höher als die Verwendungsgruppe BII/Stufe 14 eingestuft waren) sowie des Funk- und Journaldienstes, welche vor dem 1. 6. 2006 eingetreten sind

gültig ab 1. 1. 2022 (Beträge in €)

Bezugsstufe	Jahre	A	B I	B II	C I	C II	C III	D I	D II	E I	E II	E III
		48,30	63,90	75,70	89,80	101,30	113,80	128,20	139,90	153,80	166,00	177,40
1	1	1.841,30	2.004,10	2.128,20	2.254,60	2.380,40	2.496,80	2.640,00	2.762,80	2.910,90	3.028,70	3.136,00
2	2	1.889,60	2.068,00	2.203,90	2.344,40	2.481,70	2.610,60	2.768,20	2.902,70	3.064,70	3.194,70	3.313,40
3	3	1.937,90	2.131,90	2.279,60	2.434,20	2.583,00	2.724,40	2.896,40	3.042,60	3.218,50	3.360,70	3.490,80
4	4- 5	1.986,20	2.195,80	2.355,30	2.524,00	2.684,30	2.838,20	3.024,60	3.182,50	3.372,30	3.526,70	3.668,20
5	6- 7	2.034,50	2.259,70	2.431,00	2.613,80	2.785,60	2.952,00	3.152,80	3.322,40	3.526,10	3.692,70	3.845,60
6	8- 9	2.082,80	2.323,60	2.506,70	2.703,60	2.886,90	3.065,80	3.281,00	3.462,30	3.679,90	3.858,70	4.023,00
7	10-11	2.131,10	2.387,50	2.582,40	2.793,40	2.988,20	3.179,60	3.409,20	3.602,20	3.833,70	4.024,70	4.200,40
8	12-13	2.179,40	2.451,40	2.658,10	2.883,20	3.089,50	3.293,40	3.537,40	3.742,10	3.987,50	4.190,70	4.377,80
9	14-15	2.227,70	2.515,30	2.733,80	2.973,00	3.190,80	3.407,20	3.665,60	3.882,00	4.141,30	4.356,70	4.555,20
10	16-17	2.276,00	2.579,20	2.809,50	3.062,80	3.292,10	3.521,00	3.793,80	4.021,90	4.295,10	4.522,70	4.732,60
11	18-19	2.324,30	2.643,10	2.885,20	3.152,60	3.393,40	3.634,80	3.922,00	4.161,80	4.448,90	4.688,70	4.910,00
12	20-21	2.372,60	2.707,00	2.960,90	3.242,40	3.494,70	3.748,60	4.050,20	4.301,70	4.602,70	4.854,70	5.087,40
13	22-23	2.420,90	2.770,90	3.036,60	3.332,20	3.596,00	3.862,40	4.178,40	4.441,60	4.756,50	5.020,70	5.264,80
14	24-25	2.469,20	2.834,80	3.112,30	3.422,00	3.697,30	3.976,20	4.306,60	4.581,50	4.910,30	5.186,70	5.442,20
15	26-27	2.517,50	2.898,70	3.188,00	3.511,80	3.798,60	4.090,00	4.434,80	4.721,40	5.064,10	5.352,70	5.619,60
16	28-29	2.565,80	2.962,60	3.263,70	3.601,60	3.899,90	4.203,80	4.563,00	4.861,30	5.217,90	5.518,70	5.797,00
17	30-31	2.614,10	3.026,50	3.339,40	3.691,40	4.001,20	4.317,60	4.691,20	5.001,20	5.371,70	5.684,70	5.974,40
18	32-33	2.662,40	3.090,40	3.415,10	3.781,20	4.102,50	4.431,40	4.819,40	5.141,10	5.525,50	5.850,70	6.151,80

Bezugsstufe	Jahre	F I	F II	F III	G I	G II
		190,00	205,90	220,10	260,60	269,60
1	1	3.268,60	3.408,70	3.570,30	3.943,20	4.079,70
2	2	3.458,60	3.614,60	3.790,40	4.203,80	4.349,30
3	3	3.648,60	3.820,50	4.010,50	4.464,40	4.618,90
4	4- 5	3.838,60	4.026,40	4.230,60	4.725,00	4.888,50
5	6- 7	4.028,60	4.232,30	4.450,70	4.985,60	5.158,10
6	8- 9	4.218,60	4.438,20	4.670,80	5.246,20	5.427,70
7	10-11	4.408,60	4.644,10	4.890,90	5.506,80	5.697,30
8	12-13	4.598,60	4.850,00	5.111,00	5.767,40	5.966,90
9	14-15	4.788,60	5.055,90	5.331,10	6.028,00	6.236,50
10	16-17	4.978,60	5.261,80	5.551,20	6.288,60	6.506,10
11	18-19	5.168,60	5.467,70	5.771,30	6.549,20	6.775,70
12	20-21	5.358,60	5.673,60	5.991,40	6.809,80	7.045,30
13	22-23	5.548,60	5.879,50	6.211,50	7.070,40	7.314,90
14	24-25	5.738,60	6.085,40	6.431,60	7.331,00	7.584,50
15	26-27	5.928,60	6.291,30	6.651,70	7.591,60	7.854,10
16	28-29	6.118,60	6.497,20	6.871,80	7.852,20	8.123,70
17	30-31	6.308,60	6.703,10	7.091,90	8.112,80	8.393,30
18	32-33	6.498,60	6.909,00	7.312,00	8.373,40	8.662,90

Mehrdienstleistungsvergütung pro Monat lt VII (1).....	321,35
Mehrdienstleistungsvergütung pro Monat lt VII (2).....	427,55
Nachtdienstzulage pro Monat lt VII (4) (RKT)	187,74
Dienstalterszulage pro Monat lt VIII (3).....	145,45
Bildschirmzulage pro Monat (von 3 bis 10 Stunden Bildschirmtätigkeit/Woche)	29,07
Bildschirmzulage pro Monat (mehr als 10 Stunden Bildschirmtätigkeit/Woche)	50,87

IIIb. Gehaltsschema 2

Gehaltsschema für das Pflegepersonal in den Mobilen Gesundheits- und Sozialen Diensten (DGKP, FSBA, HH - die nicht ab 01. 01. 1998 im Gehaltsschema 3 einzustufen sind), einer Blutspendeeinrichtung und im Rettungs- und Krankentransportdienst

Verwendungsgruppe IB:

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mit der Ausbildung und Prüfung zum Altenbetreuer bzw zur Altenbetreuerin gemäß LGBl. für OÖ, Nr 59/1992
- Sanitäter bzw Sanitäterinnen

Verwendungsgruppe IC:

- Pflegehelfer bzw Pflegehelferinnen mit Ausbildung und Prüfung gemäß BGBl Nr 175/1991

Verwendungsgruppe IIA:

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege und des medizinisch-technischen Fachdienstes
- Bezirkspflegedienstleitung (+ 12 %ige Leitungszulage, 14x jährlich)
- Teamleitung ab 10 Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen

Verwendungsgruppe IIC:

- Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Gehobenen medizinisch-technischen Dienstes

Verwendungsgruppe IIIA:

- Bestellte ständige Stellvertreter bzw Stellvertreterinnen leitender Assistenten bzw Assistentinnen der Gehobenen medizinisch-technischen Dienste

Verwendungsgruppe IIIB:

- Bestellte leitende Assistenten bzw Assistentinnen der Gehobenen medizinisch-technischen Dienste

Verwendungsgruppe IIIC:

- Bestellte Leiter bzw Leiterinnen der Hauskrankenpflege und der Altenbetreuung

Gehaltsschema 2

für das Pflegepersonal in HKP, GSD (die nicht im Gehaltsschema 3 einzustufen sind), sowie für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen einer Blutspendeinrichtung, des Rettungs- und Krankentransportdienstes, welche bis zum 01. 06. 2006 eingetreten sind,

gültig ab 01. 01. 2022 (Beträge in €)

Bezugsstufe	Jahre	IA	IB	IC	IIA	IIB	IIC	IIIA	IIIB	IIIC	IVA	IVB
		62,30	71,90	81,70	97,60	102,40	122,40	128,20	135,60	138,30	147,80	157,50
1	1	2.075,90	2.198,50	2.210,30	2.609,80	2.632,30	2.740,60	2.780,00	2.838,10	2.910,00	3.010,00	3.110,60
2	2	2.138,20	2.270,40	2.292,00	2.707,40	2.734,70	2.863,00	2.908,20	2.973,70	3.048,30	3.157,80	3.268,10
3	3	2.200,50	2.342,30	2.373,70	2.805,00	2.837,10	2.985,40	3.036,40	3.109,30	3.186,60	3.305,60	3.425,60
4	4– 5	2.262,80	2.414,20	2.455,40	2.902,60	2.939,50	3.107,80	3.164,60	3.244,90	3.324,90	3.453,40	3.583,10
5	6– 7	2.325,10	2.486,10	2.537,10	3.000,20	3.041,90	3.230,20	3.292,80	3.380,50	3.463,20	3.601,20	3.740,60
6	8– 9	2.387,40	2.558,00	2.618,80	3.097,80	3.144,30	3.352,60	3.421,00	3.516,10	3.601,50	3.749,00	3.898,10
7	10-11	2.449,70	2.629,90	2.700,50	3.195,40	3.246,70	3.475,00	3.549,20	3.651,70	3.739,80	3.896,80	4.055,60
8	12-13	2.512,00	2.701,80	2.782,20	3.293,00	3.349,10	3.597,40	3.677,40	3.787,30	3.878,10	4.044,60	4.213,10
9	14-15	2.574,30	2.773,70	2.863,90	3.390,60	3.451,50	3.719,80	3.805,60	3.922,90	4.016,40	4.192,40	4.370,60
10	16-17	2.636,60	2.845,60	2.945,60	3.488,20	3.553,90	3.842,20	3.933,80	4.058,50	4.154,70	4.340,20	4.528,10
11	18-19	2.698,90	2.917,50	3.027,30	3.585,80	3.656,30	3.964,60	4.062,00	4.194,10	4.293,00	4.488,00	4.685,60
12	20-21	2.761,20	2.989,40	3.109,00	3.683,40	3.758,70	4.087,00	4.190,20	4.329,70	4.431,30	4.635,80	4.843,10
13	22-23	2.823,50	3.061,30	3.190,70	3.781,00	3.861,10	4.209,40	4.318,40	4.465,30	4.569,60	4.783,60	5.000,60
14	24-25	2.885,80	3.133,20	3.272,40	3.878,60	3.963,50	4.331,80	4.446,60	4.600,90	4.707,90	4.931,40	5.158,10
15	26-27	2.948,10	3.205,10	3.354,10	3.976,20	4.065,90	4.454,20	4.574,80	4.736,50	4.846,20	5.079,20	5.315,60
16	28-29	3.010,40	3.277,00	3.435,80	4.073,80	4.168,30	4.576,60	4.703,00	4.872,10	4.984,50	5.227,00	5.473,10
17	30-31	3.072,70	3.348,90	3.517,50	4.171,40	4.270,70	4.699,00	4.831,20	5.007,70	5.122,80	5.374,80	5.630,60
18	32-33	3.135,00	3.420,80	3.599,20	4.269,00	4.373,10	4.821,40	4.959,40	5.143,30	5.261,10	5.522,60	5.788,10

IIIc. Gehaltsschema 3

Gehaltsschema für das Personal in der Mobilen Pflege und Betreuung (DGKP, FSBA, HH)

Für die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in der Mobilen Pflege und Betreuung (Hauskrankenpflege, Mobile Hilfe und Betreuung inkl Heimhilfe), welche in der Zeit zwischen 1. 1. 1998 bis 31. 5. 2006 ein Dienstverhältnis begonnen haben (und nicht bis zum 31. 12. 2014 in jenes Gehaltsschema gewechselt sind, welches für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen gilt, die nach dem 1. 6. 2006 eingetreten sind) und in diesem Zeitraum nach der jeweils gültigen Gehaltstabelle des Mindestlohntarifes für Berufsgruppen der Sozialen Dienste eingestuft waren, gelten ab 1. 1. 2022 folgende Gehaltsregelungen und Gehaltsschemata:

(1) Die Einstufung der Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Verwendungsgruppen aufgrund der in Abs (2) angeführten Ausbildungs- und Tätigkeitsmerkmale ist vom überwiegend wahrgenommenen Aufgabenbereich abhängig. Bei Überlagerung von Tätig-

keiten aus verschiedenen Aufgabenbereichen sind Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen nach der höher bewerteten Tätigkeit einzureihen, wenn sich diese in einem erheblichen Ausmaß und regelmäßig wiederholt.

(2) Die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen sind nach Maßgabe des Abs (1) in nachstehend angeführte Verwendungsgruppen einzureihen:

VwGr 2:

Fachsozialbetreuer bzw Fachsozialbetreuerin Altenarbeit (FSB „A“)

VwGr 3:

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal
Teamleitung ab 10 Mitarbeitern bzw Mitarbeiterinnen

Primary Nurse – für eine Patientengruppe lt Definition der Landespflegedienstleistung primär verantwortliche DGKS/DGKP VwGr. 3 mit 50% Zuschlag auf VwGr. 4

VwGr 5:
Bezirkspflegedienstleitung

Gehaltsschema 3
gültig ab 1. 1. 2022 (Beträge in €)

Stufe	Berufs-j.	VwGr 1	VwGr 2	VwGr 3	VwGr 4	VwGr 5	VwGr 6
1	1. und 2.	2.095,61	2.274,18	2.338,46	2.475,61	2.708,48	3.239,90
2	3. und 4.	2.120,91	2.315,28	2.379,56	2.522,91	2.757,88	3.330,00
3	5. und 6.	2.145,11	2.354,18	2.421,66	2.571,31	2.807,38	3.420,40
4	7. und 8.	2.171,41	2.395,18	2.463,56	2.619,71	2.855,68	3.509,80
5	9. und 10.	2.195,51	2.435,08	2.503,66	2.667,01	2.905,18	3.599,90
6	11. und 12.	2.221,91	2.473,98	2.544,56	2.766,91	2.953,48	3.689,30
7	13. und 14.	2.248,21	2.515,08	2.585,66	2.865,71	3.002,88	3.778,00
8	15. und 16.	2.280,71	2.566,58	2.640,36	2.966,71	3.064,98	3.876,80
9	17. und 18.	2.315,51	2.618,08	2.693,96	3.066,71	3.128,08	3.975,70
10	19. und 20.	2.348,01	2.670,68	2.746,56	3.165,51	3.190,08	4.073,10
11	21. und 22.	2.381,71	2.722,18	2.800,16	3.265,41	3.251,18	4.170,30
12	23. und 24.	2.416,41	2.773,68	2.852,76	3.363,21	3.314,28	4.268,80
13	25. und 26.	2.449,01	2.824,18	2.905,36	3.461,01	3.377,28	
14	27. und 28.	2.482,71	2.889,38	2.972,66	3.559,91	3.455,18	
15	29. und 30.	2.513,21	2.953,58	3.039,86	3.657,71	3.533,98	
16	31. und 32.	2.546,81	3.017,78	3.106,16	3.755,51	3.610,78	
17	33. und 34.	2.546,81	3.019,58	3.106,16	3.771,11	3.612,28	
18	35. und 36.	2.563,91	3.084,08	3.172,76	3.869,41	3.692,18	
19	37. und 38.	2.597,71	3.148,58	3.239,26	3.968,71	3.769,98	
20	39. und 40.	2.631,51	3.214,18	3.306,86	4.052,71	3.849,88	
21	41. und 42.	2.666,31	3.278,68	3.374,46	4.134,61	3.928,78	
22	43. und 44.	2.718,51	3.375,88	3.475,86	4.260,51	4.046,48	

(3) Heimhelfern bzw. Heimhelferinnen mit oder ohne Ausbildung gebühren, sofern diese bis zum 31.05.2006 eingestellt wurden, nachstehende Bruttomonatsgehälter für die Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche (ab 01.01.2022)

Stufe	Berufs-jahr	HH
1	1. und 2.	2.001,39
2	3. und 4.	2.032,99
3	5. und 6.	2.074,99
4	7. und 8.	2.106,59
5	9. und 10.	2.132,79
6	11. und 12.	2.159,09
7	13. und 14.	2.185,49
8	15. und 16.	2.211,79
9	17. und 18.	2.237,99
10	19. und 20.	2.264,29
11	21. und 22.	2.311,59
12	23. und 24.	2.337,89
13	25. bis 27.	2.364,29
14	28. bis 30.	2.390,49
15	31. bis 33.	2.416,79

(4) Zulagen: Neben dem Gehalt laut Tabellen (Gehaltsschema 3) gebühren folgende Zulagen monatlich pauschal 14 x jährlich:

- a) Erschwerniszulage für VwGr 2 und VwGr 3 € 203,54
ab Gehaltsstufe 8 € 231,19
- b) Leitungszulage für VwGr 5
Diplompersonal in der Funktion als
Bezirkspflegedienstleitung € 372,06
- c) Heimhelfer bzw. Heimhelferinnen erhalten im Monat eine Erschwerniszulage von € 149,80
- d) Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Anteil der Zulagen von (a) bis (c)

(5) Die Gehälter des Gehaltsschemas 3 erhöhen sich nach folgender Regelung:
Die betragsmäßig niedrigste Gehaltsstufe jeder Verwendungsgruppe wird um jenes Ausmaß, um das das Gehalt für die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Pflege- und Betreuungsbereich der österreichischen Sozialversicherungsträger (DO.A) angehoben wird, erhöht. Der sich daraus ergebende Erhöhungsbetrag bildet jenen Fixbetrag, um den alle wei-

teren Gehaltsstufen derselben Verwendungsgruppe zu erhöhen sind.

(6) Die Zulagen gemäß Abs (4) erhöhen sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Verwendungsgruppe 1 Stufe 1 erhöht.

IV Vorrückung in höhere Gehaltsstufen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind

(1) Die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen sind in die Gehaltsstufe 1 der ihrer Verwendung entsprechenden Verwendungsgruppe einzustufen. Nach Maßgabe der Festsetzung des Vorrückungstichtages gemäß Abs (2) bis (4) ist die entsprechende Vorrückung durchzuführen.

(2) In den Gehaltsstufen 1 bis 3 verbleibt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin je ein Jahr, von der Gehaltsstufe 4 an rückt er nach je zwei weiteren Dienstjahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor.

(3) Zeitvorrückungen werden mit dem Ersten eines Monats wirksam, wenn die Dienstzeit, die zu einer solchen Vorrückung führt, bis zum 15. des Monats vollendet wird, ansonsten mit dem nächstfolgenden Monatsersten.

(4) Bei Überstellung eines Arbeitnehmers bzw einer Arbeitnehmerin in eine höhere Verwendungsgruppe ändert sich die Gehaltsstufe nicht.

V Reisegebühren

Nachstehende Bestimmungen regeln den Ersatz der Reisekosten und den Ersatz der Reiseaufwendungen, die den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Rahmen beruflich bedingter und angeordneter Reise-tätigkeit entstanden sind. Die Bestimmungen sind nicht anzuwenden, wenn für einzelne Beschäftigungsgruppen des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin abweichende Regelungen getroffen wurden.

(1) Begriff der Dienstreise und des Dienstortes

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin zur Ausführung eines ihm bzw ihr erteilten Auftrages seinen bzw ihren Dienstort verläßt. Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmungen gilt die Betriebsstätte bzw wenn die Dienstreise von der Wohnung aus angetreten wird, die Wohnung.

Die Dienstreise beginnt mit dem Verlassen der Betriebsstätte bzw mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung und endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw in die Wohnung.

Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird.

(2) Reisekostenentschädigung

Dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin sind die durch eine Dienstreise oder einen Dienstweg entstehenden Kosten gegen Vorlage entsprechender Belege oder Abrechnungen zu ersetzen. Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

a) Mangels anderer Vereinbarung ist der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin grundsätzlich verpflichtet, öffentliche Verkehrsmittel (Eisenbahn II. Klasse,

Autobus, Straßenbahn, etc) oder bei Verfügbarkeit Verkehrsmittel des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin in Anspruch zu nehmen.

b) Für die Verwendung des Privat-Kfz des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin erforderlich.

Zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Kfz entstehenden Aufwandes wird bei Vorliegen einer Bewilligung zur Benützung des Privat-Kfz ein Kilometergeld gewährt.

Das Kilometergeld beträgt derzeit € 0,42 je gefahrenen Kilometer.

Über dieses Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Reisekostenersatz. Über die gefahrenen Kilometer sind Aufzeichnungen zu führen, die anhand der Reisekostenabrechnung und/oder der elektronischen Leistungserfassung bei der Abrechnung des Kilometergeldes vorzulegen sind.

(3) Reiseaufwandsentschädigung

a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.

b) Für Verwaltungsmitarbeiter bzw Verwaltungsmitarbeiterinnen, Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen der Abnahmeteams einer Blutspendeeinrichtung und Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen der Rufhilfe wird die Reiseaufwandsentschädigung bei Dienstreisen bei einer Ausbleibezeit von über acht Stunden mit einem Tag-

geld von € 29,07 und einem Nächtigungsgeld von € 15,- festgesetzt. Bei einer Ausbleibezeit von 4–8 Stunden beträgt das Taggeld € 14,53. Ausgenommen davon sind jedenfalls Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen im Bereich der Mobilen Pflege und Betreuung, sowie Sanitäter bzw Sanitäterinnen des Rettungs- und Krankentransportdienstes (siehe dazu Abs (4) – Abweichende Regelungen).

c) Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, das Quartier beigestellt wird oder durch den Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin nach Vorlage des Beleges bezahlt wird.

d) Eine Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin zu Veranstaltungen (zB Seminaren, Kursen, Tagungen, Meetings, etc), sofern die Kosten der Teilnahme an diesen Veranstaltungen inkl etwaig notwendiger Verpflegung vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin getragen werden.

(4) Abweichende Regelungen

a) Im Bereich der Mobilen Pflege und Betreuung wird eine lohngestalterische Vorschrift iS des § 68 (5) EStG wie folgt festgelegt:

Für Aufwendungen in Folge Abwesenheit vom Dienstort zur Verrichtung von dienstlichen Tätigkeiten gebührt den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen der Hauskrankenpflege und der Mobilen Pflege und

Betreuung eine Entschädigung nach den Bestimmungen der Reisegebührevorschriften für Landesbedienstete lt LGBl. 47/1994 in der jeweils gültigen Fassung.

Bezüglich der Definitionen von Dienstreisen, Dienstverrichtungen und sonstigen Bestimmungen sowie der daraus abgeleiteten Ansprüche gelten die Regelungen lt LGBl. 47/1994 in der jeweils gültigen Fassung.

b) Im Krankentransport sowie bei sonstigen Transportfahrten außerhalb des Dienstortes wird ein Taggeld in der Höhe von € 19,60 nur dann gewährt, wenn der Transport mindestens acht Stunden beträgt. Das Nächtigungsgeld gebührt auch, wenn die Dienstreise während der Nacht (mind. 8 Stunden, Rückkehr zum Dienstort nach 24.00 Uhr) durchgeführt wird. Für Dienstreisen bzw Krankentransporte ins Ausland gelten die doppelten Ansätze.

c) Delegierte erhalten im Ausland ein Taggeld in der Höhe von € 26,40 pro 24 Stunden.

(5) Geltendmachung der Ansprüche

Ansprüche im Sinne dieses Abschnitts müssen spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Dienstreise oder des Dienstweges bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber bzw bei der Arbeitgeberin durch Rechnungslegung in der betriebsüblichen Form geltend gemacht werden.

VI Abgeltung der Sonn- und Feiertagsdienste für den Bereich der Mobilen Pflege und Betreuung

(1) Sonntagsdienste

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Mobilen Pflege und Betreuung (inkl Heimhilfe), welche an Sonntagen ihren Dienst versehen, erhalten für die erbrachten Leistungsstunden ungeachtet ihres Gebietsstatus (Fixgebiet, Springer oder befristet Angestellte) einen Zuschlag von 50 %.

(2) Feiertagsdienste

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Mobilen Pflege und Betreuung (inkl Heimhilfe), welche ihren Dienst an gesetzlichen Feiertagen erbringen, erhalten für die erbrachten Leistungsstunden ungeachtet ihres

Gebietsstatus (Fixgebiet, Springer oder befristet Angestellte) einen Zuschlag von 60 %.

(3) Zeitausgleich

Sollte ein Zeitausgleich, über das gesamte Ausmaß oder aber auch nur für einen Teil der Mehr- bzw Überstunden, vereinbart werden, so ist der Zeitpunkt des Verbrauches innerhalb jenes Quartals zu vereinbaren, in dem die Mehr- bzw Überstunden angefallen sind. Kommt es zu keiner Zeitausgleichsvereinbarung über die verbleibenden oder die gesamten angefallenen Mehr- bzw Überstunden, so ist das am Quartalsende verbleibende Zeitguthaben am Ende des Quartals auszubezahlen.

Vla. Abgeltung der Sonn- und Feiertagsdienste für den Bereich Rettungs- und Krankentransportdienst (RKT)

(1) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst erhalten an einem Sonntag, wenn dieser ein Feiertag ist, einen Zeitausgleich im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit ohne Zu-

schläge. Auch bei der Urlaubsberechnung wird der Feiertag am Sonntag als freier Tag gewertet und daher kein Urlaubstag in Abzug gebracht. Ostersonntag

und Pfingstsonntag werden wie gesetzliche Feiertage behandelt.

(2) Nachtdienststunden, die an einem Werktag beginnen und in einen Feiertag hineinreichen, sind nicht als Feiertagsstunden anzusehen. Nachtdienststunden, die

am Feiertag beginnen und auf den folgenden Werktag übergehen, sind als Feiertagsstunden zu bewerten. Dies gilt sowohl für die Stunden am Feiertag, als auch für die Stunden am Werktag, sofern die Stunden zusammenhängend erbracht werden.

VII Mehrleistungsvergütungen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind

(1) Den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen kann als Abgeltung der Mehrleistungen für 10 Mehrleistungsstunden pro Monat eine monatliche Zulage von € 321,35 gebühren.

Insoweit sie jedoch Mehrleistungen im Rahmen des nach § 20 (5) des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes bzw der Betriebsvereinbarung über die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf Grund der Arbeitsbereitschaft in Betracht kommenden Arbeitsmaßes erbringen und ausschließlich im Turnusdienst eingeteilt sind, gebührt eine monatliche Zulage von € 427,55.

(2) Die Zulage gemäß Abs (1) gebührt vierzehnmal pro Jahr. Sie erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Verwendungsgruppe C III/1 erhöht.

(3) In besonderen Fällen kann unter Berücksichtigung der dienstlichen Inanspruchnahme eine Sonderregelung getroffen werden. Die Bestimmungen des Abs (2) gelten für solche Sonderregelungen sinngemäß.

(4) Den im Rettungs- und Krankentransportdienst eingesetzten Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig zum Nachtdienst eingeteilt sind, gebührt eine Nachtdienstzulage in der Höhe von € 187,74 pro Monat.

(5) Die Zulage gemäß Abs (4) gebührt zwölfmal pro Jahr.

Abs (2), zweiter Satz, gilt sinngemäß.

VIII Dienstalterszulage für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind

(1) Hat der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin in seiner bzw ihrer Verwendungsgruppe die höchste Gehaltsstufe erreicht und in derselben zwei Jahre zurückgelegt sowie das 33. Dienstjahr vollendet, so erhält er bzw sie eine Dienstalterszulage.

(2) Bei zutreffenden Voraussetzungen nach Abs (1) erhält der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin eine

weitere Dienstalterszulage in der gleichen Höhe, wenn die erste Dienstalterszulage bereits zwei Jahre bezogen bzw das 35. Dienstjahr vollendet wurde.

(3) Die Dienstalterszulage beträgt ab 1.1. 2022 € 145,45.

IX Funktionszulagen für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind

(1) Den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in leitender Funktion (Bezirksgeschäftsleiter bzw Bezirksgeschäftsleiterin und Referatsleiter bzw Referatsleiterin) wird neben der Mehrdienstleistung eine Funktionszulage gewährt.

(2) Die Höhe der Funktionszulage beträgt mindestens fünf und höchstens fünfzehn von Hundert des Bruttogrundgehaltes. Sie wird im Einzelnen unter Berücksichtigung der Größe des Funktionsbereiches und der Verantwortung festgesetzt.

X Gehaltszulage für Dienstnehmerinnen des DGKP und MTD

(1) Dienstnehmerinnen, die eine Tätigkeit als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerperson

(DGKP) oder als MTD ausführen, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Diplomierte Gesundheits-

und Krankenpflegerperson (DGKP) oder als MTD eine Gehaltszulage in der Höhe von derzeit brutto € 288,80, vierzehnmal jährlich.

(2) Die Gehaltszulage gilt für Dienstverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und wird

zur Gänze ausbezahlt. Für andere wöchentliche Arbeitszeiten wird die Zulage aliquotiert.

(3) Die Gehaltszulage erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

XI Flugretter-Zulage für Sanitäter bzw Sanitäterinnen im Flugrettungsdienst

(1) Sanitätern bzw Sanitäterinnen im Flugrettungsdienst wird eine Flugretter-Zulage gewährt, wenn sie Dienste unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten, und/oder Dienste unter besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit verrichten, sofern angeführte Besonderheiten nicht ohnehin mit dem Gehalt abgegolten sind. Die Höhe der Flugretter-Zulage beträgt für die Tätigkeit als Sanitäter bzw Sanitäterin im Flugrettungsdienst € 190,35 pro Monat, ausgenommen sind Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die keine Dienste unter besonders körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen und/oder Dienste unter besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit verrichten.

(2) Die Flugretter-Zulage gebührt für jene Stunden, die lt Dienstvertrag für den Flugrettungsdienst vereinbart sind und wird dementsprechend aliquotiert.

(3) Die Flugretter-Zulage gemäß Abs (1) gebührt zwölfmal pro Jahr und wird für Dienstverhältnisse in der Tätigkeit als Sanitäter bzw Sanitäterin im Flugrettungsdienst mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden zur Gänze ausbezahlt. Für andere wöchentliche Arbeitszeiten wird die Zulage aliquotiert.

(4) Die Zulage erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

XII Einspringregelung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Mobilen Pflege und Betreuung (inkl der Mobilen Palliative Care Teams) und für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Turnusdienst im Rettungs- und Krankentransportdienst, ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen

Kommt es wegen der kurzfristigen Übernahme eines Dienstes zu einem anderen als dem geplanten Dienst, so gebührt dem übernehmenden Arbeitnehmer bzw der übernehmenden Arbeitnehmerin ein zusätzliches Zeitguthaben von 50 % der übernommenen Anwesenheitszeit. Diese Regelung ist anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin innerhalb von

72 Stunden vor Antritt des Dienstes von der Übernahme erfährt. Diese Regelung gelangt nicht zur Anwendung bei Dienstplanänderungen auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin, sowie bei freiwilligen Dienstaustausch zwischen Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin.

XIII Lohnschema für die im Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen (Reinigungskräfte)

gültig ab 1. 1. 2022 (Beträge in €)

Bezugsstrufe	Jahre	I A
		47,70
1	1	1.797,70
2	2	1.845,40
3	3	1.893,10
4	4- 5	1.940,80
5	6- 7	1.988,50
6	8- 9	2.036,20
7	10-11	2.083,90
8	12-13	2.131,60
9	14-15	2.179,30
10	16-17	2.227,00
11	18-19	2.274,70
12	20-21	2.322,40
13	22-23	2.370,10
14	24-25	2.417,80
15	26-27	2.465,50
16	28-29	2.513,20
17	30-31	2.560,90
18	32-33	2.608,60

B. ARBEITNEHMER BZW ARBEITNEHMERINNEN, DIE AB DEM 01. 06. 2006 EINGETRETEN SIND

I Geltungsbereich – geschlechtsneutrale Bezeichnungen

(1) Örtlich: für das Bundesland Oberösterreich

(2) Zeitlich: für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01. 06. 2006 eingegangen wurden

(3) Alle personenbezogenen Bezeichnungen gelten gleichermaßen für Personen sowohl weiblichen als auch männlichen Geschlechts

II Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit

(1) Im Sinne des § 15 (1) des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit für die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen grundsätzlich 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden.

(2) Abweichend von der Regelung des AZG sind in dieser Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin bezahlte Pausen von je 30 Minuten pro Arbeitstag ausschließlich für Sanitäter bzw Sanitäter-

innen im Rettungs- und Krankentransportdienst, welche gem § 5 AZG und einer entsprechenden Betriebsvereinbarung auf Grund von Arbeitsbereitschaft eine verlängerte wöchentliche Arbeitszeit haben, sowie für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen einer Blutspendeeinrichtung enthalten. Sanitäter bzw Sanitäterinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden gem Abs (1) gebührt keine bezahlte Pause.

(3) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstunden ist 1/173 des Monatsgehältes.

(4) Für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die dem KA-AZG, BGBl Nr 8/1997 unterliegen, wird folgende

Regelung getroffen: Gemäß § 5 (1) KA-AZG wird festgelegt, dass Überstundenarbeit vorliegt, wenn die Tagesarbeitszeit 12 Stunden bzw die Wochenarbeitszeit 40 Stunden übersteigt. Andere Regelungen können mit einer Betriebsvereinbarung getroffen werden.

III Gehalt

(1) Dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin gebühren Monatsgehälter. Das Monatsgehalt besteht aus dem Gehalt sowie einer allfälligen Gehaltszulage und ist für den Kalendermonat zu berechnen.

(2) Mit dem Gehalt sind Tätigkeiten abgegolten, die mit der in einer Funktionslaufbahn eingereichten Verwendung typischerweise verbunden sind oder nicht wesentlich darüber hinausgehen.

(3) Die Auszahlung des Monatsgehältes erfolgt jeweils zum Letzten eines Kalendermonates.

(4) Das Gehalt von Ärzten bzw Ärztinnen wird in der Gehaltsordnung für Ärzte bzw Ärztinnen geregelt (siehe Punkt C.).

(5) Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die Auszahlung der ihm gebührenden Geldleistungen durch unbare Überweisung auf ein Konto erfolgen kann. Kontoführungsentgelte werden dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin nicht ersetzt.

IV Anfall und Einstellung des Monatsgehältes

(1) Der Anspruch auf das Monatsgehalt beginnt mit dem Tag des Dienstantritts.

(2) Bei Änderungen des Monatsgehältes aus Anlass einer dienstrechtlichen Maßnahme ist der Tag des Wirksamwerdens dieser Maßnahme bestimmend.

(3) Gebührt das Monatsgehalt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Monatsgehältes, entfällt auf jeden Kalendertag jener Wert, der sich aus der Teilung des entsprechenden Monatsgehältes durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt.

V Funktionslaufbahnen

Der Dienst beim Arbeitgeber bzw. bei der Arbeitgeberin umfasst die Funktionslaufbahnen RK 1 bis RK 25, wobei RK 1 die höchste Funktionslaufbahn darstellt. Die Funktionslaufbahn ist grundsätzlich dem OÖ. Gehaltsgesetz 2001 bzw. der OÖ Einreihungsverordnung in der jeweils gültigen Fassung angepasst. Die Einreihung der Verwendungsgruppen erfolgt gem. § 27 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes in die Funktionslaufbahnen. Die Einreihung von Ärzten bzw. Ärztinnen ist in der Gehaltsordnung für Ärzte bzw. Ärztinnen (siehe Punkt C.) geregelt. Die Funktionslaufbahnen und Zulagen beinhalten bzw. sind Bruttobeträge.

RK 25

A.1.:
Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Ausbildung

C.1./a:
Hilfsdienste, Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Ausbildung

D.1.:

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die einfache (Hilfs-) Tätigkeiten, für die keine spezifische Ausbildung erforderlich ist, ausführen. (zB Bürohilfsdienst, Reinigungsarbeiten, Essensausgabe, Küchenarbeiten, Lagerarbeiten)

RK 24

B.1./a.:

Hilfskräfte zB Reinigungsdienste im extramuralen Bereich.
Essenszustelldienste

RK 23

B.1./b.:

Heimhelfer bzw Heimhelferinnen mit einschlägiger interner oder gesetzlicher Ausbildung

D.2.:

Telefonisten bzw Telefonistinnen
Rezeptionisten bzw Rezeptionistinnen

Materialverwalter bzw Materialverwalterinnen mit einfachen Tätigkeiten
Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Sozialmarkt

RK 22

RK 21

A.2.:

Rettungssanitäter bzw Rettungssanitäterinnen, die auch als Sanitätseinsatzfahrer bzw. Sanitätseinsatzfahrerinnen Verwendung finden können

C.1./b.:

Rettungssanitäter bzw Rettungssanitäterinnen (BSD) ausgebildete Kraftfahrer bzw Kraftfahrerinnen
Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener Ausbildung (Labor-, Ordinations- oder Desinfektionsgehilfen)

RK 20

A.3.:

Notfallsanitäter bzw Notfallsanitäterinnen nach Stellenplan (mind. 1.400 Dienststunden/Jahr als NFS auf einem Sonderrettungsmittel)

Leitstellendisponenten bzw Leitstellendisponentinnen von Bezirks- und Bereichsleitstellen mit mindestens 1.400 Dienststunden/Jahr in einer Leitstelle über 10.000 Ausfahrten/Jahr

Rettungssanitäter bzw Rettungssanitäterinnen mit entsprechender Zusatzausbildung und Funktion (Beauftragter bzw Beauftragte gemäß Medizinproduktegesetz, Bezirkslehrsanitäter bzw Bezirkslehrsanitäterin)

B.2./a.:

Pflegehelfer bzw Pflegehelferin und vergleichbare, Mindestausbildungsdauer bis 1.600 Stunden
Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen zur Betreuung von Asylsuchenden ohne spezielle Ausbildung und ohne Erfahrung in diesem Bereich

RK 19

A.4.:

Leiter bzw Leiterin von Leitstellen und Rettungsleitzentralen mit entsprechender Ausbildung und Abschlussprüfung

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Bereich „Betreubares Wohnen“, sofern ohne Ausbildung zu Fachsozialbetreuer bzw Fachsozialbetreuerin Altenarbeit (FSB „A“)

RK 18

A.:

Dienstführer bzw Dienstführerin im RKT einer Dienststelle mit über 20 Mitarbeitern bzw Mitarbeiterinnen (einschließlich freiwilliger Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen sowie Zivildienstleistender) mit entsprechender

Ausbildung und Abschlussprüfung gem Richtlinien des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin

B.2./b.:

Altenfachbetreuer bzw Altenfachbetreuerinnen.
Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Bereich „Betreubares Wohnen“, mit Ausbildung zu Fachsozialbetreuer bzw Fachsozialbetreuerin Altenarbeit /FSB“A“
Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Sozialberatungsstellen

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen zur Betreuung von Asylsuchenden ohne spezielle Ausbildung aber mind. 5 Jahre einschlägiger Erfahrung in diesem Bereich

D.:

Küchenleiter bzw Küchenleiterin in Jugendheimen

D.3.:

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Bezirkssekretariat, einer Blutspendeeinrichtung und Referaten der Landesorganisation

Lehrbeauftragte für Erste Hilfe und Sanitätshilfe, die mind. 80 % der zu erbringenden Dienststunden pro Jahr (bei 40 Stundenanstellung = 1.664 Stunden/Jahr) ausschließlich im Lehrwesen tätig sind

Pädagogen bzw Pädagoginnen ohne Hochschulabschluss

Bezirkskoordinatoren bzw Bezirkskoordinatorinnen ohne Hochschulabschluss

RK 17

C.2.:

Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte (MTF)

D.:

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Bezirksstellen

a) mit mind. zweijähriger Erfahrung im Bezirkssekretariat

b) als ständiger Stellvertreter bzw ständige Stellvertreterin eines Bezirksgeschäftsleiters bzw einer Bezirksgeschäftsleiterin

c) mit entsprechender Ausbildung gem Richtlinien des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin

d) mit positiv abgeschlossener Verwaltungsprüfung gem Richtlinien des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin

Pro Bezirksstelle kann diese Position nur ein Mitarbeiter bzw eine Mitarbeiterin (inkl RK 16 bzw CII) einnehmen

Pädagogen bzw Pädagoginnen ohne Hochschulabschluss nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Funktion bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw beim jeweiligen Arbeitgeber

Pädagogen bzw Pädagoginnen mit Hochschulabschluss

Bezirkskoordinatoren bzw Bezirkskoordinatorinnen ohne akademische Ausbildung nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Funktion bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw beim jeweiligen Arbeitgeber

Bezirkskoordinatoren bzw Bezirkskoordinatorinnen mit akademischer Ausbildung

D.4.:

Buchhalter bzw Buchhalterin mit Buchhalterprüfung
Hausingenieur bzw Hausingenieurin (HTL)
EDV-Techniker bzw EDV-Technikerin mit entsprechender Ausbildung

RK 16

B.3.:

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG

C.:

Primary Nurse - für eine Patientengruppe lt Definition der Landespflegedienstleitung primär verantwortliche DGKS/P" RK 16 mit 50% Zuschlag auf RK 15

C.3.:

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG

C.4.:

Naturwissenschaftliche Berufe mit abgeschlossenem Bachelor-Studiengang

D.5.:

Assistent bzw Assistentin in der Landesorganisation für die Funktion RK 5 (ohne zusätzlichem Aufgabenbereich)

Heimleiter bzw Heimleiterin Jugendheim

Buchhalter bzw Buchhalterin mit Bilanzbuchhalterprüfung

Lohn- und Gehaltsverrechner bzw Lohn- und Gehaltsverrechnerin

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in Bezirksstellen

a) als ständiger Stellvertreter bzw ständige Stellvertreterin eines Bezirksgeschäftsleiters bzw einer Bezirksgeschäftsleiterin

b) mit mindestens zwei Jahren Erfahrung

c) mit positiv abgeschlossener Verwaltungsprüfung gem Richtlinien des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin

d) mit entsprechender Führungskräfteausbildung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin, Matura und/oder akademischer Ausbildung

Pro Bezirksstelle kann diese Position (inkl RK 17 bzw CII) nur ein Arbeitnehmer bzw eine Arbeitnehmerin einnehmen

Pädagogen bzw Pädagoginnen ohne Hochschulabschluss nach vierjähriger Tätigkeit bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw beim jeweiligen Arbeitgeber

Pädagogen bzw Pädagoginnen mit Hochschulabschluss nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Funktion bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw beim jeweiligen Arbeitgeber

Bezirkskoordinatoren bzw Bezirkskoordinatorinnen mit akademischer Ausbildung nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Funktion bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw beim jeweiligen Arbeitgeber

RK 15

B.4.:

Diplomierte Sozialarbeiter bzw Sozialarbeiterinnen
Gehobener medizinisch-technischer Dienst, zB: Diplomierte Ergotherapeuten bzw Ergotherapeutinnen, Diplomierte Physiotherapeuten bzw Physiotherapeutinnen und ähnliche

Leitendes Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (zB Stützpunktschwester), das überwiegend mit Leitungsaufgaben betraut ist

Bezirkspflegedienstleiter bzw Bezirkspflegedienstleiterin (bei unter 3 nachgeordneten Stützpunkten u./od. mit weniger als 10 Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in Vollzeitäquivalent)

Teamleitung (ab 10 Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen eines Teams)

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit Hauptaufgabe Aufnahme-, Evaluierungs- sowie Pflegeplanungstätigkeiten mit Zuständigkeit für einen gesamten Bezirk

C.:

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal einer Blutspendeeinrichtung als Teamleiter bzw Teamleiterin von mindestens drei Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen, wenn das Beschäftigungsausmaß der unterstellten Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mind. 100 Wochenstunden beträgt

C.4.:

Diplomierte medizinisch-technische Analytiker bzw. Analytikerinnen / Biomedizinische Analytiker bzw. Analytikerinnen

Biomedizinische Analytiker bzw Analytikerinnen mit abgeschlossenem Bachelor Studiengang

D.:

Lohn- und Gehaltsverrechner bzw Lohn- und Gehaltsverrechnerinnen mit Zusatzausbildung

Pädagogen bzw Pädagoginnen mit Hochschulabschluss nach vierjähriger Tätigkeit bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw beim jeweiligen Arbeitgeber

RK 14

B.5:

Bezirkspflegedienstleiter bzw Bezirkspflegedienstleiterinnen (bei mindestens 3 nachgeordneten Stützpunkten u./od. mit mindestens 10 Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in Vollzeitäquivalent) können

zuzüglich zum Grundgehalt einen Zuschlag in der Höhe von 50 % des Differenzbetrages von der Funktionslaufbahn RK 14 auf die Funktionslaufbahn RK 13 erhalten.

C.4.:

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Gehobenen medizinisch-technischen Dienstes/Biomedizinische Analytiker bzw Analytikerinnen/ Biomedizinische Analytiker bzw Analytikerinnen mit abgeschlossenem Bachelor Studiengang mit besonderen Aufgaben sowie erweiterten Fachkenntnissen auf Grund gesetzlicher Vorschriften (zB MTD-Gesetz); besondere Kenntnisse durch mind. dreijährige fachspezifische Erfahrung.

D.:

Referatsmitarbeiter bzw Referatsmitarbeiterinnen in einer Landesorganisation und Verwaltungsmitarbeiter bzw Verwaltungsmitarbeiterinnen einer Blutspendeeinrichtung mit besonderer Funktion und mit zumindest abgeschlossener Matura bzw äquivalenter Ausbildung.

RK 13

B.:

Bezirkspflegedienstleiter bzw Bezirkspflegedienstleiterin (bei mehr als 30 Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in Vollzeitäquivalent)

C.:

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen als Teamleiter bzw Teamleiterinnen des Gehobenen medizinischen Dienstes/Biomedizinische Analytiker bzw Analytikerinnen/ Biomedizinische Analytiker bzw Analytikerinnen mit abgeschlossenem Bachelor-Studiengang in einer Blutspendeeinrichtung in Vorgesetztenfunktion von mindestens drei Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen bzw wenn das Beschäftigungsausmaß der unterstellten Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen mind. 100 Wochenstunden beträgt

D.:

Referatsmitarbeiter bzw Referatsmitarbeiterinnen in einer Landesorganisation und Verwaltungsmitarbeiter bzw Verwaltungsmitarbeiterinnen einer Blutspendeeinrichtung mit besonderer Funktion und zumindest abgeschlossenem Bachelor-Studiengang bzw äquivalenter Ausbildung mit mind. dreijähriger fachspezifischer Erfahrung

RK 12

B.:

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal in der Landespflegedienstleitung mit besonderer Verwendung (zB Stv. LPDL, Qualitätssicherung in der Pflege)

Qualitätsmanager bzw Qualitätsmanagerinnen für die Landesgeschäftsleitung mit akademischer Ausbildung

C.5.:

Leitende Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Gehobenen medizinisch-technischen Dienst/ Biomedizinische Analytiker bzw Analytikerinnen/ Biomedizinische Analytiker bzw Analytikerinnen mit abgeschlossenem Bachelor-Studiengang (Leitende BMA) Oberschwester bei besonders großem Verantwortungsbereich Biologen bzw Biologinnen

RK 11

B.:

Klinische Psychologen bzw Psychologinnen mit einschlägigem Universitätsstudium und ergänzender Ausbildung nach dem Psychologengesetz 2013, BGBl. I Nr. 182/2013 idgF

D.:

Bezirksgeschäftsleiter bzw Bezirksgeschäftsleiterinnen aller Bereiche einer Bezirksstelle bzw eines Leitstellen- oder Verwaltungsverbundes mit bis zu 6 angeschlossenen Ortsstellen mit Rettungs- und Krankentransportdienst Referatsleiter bzw Referatsleiterinnen einer Landesorganisation

RK 10

C.:

Naturwissenschaftliche und geisteswissenschaftliche Berufe mit abgeschlossenem Doktoratsstudium

D.6.:

Abteilungsleiter bzw Abteilungsleiterinnen einer Landesorganisation

D.:

Bezirksgeschäftsleiter bzw Bezirksgeschäftsleiterinnen aller Bereiche einer Bezirksstelle bzw eines Leitstellen- oder Verwaltungsverbundes ab 7 angeschlossenen Ortsstellen mit Rettungs- und Krankentransportdienst sowie Bezirksstellen in den Bezirken Linz-Stadt und Wels

RK 9

RK 8

B.6.:

Landespflegedienstleiter bzw Landespflegedienstleiterinnen

C.:

Verwaltungsleiter bzw Verwaltungsleiterinnen einer Blutspendeeinrichtung

RK 7

RK 4

RK 6

RK 3

RK 5

RK 2

D.7.:

RK 1

Mitglieder der Geschäftsleitung

VI Gehaltshöhe

(1) Das Gehalt der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers (ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen) wird durch die Funktionslaufbahn (RK) und die Gehaltsstufe bestimmt, es sei denn, es gibt andere Regelungen wie zB jene für Lehrlinge und Praktikanten bzw Praktikantinnen.

(2) Das Gehalt erhöht sich jeweils um jenes Ausmaß, um das sich das Gehalt für die Oberösterreichischen Landesbediensteten gem § 28 Gehaltsgesetz 2001 erhöht.

(3) Die 25 Funktionslaufbahnen werden in jeweils 15 Gehaltsstufen unterteilt.

(4) Das Gehalt beträgt:

GSt.	Jahre	Funktionslaufbahn (RK) 1. 1. 2022								
		25	24	23	22	21	20	19	18	17
Euro										
1	1- 2	1.869,40	1.908,70	1.954,90	2.007,60	2.068,40	2.138,10	2.218,50	2.312,80	2.422,00
2	3- 4	1.903,00	1.944,10	1.991,70	2.046,30	2.109,40	2.181,40	2.266,50	2.363,80	2.478,10
3	5- 6	1.936,50	1.979,30	2.028,60	2.085,50	2.150,50	2.225,90	2.313,80	2.416,00	2.533,80
4	7- 8	1.970,10	2.014,40	2.065,60	2.124,40	2.191,80	2.270,30	2.361,40	2.467,70	2.589,60
5	9-10	2.004,20	2.049,70	2.102,70	2.163,10	2.233,40	2.315,10	2.410,00	2.519,60	2.645,50
6	11-13	2.037,70	2.085,20	2.139,50	2.201,90	2.275,50	2.359,60	2.458,40	2.571,10	2.701,10
7	14-16	2.071,70	2.120,10	2.176,40	2.241,80	2.317,30	2.404,80	2.506,50	2.622,90	2.756,90
8	17-19	2.105,20	2.155,50	2.213,90	2.281,60	2.359,90	2.450,30	2.554,60	2.674,60	2.812,70
9	20-22	2.139,20	2.190,70	2.251,60	2.321,30	2.402,30	2.495,50	2.603,10	2.726,30	2.867,80
10	23-25	2.172,90	2.226,40	2.289,10	2.361,00	2.445,20	2.540,40	2.651,30	2.778,30	2.923,10
11	26-29	2.206,80	2.261,90	2.327,00	2.401,30	2.487,70	2.585,60	2.699,20	2.829,40	2.978,30
12	30-33	2.241,30	2.298,40	2.364,60	2.441,90	2.530,30	2.630,60	2.747,10	2.881,00	3.033,60
13	34-37	2.275,50	2.334,40	2.402,80	2.481,80	2.572,70	2.675,60	2.795,60	2.932,10	3.088,70
14	38-41	2.310,10	2.369,80	2.441,20	2.522,10	2.615,30	2.720,80	2.843,20	2.983,70	3.144,00
15	42-45	2.344,40	2.406,70	2.479,50	2.562,40	2.658,00	2.766,30	2.891,30	3.034,40	3.199,30

GSt.	Jahre	Funktionslaufbahn (RK) 1. 1. 2022								
		16	15	14	13	12	11	10	9	8
		Euro								
1	1- 2	2.548,30	2.693,30	2.859,50	3.049,20	3.267,70	3.518,70	3.808,10	4.135,90	4.512,30
2	3- 4	2.608,80	2.759,10	2.931,00	3.128,00	3.354,20	3.614,50	3.913,60	4.252,80	4.643,00
3	5- 6	2.669,60	2.824,70	3.002,00	3.206,10	3.440,60	3.710,30	4.018,80	4.369,80	4.774,30
4	7- 8	2.729,60	2.890,20	3.073,60	3.284,20	3.527,20	3.806,60	4.123,30	4.487,00	4.905,20
5	9-10	2.790,00	2.955,60	3.144,80	3.362,80	3.613,70	3.901,60	4.228,50	4.603,90	5.036,30
6	11-13	2.850,40	3.020,70	3.216,30	3.441,00	3.700,30	3.996,00	4.333,60	4.720,90	5.167,20
7	14-16	2.909,90	3.086,00	3.287,90	3.519,40	3.787,00	4.090,20	4.438,60	4.837,70	5.298,30
8	17-19	2.970,00	3.151,60	3.359,20	3.597,90	3.873,00	4.184,70	4.543,60	4.954,80	5.429,40
9	20-22	3.030,10	3.216,50	3.430,50	3.676,40	3.958,50	4.279,00	4.648,60	5.071,80	5.560,50
10	23-25	3.089,90	3.282,00	3.502,00	3.755,20	4.043,70	4.373,60	4.753,30	5.188,90	5.691,40
11	26-29	3.149,50	3.347,20	3.573,50	3.833,40	4.128,60	4.467,90	4.858,70	5.305,60	5.822,10
12	30-33	3.209,80	3.412,40	3.644,70	3.911,30	4.214,50	4.562,60	4.963,60	5.422,60	5.953,50
13	34-37	3.269,30	3.477,60	3.716,10	3.988,00	4.299,60	4.656,70	5.068,50	5.539,70	6.084,50
14	38-41	3.329,50	3.542,70	3.788,20	4.065,80	4.384,40	4.751,10	5.173,60	5.656,40	6.215,50
15	42-45	3.389,20	3.607,90	3.859,40	4.142,60	4.470,20	4.845,50	5.278,80	5.773,60	6.346,80

GSt.	Jahre	Funktionslaufbahn (RK) 1. 1. 2022						
		7	6	5	4	3	2	1
		Euro						
1	1- 2	4.945,20	5.442,40	6.015,00	6.673,00	7.430,20	8.300,70	9.301,60
2	3- 4	5.092,00	5.608,00	6.201,60	6.884,10	7.669,20	8.571,70	9.609,90
3	5- 6	5.239,10	5.773,50	6.388,60	7.095,30	7.908,30	8.843,20	9.918,50
4	7- 8	5.386,10	5.939,00	6.574,80	7.306,40	8.147,10	9.114,70	10.226,90
5	9-10	5.533,10	6.104,50	6.761,50	7.517,50	8.386,30	9.385,90	10.535,50
6	11-13	5.680,10	6.269,90	6.948,60	7.728,60	8.625,50	9.657,50	10.844,10
7	14-16	5.827,20	6.435,60	7.135,00	7.939,60	8.864,30	9.929,20	11.152,70
8	17-19	5.974,40	6.601,00	7.322,10	8.150,90	9.103,70	10.200,50	11.461,10
9	20-22	6.121,20	6.766,60	7.508,60	8.361,70	9.342,60	10.471,80	11.769,50
10	23-25	6.268,30	6.931,90	7.695,50	8.572,70	9.581,70	10.743,30	12.077,90
11	26-29	6.415,30	7.097,50	7.882,00	8.783,70	9.820,80	11.014,80	12.386,50
12	30-33	6.562,60	7.262,90	8.068,60	8.995,00	10.059,80	11.286,20	12.694,90
13	34-37	6.709,90	7.428,50	8.255,60	9.206,20	10.298,60	11.557,90	13.003,30
14	38-41	6.856,80	7.593,70	8.442,30	9.417,10	10.537,90	11.829,20	13.311,90
15	42-45	7.003,80	7.759,30	8.628,60	9.628,00	10.776,90	12.100,80	13.620,40

VII Vorrückung

- (1) Für die Vorrückung ist die Vordienstzeitenanrechnung gem. § 30 Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes zu berücksichtigen.
- (2) Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin rückt
1. von den Gehaltsstufen 1 bis 5 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils zwei Jahren,
 2. ab Erreichen der Gehaltsstufe 6 bis zur Gehaltsstufe 10 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils drei Jahren,
 3. ab Erreichen der Gehaltsstufe 11 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils vier Jahren vor.
- (3) Für die Vorrückung ist der nachfolgende Erste des Eintrittsdatums maßgebend.

VIII Gehalts- und Sonderzulage

- (1) Für besondere Tätigkeiten, die durch die Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn nicht abgegolten sind, kann eine Gehaltszulage gewährt werden, wenn wichtige Interessen des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin dies erfordern.

(2) Bei der Bemessung ist insbesondere auf die Art der besonderen Tätigkeit, die damit verbundenen Anforderungen sowie auf die bestehende Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn Bedacht zu nehmen.

(3) Die Gehaltszulage ist in einem Prozentsatz der Differenz zwischen dem Gehalt der Gehaltsstufe und Funktionslaufbahn, in der sich der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin befindet, zum Gehalt der jeweils nächsthöheren Funktionslaufbahn, bezogen auf die entsprechende Gehaltsstufe, festzusetzen und darf die volle Differenz nicht übersteigen.

(4) Ändert sich die Verwendung und die damit verbundenen besonderen Tätigkeiten des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin, ist die Gehaltszulage unter Anwendung des Abs (2) neu zu bemessen oder, wenn die Voraussetzungen nach Abs (1) nicht mehr vorliegen, einzustellen.

(5) Den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in leitender Funktion (Bezirksgeschäftsleiter bzw Bezirksgeschäftsleiterin, Referatsleiterin bzw Referatsleiter, etc) bzw im Bereich der Forschung und Entwicklung kann neben der Mehrleistungsvergütung eine Sonderzulage gewährt werden.

(6) Die Höhe der Sonderzulage kann mindestens fünf und höchstens fünfzehn von Hundert des Bruttogrundgehaltes betragen. Sie kann im Einzelnen unter Berücksichtigung der Größe des Funktionsbereiches und der Verantwortung festgesetzt werden.

(7) Ändert sich die Verwendung und die damit verbundene leitende Funktion des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin, ist die Sonderzulage neu zu bemessen oder, wenn die Voraussetzung nach Abs (5) nicht mehr vorliegt, einzustellen.

(8) Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, die eine Tätigkeit als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson (DGKP) oder als MTD übernehmen, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson (DGKP) oder als MTD eine Gehaltszulage in der Höhe von derzeit brutto € 288,80, vierzehnmals jährlich.

a) Die Gehaltszulage gilt für Dienstverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und wird zur Gänze ausbezahlt. Für andere wöchentliche Arbeitszeiten wird die Zulage aliquotiert.

b) Die Gehaltszulage erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

IX Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG)

(1) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen wird eine SEG-Zulage gewährt, wenn sie Dienste unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten, und/oder Dienste unter besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit verrichten, sofern angeführte Besonderheiten nicht ohnehin mit dem Gehalt abgegolten sind. Die Höhe der SEG-Zulage beträgt für die Tätigkeit als Sanitäter bzw Sanitäterin und als Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin einer Blutspendeeinrichtung € 194,77 pro Monat, jeweils ausgenommen Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in der Verwaltung und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die keine Dienste unter besonders körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen und/oder Dienste unter besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit verrichten.

(2) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Bereich der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste wird, sofern ihr Dienstverhältnis bis zum 31. 12. 2015 abgeschlossen wurde, und die Voraussetzungen im Sinne des Abs (1) gegeben sind, eine SEG-Zulage in der Höhe von € 194,77 pro Monat gewährt.

(3) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Bereich der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste, die ab dem 01. 01. 2016 ein Dienstverhältnis abgeschlossen haben und bei denen die Voraussetzungen im Sinne des Abs (1) gegeben sind, wird, differenziert nach Funktionsbereichen, wie folgt eine SEG-Zulage gewährt. Diese SEG-Zulage richtet sich am Anteil der Arbeitszeit, welche unter erschwerten Arbeitsbedingungen geleistet wird, aus:

a) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Bereich der Heimhilfe in der Höhe von monatlich 30 % der unter Abs (1) angeführten Zulage,

b) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Bereich der Mobilen Hilfe und Betreuung in der Höhe von monatlich 50 % der unter Abs (1) angeführten Zulage und

c) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Bereich der Hauskrankenpflege in der Höhe von monatlich 35 % der unter Abs (1) angeführten Zulage.

(4) Mit der SEG-Zulage sind auch die Nachtdienste im Bereich des Rettungs- und Krankentransportdienstes inkl Sonderrettungsmittel und Leitstellendienste abgegolten.

(5) Die Zulage gemäß Abs (1), (2) und (3) gebührt zwölfmal pro Jahr und wird für Dienstverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und höher zur Gänze ausbezahlt. Für andere wöchentliche

Arbeitszeiten wird die Zulage aliquotiert. Die Zulage erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

X Mehrleistungsvergütung

(1) Den Arbeitnehmern bzw den Arbeitnehmerinnen kann als Abgeltung der Mehrleistungen für 10 Mehrleistungsstunden pro Monat eine monatliche Zulage von € 310,35 gewährt werden.

Grund der Arbeitsbereitschaft in Betracht kommenden Arbeitsausmaßes erbringen und ausschließlich im Turnusdienst eingeteilt sind, gebührt eine monatliche Zulage von € 412,93.

(2) Insoweit Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen jedoch Mehrleistungen im Rettungs- und Krankentransportdienst im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf

(3) Die Zulage gemäß Abs (1) und (2) gebührt vierzehnmal pro Jahr. Sie erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

XI Abgeltung der Sonn- und Feiertagsdienste für den Bereich Rettungs- und Krankentransportdienst, der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste und einer Blutspendeeinrichtung, ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen

(1) Sonntagsdienste im Bereich der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste und einer Blutspendeeinrichtung

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste und einer Blutspendeeinrichtung, welche an Sonntagen ihren Dienst versehen, erhalten für die erbrachten Leistungsstunden ungeachtet ihres Gebietsstatus (Fixgebiet, Springer bzw Springerin oder befristete Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin) einen Zuschlag von 50 %.

(2) Feiertagsdienste im Bereich der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste und einer Blutspendeeinrichtung

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste und einer Blutspendeeinrichtung, welche ihren Dienst an gesetzlichen Feiertagen erbringen, erhalten für die erbrachten Leistungsstunden ungeachtet ihres Gebietsstatus (Fixgebiet, Springer bzw Springerin oder befristete Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin) einen Zuschlag von 60 %.

(3) Zeitausgleich im Bereich der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste und einer Blutspendeeinrichtung
Sollte ein Zeitausgleich, über das gesamte Ausmaß oder aber auch nur für einen Teil der Mehr- bzw Überstunden, vereinbart werden, so ist der Zeitpunkt des Verbrauches innerhalb jenes Quartals zu vereinbaren, in dem die Mehr- bzw Überstunden angefallen sind. Kommt es zu keiner Zeitausgleichsvereinbarung über die verbleibenden oder die gesamten angefallenen Mehr- bzw Überstunden, so ist das am Quartalsende verbleibende Zeitguthaben am Ende des Quartals auszubezahlen.

(4) Sonn- und Feiertagsdienste im Rettungs- und Krankentransportdienst

(a) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst in der Funktionslaufbahn RK 21 erhalten für die Abgeltung der Sonn- und Feiertagsdienste einen Zuschlag in der Höhe von 50 % des Differenzbetrages von der Funktionslaufbahn RK 21 auf die Funktionslaufbahn RK 20. Diese Zulage wird im Dienstvertrag und bei der Gehaltsverrechnung nicht gesondert ausgewiesen, sondern dem Grundgehalt beigefügt. Bei allen anderen Funktionslaufbahnen ist die Abgeltung der Sonn- und Feiertagsdienste im Grundgehalt inkludiert. Ein gesonderter Zuschlag ist nicht gegeben.

(b) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst erhalten an einem Sonntag, wenn dieser ein Feiertag ist, einen Zeitausgleich im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit ohne Zuschläge. Auch bei der Urlaubsberechnung wird der Feiertag am Sonntag als freier Tag gewertet und daher kein Urlaubstag in Abzug gebracht. Ostersonntag und Pfingstsonntag werden wie gesetzliche Feiertage behandelt.

(c) Nachtdienststunden, die an einem Werktag beginnen und in einen Feiertag hineinreichen, sind nicht als Feiertagsstunden anzusehen. Nachtdienststunden, die am Feiertag beginnen und auf den folgenden Werktag übergehen, sind als Feiertagsstunden zu bewerten. Dies gilt sowohl für die Stunden am Feiertag, als auch für die Stunden am Werktag, sofern die Stunden zusammenhängend erbracht werden.

XIIa. Spätdienst-, Nachtdienst- und Rufbereitschaftszulage für die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen einer Blutspendeeinrichtung, ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen

(1) Durchgehende Nachtdienste von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen einer Blutspendeeinrichtung in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr werden pro Dienst mit € 52,85 abgegolten.

(2) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die Labor-, Herstellungs-, und Ambulanzzufbereitschaften bzw Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen die Rufbereitschaften für die Haustechnik durchzuführen haben, erhalten an Wochentagen für diese Rufbereitschaft pro angefangene Stunde € 1,91 und an Samstagen, Sonn- und Feiertagen pro angefangene Stunde € 2,07 abgegolten. Rufbereitschaftsstunden, die an einem Werktag beginnen und in einen Samstag, Sonn- oder Feiertag hineinreichen sind nicht als Samstags-, Sonn- und Feiertagsstunden anzusehen. Rufbereitschaftsstunden, die am Sonn- oder Feiertag beginnen und auf den folgenden Werktag übergehen sind als Samstags-, Sonn- und Feiertagsrufbereitschaftsstunden zu bewerten. Dies gilt sowohl für die Stunden am Sonn- und Feiertag, als auch für die Stunden am Werktag, sofern die Stunden zusammenhängend erbracht werden. Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft

eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen. Die Abgeltung erfolgt ab 1. 3. 2022 in der Höhe lt. Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes § 23.

(3) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Außendienst einer Blutspendeeinrichtung erhalten für Tätigkeiten im Zuge der Aufbringung von Produkten der Blutzentrale ab 18.00 Uhr und einer Mindestdauer von 3 Stunden eine Spätdienstzulage von € 24,71.

(4) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Bereich der Immunhämatologie einer Blutspendeeinrichtung erhalten für Tätigkeiten ab 18.00 Uhr und einer Mindestdauer von 2 Stunden eine Spätdienstzulage von € 24,71.

(5) Die Zulagen gemäß Abs (1) bis Abs (4) erhöhen sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

XIIb. Rufbereitschaftszulage für die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Mobilien Pflege und Betreuung (inkl der Mobilien Palliative Care Teams), ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen

(1) Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Mobilien Pflege und Betreuung (inkl der Mobilien Palliative Care Teams) erhalten pro angefangener Stunde der Rufbereitschaft € 3,11. Die Abgeltung erfolgt ab 1. 3. 2022 in der Höhe lt. Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes § 23.

(2) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen.

(3) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr gebührt ein Zuschlag pro Leistungsstunde in der Höhe von € 7,06. Sollte der Nachtdienst zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr durchgehend erfolgen, gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Pauschale in Höhe von € 40,29.

(4) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin für die erbrachte Leistungsstunde einen Zuschlag von 50 %. Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin für die erbrachte Leistungsstunde einen Zuschlag von 60 %.

(5) Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

(6) Die Zulagen gemäß Abs (1) und (3) erhöhen sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

XIIc. Einspringregelung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Mobilen Pflege und Betreuung (inkl der Mobilen Palliative Care Teams) und für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Turnusdienst im Rettungs- und Krankentransportdienst, ausgenommen Ärzte bzw Ärztinnen

Kommt es wegen der kurzfristigen Übernahme eines Dienstes zu einem anderen als dem geplanten Dienst, so gebührt dem übernehmenden Arbeitnehmer bzw der übernehmenden Arbeitnehmerin ein zusätzliches Zeitguthaben von 50 % der übernommenen Anwesenheitszeit. Diese Regelung ist anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin innerhalb von

72 Stunden vor Antritt des Dienstes von der Übernahme erfährt. Diese Regelung gelangt nicht zur Anwendung bei Dienstplanänderungen auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin, sowie bei freiwilligen Dienstaustausch zwischen Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin.

XIII Reisegebühren

Nachstehende Bestimmungen regeln den Ersatz der Reisekosten und den Ersatz der Reiseaufwendungen, die den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Rahmen beruflich bedingter und angeordneter Reisetätigkeit entstanden sind. Die Bestimmungen sind nicht anzuwenden, wenn für einzelne Beschäftigungsgruppen des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin abweichende Regelungen getroffen wurden.

(1) Begriff der Dienstreise und des Dienstortes

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin zur Ausführung eines ihm bzw ihr erteilten Auftrages seinen bzw ihren Dienstort verlässt. Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmungen gilt die Betriebsstätte bzw wenn die Dienstreise von der Wohnung aus angetreten wird, die Wohnung.

Die Dienstreise beginnt mit dem Verlassen der Betriebsstätte bzw mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung und endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw in die Wohnung.

Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird.

(2) Reisekostenentschädigung

Dem Arbeitnehmer bzw den Arbeitnehmerinnen sind die durch eine Dienstreise oder einen Dienstweg entstehenden Kosten gegen Vorlage entsprechender Belege oder Abrechnungen zu ersetzen. Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

a) Mangels anderer Vereinbarung ist der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin grundsätzlich verpflichtet, öffentliche Verkehrsmittel (Eisenbahn II. Klasse, Autobus, Straßenbahn, etc) oder bei Verfügbarkeit Verkehrsmittel des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin in Anspruch zu nehmen.

b) Für die Verwendung des Privat-Kfz des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin erforderlich.

Zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Kfz entstehenden Aufwandes wird bei Vorliegen einer Bewilligung zur Benützung des Privat-Kfz ein Kilometergeld gewährt.

Das Kilometergeld beträgt derzeit € 0,42 je gefahrenen Kilometer.

Über dieses Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Reisekostenersatz. Über die gefahrenen Kilometer sind Aufzeichnungen zu führen, die anhand der Reisekostenabrechnung und/oder der elektronischen Leistungserfassung bei der Abrechnung des Kilometergeldes vorzulegen sind.

(3) Reiseaufwandsentschädigung

a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin für unter lit b) angeführte Dauer der Dienstreise eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.

b) Die Reiseaufwandsentschädigung wird für Verwaltungsmitarbeiter bzw Verwaltungsmitarbeiterinnen bei Dienstreisen im Inland wie folgt festgelegt:

Dauer der Dienstreise	Höhe des Taggeldes
ab der 4. Stunde	Euro 8,80
ab der 5. Stunde	Euro 11,00
ab der 6. Stunde	Euro 13,20
ab der 7. Stunde	Euro 15,40
ab der 8. Stunde	Euro 17,60
ab der 9. Stunde	Euro 19,80
ab der 10. Stunde	Euro 22,00
ab der 11. Stunde	Euro 24,20
ab der 12. Stunde bis zur vollendeten 24. Stunde	Euro 26,40

Für Dienstreisen im Inland, die weniger als 3 Stunden dauern, gebührt kein Taggeld.

Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst inkl Sonderrettungsmittel,

des Verwaltungsbereiches bzw in den Mobilien Gesundheits- und Sozialen Diensten (inkl Mobile Palliative Care Teams) sowie Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen für Tätigkeiten im Zuge der Aufbringung und Auslieferung von Produkten einer Blutspendeeinrichtung sind für alle mit ihrer Funktion typischerweise verbundenen Tätigkeiten von dieser Regelung ausgenommen (siehe dazu Abs (4) – Abweichende Regelungen).

c) Die Reisekostenentschädigung wird bei Dienstreisen mit einem Nächtigungsgeld von € 15,- festgesetzt.

d) Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, das Quartier beigestellt wird oder durch den Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin nach Vorlage des Beleges bezahlt wird.

e) Eine Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin zu Veranstaltungen (zB Seminaren, Kursen, Tagungen, Meetings, etc), sofern die Kosten der Teilnahme an diesen Veranstaltungen inkl notwendiger Verpflegung vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin getragen werden.

(4) Abweichende Regelung

a) Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst inkl Sonderrettungsmittel, des Verwaltungsbereiches bzw in den Mobilien Gesundheits- und Sozialen Diensten (inkl Rufhilfe) sowie Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen für Tätigkeiten im Zuge der Aufbringung und Auslieferung von Produkten einer Blutspendeeinrichtung werden für alle mit ihrer Funktion typischerweise verbundenen Tätigkeiten keine Reisekosten- oder Reiseaufwandsentschädigungen gewährt.

b) Delegierte erhalten im Ausland ein Taggeld in der Höhe von € 26,40 pro 24 Stunden.

(5) Geltendmachung der Ansprüche

Ansprüche im Sinne dieses Abschnitts müssen spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Dienstreise oder des Dienstweges bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber bzw bei der Arbeitgeberin durch Rechnungslegung in der betriebsüblichen Form der Reisekostenabrechnung geltend gemacht werden.

XIV Lehrlinge

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt ab dem 1. Jänner 2022:

Lehrjahr	Informationstechnologie-Techniker/-in Verwaltungsassistent/-in Bürokaufmann/-frau Hotel- und Gastgewerbeassistent/in
1. Lehrjahr	lt. Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes § 27a
2. Lehrjahr	lt. Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes § 27a
3. Lehrjahr	lt. Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes § 27a
4. Lehrjahr	lt. Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes § 27a

XV Praktikanten bzw Praktikantinnen

(1) Praktikanten bzw Praktikantinnen, die zur Berufsfindung ein Praktikum absolvieren (max. ein Jahr im Bereich des Rettungs- und Krankentransportdienstes oder des Gesundheits- und Sozialdienstes) erhalten ein Entgelt in der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze, das sind im Jahr 2022 € 485,85 monatlich.

(2) Davon ausgenommen sind jedenfalls Praktikanten bzw Praktikantinnen die im Sinne des jeweils gültigen Ausbildungsgesetzes/der jeweils gültigen Ausbildungsverordnung/Studienordnung ein (Pflicht)Prakti-

kum zu absolvieren haben (zB Ausbildung zum Gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Diplom-, Fachsozialbetreuer bzw Fachsozialbetreuerinnen Altenarbeit, Heimhelfer bzw Heimhelferinnen, Ärzte bzw Ärztinnen, Sanitäter bzw Sanitäterinnen) bzw Ferialpraktikanten bzw Ferialpraktikantinnen.

(3) Ferialpraktikanten bzw Ferialpraktikantinnen (Ferialarbeitnehmer bzw Ferialarbeitnehmerinnen) erhalten ein Entgelt in der Höhe von 50% der Verdienstgruppe RK 25, Gehaltsstufe 1.

XVI Urlaubs-, Karenz- und Krankenstandsvertretungen für den Bereich des Rettungs- und Krankentransportdienstes und einer Blutspendeeinrichtung

(1) Urlaubs- und Krankenstandsvertretungen im Rettungs- und Krankentransportdienst von den Verwendungsgruppen RK 20 und RK 21 erhalten eine pauschale Abgeltung in der Höhe von monatlich € 1.681,76. Gleiches gilt für Karenzvertretungen bzw. für Vertretungen für Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, welche sich in Elternteilzeit befinden, deren Anstellungsdauer weniger als 6 Monate beträgt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt auf Grund des § 20 (5) des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes und der Betriebsvereinbarung über die Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft grundsätzlich 48 Stunden. In der pauschalen Abgeltung sind die Mehrleistungen für die erhöhte wöchentliche und tägliche Arbeitszeit inkludiert und abgegolten. Weiters erhalten Urlaubs-, Karenz- und

Krankenstandsvertretungen eine Schmutz-, Erschwerungs- und Gefahrezulage im Sinne des Punktes IX.

(2) Urlaubs- und Krankenstandsvertretungen einer Blutspendeeinrichtung erhalten für eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden eine pauschale Abgeltung von monatlich € 1.583,05. In diesem Betrag sind etwaige Schmutz-, Erschwerungs- und Gefahrezulagen, Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienstzulagen, etc. enthalten. Gleiches gilt für Karenzvertretungen, deren Anstellungsdauer weniger als 6 Monate beträgt.

(3) Die pauschale Abgeltung nach den Abs (1) und (2) erhöht sich jeweils ab dem Jahr 2022 um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

C. GEHALTS- UND DIENSTORDNUNG FÜR ÄRZTE BZW ÄRZTINNEN VON BLUTSPENDEEINRICHTUNGEN

I Arbeitszeit

(1) Grundsätzlich sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen für die Dienstverhältnisse der in Blutspendeeinrichtungen beschäftigten Ärzte bzw Ärztinnen anzuwenden. Für alle Ärzte bzw Ärztinnen gilt jedenfalls das Arbeitsruhegesetz (ARG) und das Arbeitszeitgesetz (AZG), ausgenommen jene Ärzte bzw Ärztinnen, die unter das Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA-AZG) oder eventuelle sonstige Sonderregelungen fallen, in der jeweils geltenden Fassung. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden. Für Ärzte bzw Ärztinnen, die dem Krankenanstal-

tenrecht BGBl Nr 8/1997 unterliegen, wird folgende Regelung getroffen:

Mit dem in Punkt III genannten Gehalt sind sämtliche Überstunden der Ärzte bzw Ärztinnen bis zur einschließlich 60. Wochenstunde bzw einschließlich der 11. Tagesarbeitsstunde abgegolten.

(2) Prozentuelle Änderungen der Gehaltsbestandteile und des Gehaltsschemas richten sich automatisch nach den in der Gehaltsordnung der Sozialversicherung festgelegten oder verhandelten Sätzen.

II Einreihung der Ärzte bzw Ärztinnen

(1) Ärzte bzw Ärztinnen für Allgemeinmedizin, die überwiegend zur Beurteilung einer Zulassung von Spendern bzw Spenderinnen eingesetzt werden (Teamärzte bzw Teamärztinnen) sind in die Verwendungsgruppe A II einzureihen.

(2) Alle anderen tätigen Ärzte bzw Ärztinnen sind in nachstehend angeführte Verwendungsgruppen einzureihen:

Verwendungsgruppe B I: Der ärztliche Leiter bzw die ärztliche Leiterin einer Blutspendeeinrichtung.

Verwendungsgruppe B II: Der Stellvertreter bzw die Stellvertreterin des ärztlichen Leiters bzw der ärztlichen Leiterin oder bestellte Oberärzte bzw Oberärztinnen.

Verwendungsgruppe B III: Fachärzte bzw Fachärztinnen oder Ärzte bzw Ärztinnen für Allgemeinmedizin, sofern sie regelmäßig eigenverantwortlich tätig werden und nicht ausschließlich in Ausbildung zum Facharzt bzw zur Fachärztin stehen.

Verwendungsgruppe B IV: Ärzte bzw Ärztinnen, die nach den Bestimmungen der Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015, BGBl II Nr. 147/2015 idgF in Ausbildung zum Facharzt bzw zur Fachärztin stehen.

Verwendungsgruppe B V: Ärzte bzw Ärztinnen, die nach den Bestimmungen der Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015, BGBl II Nr. 147/2015 idgF in Ausbildung zum Arzt bzw zur Ärztin für Allgemeinmedizin stehen.

III Gehalt

(1) Als ständiges Gehalt gelten für Ärzte bzw Ärztinnen, die in der Verwendungsgruppe A I eingereicht sind:

- a) das monatliche Gehalt nach dem Gehaltsschema
- b) die Dienstalterszulage
- c) die Teamarztzuschale bzw Teamärztinnenzuschale (wird nicht als ständiges Gehalt für den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration gerechnet)
- d) der Urlaubszuschuss
- e) die Weihnachtsremuneration

(2) Als ständiges Gehalt gelten für Ärzte bzw Ärztinnen, die in den Verwendungsgruppen B I bis B V eingereicht sind:

- a) das monatliche Gehalt nach dem Gehaltsschema
- b) die Dienstalterszulage

- c) die Ambulatoriumsdienstzulage
- d) die Gefahrenzulage
- e) die Qualifikationszulage (ausgenommen für Abfertigungszahlungen)
- f) der Urlaubszuschuss
- g) die Weihnachtsremuneration

(3) Als nichtständiges Gehalt gelten für Ärzte bzw Ärztinnen, die in den Verwendungsgruppen B I bis B V eingereicht sind:

- a) die Rufbereitschaftszulage

(4) Gehälter gemäß Abs (2) und Abs (3), die von einer bestimmten Verwendung abhängig sind, gebühren nur für die Dauer der entsprechenden Verwendung gem Punkt III dieser Gehaltsordnung.

IV Allgemeine Bestimmungen über die Einreihung

(1) Bei der Besetzung von Stellen ist den Ärzten bzw Ärztinnen Gelegenheit zur Bewerbung zu geben. Hierbei kommen die höhere Befähigung, die bessere Verwendbarkeit und erforderlichenfalls auch die Leitungseignung in Betracht. Das Dienstalter ist bei sonst gleicher Dienststeigenschaft maßgebend. Dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin steht es jedoch frei auch externe Ärzte bzw Ärztinnen, auch bei gleichen Voraussetzungen durch interne Bewerbungen, anzustellen.

(2) Ist ein Arzt bzw eine Ärztin aus einem der nachstehend angeführten Gründe voraussichtlich mindestens 1 Jahr vom Dienst abwesend, so sind grundsätzlich diejenigen Ärzte bzw Ärztinnen, die infolge dieser Ab-

wesenheit mit Aufgaben betraut werden, für die eine andere als ihre bisherige Einreihung vorgesehen ist, auf Grund dieser vorübergehenden Verwendung einzureihen. Eine solche Einreihung ist mit der Dauer der vorübergehenden Verwendung befristet. Die in Abs (1) festgesetzten Grundsätze sind sinngemäß anzuwenden.

Die oben genannten Gründe sind:

1. Karenzurlaub gemäß §§ 15 bis 15d MSchG sowie gemäß §§ 2 bis 7c Väter-Karenzgesetz (VKG),
2. Krankenstand
3. Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG
4. Gänzliche Dienstfreistellung ohne Gehalt

V Einstufung in das Gehaltsschema, Vorrückung

(1) Die Ärzte bzw Ärztinnen sind in der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Verwendungsgruppe gem Punkt II, einzustufen. Sind Dienstzeiten anzurechnen, ist Abs (2) für die Einstufung sinngemäß anzuwenden.

(2) In den Gehaltsstufen 1 bis 3 verbleibt der Arzt bzw die Ärztin jeweils 1 Jahr, von der folgenden Gehaltsstufe an rückt er nach Vollendung von je zwei Dienstjahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vor (Zeitvorrückung).

(3) Für die Zeitvorrückung ist das jeweilige Eintrittsdatum maßgebend.

(4) Bei Einreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ändert sich die Gehaltsstufe nicht. Der Zeitvorrückungstermin wird von einer Einreihung in eine höhere Verwendungsgruppe oder von einer außerordentlichen Vorrückung nicht berührt.

(5) Für die Berechnung der Vordienstzeiten ist der § 30 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes heranzuziehen. Die Turnusausbildung gilt als Ausbildungszeit und wird daher nicht für die Vordienstzeitenanrechnung herangezogen.

VI Gefahrenzulage

Zur Abgeltung einer durch Einwirkungen im Sinne des § 40 Abs (3), (5) und (6) ASchG hervorgerufenen Gesundheitsgefährdung gebührt jenen Ärzten bzw Ärztinnen, die in der Verwendungsgruppe B I bis B V gem Punkt II eingereicht sind, eine Gefahrenzulage

im Ausmaß von 8 % des Gehaltes nach Verwendungsgruppe A II, Gehaltsstufe 6, des o.a. Gehaltsschemas. Ärzte bzw Ärztinnen der Verwendungsgruppe A II erhalten keine Gefahrenzulage.

VII Ambulatoriumsdienstzulage

Jenen Ärzten bzw Ärztinnen, die gem Punkt II in der Verwendungsgruppe B I bis B V eingereicht sind, gebührt eine Ambulatoriumsdienstzulage im Ausmaß

von 11 % der jeweiligen ständigen Gehälter (ausgenommen Ambulatoriumsdienstzulage und Qualifikationszulage) gemäß Punkt III (2).

VIII Abgeltung der Rufbereitschaft

(1) Den in einer Blutspendeeinrichtung tätigen Ärzten bzw Ärztinnen gebührt für Zeiten der Rufbereitschaft eine gesonderte Abgeltung. Diese beträgt für jeden Rufbereitschaftszeitraum, der mind. durchgehend 6 Stunden zu betragen hat, 2,95 % des Gehaltes der Verwendungsgruppe A II Stufe 6. Für einen Rufbereitschaftszeitraum an Sonn- und Feiertagen, der mind. durchgehend 20 Stunden zu betragen hat, werden 5,93 % des Gehaltes der Verwendungsgruppe A II Stufe 6 herangezogen. Als Rufbereitschaft gilt jene Zeit,

während der sich der Arzt bzw die Ärztin über Anordnung des Dienstgebers bzw der Dienstgeberin außerhalb der Betriebsstätte jederzeit erreichbar und einsatzbereit hält, sodass der Dienst in einer nach den jeweiligen Umständen angemessenen Zeit über Abruf angetreten werden kann.

(2) Zeiten einer Rufbereitschaft gelten nicht als Arbeitszeit, dagegen gelten Zeiten einer Dienstleistung während der Rufbereitschaft als Arbeitszeit.

IX Dienstalterszulage

Dem Arzt bzw der Ärztin, der bzw die in der Gehaltsstufe 18 vier Jahre zugebracht hat, gebührt eine Dienstalterszulage in der Höhe der jeweiligen Gehaltsdifferenz

zwischen den Gehaltsstufen 1 und 2 jener Verwendungsgruppe, in die der Arzt bzw die Ärztin eingereicht ist.

X Qualifikationszuschlag

Auf der Basis der unterschiedlichen Verantwortung und der damit verbundenen Qualifikation wird ein Qualifikationszuschlag gewährt.

Er gilt nicht als Bestandteil des Gehaltes bei etwaigen Abfertigungsansprüchen und kommt somit bei etwaigen Abfertigungsauszahlungen nicht zur Anwendung. Ebenso gilt der Qualifikationszuschlag auch bei sonstigen Ansprüchen, die sich aus dem laufenden Gehalt errechnen, wie zB Urlaubsentschädigung, nicht als Bestandteil des Gehaltes.

Der Qualifikationszuschlag gebührt den Ärzten bzw Ärztinnen, die im Rahmen ihres Dienstverhältnisses einen 100 %igen Hausanteil der Sonderklassegebühren und Ambulanzgebühren akzeptiert haben. Der Qualifikationszuschlag gilt als Abgeltung aller wie immer gearteten Ansprüche aus dem Titel „Sonderklassegebühren und Ambulanzgebühren“.

Der Qualifikationszuschlag unterliegt keiner Valorisierung dh der Qualifikationszuschlag wird nicht den Gehaltserhöhungen, sei es durch Vorrückung oder Erhöhungen im Bezugsschema, angepasst.

Der Qualifikationszuschlag wird wie folgt gewährt:

- a) Turnusärzte bzw Turnusärztinnen zum Arzt bzw zur Ärztin für Allgemeinmedizin: € 250,00
- b) Ausbildungsarzt bzw Ausbildungsärztin zum Facharzt bzw zur Fachärztin: € 450,00
- c) Facharzt bzw Fachärztin: € 1.200,00
- d) Oberarzt bzw Oberärztin: € 2.400,00
- e) Oberarzt bzw Oberärztin mit Spezialaufgaben: € 3.000,00
- f) Ärztlicher Koordinator bzw ärztliche Koordinatorin: € 4.000,00

XI Teamarztpauschale

Ärzten bzw. Ärztinnen der Verwendungsgruppe A II wird eine Teamarztpauschale bzw. Teamärztinnenpauschale im Ausmaß von 15 % des Gehaltes nach Verwendungsgruppe A II, Gehaltsstufe 6, gewährt. Diese Teamarztpauschale bzw. Teamärztinnenpauschale ist eine pauschale Abgeltung von Reisediäten.

Gesonderte Reisediäten können somit nicht mehr zur Auszahlung gebracht werden. Die Teamarztpauschale bzw. Teamärztinnenpauschale wird nicht als ständiger Bezug für den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration gerechnet.

XII Abfertigung

Für die Ausbezahlung von Abfertigungen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Der Qualifikationszuschlag wird jedenfalls bei der Abfertigung

nicht als ständiger Bezug angesehen (siehe dazu auch Punkt III).

XIII Gehaltsschema für Ärzte bzw. Ärztinnen (ab 1. 1. 2022)

Gehaltsstufe	Jahre	A II	A I	B V	B IV	B III	B II	B I
		243,10	229,60	166,80	183,60	214,10	214,10	214,10
1	1	4.310,90	5.007,90	3.754,10	4.534,70	5.414,90	5.639,30	5.939,10
2	2	4.554,00	5.237,50	3.920,90	4.718,30	5.629,00	5.853,40	6.153,20
3	3	4.797,10	5.467,10	4.087,70	4.901,90	5.843,10	6.067,50	6.367,30
4	4- 5	5.040,20	5.696,70	4.254,50	5.085,50	6.057,20	6.281,60	6.581,40
5	6- 7	5.283,30	5.926,30	4.421,30	5.269,10	6.271,30	6.495,70	6.795,50
6	8- 9	5.526,40	6.155,90	4.588,10	5.452,70	6.485,40	6.709,80	7.009,60
7	10-11	5.769,50	6.385,50	4.754,90	5.636,30	6.699,50	6.923,90	7.223,70
8	12-13	6.012,60	6.615,10	4.921,70	5.819,90	6.913,60	7.138,00	7.437,80
9	14-15	6.255,70	6.844,70	5.088,50	6.003,50	7.127,70	7.352,10	7.651,90
10	16-17	6.498,80	7.074,30	–	6.187,10	7.341,80	7.566,20	7.866,00
11	18-19	6.741,90	7.303,90	–	6.370,70	7.555,90	7.780,30	8.080,10
12	20-21	6.985,00	7.533,50	–	6.554,30	7.770,00	7.994,40	8.294,20
13	22-23	7.228,10	7.763,10	–	6.737,90	7.984,10	8.208,50	8.508,30
14	24-25	7.471,20	7.992,70	–	6.921,50	8.198,20	8.422,60	8.722,40
15	26-27	7.714,30	8.222,30	–	7.105,10	8.412,30	8.636,70	8.936,50
16	28-29	7.957,40	8.451,90	–	7.288,70	8.626,40	8.850,80	9.150,60
17	30-31	8.200,50	8.681,50	–	7.472,30	8.840,50	9.064,90	9.364,70
18	32-33	8.443,60	8.911,10	–	7.655,90	9.054,60	9.279,00	9.578,80

XIV Ableben eines Arztes bzw. einer Ärztin

Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, der bzw. die länger als ein Jahr im Dienste stand, ist das Gehalt für den Sterbemonat und für das folgende Monat an die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Dienstzeit ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate zu zahlen. Anspruchsberechtigt ist der hinterbliebene Ehepartner

bzw. die hinterbliebene Ehepartnerin dann, wenn er bzw. sie erwerbsunfähig ist und der verstorbene Ehepartner bzw. die verstorbene Ehepartnerin überwiegend für seinen bzw. ihren Unterhalt aufgekommen ist, sofern beim Tode eine eheliche Gemeinschaft bestand, ansonsten sind die Kinder und sonstigen Unterhaltsberechtigten anspruchsberechtigt, die der bzw. die Verstorbene erhalten hat.

D. GÜLTIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Folgende vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes abgeschlossene Vereinbarungen bleiben im Rahmen der Regelungen des § 40 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes auch weiterhin gültig und sind im Intranet des OÖ. Roten Kreuzes ersichtlich

1. Betriebsvereinbarung vom 01.01. 2002 über die Reiseaufwandsentschädigung im Bereich der Mobilien Gesundheits- und Sozialen Dienste
2. Betriebsvereinbarung vom 01.09. 2002 über die Durchführung von Mitarbeitergesprächen
3. Betriebsvereinbarung vom 01.10. 2003 über die Verwendung von Mobiltelefonen (Handys)
4. Betriebsvereinbarung vom 01.10. 2003 über die Verwendung personenbezogener Daten von E-Mail, Internet, Intranet und ähnlichen elektronischen Datenübertragungssystemen
5. Betriebsvereinbarung vom 01.10. 2003 über die Verwendung von Mobiltelefon-Systemen zur elektronischen Dienstzeiterfassung
6. Betriebsvereinbarung vom 01.10. 2017 über die Verwendung personenbezogener Daten von Sprachaufzeichnungs- und Telefonanlagen
7. Betriebsvereinbarung vom 18.04. 2006 über die Gehaltsordnung für die Bediensteten des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband OÖ
8. Betriebsvereinbarung vom 01.08. 2006 über die Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft
9. Betriebsvereinbarung vom 01.08. 2006 über die mögliche Ausbezahlung eines Gehaltsvorschusses
10. Betriebsvereinbarung vom 01.08. 2006 über die Auszahlung von Dienstjubiläen
11. Betriebsvereinbarung vom 01.08. 2006 über die Fälligkeit von Sonderzahlungen gem § 28 des Kollektivvertrages
12. Betriebsvereinbarung vom 01.10. 2006 über die Stundenanrechnung für Supervisionen für Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen der Mobilien Gesundheits- und Sozialen Dienste (GSD) des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband Oberösterreich
13. Betriebsvereinbarung vom 30.10. 2019 über die Festlegung des Kalenderjahres als Urlaubsjahr
14. Betriebsvereinbarung vom 22.03. 2020 über die Mitnahme von Überstunden- bzw Mehrstunden in den Bereichen Blutspendedienst und der Mobilien Gesundheits- und Sozialen Dienste
15. Betriebsvereinbarung vom 01.11. 2008 über personenbezogene Aufzeichnungen der Telefonanlage der Blutzentrale
16. Betriebsvereinbarung vom 16.06. 2009 über die Einführung und Verwendung eines computerunterstützten Zutrittskontrollsystems und die Überwachung mit Videokameras gemäß § 91 und § 96 ArbVG in Verbindung mit dem Datenschutzgesetz
17. Betriebsvereinbarung vom 01.01. 2011 über die Arbeits- und Sicherheitsbekleidung
18. Betriebsvereinbarung vom 01.01. 2011 über den Ort und die Zeit des Dienstantrittes und des Dienstendes der Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen der Mobilien Pflege und Betreuung des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband OÖ
19. Betriebsvereinbarung vom 11.02. 2014 über die Verwendung von Homeoffice (inkl Telearbeit) im Österreichischen Roten Kreuz, Landesverband OÖ
20. Betriebsvereinbarung vom 01.10. 2014 betreffend die Wirksamkeit bereits abgeschlossener Betriebsvereinbarungen
21. Betriebsvereinbarung vom 01.07. 2020 über die Gleitende Arbeitszeit
22. Betriebsvereinbarung vom 01.03. 2015 über die Möglichkeit des Konsums einer bezahlten Berufspause (Sabbatical)
23. Betriebsvereinbarung vom 01.08. 2016 über den Durchrechnungszeitraum
24. Betriebsvereinbarung vom 01.12. 2016 über die Dauer und Lage der Ruhepausen für MitarbeiterInnen der Mobilien Gesundheits- und Sozialen Dienste des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband OÖ.
25. Betriebsvereinbarung vom 29.12. 2016 über die Bildschirmbrille
26. Betriebsvereinbarung vom 01.10. 2017 zur Durchführung von Entschlüsselungsmaßnahmen bei Nutzung des Internets im Roten Kreuz
27. Betriebsvereinbarung vom 18.02. 2003 über die Auswahl der APK-Mitarbeitervorsorgekasse AG

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at