

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

*des Österreichischen Roten Kreuzes
einschließlich*

Anhang Landesverband Wien

sowie Zusatzkollektivvertrag „Pflegezuschuss“

gültig ab 1. Jänner 2026

gpa
**MEINE
GEWERKSCHAFT**

vida.at





Internet: www.vida.at/sozialdienste



KOLLEKTIVVERTRAG

des Österreichischen Roten Kreuzes

einschließlich

Anhang Bundesland Wien

sowie Zusatzkollektivvertrag „Pflegezuschuss“

2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

du hältst die aktualisierte Neuauflage deines Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus deinem 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 österreichischen Gewerkschaften verhandeln jedes Jahr über 850 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 trägst du entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir in Verhandlungen Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für deine Mitgliedschaft bedanken.

Solltest du zu deinem Kollektivvertrag oder deinem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Wir danken für dein Vertrauen in unseren Einsatz für unsere Mitglieder!

Roman Hebenstreit
Vorsitzender Gewerkschaft vida

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende GPA

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin Gewerkschaft vida

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer GPA

Solltest du Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Die Kontaktdaten des Fachbereiches Soziale Dienste der Gewerkschaft vida findest du auf www.vida.at/sozialdienste.

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Rahmenrechtlicher Teil			
Abschnitt A	<u>4</u>	§ 30 Ausbildungs- und Vordienstzeitenan-	<u>14</u>
§ 1 Vertragsschließende Parteien	<u>4</u>	rechnung	<u>15</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>4</u>	§ 31 Abfertigung	<u>15</u>
§ 3 Geschlechtsneutrale Personenbezeich-	<u>4</u>	§ 32 Supervision	<u>15</u>
nungen	<u>4</u>	§ 33 Freie Tage	<u>15</u>
§ 4 Allgemeine Aufnahmebestimmungen	<u>4</u>	§ 34 Dienstverhinderungen	<u>15</u>
§ 5 Dienstzettel	<u>4</u>	§ 35 Sabbatical	<u>16</u>
§ 6 Verschwiegenheitspflicht	<u>5</u>	§ 36 Geteilte Dienste im mobilen Bereich der	<u>16</u>
§ 7 Sorgfaltspflicht	<u>5</u>	Gesundheits- und Sozialen Dienste	<u>16</u>
§ 8 Alkohol- und Drogenmissbrauch	<u>5</u>	§ 37 Karenz	<u>17</u>
§ 9 Aus-, Fort- und Weiterbildung	<u>5</u>	§ 38 Teilzeit	<u>18</u>
§ 10 Urlaubsanspruch	<u>6</u>	§ 38a Altersteilzeit	<u>18</u>
§ 11 Versetzungen und Verwendungsände-	<u>6</u>	§ 38b Teilzeit wegen Inanspruchnahme einer	<u>19</u>
rungen	<u>6</u>	Teilpension	<u>19</u>
§ 12 Arbeits- und Sicherheitskleidung	<u>6</u>	§ 39 Verfallsregelung	<u>19</u>
§ 13 Kündigungsfristen	<u>7</u>	Abschnitt B Sonderbestimmungen, §§ 40 bis 46, für	
§ 14 Ferialpraktikanten	<u>7</u>	<i>Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer</i>	
§ 15 Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit	<u>7</u>	<i>in der mobilen, teilstationären und</i>	
§ 16 Ruhezeit	<u>7</u>	<i>stationären Pflege und Betreuung im</i>	
§ 17 Ruhezeit auf Reisen	<u>8</u>	<i>Sinne des § 45</i>	<u>19</u>
§ 18 Dienstplanerstellung	<u>8</u>	§ 40 Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit	<u>19</u>
§ 19 Gleitende Arbeitszeit	<u>8</u>	§ 41 Ruhezeiten	<u>19</u>
§ 20 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit	<u>8</u>	§ 42 Dienstplanerstellung	<u>20</u>
§ 21 Lenkzeitenregelung	<u>9</u>	§ 43 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit	<u>20</u>
§ 22 Zeitguthaben bei Beendigung des Ar-	<u>9</u>	§ 44 Lohn- und Gehaltstabelle, sowie Zulagen	<u>21</u>
beitsverhältnisses	<u>9</u>	und Zuschläge	<u>21</u>
§ 23 Rufbereitschaft	<u>9</u>	§ 45 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in	
§ 24 Regelungen gemäß Arbeitsruhegesetz	<u>10</u>	der mobilen, teilstationären und statio-	
§ 25 Lohn- und Gehaltsordnungen	<u>10</u>	nären Pflege und Betreuung	<u>24</u>
§ 26 Verwendungsgruppen	<u>10</u>	§ 46 Vordienstzeiten für Gehalt	<u>24</u>
§ 27 Verwendungsgruppenschema	<u>10</u>	§ 47 Geltungsbeginn und Geltungsdauer des	<u>24</u>
A. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer		Kollektivvertrages	<u>24</u>
des Rettungs- und Sanitätsdienstes (inkl		Beilage A: Übergangsbestimmung	
Krankentransportdienst) einschl. Kata-		Vertrauensschutzzulage	<u>26</u>
strophenhilfsdienst (KAT):	<u>10</u>	Beilage B: Übergangsbestimmung	
B. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer		Optierung	<u>28</u>
der Gesundheits- und Sozialen Dienste	<u>11</u>		
C. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im		Anhänge	
Blutspendedienst	<u>11</u>	Beilage 1: Muster Betriebsvereinbarung über	
D. Allgemein - insbesondere Arbeitnehme-		die Einführung der gleitenden	
rinnen bzw Arbeitnehmer im Büro und		Arbeitszeit	<u>31</u>
Verwaltungsdienst einschließlich Ju-		Beilage 2: Muster Betriebsvereinbarung	<u>33</u>
gendorganisationen sowie Aus-, Fort-			
und Weiterbildung.	<u>12</u>	Anhang Bundesland Wien	<u>34</u>
§ 27a Lehrlinge	<u>13</u>		
§ 27b Kinderzulage	<u>13</u>	Zusatzkollektivvertrag „Zweckzuschuss“	<u>55</u>
§ 28 Sonderzahlungen	<u>13</u>		
§ 29 Dienstjubiläen	<u>14</u>	<i>Impressum: Umschlag Innenseite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

des Österreichischen Roten Kreuzes

ABSCHNITT A

§ 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).

§ 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 ihrer/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 werden, 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 Werktage. Bei einem in diesem Urlaubsjahr angetretenen Kur-aufenthalt, 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 Werktage/27 Arbeitstage, nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 34 Werktage/29 Arbeitstage und nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 36 Werktage/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.*)

(4) Über Ansprüche im § 16 Abs 1 und 2 UrlG hinaus hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis

zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit**) innerhalb eines Arbeitsjahres wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer alle sonstigen Freistellungsansprüche gemäß § 16 Abs 1 und 2 UrlG verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 12. Lebensjahr überschritten hat und für welches die erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird. Im Fall der notwendigen Pflege seines/ihrer erkrankten Kindes hat auch jener Arbeitnehmer bzw. jene Arbeitnehmerin Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung, der/die nicht mit seinem/ihrer erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

*) 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 Anhangs für das Bundesland Wien,
 - § 10 der Betriebsvereinbarung (BV) vom 19.01.1998 des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband Salzburg.
- **) 13-Wochen-Schnitt.

§ 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 Ferialpraktikanten

(1) Ferialpraktikanten bzw Ferialpraktikantinnen erhalten ein Entgelt, das dem Lehrlingseinkommen für das 2. Lehrjahr gemäß § 27a dieses Kollektivvertrages entspricht.

(2) Als Ferialpraktikantinnen bzw Ferialpraktikanten dürfen Personen bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres beschäftigt werden. Die maximale durchgehende Beschäftigungsdauer beträgt zwei Monate. Die Beschäftigung hat während der Ferien zu erfolgen.

§ 15 Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit

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

Arbeitstag enthalten, ausgenommen jene Bereiche, für welche in den Anhängen andere Regelungen vorgesehen sind.

(2) Abweichend von der Regelung des AZG sind in dieser Normalarbeitszeit von der Arbeitgeberin bzw dem Arbeitgeber bezahlte Pausen von je 30 Minuten pro

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

§ 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 Dienstenteilung 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 Wochenar-

beitszeit auf vier 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 Sani-

tätsdienstes (inkl Krankentransportdienst) einschl. Katastrophenhilfsdienst sowie in Notschlafstellen und der Migration 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 eine 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 eine Abgeltung von € 4,26 brutto (ab 01.04.2026 € 4,37 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 Sanitätseinsatzfahrern 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 Kraftfahrerinnen bzw Kraftfahrer, Arbeitneh-

merinnen 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 beson-

dere 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, Feriapraktikantinnen bzw Feriapraktikanten)

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 Berufskenntnisse 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) bis 31.03.2026	Lehrlingseinkommen (in Euro) ab 01.04.2026
1. Lehrjahr	941,80	966,30
2. Lehrjahr	1.197,10	1.228,20
3. Lehrjahr	1.423,50	1.460,40
4. Lehrjahr	1.860,80	1.909,20

(2) Die Arbeitszeit beträgt bei Lehrlingen 37,5 Stunden pro Woche. Die Pausen werden nicht bezahlt.

(3) Im Rahmen einer allfälligen Berufsreifeprüfung (sogenannte „Lehre mit Matura“) haben Lehrlinge auf Verlangen Anspruch auf bezahlte Freistellung, zur Vorbereitung auf Prüfungen, in Summe jedoch max. 10. Tage innerhalb des gesamten Lehrverhältnisses.

§ 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 30,00 monatlich.

(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) 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. Abweichend von Satz 1 können über Betriebsvereinbarung quartalsweise Auszahlungstermine 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 Sonderzahlung.

§ 29 Dienstjubiläen

(1) Nach einer ununterbrochenen tatsächlichen Dauer eines, egal in welcher Organisation bzw in welchem Betrieb entsprechend dem fachlichen Geltungsbereich nach § 2.1 dieses Kollektivvertrages (Dienstzeiten in unterschiedlichen Betrieben sind zusammen zu rechnen), 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 eines, egal in welcher Organisation bzw in welchem Betrieb entsprechend dem fachlichen Geltungsbereich nach § 2.1 dieses Kollektivvertrages (Dienstzeiten in unterschiedlichen Betrieben sind zusammen zu rechnen), 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.

(2a) Für die Anwartschaftszeit nach Abs 1 sind alle Dienstzeiten, welche in unterschiedlichen Organisationen bzw Betrieben, die vom fachlichen Geltungsbereich nach § 2 Punkt 1 dieses Kollektivvertrages umfasst sind, verbraucht wurden, zusammen zu rechnen und im Sinne dieser Bestimmung (Dienstjubiläum) nach Abs 2 als ein ununterbrochenes Dienstverhältnis zu betrachten, wobei die Unterbrechungen zwischen diesen Dienstzeiten jeweils max. 6 Monate betragen dürfen.

(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 Abs 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 freiwilliger/ehrenamtlicher Mitarbeiter) einer/eines dem fachlichen Geltungsbereich dieses KV unterliegenden Arbeitgeberin bzw Arbeitgebers geleistete Dienstzeiten. Hierbei sind die geleisteten Stunden zu addieren und mittels Di-

vision 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 abgeleisteten ordentlichen Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialjah-

res sowie Zeiten facheinschlägiger Tätigkeiten während des Präsenzdienstes*) (z.B. sanitätsdienstliche Ausbildung im Heeressanitätsdienst, wenn die Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer dann als Sanitäterin bzw. Sanitäter angestellt wird) im vollen Ausmaß.

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

(2a) Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die ab 01.01.2025 ein neues Dienstverhältnis mit dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin abschließen, gilt folgendes: über die in den Abs 1 und 2 genannten Anrechnungsgrenzen hinaus werden Vordienstzeiten nach

Abs 1 lit a bis zum Ausmaß von insgesamt (einschließlich der Anrechnungen nach Abs 1 und 2) höchstens 15 Jahren angerechnet, sofern sie in einer Organisation bzw in einem Betrieb gemäß dem fachlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages gemäß § 2 Z 1 erworben wurden.

(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.

**) Gilt für Dienstverhältnisse, die ab 01.01.2026 begründet werden.*

§ 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 Eheschließung der Eltern, Stiefeltern, Schwiegereltern und Großeltern .	Tag der Eheschließung
	(max.
	1 Arbeitstag)
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.

**) Der jeweils angeführte Freistellungsanspruch ist in zeitlichem Zusammenhang mit der betreffenden Dienstverhinderung zu konsumieren.*

§ 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 Ansparrphase. 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 hal-

ben 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 Fahrkosten (zB Fahrschein, amtliches Kilometergeld bei der Verwendung von Privat-Kfz) sind zu vergüten.

§ 37 Karenz

(1) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben im Anschluss an die Karenz gem. MSchG bzw. gem. VKG Anspruch auf einen Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahre 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 Elternteilzeit entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des MSchG vereinbart werden.

(2) Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen, Familienhospizzeiten oder Pflegekarenzzeiten sind bis zur Dauer von maximal 24 Monaten pro Karenz für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen. Allfällige günstigere gesetzliche Regelungen bleiben aufrecht.

(2a) Zusätzlich zu Abs. 2 werden im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene Sonderurlaube entsprechend Abs. 1 bis zur Dauer von höchstens 15 Monaten pro Sonderurlaub für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet.

(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) Väter haben 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 6 Monaten (Jänner-Juni, Juli-Dezember) 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 und Juli 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 durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer (derzeit in § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz bzw. § 82 Abs 8 Arbeitslosenversicherungsgesetz) vollständig erfüllt sind. Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten.

(2) Die Altersteilzeitvereinbarung muss eine kontinuierliche Altersteilzeit für die Dauer von bis zu maximal drei Jahren vorsehen, sofern die Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung nach dem 31.12.2025 beginnt und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in spätestens drei Jahren die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension (§ 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2,

APG) erfüllen oder das Regelpensionsalter vollenden. Abweichend davon gilt:

- a) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Regelpensionsalter in spätestens fünf Jahren vollenden, muss die Altersteilzeitvereinbarung eine kontinuierliche Altersteilzeit für die Dauer von maximal viereinhalb Jahren vorsehen, sofern die Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung nach dem 31.12.2025 beginnt.
- b) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Regelpensionsalter in spätestens fünf Jahren vollenden, muss die Altersteilzeitvereinbarung eine kontinuierliche Altersteilzeit für die Dauer von maximal vier Jahren vorsehen, sofern die Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung nach dem 31.12.2026 beginnt.
- c) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Regelpensionsalter in spätestens fünf Jahren vollenden, muss die Altersteilzeitvereinbarung eine kontinuierliche Altersteilzeit für die Dauer von maximal dreieinhalb Jahren vorsehen, sofern die Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung nach dem 31.12.2027 und vor dem 01.01.2029 beginnt.

(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 1.1.2026 ist das Vorliegen einer Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zum letzten Tag der kontinuierlichen Altersteilzeit Voraussetzung, es sei denn, es schließt an das Ende der Altersteilzeit eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung wegen Inanspruchnahme einer Teilpension an.

§ 38b Teilzeit wegen Inanspruchnahme einer Teilpension

Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich zur Wichtigkeit von altersadäquaten Arbeitsplätzen und kommen überein, dass die Inanspruchnahme einer Teilpension, wie sie mit 1.1.2026 in § 4a APG geschaffen wurde, eine geeignete Maßnahme darstellt, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Arbeitsprozess – bei gleichzeitiger Reduktion der Arbeitsbelastung – zu behalten. Die diesem Kollektivver-

trag unterliegenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden daher im Einzelfall versuchen, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, welche den Antritt einer Teilpension beabsichtigen, dem Antrag auf Reduktion der Wochenarbeitszeit wegen Inanspruchnahme einer Teilpension bestmöglich zu entsprechen und ihn zu ermöglichen.

§ 39 Verfallsregelung

Alle Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bzw der Arbeitnehmer nach diesem Kollektivvertrag (Abschnitt A und B sowie Anhänge, soweit diese keine Sonderbestimmungen enthalten) müssen bei sonstigem Verfall

innerhalb von sechs Monaten ab Fälligkeit bzw Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden, soweit nicht zwingende gesetzliche Regelungen anderes vorsehen.

ABSCHNITT B

Sonderbestimmungen, §§ 40 bis 46, für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in der mobilen, teilstationären und stationären Pflege und Betreuung im Sinne des § 45

§ 40 Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit

(1) § 15 entfällt.

liche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 8 Stunden.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt grundsätzlich 37 Stunden. Die täg-

(3) Der Grund- und Überstundenteiler beträgt 160,21.

§ 41 Ruhezeiten

(1) § 16 entfällt.

rung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.

(2) Die tägliche Mindestruhezeit (§ 12 AZG) beträgt elf Stunden. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf bis zu neun Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich, Verlänge-

(3) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.

(4) In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gemäß § 43 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.

(5) Diese Ruhezeit hat im Quartal sechs Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu umfassen. Darüber hinaus hat im Kalenderjahr die Wochenruhe zumindest

26 Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu umfassen.

(6) Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist, sind von den obengenannten Bestimmungen ausgenommen. Zusätzlich können von Montag bis Freitag Supervisionen, Teambesprechungen, Weiterbildungen udgl. stattfinden.

§ 42 Dienstplanerstellung

(1) § 18 entfällt.

(2) Die Arbeitszeit eines Kalendermonats ist im mobilen Bereich bis spätestens 14. des Vormonats, in den übrigen Bereichen bis 1. des Vormonats zu vereinbaren.

(3) Die Vereinbarung hat die Lage der Arbeitszeit (Tag und Art des Dienstes mit Bekanntgabe von Arbeitsbeginn und -ende) und vereinbarte Rufbereitschaften vorzusehen.

(4) Änderungen sind im Rahmen und unter den Voraussetzungen des § 19c AZG möglich.

(5) Flexibilisierungszuschlag:

a. Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von € 50,00 (ab 01.04.2026 € 51,30) pro Dienst.

b. Kommt zu einem geplanten Dienst durch das vereinbarte Einspringen mit einer Unterbrechung von

mindestens 1,5 Stunden ein zweiter ungeplanter Dienstblock hinzu, so gebührt ein Flexibilisierungszuschlag in Höhe von € 25,00 pro Dienst (ab 01.04.2026 € 25,65), wenn die Änderung innerhalb von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns vereinbart wird.

(6) Der Flexibilisierungszuschlag gebührt der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV.

(7) Fällt der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 5 lit a und b an einem Tag kumulativ an, so gebührt der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer für diesen Tag nur der höhere Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 5 lit a.

(8) Bestehende innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre/seine Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag gemäß Absatz 5) gewähren, bleiben von Abs 5 unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in Abs 5 geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen.

§ 43 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) § 20 entfällt.

(2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen bzw 3 Monaten, oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw 4 Monaten oder von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. Für Vollzeitbeschäftigte kann die Betriebsvereinbarung die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten zulassen. Bei all diesen Durchrechnungsvarianten kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen Zeiträumen verbraucht wird.

(3) Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer kann ein Zeitguthaben bis zu einem Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann ein Zeitguthaben im Ausmaß einer weiteren vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Die Zuschlagspflicht für Teilzeitbeschäftigte bleibt davon unberührt. Wird der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht bis Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes vereinbart, kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleiches unter Anwendung des § 19 f AZG einseitig bestimmen oder sich dieses Zeit-

guthaben als Überstunden abgelten lassen. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers hat der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu erfolgen.

(4) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 44/B./V. abzugelten sind.

(5) Aufgrund der Ermächtigung des § 4 Abs 8 AZG wird zugelassen, dass die tägliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenar-

beitszeit auf vier Tage auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

(6) 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.

(7) Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, auf die das KA-AZG zur Anwendung kommt, kann die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

§ 44 Lohn- und Gehaltstabelle, sowie Zulagen und Zuschläge

§ 25 entfällt.

A: Lohn-/ Gehaltstabelle bis 31.03.2026

Stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1– 2	2.150,10	2.228,30	2.330,20	2.431,10	2.608,60	2.794,50	2.996,90	3.264,00
2	3– 4	2.173,30	2.266,30	2.368,50	2.475,40	2.657,60	2.849,20	3.058,50	3.360,10
3	5– 6	2.210,10	2.304,60	2.411,30	2.537,90	2.732,80	2.933,30	3.149,20	3.492,20
4	7– 8	2.244,90	2.342,80	2.452,40	2.582,60	2.823,50	3.044,60	3.267,60	3.654,90
5	9–10	2.283,20	2.383,90	2.491,90	2.624,20	2.888,80	3.128,70	3.357,10	3.819,40
6	11–12	2.319,60	2.422,00	2.533,40	2.670,40	2.940,00	3.210,60	3.449,20	3.947,70
7	13–14	2.356,30	2.460,20	2.574,60	2.717,10	2.991,60	3.296,70	3.538,30	4.047,50
8	15–16	2.393,10	2.498,30	2.614,70	2.763,70	3.044,60	3.380,80	3.627,60	4.145,30
9	17–18	2.429,60	2.536,40	2.657,60	2.813,20	3.098,00	3.433,40	3.716,50	4.239,10
10	19–20	2.466,30	2.577,60	2.701,90	2.861,20	3.151,00	3.490,40	3.805,60	4.338,80
11	21–22	2.495,20	2.605,50	2.736,30	2.907,20	3.200,70	3.547,00	3.865,80	4.405,60
12	23–24	2.524,30	2.633,80	2.768,60	2.957,30	3.252,00	3.603,40	3.925,50	4.469,10
13	25–26	2.550,00	2.665,60	2.804,80	2.991,60	3.305,30	3.660,10	3.985,80	4.534,10
14	27–28	2.578,90	2.695,10	2.839,00	3.027,50	3.357,10	3.713,10	4.045,90	4.599,40
15	29–30	2.605,50	2.730,80	2.873,30	3.063,50	3.408,30	3.769,80	4.105,70	4.664,50
16	31–32	2.633,80	2.761,70	2.907,20	3.101,20	3.461,30	3.826,30	4.163,80	4.729,60
17	33–34	2 662,50	2 794,50	2 941,80	3 135,50	3 514,60	3 882,60	4 224,20	4 794,80
18	35–36	2 691,50	2 827,00	2 976,10	3 173,20	3 565,50	3 938,10	4 285,50	4 859,90

A: Lohn-/ Gehaltstabelle ab 01.04.2026

Stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1– 2	2.206,00	2.286,20	2.390,80	2.494,30	2.676,40	2.867,20	3.074,80	3.348,90
2	3– 4	2.229,80	2.325,20	2.430,10	2.539,80	2.726,70	2.923,30	3.138,00	3.447,50
3	5– 6	2.267,60	2.364,50	2.474,00	2.603,90	2.803,90	3.009,60	3.231,10	3.583,00
4	7– 8	2.303,30	2.403,70	2.516,20	2.649,70	2.896,90	3.123,80	3.352,60	3.749,90
5	9–10	2.342,60	2.445,90	2.556,70	2.692,40	2.963,90	3.210,00	3.444,40	3.918,70
6	11–12	2.379,90	2.485,00	2.599,30	2.739,80	3.016,40	3.294,10	3.538,90	4.050,30
7	13–14	2.417,60	2.524,20	2.641,50	2.787,70	3.069,40	3.382,40	3.630,30	4.152,70
8	15–16	2.455,30	2.563,30	2.682,70	2.835,60	3.123,80	3.468,70	3.721,90	4.253,10
9	17–18	2.492,80	2.602,30	2.726,70	2.886,30	3.178,50	3.522,70	3.813,10	4.349,30
10	19–20	2.530,40	2.644,60	2.772,10	2.935,60	3.232,90	3.581,20	3.904,50	4.451,60
11	21–22	2.560,10	2.673,20	2.807,40	2.982,80	3.283,90	3.639,20	3.966,30	4.520,10
12	23–24	2.589,90	2.702,30	2.840,60	3.034,20	3.336,60	3.697,10	4.027,60	4.585,30
13	25–26	2.616,30	2.734,90	2.877,70	3.069,40	3.391,20	3.755,30	4.089,40	4.652,00
14	27–28	2.646,00	2.765,20	2.912,80	3.106,20	3.444,40	3.809,60	4.151,10	4.719,00
15	29–30	2.673,20	2.801,80	2.948,00	3.143,20	3.496,90	3.867,80	4.212,40	4.785,80
16	31–32	2.702,30	2.833,50	2.982,80	3.181,80	3.551,30	3.925,80	4.272,10	4.852,60
17	33–34	2.731,70	2.867,20	3.018,30	3.217,00	3.606,00	3.983,50	4.334,00	4.919,50
18	35–36	2.761,50	2.900,50	3.053,50	3.255,70	3.658,20	4.040,50	4.396,90	4.986,30

B: Zulagen und Zuschläge**I. Berufsgruppenzulage**

(1) Pflegekräfte erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen in Absatz 2 Zulagen.

(2) Die monatliche Zulage beträgt:

- a) Bei Pflegeassistentinnen (PA): zusätzlich zur Einstufung in VWG 5 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 39,74 (ab 01.04.2026 € 40,77) für ein Vollzeitmonat.
- b) Bei Pflegefachassistentinnen (PFA): zusätzlich zur Einstufung in VWG 6 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 79,73 (ab 01.04.2026 € 81,80) für ein Vollzeitmonat.
- c) Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP): zusätzlich zur Einstufung in VWG 7 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 132,71 (ab 01.04.2026 € 136,16) für ein Vollzeitmonat.

II. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage):

(1) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die unter erschwerten Bedingungen iSd EStG arbeiten*), gebührt eine SEG-Zulage.

(2) Die Höhe der SEG-Zulage beträgt je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen € 1,50 (ab 01.04.2026 € 1,54).

(3) Im Falle regelmäßiger erschwelter Arbeitsbedingungen kann unter Berücksichtigung des angeführten Stundensatzes eine Pauschale vereinbart werden.

(4) Im Falle überwiegend erschwelter Arbeitsbedingungen gebührt eine monatliche SEG-Pauschale von € 241,00 (ab 01.04.2026 € 247,27).

(5) Überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen liegen vor, wenn mehr als 80 % der Arbeitszeit unter diesen Bedingungen gearbeitet wird.

(6) Durch Betriebsvereinbarungen können höhere SEG-Zulagen vereinbart werden (Ermächtigung gem § 68 Abs 5 Z 5 EStG).

III. Sonn- und Feiertagszuschläge:

(1) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 6,06 (ab 01.04.2026 € 6,22) pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 Abs 5 ARG).

(2) Für Außendienstseinsätze in den mobilen Pflegediensten gemäß GuKG und Sozialbetreuungsberufegesetz, einschließlich Heimhilfe und Besuchsdienste, beträgt der Sonntagszuschlag 50 %. Der Feiertagszuschlag beträgt 60 % des Grundstundenlohnes.

(3) Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Zuschläge vor, gebührt nur der höchste Zuschlag.

IV. Nachtzuschlag bzw Pauschale und Rahmenbedingungen:

(1) Unter Nachtarbeit versteht man die Arbeitszeit, welche in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fällt.

(2) Pro Nachtarbeitsstunde gebührt ein Zuschlag pro Arbeitsstunde von € 9,21 (ab 01.04.2026 € 9,45). Pro durchgehenden Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachtdienstpauschale von € 52,66 (ab 01.04.2026 € 54,03).

(3) Für jeden geleisteten Nachtdienst gebührt den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen mit stationärer Pflege für den Bereich Pflege ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Gutstunden. Der Verbrauch dieses Zeitguthabens kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das Zeitguthaben ist jedoch spätestens sechs Monate nach seinem Entstehen zu verbrauchen und darf nicht in Geld abgegolten werden.

(4) Leistet eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer allein in ihrem/seinem üblichen Wirkungsbereich (zB Station, Betreuungseinheit) einen wachenden Nachtdienst, so ist die Ruhepause wie Arbeitszeit zu entlohnen.

(5) Bei Überstunden an Sonn- und Feiertagen, die in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fallen, entfällt der Nachtzuschlag je Arbeitsstunde gemäß IV Abs 2.

V. Mehr- und Überstunden, sowie deren Zuschläge:

(1) Alle Mehr- bzw Überstunden und die daraus resultierenden Zuschläge, welche die tägliche bzw die wöchentlichen Arbeitszeitgrenze(n) dieses Abschnitts überschreiten, sind im Folgemonat auszubezahlen.

(2) Mehr- bzw Überstunden, welche im Rahmen einer vereinbarten Durchrechnung entstehen, sind im Folgemonat des Durchrechnungsmonatsendes auszubezahlen bzw im Einvernehmen als Zeitausgleich im laufenden Durchrechnungszeitraum in zusammenhängenden Freizeittagen zu verbrauchen.

(3) Überstunden in der Zeit von Montag bis Samstag zwischen 6:00 und 22:00 sind mit 50 % Zuschlag zusätzlich zu entlohnen, Überstunden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen werden mit 100 % Zuschlag zusätzlich entlohnt.

(4) Die Mehrarbeitsstunden zwischen gesetzlicher und kollektivvertraglicher wöchentlicher Normalarbeitszeit sind mit 33,3 % Zuschlag zusätzlich zu entlohnen.

(5) Anstelle der entgeltlichen Überstundenvergütung kann auch ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart werden.

VI. Leitungs- und Funktionszulagen:

(1) Die Zulage für eine Stationsleitung beträgt € 845,92/ Vollzeitmonat (ab 01.04.2026 € 867,91).

(2) Die Zulage für die Pflegedienstleitung liegt über der Stationsleitungszulage, und ist mit Betriebsvereinbarung zu regeln.

(3) Andere Leitungs- und Funktionszulagen sind im Betrieb zu regeln.

(4) Bei Vertretung dieser Funktionen gebührt ab dem 6. Tag ein aliquoter Anteil der Zulage rückwirkend ab dem 1. Tag.

VII. Umreihung:

(1) Wird im aufrechten Dienstverhältnis eine Ausbildung abgeschlossen und ist durch Vereinbarung einer höherwertigen Tätigkeit eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erforderlich, so erfolgt eine lineare Umreihung in die gleiche Lohn-/ Gehaltsstufe wie in der bisherigen Verwendungsgruppe.

(2) Einem Ausbildungsabschluss ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit von ausländischen Ausbildungen (Nostrifikation) gleichgestellt. Gleichmaßen erfolgt die lineare Umreihung bei Wiederaufnahme eines unterbrochenen Dienstverhältnisses beim selben Arbeitgeber längstens innerhalb eines Monats nach Abschluss einer Ausbildung durch Inanspruchnahme eines Pflegestipendiums.

**) Die Beurteilung, ob erschwerte Bedingungen vorliegen und damit ein Anspruch auf die SEG-Zulage nach dieser Bestimmung besteht, ist anhand der Definition erschwelter Bedingungen im Sinne des EStG zu beurteilen. Die Beurteilung ist im Zeitpunkt der erstmaligen Auszahlung vorzunehmen.*

Eine bereits nach dieser Bestimmung gewährte SEG Zulage darf allein aufgrund einer später geänderten Beurteilung als nicht steuerfrei nicht zurückgenommen oder reduziert werden.

§ 45 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in der mobilen, teilstationären und stationären Pflege und Betreuung

§ 27 entfällt.

Verwendungsgruppe 1.:

Hilfskräfte, zB Reinigungsdienste im extramuralen Bereich

Verwendungsgruppe 2.:

Besuchsdienste

Verwendungsgruppe 3.:

Abteilungshilfe im stationären Bereich

Verwendungsgruppe 4.:

Heimhilfe

Alltagsbetreuung

Alltagsbegleitung

Verwendungsgruppe 5.:

Pflegeassistenten

Verwendungsgruppe 6.:

Fachsozialbetreuerinnen bzw Fachsozialbetreuer, Pflegefachassistenten

Verwendungsgruppe 7.:

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

Verwendungsgruppe 8.:

Sozialarbeiterinnen bzw Sozialarbeiter in mobiler, teilstationärer und stationärer Pflege, Gehobener medizinisch-technischer Dienst:

- Diplomierte Ergotherapeutinnen bzw Ergotherapeuten,
- Diplomierte Physiotherapeutinnen bzw Physiotherapeuten

§ 46 Vordienstzeiten für Gehalt

(1) § 30 entfällt.

(2) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen. Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.

(3) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal zehn Jahren zu 50 % anzurechnen.

(4) Die gemeinsame Obergrenze für alle anrechenbaren Vordienstzeiten (facheinschlägige und nicht facheinschlägige) beträgt höchstens 10 Jahre. Darüber hinaus werden Vordienstzeiten nach Abs 2 bis zum Ausmaß von höchstens weiteren 5 Jahren angerechnet, wenn sie in einer Organisation bzw einem Betrieb gemäß dem fachlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages gemäß § 2 Z 1, erworben wurden.)*

(5) Die Vordienstzeiten werden ab dem, der Vorlage bei der Arbeitgeberin bzw dem Arbeitgeber folgenden Monatsersten, angerechnet.

(6) Als ausübendes Mitglied (freiwillige/ehrenamtliche Mitarbeiterin bzw freiwilliger/ehrenamtlicher Mitarbeiter) einer/eines dem fachlichen Geltungsbereich dieses KV unterliegenden Arbeitgeberin bzw Arbeitgebers geleistete Dienstzeiten werden wie folgt angerechnet: Die geleisteten Stunden sind zu addieren und mittels Division durch 173 auf die entsprechende Zahl von Monaten umzurechnen.

(7) Facheinschlägige Zeiten eines abgeleisteten ordentlichen Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialjahres sowie Zeiten facheinschlägiger Tätigkeiten während des Präsenzdienstes (z.B. sanitätsdienstliche Ausbildung im Heeressanitätsdienst, wenn die Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer dann als Sanitäterin bzw. Sanitäter angestellt wird)**) werden in vollem Ausmaß angerechnet.

*) Die erweiterte Anrechnung facheinschlägiger Vordienstzeiten nach diesem Satz gilt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ab 01.01.2025 neu eintreten.

**) Gilt für Dienstverhältnisse, die ab 01.01.2026 begründet werden.

§ 47 Geltungsbeginn und Geltungsdauer des Kollektivvertrages

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01.01.2026 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Der Abschnitt B tritt für die von seinen Bestimmungen betroffenen Bundesländer wie folgt in Kraft:

(a) Bezüglich der Länder Oberösterreich und Wien hinsichtlich jener Dienstverhältnisse, die ab dem 01.01.2024 geschlossen werden (Stichtagsvariante),

(b) Bezüglich der Länder Burgenland, Kärnten, Niederösterreich und Steiermark unter Anwendung der Bestimmungen der Beilage A zu diesem Kollektivvertrag (Vertrauensschutzvariante),

(c) Bezüglich des Landes Salzburg unter Anwendung der Bestimmungen der Beilage B zu diesem Kollektivvertrag (Optierungsvariante)

(3) Der Kollektivvertrag kann von beiden Seiten zu jedem Quartalsende, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, aufgelöst werden. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

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

BEILAGE A

ÜBERGANGSBESTIMMUNG VERTRAUENSSCHUTZZULAGE

1.1. Allgemein

Abschnitt B dieses Kollektivvertrages enthält Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in der mobilen, teilstationären und stationären Pflege und Betreuung im Sinne des § 45.

1.2. Geltungsbereich

Abschnitt B gilt ab dem 1.1.2024 für alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in der mobilen, teilstationären und stationären Pflege und Betreuung im Sinne des § 45. Dies umfasst sowohl neue Arbeitsverhältnisse, die ab 1.1.2024 begründet werden, als auch zum 31.12.2023 bereits bestehende Arbeitsverhältnisse. Mit Wirksamkeit ab dem 1.1.2024 gelten daher für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer im Sinne des § 45 im Bundesland ausschließlich die Entgeltbestimmungen gemäß dieses kollektivvertraglichen Abschnitts B sowie einem detaillierten neuen Anhang- falls notwendig.

1.3. Arbeitszeit

Die generelle Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung ab 1.1.2024 erfolgt in folgender Weise:

- a) **Vollzeitarbeiterinnen bzw Vollzeitarbeiter:**
Die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit von Vollzeitarbeiterinnen bzw Vollzeitarbeitnehmern wird auf 37 Stunden verkürzt.
- b) Für alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer beträgt der Grundstundenteiler 160,21.
- c) **Teilzeitarbeiterinnen bzw Teilzeitarbeiter:**
Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern bleibt die im Arbeitsvertrag vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit unverändert, außer die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer beantragt schriftlich aufgrund der entfallenen bezahlten Arbeitspausen eine dementsprechende Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

1.4. Vertrauensschutzzulage

- a) Eine etwaige Differenz zwischen jenem kollektivvertraglichen Entgelt, das vor Inkrafttreten dieses Abschnittes B gemäß dem „Alten Entgeltrecht“ bezogen wurde, und dem kollektivvertraglichen Entgelt gemäß diesem Abschnitt B („Neues Entgeltrecht“) wird ab dem 1.1.2024 ausgeglichen, sodass eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer unter dem Neuen Entgeltrecht bei vergleichbarer Tätigkeit nicht schlechter gestellt wird als unter dem Alten Entgeltrecht.

- b) Neben dem Lohn bzw Gehalt (entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit) werden in die vom Arbeitgeber durchzuführende Vergleichsrechnung auch alle regelmäßigen Zulagen sowie Leistungs- und Funktionszulagen, die jeweiligen Grundstundenteiler sowie eine allfällige einzelvertraglich vereinbarte Überzahlung einbezogen. Variable Vergütungen (zB So/FT-Zuschläge, Rufbereitschaften) oder Zulagen werden im 3-Monatsschnitt, welcher innerbetrieblich festgelegt wird, betrachtet und verglichen.

- c) Ergibt die von der Arbeitgeberin bzw vom Arbeitgeber vorzunehmende Vergleichsrechnung bei Umstellung auf das Neue Entgeltrecht, dass das Entgelt gemäß Altem Entgeltrecht jenes gemäß Neuem Entgeltrecht übersteigt, ist von der Arbeitgeberin bzw vom Arbeitgeber ein allfälliger Differenzbetrag transparent und rechnerisch nachvollziehbar schriftlich darzustellen und als Vertrauensschutzzulage monatlich laufend auszuzahlen. Die Vertrauensschutzzulage wird jährlich entsprechend dem KV- Prozentsatz valorisiert.

- d) Ergibt die von der Arbeitgeberin bzw vom Arbeitgeber vorzunehmende Vergleichsrechnung bei Umstellung auf das Neue Entgeltrecht, dass das Entgelt gemäß Neuem Entgeltrecht jenes gemäß Altem Entgeltrecht übersteigt, kommt ab 01.01.2024 das Neue Entgeltrecht zur Anwendung.

- e) Bestehen im Nachhinein Zweifel an der Richtigkeit der Vergleichsrechnung, ist zunächst der Betriebsrat vom Arbeitgeber verpflichtend zu Beratungen beizuziehen. War die Vergleichsrechnung tatsächlich unrichtig und hat sich dies negativ auf das Einkommen ausgewirkt – also keine oder zu niedrige Vertrauensschutzzulage –, ist dies umgehend richtig zu stellen und das Entgelt jedenfalls rückwirkend (gemäß § 39) – mit der richtigen Vertrauensschutzzulage aufzurollen, abzurechnen und auszubezahlen.

1.5. Einstufung und Vordienstzeiten für Lohn bzw Gehalt für vor dem 01.01.2024 eingetretene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer mit Eintrittsdatum vor dem 01.01.2024 erfolgt die Einstufung gemäß den Sonderbestimmungen für die Verwendungsgruppen des Abschnitts B entsprechend der ab 01.01.2024 tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

In ganz Österreich (außer Wien) gilt:

Für Heimhelferinnen bzw Heimhelfer: Bei einer Vordienstzeitenanrechnung von bis zu 5 Jahren wird automatisch ein Biennium zusätzlich angerechnet.

Alle anderen Berufsgruppen werden linear umgestuft.

Sonderregelung für Wien (für alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2023 eingetreten sind):

Für alle Berufsgruppen gilt:

Es wird ein Biennium zusätzlich angerechnet, sofern nicht bereits die Höchstgrenze von 10 Jahren als Vordienstzeiten angerechnet wurde.

Einstufung und Vordienstzeiten für Lohn bzw Gehalt für ab dem 01.01.2024 eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Die Einstufung erfolgt nach den Sonderbestimmungen des Abschnitts B.

BEILAGE B:

Übergangsbestimmung Optierung

§ 1) In-Kraft-Treten

Die Sonderbestimmungen des Abschnitts B dieses Kollektivvertrages treten hinsichtlich für ab 01.01.2024 neu begründete Arbeitsverhältnisse sowie hinsichtlich der Optierungsmöglichkeit gem § 2 für bis 31.12.2023 begründete Arbeitsverhältnisse mit 1.1.2024 erstmalig in Kraft.

Ausnahme von der Optierung:

Heimhelferinnen bzw Heimhelfer, welche vor Inkraft-treten dieses Kollektivvertrages (ÖRK KV Allgemeiner Teil und Anhang Wien), sohin vor dem 01.10.2006 ein-getreten und im Landesverband Wien, konkret in der RKPb GmbH beschäftigt sind, sind von der Optierung ausgenommen.

§ 2) Bestehende Arbeitsverhältnisse / Optierungsmöglichkeit

1. Bis 31.12.2023 eingetretene Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben die Möglichkeit zu optieren. Jede Arbeitnehmerin bzw jeder Arbeitnehmer hat einseitig das Recht, sich in einem auf Landesebene zeitgerecht zu vereinbarendem Zeitraum, nach Vorlage einer Vergleichsrechnung gemäß Z 2, zu entscheiden, ob sie bzw er in die Sonderbestimmungen des Abschnitts B optiert. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer hat schriftlich bekanntzugeben, ob sie bzw er in die Sonderbestimmungen des Abschnitts B optiert oder im Abschnitt A (= im alten System) verbleibt. Die Wirksamkeit der Optierung tritt daher gemäß § 1 erstmalig mit 01.01.2024 (Stichtag) in Kraft.

2. Die Berechnungen zum fiktiven Entgelt werden je Arbeitnehmerin bzw Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin bzw dem Arbeitgeber vorgenommen (keine Variantenrechnungen oder Valorisationen bzw KV-Anpassung, keine Lebensverdienstberechnungen). Die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber legt einen Berechnungskalendermonat (=Zeitraumen für die Berechnung) fest. Das Ist-Entgelt wird dem fiktiven Entgelt lt Abschnitt B, welches zu diesem Berechnungszeitpunkt gewährt werden würde, gegenübergestellt. In dieser Vergleichssumme sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile einzurechnen, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden. Variable Entgeltbestandteile, wie beispielsweise Sonn-, Feiertags- und Nachtdienstzuschläge, Rufbereitschaften, etc, sind in einer Vergleichsrechnung wertmäßig pro Einheit gegenüberzustellen.

3. Von 01.01.2024 bis 31.12.2031 ist es möglich, jährlich eine Optierungserklärung abzugeben. Die Übermittlung einer Vergleichsrechnung nach Z 2 ist bis 30.09. des laufenden Jahres bei der Arbeitgeberin bzw beim Arbeitgeber schriftlich zu beantragen und bis 31.10. des laufenden Jahres hat die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber eine aktuelle Vergleichsrechnung – die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber legt hierzu wieder-

um einen Berechnungskalendermonat fest, der Basis für die Vergleichsrechnung ist – zu erstellen und der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung zu stellen. Bis 30.11. des laufenden Jahres hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer ihre bzw seine Optierungsentscheidung schriftlich bekanntzugeben, womit diese Optierung mit 01.01. des Folgejahres wirksam wird.

4. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der erstmaligen Optierung aufgrund von Karenzen bzw Abwesenheiten ohne Entgeltfortzahlung (Beispiel: langer Krankenstand) abwesend sind, erhalten ihre Vergleichsrechnung gem Z 2 zeitnah vor ihrem Wiedereintritt und treffen im Anschluss ihre Entscheidung spätestens im ersten Monat nach dem Wiedereintritt. Die Entscheidung ist schriftlich bekanntzugeben, womit eine Optierung spätestens mit dem 3. Kalendermonat nach Wiedereintritt wirksam wird.

5. Anlässlich einer Optierung ist ein aktualisierter Dienstvertrag / Dienstzettel auszufertigen.

6. Solange keine schriftliche Optierungserklärung abgegeben wird, verbleibt die Arbeitnehmerin bzw Arbeitnehmer im Abschnitt A (=alten System) und es kommt zu keiner Optierung in die Sonderbestimmungen des Abschnitts B.

7. Eine Rückoptierung ist grundsätzlich nicht möglich. Ausnahme: Wird eine Optierungserklärung aufgrund einer (vermeintlich) unrichtigen Vergleichsrechnung abgegeben, ist der Betriebsrat von der Arbeitgeberin bzw vom Arbeitgeber verpflichtend zu Beratungen beizuziehen. War die Vergleichsrechnung tatsächlich unrichtig und hat sich die Optierung negativ auf das Einkommen ausgewirkt, ist die zuvor getroffene Optierungserklärung als rechtsunwirksam zu betrachten und das Entgelt jedenfalls rückwirkend (gemäß § 39)

nach dem alten System aufzurollen, abzurechnen und auszubezahlen.

8. Will eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer trotz negativer Vergleichsrechnung optieren, ist von der Arbeitgeberin bzw vom Arbeitgeber verpflichtend der Betriebsrat zur Beratung der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers beizuziehen. Eine diesbezügliche schriftliche Optierungserklärung ist erst nach einer Beratung mit dem zuständigen Betriebsrat rechtswirksam. Über das Ergebnis der Beratung ist der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin umgehend zu verständigen.

9. Alle Regelungen bei übertretenden Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern, die sich bisher an anderen kollektiven Regelungen orientieren, treten außer Kraft und werden durch die Sonderbestimmungen in Abschnitt B ersetzt. Einzelvertragliche Zugeständnisse werden nicht aufgehoben und bleiben daher unberührt.

10. Für übertretende Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer gelten ausschließlich die Sonderbestimmungen über die Arbeitszeit gemäß Abschnitt B (subsidiär das AZG); in der Normalarbeitszeit sind (anders als in § 15 Abs 2 ÖRK-KV) keine Pausen enthalten. Für die Arbeitszeit gilt § 40 Absatz 2 und gleichzeitig kommt § 40 Absatz 3 zur Anwendung. Einzelvertragliche Vereinbarungen (wie Elternteilzeit, Pflege- und Kinderbetreuungspflichten und Altersteilzeit) bleiben unberührt und bleiben auch nach dem 01.01.2024 aufrecht. Sollten Änderungen aufgrund der Vorgaben eines Fördergebers (AMS etc) notwendig sein, sind diese zu berücksichtigen.

11. Bei Teilzeitarbeiterinnen bzw Teilzeitarbeitnehmern bleibt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit unverändert, außer die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer wünscht aufgrund der entfallenen bezahlten Arbeitspausen eine dementsprechende Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Der Grundstundenteiler beträgt 160,21.

§ 3) Einstufung und Vordienstzeiten für Lohn bzw Gehalt für vor dem 01.01.2024 eingetretene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer mit Eintrittsdatum vor dem 01.01.2024 erfolgt die Einstufung gemäß den Sonderbestimmungen für die Verwendungsgruppen des Abschnitts B entsprechend der ab 01.01.2024 tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

In ganz Österreich (außer Wien) gilt:

Für Heimhelferinnen und Heimhelfer: Bei einer Vordienstzeitenanrechnung von bis zu 5 Jahren wird automatisch ein Biennium zusätzlich angerechnet.

Alle anderen Berufsgruppen werden linear umgestuft.

Sonderregelung für Wien (für alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2023 eingetreten sind):

Für alle Berufsgruppen gilt:

Es wird ein Biennium zusätzlich angerechnet, sofern nicht bereits die Höchstgrenze von 10 Jahren als Vordienstzeiten angerechnet wurde.

§ 4) Einstufung und Vordienstzeiten für Lohn bzw Gehalt für ab dem 01.01.2024 eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Die Einstufung erfolgt nach den Sonderbestimmungen des Abschnitts B.

ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ

Univ.-Prof. DDr. Gerald Schöpfer
Präsident

Dr. Anja Oberkofler
Vorsitzende Kollektivvertragsausschuss

Thomas Wallisch
Stv. Vorsitzender Kollektivvertragsausschuss

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich „Gesundheit, Soziale Dienstleistungen, Kinder- und Jugendhilfe“

Beatrix Eiletz
Bundesausschussvorsitzende

Stefan Hurt
Wirtschaftsbereichssekretär

GEWERKSCHAFT VIDA

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

GEWERKSCHAFT VIDA
Fachbereich Soziale Dienste

Sylvia Gassner
Fachbereichsvorsitzende

Michaela Guglberger
Fachbereichssekretärin

Wien, 2026

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 Tagesarbeitszeit 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 jeweilige Vorgesetzte bzw den jeweiligen Vorgesetzten.

..... ,am
Ort

.....
Arbeitgeberin bzw Arbeitgeber

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.

.....
Datum

.....
Vorsitzende bzw Vorsitzender des Betriebsrates

BEILAGE 2:

Empfohlene Muster-Betriebsvereinbarung gem § 97 Abs 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 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 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

.....

Arbeitgeberin bzw Arbeitgeber

.....

Vorsitzende bzw Vorsitzender des Betriebsrates

ANHANG

für das Bundesland Wien 1. Jänner 2026

Dieser Anhang beinhaltet die bundeslandspezifischen, dem Anhang vorbehaltenen Bestimmungen des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten

Kreuzes, die einen integrierenden Bestandteil desselben bilden.

Inhalt

1. Allgemeine Bestimmungen:	<u>35</u>	7. Weitergeltung bestehender Vereinbarun-	
2. Verwendungsgruppenschema:	<u>35</u>	gen:	<u>47</u>
3. Gehaltstabellen:	<u>37</u>	8. Sonstige Bestimmungen:	<u>47</u>
4. Zulagen:	<u>42</u>	9. Reisekosten	<u>52</u>
5. Überstundenteiler:	<u>46</u>	10. Normalarbeitszeit bei	
6. Pausenregelungen	<u>46</u>	Arbeitsbereitschaft	<u>54</u>

1. Allgemeine Bestimmungen:

1.1. Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Anhangs sind Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen,

- die mit der Zielsetzung der (Re-) Integration von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt begründet werden, soweit diese Maßnahmen von Dritten beauftragt und/oder gefördert werden (zB Transitarbeitskräfte).
- die auf Basis einer Zuweisung durch einen Kostenträger (Arbeitsmarktservice, Sozialversicherungsträger, Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, etc) Qualifizierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.
- Praktikanten bzw Praktikantinnen sowie Volontäre bzw Volontärinnen. Volontär bzw Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält. Praktikant bzw Praktikantin ist, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung aufgrund eines Lehrplanes bzw einer Studienordnung verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen.

1.2. Für alle diesem Anhang des Kollektivvertrages unterliegende Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen und Betriebe gültige Bestimmungen:

1.2.1. Anrechenbare Vordienstzeiten

In Abänderung des § 30 (2) dieses Kollektivvertrages gilt, dass Vordienstzeiten im maximalen Ausmaß von nachweisbaren 5 Jahren in einschlägiger Tätigkeit angerechnet werden.

Im Rettungsdienst bleibt die zum 1. 1. 2006 gültige Regelung, wie im berufsgruppenspezifischen Teil erläutert, aufrecht, ausgenommen Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Entlohnungsgruppe e.

Für die im mobilen Bereich tätigen Berufsgruppen Heimhilfedienst, Pflegeassistent, Pflegefachassistent und diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal gelten nachstehende Regelungen:

- 1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen.
- 2) Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anre-

chenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.

- 3) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 10 Jahren zu 50 % anzurechnen.
- 4) Die gemeinsame Obergrenze für alle anrechenbaren Vordienstzeiten (facheinschlägige und nicht facheinschlägige) beträgt höchstens 10 Jahre.
- 5) Die Vordienstzeiten werden ab dem, der Vorlage bei der Arbeitgeberin folgenden Monatsersten, angerechnet.
- 6) Als Vordienstzeiten gemäß Abs 1 und 2 werden auch Zeiten eines Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialen Jahres berücksichtigt, sofern diese Zeiten in einem Betrieb im Gesundheits- und Sozialbereich geleistet wurden. Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.
- 7) Obige Bestimmungen kommen für ab 01.01. 2023 neu begründete Dienstverhältnisse zur Anwendung.

1.2.2. Erhöhung der Löhne und Gehälter

Die Erhöhung der Löhne und Gehälter erfolgt einheitlich nach Verhandlungsergebnis der jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen.

Die Kollektivvertragslöhne des Landesverbands Wien und seiner Tochterunternehmen (ausgenommen St. Anna Kinderspital GmbH und WRK IT Services GmbH) erhöhen sich ab 01.04.2026 um 2,6 %. Die IST-Löhne erhöhen sich um 2,4 %. Zulagen erhöhen sich um 2,6 %. Für die Jahre 2026 und 2027 ist bei Gewährung einer bezahlten Mittagspause eine Gegenfinanzierung von jeweils –1,1 % auf die Erhöhung der KV- und IST-Löhne vorzunehmen. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf Punkt 6.2.

Mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages treten alle Entgeltanpassungen außer Kraft, die sich vertraglich oder durch Übung an anderen kollektiven Regelungen bisher orientiert haben.

2. Verwendungsgruppenschema:

2.1. Angestellte Verwaltungsdienst

Verwendungsgruppe I

Tätigkeiten, die keine besondere Ausbildung erfordern.

Verwendungsgruppe II

Angestellte mit einfachen Verrechnungsaufgaben, Schreibkräfte mit Textverarbeitungskenntnissen, Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung,

Wohnbetreuer bzw. Wohnbetreuerinnen, Call-Taker bzw. Call-Takerinnen der Leitstelle, Call-Taker bzw. Call-Takerinnen und Disponenten bzw. Disponentinnen für den Ärzteleistungs-; Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Rufhilfe, die ausschließlich im Bürodienst eingesetzt sind.

Verwendungsgruppe III

Angestellte mit Branchenkenntnissen und Branchenerfahrung (Fakturierungskennnisse), Verkaufsrepräsentanten bzw. Verkaufsrepräsentantinnen, Angestellte der Lohnverrechnung und der Buchhaltung, Einsatzleiter bzw. Einsatzleiterinnen des Bereiches Pflege und Betreuung, Hauptdisponenten bzw. Hauptdisponentinnen der Leitstelle, Haustechniker bzw. Haustechnikerinnen, selbständige Materialverwalter bzw. Materialverwalterinnen und Angestellte in der Breitenausbildung (Kurslehrer bzw. Kurslehrerinnen), Sozialarbeiter bzw. Sozialarbeiterinnen, Notschlafstellenbetreuer bzw. Notschlafstellenbetreuerinnen, Betreuer bzw. Betreuerinnen in Chancenhäusern der Wohnungslosenhilfe, Berater bzw. Beraterinnen der Bereiche Wohnungslosenhilfe und Migration – Integration; **Arbeitsmedizinischer Fachdienst.**

Verwendungsgruppe IV

Gruppenleiter bzw. Gruppenleiterinnen für Finanzbuchhaltung, Personalverrechnung, Transportbuchhaltung, EDV, Einkauf, Magazin, Controlling, Gesundheits- u. Sozialdienst, Psychologen bzw. Psychologinnen.

Verwendungsgruppe V

Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterinnen für Finanz- und Personalverwaltung, Rettungsdienst, Pflege und Betreuung, PR, Ausbildungswesen.

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister bzw. Hilfsmeisterinnen, Betriebsaufseher bzw. Betriebsaufseherinnen.

Verwendungsgruppe M II o. F.

Meister bzw. Meisterinnen ohne abgeschlossene Fachschule.

Verwendungsgruppe M II m. F

Meister bzw. Meisterinnen mit abgeschlossener Fachschule oder der Tätigkeit entsprechender abgeschlossener facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung.

Verwendungsgruppe M III

Obermeister bzw. Obermeisterinnen.

2.2. Rettungsdienst

Verwendungsgruppe A: Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen des Rettungs- und Krankentransportdienstes einschl. Katastrophenhilfsdienst

Das Verwendungsgruppenschema A lt § 27 des Kollektivvertrages wird wie folgt ergänzt:

Verwendungsgruppe A3:

Als Praxisanleiter bzw. Praxisanleiterinnen können nur Lehrsanitäter bzw. Lehrsanitäterinnen nach Stellenplan eingestuft werden.

Call-Taker bzw. Call-Takerinnen der Leitstelle, Call-Taker bzw. Call-Takerinnen und Disponenten bzw. Dis-

ponentinnen für den Ärztefunkdienst sind in der Verwendungsgruppe II Angestellte Verwaltungsdienst (vgl. Punkt 2 Verwendungsgruppenschema, Punkt 2.1. Angestellte Verwaltungsdienst) eingereiht.

Hauptdisponenten bzw. Hauptdisponentinnen der Leitstelle sind in der Verwendungsgruppe III Angestellte Verwaltungsdienst (vgl. Punkt 2 Verwendungsgruppenschema, Punkt 2.1. Angestellte Verwaltungsdienst) eingereiht.

2.3. Heimhilfedienst

Heimhilfen mit Heimhilfeausbildung

2.4. Hauskrankenpflege

Pflegeassistent, Pflegefachassistent

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal

2.5. Speisenzustellung

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Essenszustelldienst sind Arbeiter bzw. Arbeiterinnen und werden in das Entlohnungsschema p2 eingereiht.

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die für besondere Aufgabengebiete verwendet werden, sind in das Entlohnungsschema p1 einzureihen. Unter diese Aufgaben fallen u.a. Lagerverwaltung, Tourenplanung, etc

2.6. Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Besuchs- und Begleitdienst / in der persönlichen Assistenz.

2.7. Hilfsdienste, Transport- und Botendienste

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die für Hilfsdienste, Transport- und Botendienste eingesetzt werden, die keiner Ausbildung bedürfen.

2.8. Ferialpraktikanten bzw. Ferialpraktikantinnen, Ferialarbeiter bzw. Ferialarbeiterinnen

Schüler bzw. Schülerinnen oder Studenten bzw. Studentinnen, die in den Ferien ein Praktikum absolvieren und kein Pflichtpraktikum im Sinne der jeweils gültigen Ausbildungsbestimmungen zu absolvieren haben und daher lt Pkt 1.1. von den Regelungen des vorliegenden Kollektivvertrages ausgeschlossen sind.

2.9. Notärzte bzw. Notärztinnen

Notärzte bzw. Notärztinnen im Sanitätsdienst im Rahmen von Veranstaltungen sowie im Rettungsdienst

Gruppe 1: Notärzte ohne für den Rettungsdienst relevante Facharztausbildung

Gruppe 2: Notärzte mit für den Rettungsdienst relevanter Facharztausbildung in mindestens einem der folgenden Fächer:

- Unfallchirurgie

- Anästhesiologie
- Intensivmedizin

- Innere Medizin
- Kinder- und Jugendmedizin

3. Gehaltstabellen:

Gültig ab 1. April 2026

3.1. Angestellte Verwaltung und sonstige

Die Angestellten erhalten aufgrund ihrer Tätigkeit und der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre ein

Brutto-Monatsgehalt nach der in der Folge angeführten Gehaltstafel.

Gehaltsordnung Angestellte (in Euro)

	Verw. Gr. I	Verw. Gr. II	Verw. Gr. III	Verw. Gr. IV	Verw. Gr. V	Verw. Gr. M I	Verw. Gr. M II o.F.	Verw. Gr. M II m. F.	Verw. Gr. M III
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
1. u 2. VGRJ.	2.415,57	2.594,15	3.109,27	4.024,83	5.417,77	3.493,66	4.041,65	4.272,82	4.830,00
nach 2 –"–	2.513,99	2.717,60	3.287,38	4.261,11	5.742,49	3.493,66	4.041,65	4.272,82	5.135,25
nach 4 –"–	2.612,40	2.850,47	3.465,59	4.497,51	6.067,24	3.636,06	4.292,56	4.477,37	5.440,56
nach 6 –"–	2.710,84	2.983,96	3.643,67	4.733,94	6.391,96	3.778,46	4.543,29	4.681,89	5.746,01
nach 8 –"–	2.816,13	3.117,46	3.821,75	4.970,22	6.716,83	3.920,88	4.794,04	4.886,42	6.051,28
nach 10 –"–	2.922,57	3.250,80	3.999,96	5.206,66	7.041,55	4.063,29	5.044,77	5.091,13	6.356,57
nach 12 –"–	3.028,83	3.384,29	4.178,05	5.443,03	7.366,27	4.205,70	5.295,67	5.295,67	6.661,98
nach 14 –"–	3.135,15	3.517,64	4.356,15	5.679,34	7.691,01	4.328,95	5.468,35	5.468,35	6.909,54
nach 16 –"–	3.241,60	3.651,12	4.534,23	5.915,73	8.015,74	4.452,21	5.641,16	5.641,16	7.157,32
nach 18 –"–	3.294,65	3.717,79	4.623,41	6.033,87	8.178,21	4.513,92	5.727,58	5.727,58	7.281,18

Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen

Alle ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes (Oktober 2006) aufgenommenen Angestellten rücken nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor. Haben die Angestellten die letzte Gehaltsstufe ihrer Verwendungsgruppe erreicht, verbleiben sie in dieser.

Für vor diesem Zeitpunkt eingetretene Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen gelten die Bestimmungen be-

züglich der Vorrückung wie folgt: Haben die Angestellten die letzte Gehaltsstufe ihrer Verwendungsgruppe erreicht, wird als Basis die nächste Verwendungsgruppe zur weiteren Entlohnung zur Anwendung gebracht. Der Verbleib in der Verwendungsgruppe ist aufgrund der Tätigkeit erforderlich. Diese Vorrückung in die nächsthöhere Verwendungsgruppe wird nur einmal unter oa Richtlinien angewendet.

3.2. Rettungsdienst

Entlohnungsschema Rettungsdienst

Entlohnungsgruppe (in Euro)				
Stufe	a	b	c	e
1	3.203,56	2.544,86	2.324,85	2.247,80
2	3.282,54	2.601,98	2.374,11	
3	3.361,77	2.658,99	2.423,15	
4	3.441,60	2.716,78	2.471,98	
5	3.521,15	2.781,93	2.521,00	
6	3.600,83	2.849,03	2.569,88	
7	3.735,20	2.920,22	2.619,28	
8	3.870,29	2.991,86	2.668,28	
9	4.004,66	3.092,76	2.717,16	
10	4.138,32	3.195,99	2.770,17	
11	4.272,49	3.330,93	2.826,78	
12	4.405,98	3.466,63	2.884,67	
13	4.540,37	3.602,16	2.944,78	
14	4.674,88	3.736,52	3.006,03	
15	4.808,52	3.870,71	3.067,45	
16	4.983,52	4.004,95	3.129,71	
17	5.158,67	4.139,89	3.192,30	
18	5.333,53	4.273,08	3.254,87	
19	5.508,85	4.408,04	3.317,30	
20	5.684,46	4.541,54	3.379,73	
21			3.442,02	

Gehaltsauszahlung

Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin ist verpflichtet, den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen das Gehalt jeweils am Letzten des Monats auszubezahlen sowie einen detaillierten Gehaltszettel auszuhändigen, aus welchem zu ersehen ist:

- Bruttoverdienst
- sämtliche Zulagen
- gesetzliche Abzüge
- Nettoverdienst

Etwaige anfallende Überstunden und variable Zulagen sind am Letzten des Folgemonats auszubezahlen. Die Aufzeichnungspflicht für Überstunden und variable Zulagen liegt bei den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen.

Für neu eintretende Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen gilt ein befristetes Arbeitsverhältnis von vier Monaten, wobei der erste Monat als Probemonat gilt. Das befristete Arbeitsverhältnis geht nach positiver Beurteilung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über. Sanitäter*innen, die neu eintreten, werden nicht in das Entlohnungsschema des RD eingestuft, sondern erhalten im Zeitraum des befristeten Arbeitsverhältnisses (4 Monate) € 2.030,00 brutto (darin enthalten bereits die KV Erhöhung 2026) monatlich. Erlangen sie inner-

halb des befristeten Dienstverhältnisses die Qualifikation **SAN1 & SEW/MTW mit Patient & Sondersignal** früher als nach Ablauf der 4 Monaten, erfolgt bereits im Folgemonat der Erlangung der genannten Qualifikationen (= Abschluss der Ausbildung) die Einstufung in das RD Schema in e 1. Die Zulagen gemäß Punkt 4.2. gelangen ebenso zu Auszahlung.

Alle neu eintretenden Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen werden ohne Anrechnung etwaiger Vordienstzeiten wie folgt eingestuft:

Verwendungsgruppe A.3:

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die sowohl von intern als auch von extern einen Planposten der Notfallrettung besetzen, werden nach befristetem Arbeitsverhältnis (e/1) in b/1 eingestuft.

Ab 1. 1. 2025 gilt folgende Übergangsregelung:

- Die Stufen e/2 und e/3 werden mit Wirkung 1. 1. 2025 gestrichen;
- Die Stufe e/1 wird betraglich erhöht und entspricht der vorherigen Stufe e/3.
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die per 31. 12. 2024 in der vorherigen Stufe e/1 eingestuft waren, bleiben in der Stufe e/1; Vorrückung nach c/1 nach dem individuellem Stichtag; maximal nach 24 Monaten (Beispiel: ist per 1. 1. 2025 als individuel-

ler Vorrückungstichtag beispielsweise der 1. 10. 2025, so erfolgt die Vorrückung nach c/1 per 1. 10. 2025); danach erfolgt die Vorrückung alle 2 Jahre

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die per 31. 12. 2024 in der vorherigen Stufe e/2 eingestuft waren, wechseln per 1. 1. 2025 in die Stufe e/1; Vorrückung nach c/1 nach dem individuellem Stichtag; maximal nach 24 Monaten (Beispiel: ist per 1. 1. 2025 als individueller Vorrückungstichtag beispielsweise der 1. 10. 2025, so erfolgt die Vorrückung nach c/1 per 1. 10. 2025); danach erfolgt die Vorrückung alle 2 Jahre
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die per 31.12.2024 in der vorherigen Stufe e/3 eingestuft waren, wechseln per 1. 1. 2025 in die Stufe e/1; Vorrückung nach c/1 nach dem individuellem Stichtag; maximal nach 12 Monaten (Beispiel: ist per 01.01.2025 als individueller Vorrückungstichtag beispielsweise der 1. 10. 2025, so erfolgt die Vorrückung nach c/1 per 1. 10. 2025; max 12 Monate); danach erfolgt die Vorrückung alle 2 Jahre.

Allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die unter obige Übergangsregelung fallen, werden die Zeiten der Zugehörigkeit in der Stufe e im Falle der Vorrückung in die Stufe c bei der Erschwerniszulage (vgl. Punkt 4.2. Zulagen Rettungsdienst) angerechnet. Die ab 1. 1. 2025 neu eintretenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden in die Stufe e/1 eingestuft und bleiben dort bis zur Vollendung des 2. Dienstjahres. Danach wechseln diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von e/1 nach c/1; außer es werden Vordienstzeiten angerechnet.

Alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Rettungsdienst des vorliegenden Kollektivvertrages (ausgenommen sind lediglich Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Ärztfunkdienstes) rücken nach jeweils 2 Jahren in die nächsthöhere Entlohnungsstufe vor.

Bei Erreichen der letzten Entlohnungsstufe der jeweiligen Entlohnungsgruppe werden die Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in die nächste Entlohnungsgruppe umgereiht. Die Umreihung erfolgt so, dass bei der nächsten Vorrückung in jene Entlohnungsstufe

der neuen Gruppe umgereiht wird, welche den nächsthöheren Bruttolohn aufweist.

3.3. Heimhilfedienst

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages eingetreten sind:

		pro Monat (in Euro)
HEIMHILFEN	bis inkl. 10. Dienstjahr	2.721,92
	bis inkl. 20. Dienstjahr	2.743,48
	ab dem 21. Dienstjahr	2.813,68

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes (Oktober 2006) eintreten:

		pro Monat (in Euro)
HEIMHILFEN	1. und 2. Dienstjahr	2.721,92
	3. und 4. Dienstjahr	2.766,89
	5. und 6. Dienstjahr	2.766,89
	7. und 8. Dienstjahr	2.796,02
	9. und 10. Dienstjahr	2.841,32
	11. und 12. Dienstjahr	3.013,59
	13. und 14. Dienstjahr	3.013,59
	15. und 16. Dienstjahr	3.013,59
	17. und 18. Dienstjahr	3.045,50
	19. und 20. Dienstjahr	3.098,66
	21. und 22. Dienstjahr	3.313,46
	23. und 24. Dienstjahr	3.313,46
	25. und 26. Dienstjahr	3.313,46
	27. und 28. Dienstjahr	3.313,46
	29. und 30. Dienstjahr	3.317,70
	31. und 32. Dienstjahr	3.358,12
	33. und 34. Dienstjahr	3.394,27

Über- und Mehrstunden, sowie darauf entfallene Zuschläge, die erst am Ende des Durchrechnungszeitraumes entstehen, werden am Ende des der jeweiligen Durchrechnung folgenden Folgemonats, ausbezahlt.

3.4. Hauskrankenpflege

Gehaltsschema für Pflegeassistent, Pflegefachassistent und diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal

Stufe	Berufsjahr	PA (in Euro)	PFA (in Euro)	DGKP (in Euro)
1	1. und 2.	2.918,00	3.182,42	3.455,93
2	3. und 4.	2.992,03	3.243,30	3.541,49
3	5. und 6.	3.062,38	3.336,51	3.626,93
4	7. und 8.	3.136,44	3.418,92	3.714,26
5	9. und 10.	3.208,56	3.552,79	3.795,97
6	11. und 12.	3.278,89	3.643,66	3.879,63
7	13. und 14.	3.353,10	3.738,94	3.965,04
8	15. und 16.	3.446,07	3.832,17	4.077,23
9	17. und 18.	3.539,18	3.890,53	4.187,49
10	19. und 20.	3.634,19	3.953,46	4.295,67
11	21. und 22.	3.727,31	4.016,39	4.405,92
12	23. und 24.	3.820,28	4.078,73	4.514,11
13	25. und 26.	3.911,59	4.141,53	4.622,29
14	27. und 28.	4.029,38	4.200,34	4.761,09
15	29. und 30.	4.145,43	4.263,12	4.899,86
16	31. und 32.	4.261,13	4.325,62	5.034,66
17	33. und 34.	4.379,10	4.388,41	5.169,58

3.5. Speisenzustellung

Entlohnungsschema Speisenzustellung

Zusteller bzw Zustellerinnen (Arbeiter und Arbeiterinnen)

Entlohnungsgruppe		
Stufe	p1 (in Euro)	p2 (in Euro)
1	2.288,20	2.244,71
2	2.337,43	2.287,50
3	2.387,00	2.329,87
4	2.436,40	2.372,24
5	2.486,37	2.414,63
6	2.535,39	2.457,13
7	2.585,19	2.499,90
8	2.634,59	2.541,62
9	2.684,31	2.584,25

Entlohnungsgruppe		
Stufe	p1 (in Euro)	p2 (in Euro)
10	2.735,28	2.627,14
11	2.792,58	2.669,39
12	2.850,80	2.711,91
13	2.913,05	2.759,27
14	2.975,22	2.809,39
15	3.037,03	2.859,10
16	3.100,05	2.912,62
17	3.162,78	2.965,99
18	3.225,94	3.018,93
19	3.288,96	3.072,57
20	3.352,13	3.126,35
21	3.414,68	3.180,78

3.6. Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz

Arbeitnehmer und Arbeitnehmer:innen des Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz unterliegen ab 01.04.2026 nachstehendem Schema und erhalten für eine Arbeitszeit von 30 Wochenstunden ein Fixum in unten angeführter Höhe. In diesem Fixum ist die Abgeltung von Wegzeiten pauschaliert enthalten. Das angeführte Fixum wird 14 x pro Jahr ausbezahlt.

Stufe	Jahre	Besuchs- und Begleitdienst		Persönliche Assistenz	
		37 WoStd. 2	30 WoStd. 2	37 WoStd. 4	30 WoStd. 4
1	1. – 2.	2.286,20	1.853,68	2.494,30	2.022,41
2	3. – 4.	2.325,20	1.885,30	2.539,80	2.059,30
3	5. – 6.	2.364,50	1.917,16	2.603,90	2.111,27
4	7. – 8.	2.403,70	1.948,95	2.649,70	2.148,41
5	9. – 10.	2.445,90	1.983,16	2.692,40	2.183,03
6	11. – 12.	2.485,00	2.014,86	2.739,80	2.221,46
7	13. – 14.	2.524,20	2.046,65	2.787,70	2.260,30
8	15. – 16.	2.563,30	2.078,35	2.835,60	2.299,14
9	17. – 18.	2.602,30	2.109,97	2.886,30	2.340,24
10	19. – 20.	2.644,60	2.144,27	2.935,60	2.380,22
11	21. – 22.	2.673,20	2.167,46	2.982,80	2.418,49
12	23. – 24.	2.702,30	2.191,05	3.034,20	2.460,16
13	25. – 26.	2.734,90	2.217,49	3.069,40	2.488,70
14	27. – 28.	2.765,20	2.242,05	3.106,20	2.518,54
15	29. – 30.	2.801,80	2.271,73	3.143,20	2.548,54
16	31. – 32.	2.833,50	2.297,43	3.181,80	2.579,84
17	33. – 34.	2.867,20	2.324,76	3.217,00	2.608,38
18	35. – 36.	2.900,50	2.351,76	3.255,70	2.639,76

Arbeitnehmer und Arbeitnehmer:innen des Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz mit per 01.04.2026 aufrechem Dienstverhältnis werden entsprechend übergeführt.

3.7. Hilfsdienste, Transport- und Botendienste

Stufe (je 2 Jahre)	Arbeiter bzw Arbeiterinnen (in Euro)
1	2.201,66
2	2.243,09
3	2.284,25
4	2.326,10
5	2.370,36
6	2.415,57
7	2.462,41
8	2.510,32
9	2.558,40
10	2.606,99
11	2.655,87
12	2.704,73
13	2.756,01
14	2.808,69
15	2.861,31

3.8. Ferialpraktikanten bzw Ferialpraktikantinnen, Ferialarbeiter bzw Ferialarbeiterinnen

Bezug monatlich Vollzeit	€ 1.314,40
--------------------------	------------

3.9. Notärzte bzw Notärztinnen

Stufe (je 2 Jahre)	Gruppe 1 (in Euro)	Gruppe 2 (in Euro)
1	3.730,22	4.193,00
2	3.785,94	4.256,28
3	3.861,95	4.339,49
4	4.001,28	4.496,63
5	4.140,63	4.653,96
6	4.279,96	4.811,45

Stufe (je 2 Jahre)	Gruppe 1 (in Euro)	Gruppe 2 (in Euro)
7	4.420,77	4.968,59
8	4.531,00	5.095,23
9	4.644,89	5.220,06
10	4.719,18	5.303,12
11	4.793,30	5.388,09
12	4.867,43	5.471,14
13	4.905,45	5.512,81
14	4.943,47	5.554,32
15	4.979,45	5.597,74
16	5.017,44	5.639,42
17	5.053,71	5.681,08
18	5.091,57	5.722,75

4. Zulagen:

Gültig ab 1. April 2026

4.1. Angestellte Verwaltungsdienst

Zulagen und Zuschläge:

Nacht- und Sonntagsdienstzulage: Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen der Leitstelle Rettungsdienst (3.1. Angestellte und sonstige / Gehaltsordnung Angestellte) erhalten pro Monat eine Zulage in Höhe von € 257,46.

Kinderzulage pro Kind und Monat in Höhe von € 30,00 für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben.

SÖB VISITAS

- Funktionszulage Bereichsleitung Stellvertretung (PL-Stv. Zulage) in Höhe von brutto monatlich € 503,37, 14 mal jährlich, für den Zeitraum der Ausübung dieser Funktion
- Funktionszulage SÖB VISITAS Betriebskontakter/in in Höhe von brutto monatlich € 249,69, 14 mal jährlich für den Zeitraum der Ausübung dieser Funktion

4.2. Rettungsdienst

ZULAGEN

Erschwerniszulage	Entlohnungsgruppen e,c,b,a	Entlohnungsstufen 1–8	248,73 €
Erschwerniszulage	Entlohnungsgruppen e,c,b,a	ab 9	315,85 €
Nachtdienstzulage Leitstelle	Arbeiter bzw. Arbeiterinnen Leitstelle	monatlich	257,46 €
Gefahrenzulage	für Dienste laut Dienstplan, die ausschließlich der Notfallversorgung von Patienten und Patientinnen dienen	pro Dienst	17,13 €
Nacht-/Sonntagszuschlag		pro Dienst	35,76 €
Feiertagszuschlag			100% ZS
Journaldienst-Springerzulage (§ 11 des KV kommt nicht zur Anwendung)	für überwiegenden Dienst in der Leitstelle (mindestens 90 % Leitstellentätigkeit)	monatlich	458,45 €
Herstellung der Einsatzbereitschaft (Instandhaltung, Wagenkontrolle, Reinigung (Innen- und Außenreinigung), etc.)	ausgenommen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Leitstelle		5 Std. p.M. lt. Stundensatz
Uniformreinigung		monatlich	13,00 €
Ärzte-Funkdienst Einsatzzulage		pro Dienst	13,73 €
Verwendungszulage	für Dienste außerhalb der regulären Zuteilung laut Dienstplan, die ausschließlich der Notfallversorgung von Patienten und Patientinnen dienen	pro Dienst	7,08 €
Gruppenkommandant/in einer Dienstgruppe		monatlich	129,61 €
Gruppenkommandant/in Stellvertretung einer Dienstgruppe		monatlich	64,81 €
Kinderzulage	für Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf Familienbeihilfe	pro Kind monatlich	30,00 €
Praxisanleiter*innenzulage		monatlich	53,35 €

Erschwerniszulage: Jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin, welche bzw. welcher im Fahrdienst des Rettungs- und Krankentransportdienstes tätig ist, erhält eine Erschwerniszulage im ausgewiesenen Ausmaß. Die Erschwerniszulage wird 12mal jährlich ausbezahlt.

Nacht- und Sonntagsdienstzuschlag: Für den Nacht- und Sonntagsdienst laut Dienstplan gebührt pro Dienst ein Zuschlag lt. Tabelle.

Feiertagszuschlag: Für den Feiertagsdienst gebührt pro Dienststunde ein Zuschlag von 100 % zum Grundstundenlohn, womit eine Bezahlung von gesamt maximal 200 % des Grundstundenlohnes pro Einsatzstunde am Feiertag als vereinbart gilt. An Feiertagen anfallende Überstunden werden darüber hinaus gesondert abgegolten.

Die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** lt. Zulagentabelle.

Gefahrenzulage: Jeder bzw. jede in der Notfallrettung eingesetzte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin (Einsätze auf Notarztwagen („NAW“), Rettungstransportwagen („RTW“) bzw. Notfallkrankentransportwagen („NKTW“)) erhält als Abgeltung für erhöhtes Gefahren- bzw. Infektionsrisiko pro Dienst eine Gefahrenzulage laut Tabelle unter der Voraussetzung, dass der Einsatz in der Notfallversorgung von Patienten und Patientinnen laut Dienstplan eine ganze Dienstschrift erfolgt.

Herstellung der Einsatzbereitschaft: Jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin, welcher bzw. welche im Rettungs- und Krankentransportdienst eingesetzt wird, erhält für die Herstellung der Einsatzbereitschaft (Instandhaltung, Wagenkontrolle, Reinigung (Innen- und Außenreinigung), etc.) des ihm bzw. ihr jeweils anvertrauten Einsatzfahrzeuges eine monatliche Reinigungszulage, sofern diese Tätigkeit vom Arbeitnehmer bzw. von der Arbeitnehmerin durchzuführen ist. Die Höhe dieser Reinigungszulage entspricht der Ent-

lohnung von 5 Grundstunden des jeweiligen Arbeitnehmers bzw. der jeweiligen Arbeitnehmerin und gebührt als Abgeltung für Zeiten, welche eventuell außerhalb seiner bzw. ihrer Normalarbeitszeit anfallen. Anzumerken ist, dass Fahrzeug grundsätzlich nach Dienstende im einsatzbereiten Zustand abzustellen sind! Eine Wagenkontrolle bzw. Instandhaltung zu Dienstbeginn sollte daher – sofern kein driftiger Grund vorliegt – maximal 10 Minuten in Anspruch nehmen.

Verwendungszulage: Jedem Arbeitnehmer bzw. jeder Arbeitnehmerin, welcher bzw. welche zur Verwendung im Notfalldienst (Einsätze auf Notarztwagen („NAW“), Rettungstransportwagen („RTW“) bzw. Notfallkran-
kentransportwagen („NKTW“)) herangezogen wird, gebührt eine Verwendungszulage laut Tabelle unter der Voraussetzung, dass der Einsatz in der Notfallversorgung von Patienten und Patientinnen außerhalb der regulären Zuteilung laut Dienstplan für eine ganze Dienstschicht erfolgt.

Ärztefunkdienst-Einsatzzulage: Jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin, welcher bzw. welche im Ärztefunkdienst im Außeneinsatz (Fahrdienst) für einen gesamten Dienst eingesetzt wird, erhält pro Dienst eine Zulage lt. Tabelle.

Aufwandsentschädigung bei Tätigkeiten außerhalb des Bundeslandes Wien: Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst, die zu Tätigkeiten außerhalb des Bundeslandes Wien herangezogen werden, haben Anspruch auf nachstehend angeführte Vergütungen: Das Taggeld wird lt. Tabelle nach Kalendertagen berechnet und gebührt für die notwendige Dauer der auswärtigen Dienstleistung, einschließlich der Reisezeit. Bei einer notwendig gewordenen Nächtigung außerhalb des Dienstortes gebührt der tatsächliche Ersatz laut Rechnung eines zumutbaren Quartiers inkl. Frühstück. Sind in einer Dienstseinheit mehrere Fahrten außerhalb des Bundeslandes Wien erforderlich, so können diese für die Berechnung des Taggeldes zusammengerechnet werden. Wird der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zu Auslandsdienstreisen herangezogen, so gebühren Tages- und Nächtigungsgelder analog der Regelung für Bundesbedienstete in der jeweils geltenden Fassung, siehe auch Pkt 9.4. dieses Anhangs.

Außerordentliches Entgelt

Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, für die keine Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse geleistet werden, gebührt nach mindestens 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit im Falle der ordnungsgemäßen Kündigung durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ein außerordentliches Entgelt. Bemessungsgrundlage ist das Durchschnittsentgelt einschließlich der Zulagen für die letzten sechs vollen Kalendermonate zuzüglich des auf diesen Monat ent-

fallenden Anteils von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration.

Das außerordentliche Entgelt beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstdauer von

10 Jahren.....	3 Monatsentgelte
15 Jahren.....	4,5 Monatsentgelte
20 Jahren.....	6 Monatsentgelte

Hinsichtlich des außerordentlichen Entgelts bzw. Abfertigung werden Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber bzw. derselben Arbeitgeberin, für die bereits ein außerordentliches Entgelt oder eine Abfertigung gewährt wurde, nicht berücksichtigt.

Gruppenkommandant/in und Gruppenkommandant/in Stellvertretung:

Der Gruppenkommandant/ die Gruppenkommandantin ist der Kommandant / die Kommandantin einer Dienstgruppe. Jeder Arbeitnehmer/ jede Arbeitnehmerin, welcher/ welche als Gruppenkommandant/in tätig ist, erhält eine Zulage im ausgewiesenen Ausmaß. Die Aufgaben des Gruppenkommandanten / der Gruppenkommandantin sind im Intranet geregelt. Gruppenkommandant/in Stellvertretung einer Dienstgruppe führt in Vertretung des Gruppenkommandanten / der Gruppenkommandantin dessen/ deren Agenden aus. Jeder Arbeitnehmer/ jede Arbeitnehmerin, welcher/ welche als Gruppenkommandant/in Stellvertretung tätig ist, erhält eine Zulage im ausgewiesenen Ausmaß.

Praxisanleiter/innen:

Ab 1. 2. 2024 gebührt Mitarbeiter/innen eine Praxisanleiter*innenzulage in Höhe von monatlich brutto € 53,35, 12 x im Jahr; diese Zulage gebührt jenen Mitarbeiter*innen, welche die Ausbildung „PAL Fahrer“ (PAL Fahrer SEW und/oder PAL Fahrer NFR) und „PAL SAN“ (PAL-SAN SEW und/oder PAL-SAN NFR) absolviert haben, diese Qualifikation gegenüber dem Dienstgeber auch nachgewiesen haben und auch tatsächlich als Praxisanleiter*innen tätig sind / eingesetzt werden. Der / die Praxisanleiter*in wird bei Bedarf im Dienstplan eingeteilt und hat den entsprechenden (Ausbildungs)dienst als solchen zu absolvieren.“

4.3. Heimhilfedienst

Für alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen gilt:

Reinigungs- pauschale		monatlich	13,00 €
Teamleitung- Stellvertretung	Heimhelfer bzw. Heimhelferinnen für Teamleitung- Stellvertretung	stündlich	10 % Zuschlag auf Stundenentgelt

Die Festlegung der Voraussetzungen und Kriterien für eine SEG-Zulage kann durch Regelung in einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

Jene Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von € 30,00. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin vorlegt.

4.4. Hauskrankenpflege

Zulagen

1. SEG-Zulage für die Hauskrankenpflege im Außendienst

Neben dem Gehalt wird eine **Erschwerniszulage** ausbezahlt, die Festlegung der Voraussetzungen und Kriterien für dieselbe kann durch Regelung in einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

	40 Stunden
Höhe der Zulage	€ 293,67
Zulage ab Gehaltsstufe 8	€ 333,87

Diese Zulage wird 12x jährlich ausbezahlt.

2. Sonntagszulage

Die Sonntagszulage beträgt € 7,42 pro Stunde.

3. Feiertagszuschlag

Für an Feiertagen geleistete Stunden gebührt ein Feiertagszuschlag von 100 %, womit eine Bezahlung von gesamt maximal 200 % des Grundstundenlohnes pro Einsatzstunde am Feiertag als vereinbart gilt. An Feiertagen anfallende Überstunden werden darüber hinaus gesondert abgegolten.

4. Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von € 30,00. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin vorlegt.

4.5. Speisenzustellung

ZULAGEN für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen die vor dem 1. 1. 2012 eingetreten sind

Dienstzulage	Entlohnungsgruppen p1, p2	Entlohnungsstufen 1-8	€ 248,73
Dienstzulage	Entlohnungsgruppen p1, p2	Entlohnungsstufen ab 9	€ 315,85
Uniformreinigung		monatlich	€ 13,00
Feiertagszuschlag		pro Stunde	100 %
Sonntagszuschlag		pro Stunde	50 %

ZULAGEN für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen die nach dem 1. 1. 2012 eingetreten sind

Uniformreinigung		monatlich	€ 13,00
Feiertagszuschlag		pro Stunde	100 %
Sonntagszuschlag		pro Stunde	50 %

Feiertagszuschlag

Feiertage von Montag bis Freitag sind Zustelltage. Für den Feiertagsdienst gebührt pro Dienststunde ein Zuschlag von 100 % zum Grundstundenlohn, womit eine Bezahlung von gesamt maximal 200 % des Grundstundenlohnes pro Einsatzstunde am Feiertag als vereinbart gilt. An Feiertagen anfallende Überstunden werden darüber hinaus gesondert abgegolten.

Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von € 30,00. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin vorlegt.

4.6. MitarbeiterInnen in Einrichtungen mit Tages- oder Nachtaufenthalt mit Klientinnen der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe.

SEG-Zulage

Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit Tages- oder Nachtaufenthalt mit Klienten bzw Klientinnen der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe erhalten monatlich für Vollzeit-Dienstverträge eine SEG-Zulage in Höhe von € 234,10. Diese wird 12 x jährlich ausbezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die SEG-Zulage im jeweils aliquoten Ausmaß.

Sonn- und Feiertagszuschlag

Für Arbeiten, die von Mitarbeitern bzw Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit Tages- oder Nachtaufenthalt mit Klienten bzw Klientinnen der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe an Feiertagen und Sonntagen in der Zeit von 6.00 bis 22.00 Uhr geleistet werden, gebührt pro geleisteter Stunde im genannten Zeitraum ein Zuschlag in Höhe von € 7,42.

Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so wird der Tag wie ein Sonntag behandelt und es gebührt nur der jeweils anwendbare Sonntagszuschlag.

Diese Regelung tritt mit 01. 08. 2018 in Kraft. Geltende Zuschläge für Arbeiten an Feiertagen und Sonntagen werden auf diesen kollektivvertraglich geregelten Zuschlag angerechnet.

Nachtzuschlag:

Für Arbeiten, die von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit Tages- oder Nachtaufenthalt mit Klienten bzw. Klientinnen der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe an Feiertagen und Sonntagen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistet werden, gebührt pro geleisteter Stunde im genannten Zeitraum ein Zuschlag in Höhe von € 3,50. Diese Regelung ist mit 1. 1. 2023 in Kraft getreten. Geltende Zuschläge für Arbeiten an Feiertagen und Sonntagen werden auf diesen kollektivvertraglich geregelten Zuschlag angerechnet.

Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von € 30,00. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin vorlegt.

4.7. Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz

Sonn- und Feiertagszuschlag

Für Arbeiten, die von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in der persönlichen Assistenz an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, ist das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt zusätzlich eines 50 %-igen Zuschlages zu entrichten.

Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von € 30,00. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin vorlegt.

4.8. Hilfsdienste, Transport- und Botendienste

Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von € 30,00. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin vorlegt.

5. Überstundenteiler:

Die Berechnungsbasis der Überstundengrundvergütung bei Leistung von Überstunden wird für alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen vereinheitlicht und entspricht der Fortschreibung des Normalbezuges einer in der Normalarbeitszeit geleisteten Stunde. Der Überstundenteiler beträgt somit einheitlich 173.

Die Überstundengrundvergütung bei Heimhelfern bzw Heimhelferinnen stellt die Fortschreibung des jeweils gültigen Grundbezuges der HH-Stunde auf Basis einer 39-Std.-Woche dar.

6. Pausenregelungen

6.1 Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit

Die wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit ist in § 15 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes geregelt.

Abweichend von der Regelung des AZG sind in dieser Normalarbeitszeit ab 01.04.2026 eine vom Arbeitgeber bezahlte Pause von je 30 Minuten pro Arbeitstag (§ 11 AZG) enthalten.

Bei einer täglichen Arbeitszeit unter sechs Stunden wird die Pause aliquot bemessen (pro geleisteter Arbeitsstunde fünf Minuten- max. 30 Minuten täglich). Die Pause ist zu halten.

Für Arbeitnehmer*innen des Rettungs- und Krankentransportdienstes, der Notfallrettung, der Ambulanzsanitäter*innen und der Leitstelle wird auf die einschlägigen Betriebsvereinbarungen verwiesen.

Auf die unter Punkt 6.2. definierten Ausnahmen wird ausdrücklich hingewiesen.

Arbeitnehmer*innen, die von dieser Regelung nicht erfasst sind und daher keine bezahlte Pause per 01.04.2026 erhalten, erhalten die daraus resultierende Erhöhung in Form eines Differenzbetrages.

6.2 Anpassung der Entgelte und Ausnahmen

Die Kollektivvertragslöhne des Landesverbands Wien und seiner Tochterunternehmen (ausgenommen St. Anna Kinderspital GmbH und WRK IT Services GmbH) erhöhen sich ab 01.04.2026 um 2,6 %. Die IST-Löhne erhöhen sich um 2,4 %. Zulagen erhöhen sich um 2,6 %. Für die Jahre 2026 und 2027 ist bei Gewährung einer bezahlten Mittagspause eine Gegenfinanzierung von jeweils –1,1 % auf die Erhöhung der KV- und IST-Löhne vorzunehmen.

Von dieser Gegenfinanzierung sind jene Personengruppen ausgenommen, die die bezahlte Mittags-

pause bereits per 01.04.2026 implementiert haben oder von deren Implementierung ausdrücklich ausgeschlossen wurden. Dies betrifft:

- a) Außendienstmitarbeiter*innen im Bereich Pflege und Betreuung,
 - die direkt in Abschnitt B eingetreten sind,
 - die optiert haben oder optieren können,
 - sowie Mitarbeitende der Gruppe HH alt, die vor dem 01.10.2006 eingetreten sind und von der Optierung ausgenommen sind.
- b) Im Bereich Visitas:
 - Besuchs- und Begleitdienst,
 - Persönliche Assistenz,
- c) Mitarbeiter*innen der Health Consult Gesellschaft für Vorsorgemedizin Ges. m. b. H:
 - Arbeitsmediziner*innen,
 - Arbeitspsycholog*innen.
- d) Lehrlinge (siehe hierzu § 27a des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes)
- e) Mitarbeiter*innen der Notfallrettung

6.3 Wegfall bestehender Regelungen

Der Zusatz zur allgemeinen Gleitzeit BV mit der 15 minütigen Pausenregelung on Top ist ab 01.04.2026 hinfällig.

7. Weitergeltung bestehender Vereinbarungen:

(Liste der Betriebsvereinbarungen) wurde mit 1. 1. 2024 aus dem Anhang entfernt

8. Sonstige Bestimmungen:

8.1. Angestellte Verwaltungsdienst

8.1.1. Bildungsfreistellung und Studienurlaub

Unter Berücksichtigung der Regelungen des § 9 – Aus-, Fort- und Weiterbildung – des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes, hat die Geschäftsführung den Angestellten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Freistellung zu nachgewiesenen Bildungs- oder Studienzwecken unter Fortzahlung des Entgeltes bis zu einem Höchstausmaß von 10 Arbeitstagen oder 80 Normalarbeitsstunden im Dienstjahr zu gewähren.

Davon umfasst sind jene nachgewiesenen Bildungs- oder Studienzwecke, welche mit der Ausübung der konkreten Tätigkeit des Angestellten / der Angestellten in einem fachlichen Zusammenhang stehen.

8.1.2. Treueprämie

Gemäß § 29 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes – Dienstjubiläen – gebührt Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen mit ununterbrochener tatsächlicher Dauer des Dienstverhältnisses

zum 25-jährigen Dienstjubiläum und zum 35-jährigem Dienstjubiläum jeweils ein Monatsentgelt.

8.2. Rettungsdienst

8.2.1. Wöchentliche bzw tägliche Arbeitszeit

Die Erstellung von Dienstplänen erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin und Betriebsrat.

8.2.2. Überstunden und deren Abgeltung

Überstunden, die sich für aus dem aktuellen Dienstbetrieb zB durch Fernfahrten, verspätetes Einrücken oder für den Mindestbetrieb erforderliche Touren ergeben („angeordnete Überstunden“), werden ausbezahlt. Für diese Überstunden erhält der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin zum einfachen Stundenlohn einen Zuschlag. Dieser beträgt bei Tag (06.00 - 22.00 Uhr) 50 %. Für Überstunden bei Nacht (22.00 – 6.00 Uhr) sowie an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 %.

Alle anderen Überstunden sind im Rahmen eines sechsmonatigen Durchrechnungszeitraumes in Frei-

zeit abzugelten. Als Berechnungsstichtage werden der 1.3. und der 1.9. verwendet. Dasselbe gilt für Zeitguthaben aus Diensten am 24. 12. und 31. 12. Mehrstunden, die für den täglichen Dienstbetrieb durch Ausfall von eingeteilten Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen entstehen, sind ebenfalls in diesem Durchrechnungszeitraum durch Zeitausgleich abzugelten. Durchrechnungszeitraum: 1. 3. – 31. 8. und 1. 9. – 28. 2. (bzw 29. 2.)

Die wöchentliche Arbeitszeit darf 60 Stunden nicht überschreiten.

8.2.3. Dienstkleidung

Für die Instandhaltung und Reinigung der Dienstkleidung hat der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin selbst zu sorgen. Dafür erhält er bzw sie pro Monat ein Reinigungsgeld laut Tabelle.

8.2.4. Supervision

Als erste Ebene zur Betreuung von Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in besonderen Belastungssituationen ist ein permanent verfügbares Peer-System im Einsatz. Darüber hinausgehender Betreuungsbedarf kann durch anlassbezogene Supervision abgedeckt werden.

8.2.5. Dienstverhinderungen

Ergänzend zu § 34 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes wird bei der Eheschließung von Kindern oder Pflegekindern ein weiterer freier Arbeitstag gewährt, insgesamt also 2 Arbeitstage.

8.3. Heimhilfedienst

8.3.1. Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (vor 1. 10. 2006) beschäftigt sind:

8.3.1.1. Entgelt – SEG-Zulage

Die Festlegung der Voraussetzungen und Kriterien für die jeweilige SEG-Zulage kann durch Regelung in einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

8.3.1.2. Reinigungspauschale

Für die Instandhaltung und Reinigung der Dienstkleidung haben die Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerinnen selbst zu sorgen. Der Aufwand wird pauschal mit einem Reinigungsgeld lt Tabelle abgegolten.

8.3.1.3. Arbeitszeit und Wegzeit

- a. Die Normalarbeitszeit darf 8 Stunden täglich und 39 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie darf nicht in die Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr fallen.
- b. Die Wegzeit bei den Einsätzen wird generell dadurch abgegolten, dass der Heimhelfer bzw die Heimhelferin jeweils eine Viertelstunde der bewilligten und bezahlten Einsatzzeit pro Fall für Fahrt- und Wegzwecke verwenden kann. Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die im Auftrag des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin sein bzw ihr eigenes Fahr-

zeug für Einsätze zwischen den Patienten bzw Patientinnen benutzen, erhalten für die Anfahrt zum ersten Einsatz, zwischen den Einsätzen und zurück das amtliche Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt EStG von derzeit € 0,50. Außerdem werden, wenn unbedingt notwendig, Parkscheine zur Verfügung gestellt.

Die Entlohnung der Wegzeit gemäß Pkt 8.3.1.3. wird mit Umstellung auf eine elektronische Zeit- und Leistungserfassung ab 1. 1. 2012 wie folgt geändert: Die Entlohnung der Wegzeit erfolgt im Rahmen eines Tagessaldierungsmodells. Hierbei wird die tatsächlich aufgewendete Wegzeit eines Tages mit den 15 Minuten-Wegzeiten gegeneinander saldiert, wobei jeweils der höhere Wert in die Berechnung einfließt. Dieser Verrechnungsmodus wird ausschließlich für die innerhalb der Einsätze zu leistenden Wegzeiten angewandt.

Allen Einsatzkräften, die vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes eingetreten sind, steht die Abgeltung von 15 Minuten Wegzeit am Ende eines Arbeitsblockes zu.

- c. Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf die notwendige Vergütung für Fahrtkosten zwischen den verschiedenen Einsatzorten, wenn diese nicht in seinem bzw ihrem unmittelbaren Wohnbereich liegen.
- d. Bei einer Arbeitsstundenleistung von 100 Stunden und darüber in einem Monat, ist dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin eine Wegzeitpauschale in Höhe von 6 Stundenentgelten zu bezahlen. Sollte durch Krankheit oder Urlaub eine monatliche Arbeitszeit von 100 Stunden nicht erreicht werden, so gebührt für jede Arbeitswoche, in der die Arbeitszeit mindestens 23 Stunden beträgt, eine Wegzeitpauschale von 1,4 Stundenlöhnen, welche nicht bei der laufenden, sondern bei der nächstfolgenden Monatsabrechnung zur Auszahlung gelangt. Wegzeiten bei Einsätzen mit extrem weiten Anfahrtswegen und schlechten Verkehrsbedingungen werden zusätzlich im Einzelfall vergütet.
- e. Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hat über die geleistete Arbeit kontinuierlich in der Arbeitszeit einen elektronischen Arbeitsnachweis mit den Geräten zur elektronischen Zeit- und Leistungserfassung (sofern beim Arbeitgeber vorhanden) zu führen.
Bei Ausfall der elektronischen Zeit- und Leistungserfassung oder Fehlen eines solchen Systems sind die Aufzeichnungen mittels (Ersatz-)Arbeitsschein zu führen.
Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin kann verlangen, dass dieser Arbeitsnachweis persönlich überreicht wird. In diesem Fall sind dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin hierfür einmal im Monat 1 1/2 Wegstunden zu bezahlen.

- f. Ergeben sich aufgrund der Regelungen des § 36 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes – Geteilte Dienste im GSD – Wegzeiten und der Regelungen dieses Abschnittes Wegzeiten, die das Ausmaß von 6 pauschal abgegoltenen Stunden lt Punkt d überschreiten, werden diese gegengerechnet. Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin erhält zumindest 6 Stunden abgegolten, darüber hinaus dokumentierte Wegzeiten erst nach der 6. Stunde.
- g. Für Arbeiten nach 15.00 Uhr am 24. Dezember gebührt ein Zuschlag von 50 % auf das für die geleistete Arbeit entfallende Entgelt, der sich ab 20.00 Uhr auf 100 % erhöht.

8.3.1.4. Sonn- und gesetzliche Feiertage

- a. Jeder Sonn- und gesetzliche Feiertag ist arbeitsfrei. Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Berechnungsgrundlage für das Feiertagsentgelt ist der Durchschnittslohn der Arbeitstage im Kalendermonat, in das der Feiertag fällt.
- b. Für Arbeiten die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, ist das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt zuzüglich eines 100 %-igen Zuschlages zu entrichten.

8.3.1.5. Überstunden

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Tagesarbeitszeit (8 Stunden) oder die vereinbarte Wochenarbeitszeit (39 Stunden) überschritten wird und wenn sie über Auftrag des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin oder dessen bzw deren Bevollmächtigten erfolgen.

Das Überstundenentgelt besteht aus dem Grundstundenlohn und dem Überstundenzuschlag. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 v. H. Bei Überstunden an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie Überstunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr 100 v. H.. Die Überstunden sind spätestens am Ende der folgenden Lohnperiode zu bezahlen.

8.3.1.6. Urlaub

- a. Dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin, der bzw die Anspruch auf Urlaub hat, gebührt ein Urlaubszuschuss. Der Urlaubszuschuss beträgt für das volle Dienstjahr bei einer Dienstzeit von weniger als 10 Jahren das Eineinhalbfache eines Monatsbezug. Er erhöht sich auf das Zweifache eines Monatsbezuges, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 10 Jahre und auf das Zweieinhalbfache eines Monatsbezuges, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 25 Jahre gedauert hat.
- b. Berechnungsgrundlage für das Urlaubsentgelt und den Urlaubszuschuss ist der Durchschnittslohn in der Zeit des vom 01. Oktober des vorangegangenen Jahres bis zum 31. März des laufenden Jahres, wobei Zeiten einer Dienstverhinderung, in der nicht

der volle Lohn ausbezahlt wurde, außer Betracht bleiben.

8.3.1.7. Weihnachtsremuneration

Berechnungsgrundlage für die Weihnachtsremuneration ist der Durchschnitt in der Zeit vom 01. April bis 30. September des laufenden Jahres, wobei Zeiten einer Dienstverhinderung, in der nicht der volle Lohn ausbezahlt wurde, außer Betracht zu bleiben haben.

[8.3.1.8. Freie Tage - entfällt ab Inkrafttreten d. Fassung 2016]

8.3.1.9. Abfertigung und außerordentliches Entgelt

- a. Jenen Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen, welche das Arbeitsverhältnis nach einem mindestens 10-jährigen Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin nicht aus Gründen der Alterspension selbst lösen und daher keinen Anspruch auf Abfertigung haben, gebührt ein außerordentliches Entgelt.
- b. Bemessungsgrundlage für die Abfertigung und das außerordentliche Entgelt ist das Entgelt für die letzten sechs vollen Kalendermonate, zuzüglich der auf diese Monate entfallenden Anteile vom Urlaubszuschuss und der Weihnachtsremuneration.
- c. Ein Anspruch auf das außerordentliche Entgelt besteht nicht, wenn das Dienstverhältnis infolge Verschuldens des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin vorzeitig aufgelöst wird, sowie für alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen die nach dem 01. 01. 2003 eingetreten sind bzw für die der Mitarbeitervorsorgekasse -Beitrag geleistet wird.
- d. Das außerordentliche Entgelt beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstdauer von 10 Jahren die Hälfte (3 Monatsbezüge zuzüglich Sonderzahlungsanteile), bei einer ununterbrochenen Dienstdauer von 15 Jahren zwei Drittel (4 ½ Monatsbezüge zuzüglich Sonderzahlungsanteile) und bei einer ununterbrochenen Dienstdauer von 20 Jahren die volle Bemessungsgrundlage (6 Monatsbezüge zuzüglich Sonderzahlungsanteile) nach Absatz b.
- e. Bezüglich der Abfertigung und des außerordentlichen Entgelts gilt das Dienstverhältnis auch dann als ununterbrochen, wenn eine Unterbrechung als Folge einer Dienstverhinderung erfolgte und das Dienstverhältnis nach Wegfall des zur Dienstverhinderung führenden Umstandes, spätestens aber nach Ablauf eines halben Jahres fortgesetzt wurde, wobei die Zeit der Unterbrechung nicht für die Berechnung der Abfertigung und des außerordentlichen Entgelts herangezogen wird.
- f. Hinsichtlich des außerordentlichen Entgelts bzw der Abfertigung werden Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber bzw derselben Arbeitgeberin, für die bereits ein außerordentliches Entgelt oder eine Abfertigung gewährt wurde, nicht berücksichtigt.

8.3.1.10. Treueprämie

In Abweichung von § 29 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes – Dienstjubiläen-, der damit nicht anwendbar ist, werden für langjährige Dienste beim Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen nach

10 Jahren	½ Monatsentgelt,
20 Jahren	1 Monatsentgelt,
30 Jahren	2 Monatsentgelte

als einmalige Treueprämie gewährt, die bei der nächstfolgenden Gehaltsauszahlung auszuzahlen sind.

Der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin wird ohne Schmälerung seines bzw ihres Entgelts im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin jeweils 1 Tag vom Dienst freigestellt.

8.3.2. Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (ab 1. 10. 2006) eintreten:

In Abweichung zu den Regelungen des Abschnitts 8.3.1. werden für nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes eintretende Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen folgende Vereinbarungen getroffen:

8.3.2.1. Treueprämie – Änderung zu Punkt 8.3.1.10

Es gelten die Regelungen des § 29 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes – Dienstjubiläen.

8.3.2.2. Lage der Normalarbeitszeit – Änderung zu Punkt 8.3.1.3. a)

Die Lage der Normalarbeitszeit darf nicht in die Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr fallen.

8.3.2.3. Sonn- und Feiertagszuschläge – Änderung zu Punkt 8.3.1.4. b)

Für Arbeiten, die an Sonntagen geleistet werden, ist das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt zuzüglich eines 65 %-igen Zuschlages zu entrichten.

Für Arbeiten; die an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, ist das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt zuzüglich eines 65 %-igen Zuschlags zu entrichten.

8.3.2.4. Sonderzahlungen, Urlaubsanspruch – Änderung zu Punkt 8.3.1.6.

Der Anspruch auf Sonderzahlungen richtet sich nach dem § 28 (Sonderzahlungen) des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes. In Ergänzung zu § 10 (Urlaubsanspruch) des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes stehen den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in Abhängigkeit von deren Betriebszugehörigkeitsdauer folgende über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Urlaubstage zu:

– nach 10 Jahren	2 Tage
– nach 15 Jahren	2 weitere Tage (somit insgesamt 4 Tage)
– nach 20 Jahren	2 weitere Tage (somit insgesamt 6 Tage)

8.3.2.5. Wegzeiten – Änderung zu

Punkt 8.3.1.3.

Die tatsächliche Wegzeit zwischen den einzelnen Einsätzen ist als Arbeitszeit zu qualifizieren. Überschreitet diese Summe die derzeit in der Klientenzeit beinhaltenen Wegzeiten (1/4 Stunde pro Einsatz mit Ausnahme des letzten Einsatzes eines Dienstes oder eines Arbeitsblocks), wird die zusätzliche Wegzeit laut Aufzeichnung vergütet.

Für alle Einsatzkräfte, die nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes, aber vor dem 1. 1. 2012, eingetreten sind, gilt folgende Regelung: Die Entlohnung der Wegzeit gemäß Pkt 8.3.1.3.b. wird mit Umstellung auf eine elektronische Zeit- und Leistungserfassung ab 1. 1. 2012 geändert: Die Entlohnung der Wegzeit erfolgt im Rahmen eines Tagessaldierungsmodells. Hierbei wird die tatsächlich aufgewendete Wegzeit eines Tages mit den 15 Minuten-Wegzeiten gegeneinander saldiert, wobei jeweils der höhere Wert in die Berechnung einfließt. Dieser Verrechnungsmodus wird ausschließlich für die innerhalb der Einsätze zu leistenden Wegzeiten angewandt.

Allen Einsatzkräften, die nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes mit 1. 10. 2006 eingetreten sind, steht die Abgeltung von 15 Minuten Wegzeit am Ende eines Arbeitsblockes nicht zu.

8.3.3 Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die ab dem 1. 1. 2012 eintreten

Für alle Einsatzkräfte, die ab dem 1. 1. 2012 eintreten, gilt gemäß Pkt 8.3.2.5 die Qualifizierung der Wegzeit zwischen den einzelnen Einsätzen als Arbeitszeit.

Die Abgeltung von 15 Minuten Wegzeit am Ende eines Arbeitsblockes kommt nicht zur Anwendung.

8.3.4 Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die ab dem 1. 1. 2024 eintreten

Für alle Einsatzkräfte, die ab dem 1. 1. 2024 eintreten, gelten die Bestimmungen des Abschnitt B.

Die Bestimmungen in 8.3.1., in 8.3.2. und in 8.3.3 finden auf diese Arbeitsverhältnisse mit Ausnahme der Regelungen 8.3.1.2. (Reinigungspauschale) und 8.3.2.2. (Lage der Normalarbeitszeit) keine Anwendung.

8.4. Hauskrankenpflege

Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die bis zum 31. 12. 2023 eingetreten sind

8.4.1. Lage der Normalarbeitszeit

Die Lage der täglichen Normalarbeitszeit ist im Rahmen zwischen 06.00 Uhr und 22.00 Uhr im Rahmen der Dienstplangestaltung einzuteilen. Für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes eingegangen wurde, ist das spätestmögliche Ende der täglichen Normalarbeitszeit mit 20.00 Uhr festgelegt.

Für jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die mit 1. 4. 2024 nicht optieren, gilt folgendes:

Wird an einem Sonntag im Rahmen der Normalarbeitszeit gearbeitet, gebührt den Angestellten ein Zuschlag von € 7,42 pro geleistete Stunde. Wird an einem Feiertag (Mo–Sa) gearbeitet, gebührt den Angestellten für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ein Feiertagsarbeitsentgelt.

8.4.2. Überstunden

Für jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die mit 1. 4. 2024 nicht optieren, gilt folgendes:

Überstunden sind alle außerhalb der Normalarbeitszeit geleisteten Überstunden, sofern sie vom Dienstgeber bzw der Dienstgeberin angeordnet sind.

Für Überstunden gebührt den Angestellten außer dem Lohnstundengehalt im Ausmaß 1/173 eines Brutto-Monatsgehaltes ein Zuschlag von 50 %. Für Überstunden, die vor 06.00 Uhr und nach 22.00 Uhr - bzw nach 20.00 Uhr für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die bereits vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes beim Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin beschäftigt waren - geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

8.4.3. Wegzeit

Die tatsächliche Wegzeit zwischen den einzelnen Einsätzen ist als Arbeitszeit zu qualifizieren. Überschreitet diese Summe die derzeit in der Klientenzeit beinhalten Wegzeit (1/4 Stunde pro Einsatz mit Ausnahme des letzten Einsatzes eines Dienstes oder eines Arbeitsblocks), wird die zusätzliche Wegzeit laut Aufzeichnung vergütet.

Für alle Einsatzkräfte in der Hauskrankenpflege gilt die Wegzeit zwischen den einzelnen Einsätzen als Arbeitszeit.

Die Abgeltung von 15 Minuten Wegzeit am Ende eines Arbeitsblockes kommt jedoch nicht zur Anwendung.

Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die ab dem 1. 1. 2024 eintreten

Für alle Einsatzkräfte, die ab dem 1. 1. 2024 eintreten, gelten die Bestimmungen des Abschnitt B. Die Bestim-

mungen in 8.4.1. in 8.4.2. und in 8.4.3 finden auf diese Arbeitsverhältnisse keine Anwendung.

8.5. Speisenzustellung

8.5.1. Überstundenabgeltung

Für angeordnete Überstunden, die über die regelmäßige, im Dienstplan festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgehen, erhält der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin zum einfachen Stundenlohn einen Zuschlag. Dieser Zuschlag beträgt in der Zeit von 06.00 Uhr – 20.00 Uhr 50 %.

Für Überstunden in der Nacht (20.00 Uhr – 06.00 Uhr) sowie an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 %. Als Stundenlohn gilt der 173. Teil des Grundlohnes.

8.6. Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Besuchs- und Begleitdienst / in der persönlichen Assistenz

Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen des Besuchs- und Begleitdienstes und in der persönlichen Assistenz sind Arbeiter bzw Arbeiterinnen.

Die Lage der Normalarbeitszeit wird wie folgt vereinbart:

• Besuchs- und Begleitdienst:

Mo-Fr	06.00 – 20.00 Uhr
Sa	06.00 – 13.00 Uhr

• Persönliche Assistenz:

Mo-Fr	06.00 – 22.00 Uhr
Sa	06.00 – 13.00 Uhr

Treueprämie

Für langjährige Dienste beim Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin wird den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen nach

10 Jahren	½ Monatsentgelt
-----------	-----------------

als einmalige Treueprämie gewährt, die bei der nächstfolgenden Gehaltsauszahlung auszuzahlen ist. Als Basis ist der Bezug ab dem 11. Dienstjahr heranzuziehen.

8.7. Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in den Bereichen Arbeitsmedizin und Psychologie sowie Vorsorge

8.7.1. Personal in Verwaltung und Administration

Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen in den Bereichen Arbeitsmedizin und -psychologie sowie Vorsorge, die in den Verwaltungs- und Administrationsbereichen eingesetzt werden, sowie das psychologische Fachpersonal fallen unter die Regelungen des Abschnitts Angestellte.

8.7.2. Ärzte bzw Ärztinnen

Alle im Rahmen der Arbeitsmedizin und Vorsorge angestellten Ärzte bzw Ärztinnen werden ausschließlich auf Basis individueller Sonderverträge beschäftigt. Ungeachtet dieses Grundsatzes, dass die Abschnitte für Angestellte des gegenständlichen Anhangs zum Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes auf diese Arbeitnehmergruppe nicht anwendbar sind, gebührt folgende Zulage:

Jene im Rahmen der Arbeitsmedizin und Vorsorge angestellten Ärzte bzw Ärztinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine Kinderzulage pro Kind und Monat in Höhe von € 30,00. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin vorlegt.

9. Reisekosten

9.1. Reisekostenregelung allgemein

Die Auszahlung von Reisekosten erfolgt ausschließlich nur in jenen Fällen, in denen den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen eine schriftliche Genehmigung vor Antritt der Dienstreise durch den Vorgesetzten bzw die Vorgesetzte erteilt wurde.

Für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die keiner berufsgruppenspezifischen Regelung in Bezug auf Diäten, km-Geld bzw sonstigen Reisekostenvergütungen unterliegen, finden die folgenden Regelungen Anwendung:

Die Auszahlung von Diäten erfolgt nach steuerrechtlichen Bestimmungen bei einer Dauer des Einsatzes außerhalb des Dienstortes von über 3 Stunden und werden nach den aktuellen steuerfreien Sätzen (siehe Tabelle Pkt 9.4.) aliquotiert nach Einsatzdauer ausbezahlt.

Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt EStG von derzeit € 0,50 steht für jene Strecken zu, die für Einsätze außerhalb des Dienstortes mit dem eigenen PKW geleistet werden. Beginn ist jeweils der Punkt des Verlassens des Gemeindegebietes von Wien.

9.2. Reisekostenregelung für Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen in den Bereichen Arbeitsmedizin und -psychologie sowie Vorsorge

Persönlicher Geltungsbereich:

Ärztinnen und Ärzte

Psychologinnen und Psychologen

Diplomiertes Personal

9.2.1. Grundsätze – Anspruchsvoraussetzungen

Die Auszahlung von Reisekosten erfolgt ausschließlich nur in jenen Fällen, in denen den Arbeitnehmern bzw Arbeitnehmerinnen eine schriftliche Genehmigung vor Antritt der Dienstreise durch den Vorgesetzten bzw die Vorgesetzte erteilt wurde. Für Standardbetreuungsaufträge außerhalb Wiens reicht die einmalige Genehmigung bei Auftragsannahme bzw Auftragsübernahme.

- a. Als Dienstort gilt für alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen, die der vorliegenden Vereinbarung unterliegen, das Gemeindegebiet von Wien. Alle in-

nerhalb des Gemeindegebiets von Wien erbrachten Einsätze gelten nicht als Dienstreise. Es fallen daher grundsätzlich weder km-Gelder noch Diäten an. Im Falle, dass mehrere Fahrten von einem Arbeitnehmer bzw einer Arbeitnehmerin pro Tag innerhalb Wiens absolviert werden, wird für die laut Kilometeraufzeichnungen nachgewiesenen Strecken zwischen den Einsatzorten Kilometergeld bezahlt.

- b. Die Auszahlung von Diäten erfolgt nach steuerrechtlichen Bestimmungen bei einer Dauer des Einsatzes außerhalb des Dienstortes von über 3 Stunden und werden nach den aktuellen steuerfreien Sätzen aliquotiert nach Einsatzdauer ausbezahlt.
- c. Für Aus- und Fortbildungen gelten gesonderte Regelungen (siehe Pkt 4)
- d. Zum Nachweis der wie oben definierten Ansprüche erfolgt eine genaue Aufzeichnung von Zeit und Fahrtstrecken, die der monatlichen Abrechnung beigelegt wird und von dem Vorgesetzten bzw der Vorgesetzten unterfertigt gemeinsam mit der Monatszeitaufzeichnung an die Personalverwaltung zu übermitteln ist.

9.2.2 Kilometergeld

- a. Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt EStG steht für jene Strecken zu, die für Einsätze außerhalb des Dienstortes mit dem eigenen PKW geleistet werden. Beginn ist jeweils der Punkt des Verlassens des Gemeindegebietes von Wien. Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt EStG von derzeit € 0,50.
- b. Sondervereinbarungen im Rahmen der Übernahme von Sonderaufträgen, die von den unter Punkt 2.1. definierten Leistungen abweichen, bedürfen der Schriftform und können ausschließlich im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung, Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin und Betriebsrat abgeschlossen werden.

9.2.3 Diäten

Diäten fallen für jene Dienstreisen an, die über 3 Stunden dauern, nachgewiesen und freigegeben werden.

Die Abgeltung erfolgt nach den aktuell gültigen Sätzen lt EStG. Siehe Tabelle Pkt 9.4.

9.2.4 Fahrtkosten im Rahmen von Aus-, Fort-, und Weiterbildungen

- Werden Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung vom Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin angeordnet, so sind die damit verbundenen Kosten von ihm bzw ihr zu tragen. Es gelten die Bestimmungen der Punkte 2 und 3, wobei sich der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin das Recht vorbehält, die Wahl bezüglich des Verkehrsmittels vorzugeben. Wird im Rahmen einer Maßnahme die Verpflegung und/oder Übernachtung am Bildungsort vom Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin bestritten, besteht kein Anspruch auf Tages- bzw Nächtigungsdiäten.
- Bei Genehmigung sonstiger, nicht angeordneter, Bildungsmaßnahmen sind Fahrtdauer und Fahrtkosten sowie etwaige Kosten der Verpflegung und Nächtigung vom Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin zu tragen.

9.2.5 Sonstige Ansprüche

Aus der Benützung des Privat-PKWs bestehen über das amtliche Kilometergeld hinaus keine weiteren Ansprüche gegen den Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin. Mit dem Kilometergeld sind alle Kosten abgegolten. Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt EStG von derzeit € 0,50.

9.2.6 Geltendmachung von Ansprüchen

Alle Ansprüche der Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten ab Fälligkeit bzw Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden.

9.3. Rettungsdienst – Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Außendienst

Im Außendienst tätige Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen erhalten pro Einsatztag/-nacht innerhalb Wiens Diäten in Höhe von € 3,63.

Für Einsätze außerhalb Wiens gelten abhängig von der km-Entfernung zum Dienstort folgende Sätze:

150 – 299 Km	€ 8,80
300 – 449 Km	€ 17,60
ab 450 Km	€ 26,40

Für Auslandsfahrten gelten die Tabellen lt Pkt 9.4.2.

9.4. Zur Anwendung kommende Diäten: Tages- und Nächtigungsgebühren

9.4.1 Inland

Tagesgebühr (in Euro)	Nächtigungsgebühr (in Euro)
30,00	17,00

9.4.2 Europa

Land	höchste Gebührenstufe (Euro)	
	Tagesgebühr	Nächtigungsgebühr
Albanien	27,90	20,90
Belarus	36,80	31,00
Belgien	35,30	22,70
Brüssel	41,40	32,00
Bosnien-Herzegowina	31,00	23,30
Bulgarien	31,00	22,70
Dänemark	41,40	41,40
Deutschland	35,30	27,90
Grenzorte	30,70	18,10
Estland	36,80	31,00
Finnland	41,40	41,40
Frankreich	32,70	24,00
Paris und Straßburg	35,80	32,70
Griechenland	28,60	23,30
Großbritannien und Nordirland	36,80	36,40
London	41,40	41,40
Irland	36,80	33,10
Island	37,90	31,40
Italien	35,80	27,90
Rom und Mailand	40,60	36,40
Grenzorte	30,70	18,10
Jugoslawien	31,00	23,30
Kroatien	31,00	23,30
Lettland	36,80	31,00
Liechtenstein	30,70	18,10
Litauen	36,80	31,00
Luxemburg	35,30	22,70
Malta	30,10	30,10
Moldau	36,80	31,00
Niederlande	35,30	27,90
Norwegen	42,90	41,40
Polen	32,70	25,10
Portugal	27,90	22,70
Rumänien	36,80	27,30
Russische Föderation	36,80	31,00
Moskau	40,60	31,00
Schweden	42,90	41,40
Schweiz	36,80	32,70
Grenzorte	30,70	18,10
Slowakei	27,90	15,90
Prefßburg	31,00	24,40
Slowenien	31,00	23,30
Grenzorte	27,90	15,90
Spanien	34,20	30,50
Tschechien	31,00	24,40

Land	höchste Gebührenstufe (Euro)	
	Tagesge- bühr	Nächti- gungsge- bühr
Grenzorte	27,90	15,90
Türkei	31,00	36,40
Ukraine	36,80	31,00
Ungarn	26,60	26,60

Land	höchste Gebührenstufe (Euro)	
	Tagesge- bühr	Nächti- gungsge- bühr
Budapest	31,00	26,60
Grenzorte	26,60	18,10
Zypern	28,60	30,50

10. Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

Ergänzend zu § 20 Abs 5 des allgemeinen Teils des Kollektivvertrags des Österreichischen Roten Kreuzes sowie ergänzend zu Abschnitt B wird zugelassen, dass auch im Bereich der GSD Wochenend- und Feiertagsbereitschaft im Auftrag des Fonds Soziales Wien sowie in Betreuungseinrichtungen der Flüchtlings- und

Wohnungslosenhilfe, die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 12 Stunden täglich bzw 60 Stunden wöchentlich bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft im erheblichen Ausmaß, mit Betriebsvereinbarung vereinbart wird.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG „ZWECKZUSCHUSS“

zum Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes über einen Pflegezuschuss

VERTRAGSCHLIESSENDE

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Roten Kreuz, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 32, einerseits

und dem

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

andererseits.

Präambel

Aufgrund des Bundesgesetzes, mit dem ein Pflegefonds eingerichtet und ein Zweckzuschuss an die Länder zur Sicherung und zum bedarfsgerechten Aus- und Aufbau des Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangebotes in der Langzeitpflege für die Jahre 2011 bis 2028 gewährt wird (Pflegefondsgesetz –

PFG) in Verbindung mit dem bisher geltenden Bundesgesetz über einen Zweckzuschuss (Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz) gebührt Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern für das Kalenderjahr 2026 ein Pflegezuschuss nach Maßgabe der nachstehenden Absätze.

§ 1 Geltungsbereich

Abs 1) Räumlich

Für das Gebiet der Republik Österreich.

Abs 2) Fachlich

Für alle Mitglieder des Arbeitgeberverbandes des Österreichischen Roten Kreuzes soweit diese

lit a) Krankenanstalten gemäß § 2 Abs 1 des Bundesgesetzes über Krankenanstalten und Kuranstalten, BGBl Nr 1/1957,

lit b) teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Langzeitpflege nach landesgesetzlichen Regelungen,

lit c) mobile Betreuungs- und Pflegedienste nach landesgesetzlichen Regelungen,

lit d) mobile, teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Behindertenarbeit nach landesgesetzlichen Regelungen, oder

lit e) Kureinrichtungen nach landesgesetzlichen Regelungen, sind.

Abs 3) Persönlich

Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die in den persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes fallen und folgenden Berufsgruppen (auch leitend oder anleitend) angehören:

lit a) Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß GuKG (DGKP),

lit b) Angehörige der Pflegefachassistenz gemäß GuKG (PFA),

lit c) Angehörige der Pflegeassistenz gemäß GuKG (PA) sowie

lit d) Angehörige der Sozialbetreuungsberufe nach der Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG. Das sind – Diplom-Sozialbetreuer:innen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Diplom-Sozialbetreuer:innen A), mit dem Schwerpunkt Familienarbeit (Diplom-Sozialbetreuer:innen F), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Diplom-Sozialbetreuer:innen BA) oder mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Diplom-Sozialbetreuer:innen BB), Fach-Sozialbetreuer:innen mit dem Schwerpunkt Altenarbeit (Fach-Sozialbetreuer:innen A), mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit (Fach-Sozialbetreuer:innen BA), mit dem Schwerpunkt Behindertenbegleitung (Fach-Sozialbetreuer:innen BB) sowie Heimhelfer:innen (auch mit Verwendung als Alltagsbegleiter:innen).

lit e) Angehörige der Sozialbetreuungsberufe, die vor Inkraft-Treten der Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über

Sozialbetreuungsberufe gleichwertige Qualifikationen im Sinne landesgesetzlicher Bestim-

mungen zu Sozialbetreuungsberufen erworben haben.

§ 2 Pflegezuschuss 2026

Abs 1) Im Jahr 2026 gebührt als Pflegezuschuss ein monatlicher Betrag in der Höhe von EUR 135,50 für Vollzeitbeschäftigte, der mit dem Monatsentgelt aus-zuzahlen ist. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Pflege-zuschuss aliquot entsprechend ihrem Beschäftigungs-ausmaß.

Abs 2) Leistet der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin auf Basis der Richtlinien des Landes eine Zahlung in einem den in Abs 1) genannten Betrag übersteigen-dem Ausmaß, so gilt der Gesamtbetrag des Pflegezu-schusses als auf Grundlage dieses Kollektivvertrages als lohngestaltende Vorschrift im iSd bisher geltenden EEZG als gewährt.

Abs 3) Der Pflegezuschuss gebührt zusätzlich zu allen bestehenden Entgeltbestandteilen, wie Überzahlun-gen, Zulagen, Zuschlägen und Aufzahlungen und ist somit auf diese nicht anzurechnen.

Abs 4) Der Pflegezuschuss ist grundsätzlich mit dem Monatsgehalt/-lohn zur Auszahlung zu bringen, spä-testens jedoch im der Akontierung der Mittel durch die zuständige Gebietskörperschaft folgenden Kalen-dermonat.

Abs 5) Der Pflegezuschuss wird bei der Berechnungs-grundlage der Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration bzw 13. und 14. Monats-gehalt) berücksichtigt.

Abs 6) Der arbeitsrechtliche Anspruch auf den Pflege-zuschuss besteht nur so weit, als die Mittel hierfür durch die zuständige Gebietskörperschaft dem Ar-beitgeber zur Verfügung gestellt werden. Die jewei-ligen Bestimmungen des betreffenden Landes sind in jeder Hinsicht zu beachten.

§ 3 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft und endet am 31. Dezember 2026, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Verfallsfrist richtet sich nach

den Bestimmungen des Kollektivvertrages des Öster-reichischen Roten Kreuzes.

ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ

Univ.-Pro. DDr. Gerald Schöpfer
Präsident

Dr. Anja Oberkofler
Vorsitzende
Kollektivvertragsausschuss

Thomas Wallisch
St. Vorsitzender
Kollektivvertragsausschuss

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich „Gesundheit, Soziale Dienstleistungen, Kinder- und Jugendhilfe“

Beatrix Eiletz
Bundesausschussvorsitzende

Stefan Hurt
Wirtschaftsbereichssekretär

GEWERKSCHAFT VIDA

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

GEWERKSCHAFT VIDA
Fachbereich Soziale Dienste

Sylvia Gassner
Fachbereichsvorsitzende

Michaela Guglberger
Fachbereichssekretärin

Wien, 18. Februar 2026

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!

vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt Arbeitnehmer:innen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ **vida** kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ **vida** verhandelt mit den Arbeitgebern mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahr für Jahr neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ **vida** setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf **vida.at**! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter **vida.at/newsletter**
- ✓ **vida vernetzt**
vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.
- ✓ **vida informiert**
Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter **vida.at/magazin**



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD- VORTEILSPLATTFORM



**Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil**



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at