

# Anhang für das Bundesland Oberösterreich

Dieser Anhang beinhaltet die landesspezifischen, dem Anhang vorbehaltenen Bestimmungen des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes, die einen integrierenden Bestandteil desselben bilden.

## A. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die bis zum 31.05.2006 eingetreten sind

### I

#### Geltungsbereich – geschlechtsneutrale Bezeichnungen

---

- (1) **Örtlich:** für das Bundesland Oberösterreich.
- (2) **Zeitlich:** für alle Dienstverhältnisse, die bis zum 31.05.2006 eingegangen wurden.
- (3) Alle personenbezogenen Bezeichnungen gelten gleichermaßen für Personen sowohl weiblichen als auch männlichen Geschlechts.

### II

#### Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit

---

- (1) Im Sinne des § 15 (1) des Kollektivvertrages beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit für die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen grundsätzlich 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden.
- (2) Abweichend von der Regelung des AZG sind in dieser Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin bezahlte Pausen von je 30 Minuten pro Arbeitstag ausschließlich für Sanitäter bzw. Sanitäterinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst, welche gem. § 5 AZG und einer entsprechenden Betriebsvereinbarung auf Grund von Arbeitsbereitschaft eine verlängerte wöchentliche Arbeitszeit haben, sowie für die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen einer Blutspendeeinrichtung, enthalten. Sanitäter bzw. Sanitäterinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden gem. Abs. (1) gebührt keine bezahlte Pause.
- (3) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstunden ist 1/173 des Monatsgehaltes.

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

### **III Gehalt**

---

Das Gehalt gebührt nach dem jeweils für Verwaltungsangestellte der Österreichischen Sozialversicherungsträger gültigen Gehaltsschema (Dienstordnung für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs bzw. Dienstordnung für die in den Verwaltungsdienststellen der österreichischen Sozialversicherungsträger beschäftigten Arbeiter bzw. Arbeiterinnen in den jeweils geltenden Fassungen – Gehaltsschema 1 und 2). Für Beschäftigte im Bereich der Mobilen Pflege und Betreuung (Hauskrankenpflege, Mobile Hilfe und Betreuung (inkl. Heimhilfe), welche zwischen 01.01.1998 und 31.05.2006 ein Dienstverhältnis begonnen haben, gilt ab 01.01.2024 das Gehaltsschema 3. Für alle in einer Blutspendeeinrichtung beschäftigten Ärzte bzw. Ärztinnen gilt das Gehaltsschema 4 (siehe Punkt C.).

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

### III a. Gehaltsschema 1

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

Verwendungsgruppe A:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen ohne Ausbildung (Hilfsdienst)</li></ul>
Verwendungsgruppe B I:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Kanzlei- und Schreibdienst</li><li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Sozialberatungsstellen</li><li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Reinigungsdienst einer Blutspendeeinrichtung</li></ul>
Verwendungsgruppe B II:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen mit Ausbildung für den Sanitätshilfsdienst im Sinne des Krankenpflegegesetzes</li><li>• Sanitäter bzw. Sanitäterinnen, die am 01.01.1993 über der Verwendungsgruppe BII, Stufe 14 eingestuft waren</li><li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im qualifizierten Kanzlei- und Schreibdienst</li><li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Telefon- und Funkdienst</li></ul>
Verwendungsgruppe C I:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Verwaltungs-, Rechnungs- und Betriebsdienst</li><li>• Dienstführende im Rettungs- und Krankentransportdienst (RKT) einer Dienststelle mit über 20 Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen (einschließlich freiwilliger Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen und Zivildienstleistender) mit entsprechender Ausbildung und Abschlussprüfung.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funk- und Telefondienst bei größeren Dienststellen (d.s. Dienststellen mit über 10.000 Ausfahrten pro Jahr)</li> </ul>
<p>Verwendungsgruppe C II:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im qualifizierten Verwaltungs-, Rechnungs- und Betriebsdienst (Sachbearbeiter bzw. Sachbearbeiterin)</li> <li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen des Gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG</li> <li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Sekretariaten von Bezirksorganisationen <ul style="list-style-type: none"> <li>a) mit mind. zweijähriger Erfahrung im Bezirkssekretariat</li> <li>b) als ständiger Stellvertreter bzw. ständige Stellvertreterin eines Bezirksgeschäftsleiters bzw. einer Bezirksgeschäftsleiterin</li> <li>c) mit entsprechender Ausbildung gem. den Richtlinien des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin</li> <li>d) mit positiv abgeschlossener Verwaltungsprüfung gem. den Richtlinien des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin</li> </ul> </li> </ul> <p>Pro Sekretariat einer Bezirksorganisation kann diese Position nur ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin (inkl. RK 17 bzw. RK 16) einnehmen.</p>

Verwendungsgruppe C III:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im qualifizierten technischen Dienst</li><li>• Bezirksgeschäftsleiter bzw. Bezirksgeschäftsleiterinnen</li></ul> <p>Nach Maßgabe des Umfangs des Wirkungsbereiches und des Erfolgs der Verwendung können Bezirksgeschäftsleiter bzw. Bezirksgeschäftsleiterinnen frühestens zwei Jahre nach Übernahme dieser Funktion nach den vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin festgelegten Richtlinien in die Verwendungsgruppen D I, D II, E I eingestuft werden.</p>
--------------------------	--

**Gehaltsschema 1**  
**für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen des Verwaltungs-, des Rettungs- und Krankentransportdienstes**  
**(Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die im Jahr 1993 in bzw. höher als die Verwendungsgruppe BII/Stufe 14**  
**eingestuft waren) sowie des Funk- und Journaldienstes, welche vor dem 01.06.2006 eingetreten sind**  
**gültig ab 01.01.2024 (Beträge in €)**

Be- zugs- stufe		A	BI	BII	CI	CII	CIII	DI	DII	EI	EII	EIII	FI	FII	FIII	GI	GII
	Jahre	56,50	74,90	88,60	105,20	118,60	133,30	150,20	163,80	180,20	194,50	207,80	222,60	241,20	257,80	305,30	315,80
1	1	2.157,60	2.347,40	2.493,70	2.641,10	2.789,00	2.924,90	3.092,40	3.237,10	3.409,60	3.547,60	3.673,70	3.828,70	3.992,90	4.182,60	4.618,90	4.779,20
2	2	2.214,10	2.422,30	2.582,30	2.746,30	2.907,60	3.058,20	3.242,60	3.400,90	3.589,80	3.742,10	3.881,50	4.051,30	4.234,10	4.440,40	4.924,20	5.095,00
3	3	2.270,60	2.497,20	2.670,90	2.851,50	3.026,20	3.191,50	3.392,80	3.564,70	3.770,00	3.936,60	4.089,30	4.273,90	4.475,30	4.698,20	5.229,50	5.410,80
4	4-5	2.327,10	2.572,10	2.759,50	2.956,70	3.144,80	3.324,80	3.543,00	3.728,50	3.950,20	4.131,10	4.297,10	4.496,50	4.716,50	4.956,00	5.534,80	5.726,60
5	6-7	2.383,60	2.647,00	2.848,10	3.061,90	3.263,40	3.458,10	3.693,20	3.892,30	4.130,40	4.325,60	4.504,90	4.719,10	4.957,70	5.213,80	5.840,10	6.042,40
6	8-9	2.440,10	2.721,90	2.936,70	3.167,10	3.382,00	3.591,40	3.843,40	4.056,10	4.310,60	4.520,10	4.712,70	4.941,70	5.198,90	5.471,60	6.145,40	6.358,20
7	10-11	2.496,60	2.796,80	3.025,30	3.272,30	3.500,60	3.724,70	3.993,60	4.219,90	4.490,80	4.714,60	4.920,50	5.164,30	5.440,10	5.729,40	6.450,70	6.674,00
8	12-13	2.553,10	2.871,70	3.113,90	3.377,50	3.619,20	3.858,00	4.143,80	4.383,70	4.671,00	4.909,10	5.128,30	5.386,90	5.681,30	5.987,20	6.756,00	6.989,80
9	14-15	2.609,60	2.946,60	3.202,50	3.482,70	3.737,80	3.991,30	4.294,00	4.547,50	4.851,20	5.103,60	5.336,10	5.609,50	5.922,50	6.245,00	7.061,30	7.305,60
10	16-17	2.666,10	3.021,50	3.291,10	3.587,90	3.856,40	4.124,60	4.444,20	4.711,30	5.031,40	5.298,10	5.543,90	5.832,10	6.163,70	6.502,80	7.366,60	7.621,40
11	18-19	2.722,60	3.096,40	3.379,70	3.693,10	3.975,00	4.257,90	4.594,40	4.875,10	5.211,60	5.492,60	5.751,70	6.054,70	6.404,90	6.760,60	7.671,90	7.937,20
12	20-21	2.779,10	3.171,30	3.468,30	3.798,30	4.093,60	4.391,20	4.744,60	5.038,90	5.391,80	5.687,10	5.959,50	6.277,30	6.646,10	7.018,40	7.977,20	8.253,00
13	22-23	2.835,60	3.246,20	3.556,90	3.903,50	4.212,20	4.524,50	4.894,80	5.202,70	5.572,00	5.881,60	6.167,30	6.499,90	6.887,30	7.276,20	8.282,50	8.568,80
14	24-25	2.892,10	3.321,10	3.645,50	4.008,70	4.330,80	4.657,80	5.045,00	5.366,50	5.752,20	6.076,10	6.375,10	6.722,50	7.128,50	7.534,00	8.587,80	8.884,60
15	26-27	2.948,60	3.396,00	3.734,10	4.113,90	4.449,40	4.791,10	5.195,20	5.530,30	5.932,40	6.270,60	6.582,90	6.945,10	7.369,70	7.791,80	8.893,10	9.200,40
16	28-29	3.005,10	3.470,90	3.822,70	4.219,10	4.568,00	4.924,40	5.345,40	5.694,10	6.112,60	6.465,10	6.790,70	7.167,70	7.610,90	8.049,60	9.198,40	9.516,20
17	30-31	3.061,60	3.545,80	3.911,30	4.324,30	4.686,60	5.057,70	5.495,60	5.857,90	6.292,80	6.659,60	6.998,50	7.390,30	7.852,10	8.307,40	9.503,70	9.832,00
18	32-33	3.118,10	3.620,70	3.999,90	4.429,50	4.805,20	5.191,00	5.645,80	6.021,70	6.473,00	6.854,10	7.206,30	7.612,90	8.093,30	8.565,20	9.809,00	10.147,80

Mehrdienstleistungsvergütung pro Monat lt. VII (1)	376,44
Mehrdienstleistungsvergütung pro Monat lt. VII (2)	500,85
Nachtdienstzulage pro Monat lt. VII (4) (RKT)	219,92
Dienstalterszulage pro Monat lt. VIII (3)	170,39
Bildschirmzulage pro Monat (von 3 bis 10 Stunden Bildschirmtätigkeit/Woche)	29,07
Bildschirmzulage pro Monat (mehr als 10 Stunden Bildschirmtätigkeit/Woche)	50,87

### III b. Gehaltsschema 2

**Gehaltsschema für das Pflegepersonal in den Mobilien Gesundheits- und Sozialen Diensten (DGKP, FSBA, HH - die nicht ab 01.01.1998 im Gehaltsschema 3 einzustufen sind), einer Blutspendeeinrichtung und im Rettungs- und Krankentransportdienst**

- Verwendungsgruppe IB:
- Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen mit der Ausbildung und Prüfung zum Altenbetreuer bzw. zur Altenbetreuerin gemäß LGBl. für OÖ, Nr. 59/1992
  - Sanitäter bzw. Sanitäterinnen
- Verwendungsgruppe IC:
- Pflegehelfer bzw. Pflegehelferinnen mit Ausbildung und Prüfung gemäß BGBl. Nr. 175/1991
- Verwendungsgruppe IIA:
- Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen des Gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege und des medizinisch-technischen Fachdienstes
  - Bezirkspflegedienstleitung (+ 12%ige Leitungszulage, 14x jährlich)
  - Teamleitung ab 10 Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen
- Verwendungsgruppe IIC:
- Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen des Gehobenen medizinisch-technischen Dienstes
- Verwendungsgruppe IIIA:
- Bestellte ständige Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen leitender Assistenten bzw. Assistentinnen der Gehobenen medizinisch-technischen Dienste
- Verwendungsgruppe IIIB:
- Bestellte leitende Assistenten bzw. Assistentinnen der Gehobenen medizinisch-technischen Dienste
- Verwendungsgruppe IIIC:
- Bestellte Leiter bzw. Leiterinnen der Hauskrankenpflege und der Altenbetreuung

**Gehaltsschema 2**  
**für das Pflegepersonal in HKP, GSD**  
**(die nicht im Gehaltsschema 3 einzustufen sind), sowie**  
**für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen einer Blutspendeinrichtung, des Rettungs- und Krankentransport-**  
**dienstes, welche bis zum 01.06.2006 eingetreten sind,**  
**gültig ab 01.01.2024 (Beträge in €)**

Be- zugs- stufe		IA	IB	IC	IIA	IIB	IIC	IIIA	IIIB	IIIC	IVA	IVB
	Jahre	73,00	84,30	95,70	114,30	120,00	143,40	150,20	158,80	162,00	173,10	184,50
1												
	1	2.431,60	2.574,80	2.589,30	3.057,40	3.083,20	3.210,20	3.256,40	3.325,00	3.409,00	3.526,20	3.643,80
2	2	2.504,60	2.659,10	2.685,00	3.171,70	3.203,20	3.353,60	3.406,60	3.483,80	3.571,00	3.699,30	3.828,30
3	3	2.577,60	2.743,40	2.780,70	3.286,00	3.323,20	3.497,00	3.556,80	3.642,60	3.733,00	3.872,40	4.012,80
4	4-5	2.650,60	2.827,70	2.876,40	3.400,30	3.443,20	3.640,40	3.707,00	3.801,40	3.895,00	4.045,50	4.197,30
5	6-7	2.723,60	2.912,00	2.972,10	3.514,60	3.563,20	3.783,80	3.857,20	3.960,20	4.057,00	4.218,60	4.381,80
6	8-9	2.796,60	2.996,30	3.067,80	3.628,90	3.683,20	3.927,20	4.007,40	4.119,00	4.219,00	4.391,70	4.566,30
7	10-11	2.869,60	3.080,60	3.163,50	3.743,20	3.803,20	4.070,60	4.157,60	4.277,80	4.381,00	4.564,80	4.750,80
8	12-13	2.942,60	3.164,90	3.259,20	3.857,50	3.923,20	4.214,00	4.307,80	4.436,60	4.543,00	4.737,90	4.935,30
9	14-15	3.015,60	3.249,20	3.354,90	3.971,80	4.043,20	4.357,40	4.458,00	4.595,40	4.705,00	4.911,00	5.119,80
10	16-17	3.088,60	3.333,50	3.450,60	4.086,10	4.163,20	4.500,80	4.608,20	4.754,20	4.867,00	5.084,10	5.304,30
11	18-19	3.161,60	3.417,80	3.546,30	4.200,40	4.283,20	4.644,20	4.758,40	4.913,00	5.029,00	5.257,20	5.488,80
12	20-21	3.234,60	3.502,10	3.642,00	4.314,70	4.403,20	4.787,60	4.908,60	5.071,80	5.191,00	5.430,30	5.673,30
13	22-23	3.307,60	3.586,40	3.737,70	4.429,00	4.523,20	4.931,00	5.058,80	5.230,60	5.353,00	5.603,40	5.857,80
14	24-25	3.380,60	3.670,70	3.833,40	4.543,30	4.643,20	5.074,40	5.209,00	5.389,40	5.515,00	5.776,50	6.042,30
15	26-27	3.453,60	3.755,00	3.929,10	4.657,60	4.763,20	5.217,80	5.359,20	5.548,20	5.677,00	5.949,60	6.226,80
16	28-29	3.526,60	3.839,30	4.024,80	4.771,90	4.883,20	5.361,20	5.509,40	5.707,00	5.839,00	6.122,70	6.411,30
17	30-31	3.599,60	3.923,60	4.120,50	4.886,20	5.003,20	5.504,60	5.659,60	5.865,80	6.001,00	6.295,80	6.595,80
18	32-33	3.672,60	4.007,90	4.216,20	5.000,50	5.123,20	5.648,00	5.809,80	6.024,60	6.163,00	6.468,90	6.780,30



**III c. Gehaltsschema 3**  
**Gehaltsschema für das Personal in der Mobilen Pflege und Betreuung**  
**(DGKP, FSBA, HH)**

Für die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in der Mobilen Pflege und Betreuung (Hauskrankenpflege, Mobile Hilfe und Betreuung inkl. Heimhilfe), welche in der Zeit zwischen 01.01.1998 bis 31.05.2006 ein Dienstverhältnis begonnen haben (und nicht bis zum 31.12.2014 in jenes Gehaltsschema gewechselt sind, welches für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen gilt, die nach dem 01.06.2006 eingetreten sind) und in diesem Zeitraum nach der jeweils gültigen Gehaltstabelle des Mindestlohntarifes für Berufsgruppen der Sozialen Dienste eingestuft waren, gelten ab 01.01.2024 folgende Gehaltsregelungen und Gehaltsschemata:

- (1) Die Einstufung der Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Verwendungsgruppen aufgrund der in Abs. (2) angeführten Ausbildungs- und Tätigkeitsmerkmale ist vom überwiegend wahrgenommenen Aufgabenbereich abhängig. Bei Überlagerung von Tätigkeiten aus verschiedenen Aufgabenbereichen sind Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen nach der höher bewerteten Tätigkeit einzureihen, wenn sich diese in einem erheblichen Ausmaß und regelmäßig wiederholt.
- (2) Die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen sind nach Maßgabe des Abs. (1) in nachstehend angeführte Verwendungsgruppen einzureihen:

**VwGr 2:**

Fachsozialbetreuer bzw. Fachsozialbetreuerin Altenarbeit (FSB „A“)

**VwGr 3:**

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal

Teamleitung ab 10 Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen

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

**VwGr 5:**

Bezirkspflegedienstleitung

### Gehaltsschema 3

**gültig ab 01.01.2024 (Beträge in €)**

<b>Stufe</b>	<b>Berufs.</b>	<b>VwGr 1</b>	<b>VwGr 2</b>	<b>VwGr 3</b>	<b>VwGr 4</b>	<b>VwGr 5</b>	<b>VwGr 6</b>
1	1. und 2.	2.454,79	2.663,97	2.739,26	2.899,93	3.172,71	3.795,22
2	3. und 4.	2.480,09	2.705,07	2.780,36	2.947,23	3.222,11	3.885,32
3	5. und 6.	2.504,29	2.743,97	2.822,46	2.995,63	3.271,61	3.975,72
4	7. und 8.	2.530,59	2.784,97	2.864,36	3.044,03	3.319,91	4.065,12
5	9. und 10.	2.554,69	2.824,87	2.904,46	3.091,33	3.369,41	4.155,22
6	11. und 12.	2.581,09	2.863,77	2.945,36	3.191,23	3.417,71	4.244,62
7	13. und 14.	2.607,39	2.904,87	2.986,46	3.290,03	3.467,11	4.333,32
8	15. und 16.	2.639,89	2.956,37	3.041,16	3.391,03	3.529,21	4.432,12
9	17. und 18.	2.674,69	3.007,87	3.094,76	3.491,03	3.592,31	4.531,02
10	19. und 20.	2.707,19	3.060,47	3.147,36	3.589,83	3.654,31	4.628,42
11	21. und 22.	2.740,89	3.111,97	3.200,96	3.689,73	3.715,41	4.725,62
12	23. und 24.	2.775,59	3.163,47	3.253,56	3.787,53	3.778,51	4.824,12
13	25. und 26.	2.808,19	3.213,97	3.306,16	3.885,33	3.841,51	
14	27. und 28.	2.841,89	3.279,17	3.373,46	3.984,23	3.919,41	
15	29. und 30.	2.872,39	3.343,37	3.440,66	4.082,03	3.998,21	
16	31. und 32.	2.905,99	3.407,57	3.506,96	4.179,83	4.075,01	
17	33. und 34.	2.905,99	3.409,37	3.506,96	4.195,43	4.076,51	
18	35. und 36.	2.923,09	3.473,87	3.573,56	4.293,73	4.156,41	
19	37. und 38.	2.956,89	3.538,37	3.640,06	4.393,03	4.234,21	
20	39. und 40.	2.990,69	3.603,97	3.707,66	4.477,03	4.314,11	
21	41. und 42.	3.025,49	3.668,47	3.775,26	4.558,93	4.393,01	
22	43. und 44.	3.077,69	3.765,67	3.876,66	4.684,83	4.510,71	

- (3) Heimhelfern bzw. Heimhelferinnen mit oder ohne Ausbildung gebühren, sofern diese bis zum 31.05.2006 eingestellt wurden, nachstehende Bruttomonatsgehälter für die Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche (ab 01.01.2024)

Stufe	Berufsjahr	HH
1	1. und 2.	2.344,42
2	3. und 4.	2.376,02
3	5. und 6.	2.418,02
4	7. und 8.	2.449,62
5	9. und 10.	2.475,82
6	11. und 12.	2.502,12
7	13. und 14.	2.528,52
8	15. und 16.	2.554,82
9	17. und 18.	2.581,02
10	19. und 20.	2.607,32
11	21. und 22.	2.654,62
12	23. und 24.	2.680,92
13	25. bis 27.	2.707,32
14	28. bis 30.	2.733,52
15	31. bis 33.	2.759,82

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

- a) Erschwerniszulage für VwGr 2 und VwGr 3 € 238,43  
ab Gehaltsstufe 8 € 270,81
- b) Leitungszulage für VwGr 5  
Diplompersonal in der Funktion als Bezirkspflegedienstleitung € 435,83
- c) Heimhelfer bzw. Heimhelferinnen erhalten im Monat eine  
Erschwerniszulage von € 175,48
- d) Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Anteil der Zulagen von (a) bis (c)

- (5) Die Gehälter des Gehaltsschemas 3 erhöhen sich nach folgender Regelung:

Die betragsmäßig niedrigste Gehaltsstufe jeder Verwendungsgruppe wird um jenes Ausmaß, um das das Gehalt für die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Pflege- und Betreuungsbereich der österreichischen Sozialversicherungsträger (DO.A) angehoben wird, erhöht. Der sich daraus ergebende Erhöhungsbetrag bildet jenen Fixbetrag, um den alle weiteren Gehaltsstufen derselben Verwendungsgruppe zu erhöhen sind.

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

## IV

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

---

- (1) Die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen sind in die Gehaltsstufe 1 der ihrer Verwendung entsprechenden Verwendungsgruppe einzustufen. Nach Maßgabe der Festsetzung des Vorrückungstages gemäß Abs. (2) bis (4) ist die entsprechende Vorrückung durchzuführen.
- (2) In den Gehaltsstufen 1 bis 3 verbleibt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin je ein Jahr, von der Gehaltsstufe 4 an rückt er nach je zwei weiteren Dienstjahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor.
- (3) Zeitvorrückungen werden mit dem Ersten eines Monats wirksam, wenn die Dienstzeit, die zu einer solchen Vorrückung führt, bis zum 15. des Monats vollendet wird, ansonsten mit dem nächstfolgenden Monatsersten.
- (4) Bei Überstellung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin in eine höhere Verwendungsgruppe ändert sich die Gehaltsstufe nicht.

## V

### **Reisegebühren**

---

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

- (1) Begriff der Dienstreise und des Dienstortes

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zur Ausführung eines ihm bzw. ihr erteilten Auftrages seinen bzw. ihren Dienstort verlässt.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmungen gilt die Betriebsstätte bzw. wenn die Dienstreise von der Wohnung aus angetreten wird, die Wohnung.

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

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

## (2) Reisekostenentschädigung

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

- a) Mangels anderer Vereinbarung ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin grundsätzlich verpflichtet, öffentliche Verkehrsmittel (Eisenbahn II. Klasse, Auto-bus, Straßenbahn, etc.) oder bei Verfügbarkeit Verkehrsmittel des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin in Anspruch zu nehmen.
- b) Für die Verwendung des Privat-Kfz des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin erforderlich.

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

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

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

## (3) Reiseaufwandsentschädigung

- a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.
- b) Für Verwaltungsmitarbeiter bzw. Verwaltungsmitarbeiterinnen, Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen der Abnahmeteams einer Blutspendeeinrichtung und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen der Rufhilfe wird die Reiseaufwandsentschädigung bei Dienstreisen bei einer Ausbleibezeit von über acht Stunden mit einem Taggeld von € 29,07 und einem Nächtigungsgeld von € 15,-- festgesetzt. Bei einer Ausbleibezeit von 4 - 8 Stunden beträgt das Taggeld € 14,53. Ausgenommen davon sind jedenfalls Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen im Bereich der Mobilen Pflege

und Betreuung, sowie Sanitäter bzw. Sanitäterinnen des Rettungs- und Krankentransportdienstes (siehe dazu Abs. (4) – Abweichende Regelungen).

- c) Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, das Quartier beigestellt wird oder durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nach Vorlage des Beleges bezahlt wird.
- d) Eine Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zu Veranstaltungen (z.B. Seminaren, Kursen, Tagungen, Meetings, etc.), sofern die Kosten der Teilnahme an diesen Veranstaltungen inkl. etwaig notwendiger Verpflegung vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin getragen werden.

#### (4) Abweichende Regelungen

- a) Im Bereich der Mobilen Pflege und Betreuung wird eine lohngestalterische Vorschrift i.S. des § 68 (5) EStG wie folgt festgelegt:  
Für Aufwendungen in Folge Abwesenheit vom Dienstort zur Verrichtung von dienstlichen Tätigkeiten gebührt den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen der Hauskrankenpflege und der Mobilen Pflege und Betreuung eine Entschädigung nach den Bestimmungen der Reisegebührevorschriften für Landesbedienstete lt. LGBl. 47/1994 in der jeweils gültigen Fassung.  
Bezüglich der Definitionen von Dienstreisen, Dienstverrichtungen und sonstigen Bestimmungen sowie der daraus abgeleiteten Ansprüche gelten die Regelungen lt. LGBl. 47/1994 in der jeweils gültigen Fassung.
- b) Im Krankentransport sowie bei sonstigen Transportfahrten außerhalb des Dienstortes wird ein Taggeld in der Höhe von € 19,60 nur dann gewährt, wenn der Transport mindestens acht Stunden beträgt. Das Nächtigungsgeld gebührt auch, wenn die Dienstreise während der Nacht (mind. 8 Stunden, Rückkehr zum Dienstort nach 24.00 Uhr) durchgeführt wird. Für Dienstreisen bzw. Krankentransporte ins Ausland gelten die doppelten Ansätze.
- c) Delegierte erhalten im Ausland ein Taggeld in der Höhe von € 26,40 pro 24 Stunden.

#### (5) Geltendmachung der Ansprüche

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

## VI

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

---

(1) Sonntagsdienste

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

(2) Feiertagsdienste

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen der Mobilen Pflege und Betreuung (inkl. Heimhilfe), welche ihren Dienst an gesetzlichen Feiertagen erbringen, erhalten für die erbrachten Leistungsstunden ungeachtet ihres Gebietsstatus (Fixgebiet, Springer oder befristet Angestellte) einen Zuschlag von 60%.

(3) Zeitausgleich

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

## VI a.

### **Abgeltung der Sonn- und Feiertagsdienste für den Bereich Rettungs- und Krankentransportdienst (RKT)**

---

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

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

Feiertagsstunden zu bewerten. Dies gilt sowohl für die Stunden am Feiertag, als auch für die Stunden am Werktag, sofern die Stunden zusammenhängend erbracht werden.

## VII

### **Mehrleistungsvergütungen für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind**

---

- (1) Den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen kann als Abgeltung der Mehrleistungen für 10 Mehrleistungsstunden pro Monat eine monatliche Zulage von € 376,44 gebühren. Insoweit sie jedoch Mehrleistungen im Rahmen des nach § 20 (5) des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes bzw. der Betriebsvereinbarung über die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf Grund der Arbeitsbereitschaft in Betracht kommenden Arbeitsausmaßes erbringen und ausschließlich im Turnusdienst eingeteilt sind, gebührt eine monatliche Zulage von € 500,85.
- (2) Die Zulage gemäß Abs. (1) gebührt vierzehnmal pro Jahr. Sie erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Verwendungsgruppe C III/1 erhöht.
- (3) In besonderen Fällen kann unter Berücksichtigung der dienstlichen Inanspruchnahme eine Sonderregelung getroffen werden. Die Bestimmungen des Abs. (2) gelten für solche Sonderregelungen sinngemäß.
- (4) Den im Rettungs- und Krankentransportdienst eingesetzten Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig zum Nachtdienst eingeteilt sind, gebührt eine Nachtdienstzulage in der Höhe von € 219,92 pro Monat.
- (5) Die Zulage gemäß Abs. (4) gebührt zwölfmal pro Jahr. Abs. (2), zweiter Satz, gilt sinngemäß.



## VIII

### **Dienstalterszulage für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind**

---

- (1) Hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in seiner bzw. ihrer Verwendungsgruppe die höchste Gehaltsstufe erreicht und in derselben zwei Jahre zurückgelegt sowie das 33. Dienstjahr vollendet, so erhält er bzw. sie eine Dienstalterszulage.
- (2) Bei zutreffenden Voraussetzungen nach Abs. (1) erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin eine weitere Dienstalterszulage in der gleichen Höhe, wenn die erste Dienstalterszulage bereits zwei Jahre bezogen bzw. das 35. Dienstjahr vollendet wurde.
- (3) Die Dienstalterszulage beträgt ab 01.01.2024 € 170,39.

## IX

### **Funktionszulagen für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die im Gehaltsschema 1 oder 2 einzustufen sind**

---

- (1) Den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen in leitender Funktion (Bezirksgeschäftsleiter bzw. Bezirksgeschäftsleiterin und Referatsleiter bzw. Referatsleiterin) wird neben der Mehrdienstleistung eine Funktionszulage gewährt.
- (2) Die Höhe der Funktionszulage beträgt mindestens fünf und höchstens fünfzehn von Hundert des Bruttogrundgehaltes. Sie wird im Einzelnen unter Berücksichtigung der Größe des Funktionsbereiches und der Verantwortung festgesetzt.

## X

### **Gehaltszulage für Dienstnehmerinnen des DGKP und MTD**

---

- (1) Dienstnehmerinnen, die eine Tätigkeit als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerperson (DGKP) oder als MTD ausführen, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerperson (DGKP) oder als MTD eine Gehaltszulage in der Höhe von derzeit brutto € 338,20 vierzehnmal jährlich.
- (2) Die Gehaltszulage gilt für Dienstverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und wird zur Gänze ausbezahlt. Für andere wöchentliche Arbeitszeiten wird die Zulage aliquotiert.
- (3) Die Gehaltszulage erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

## XI

### **Flugretter-Zulage für Sanitäter bzw. Sanitäterinnen im Flugrettungsdienst**

---

- (1) Sanitätern bzw. Sanitäterinnen im Flugrettungsdienst wird eine Flugretter-Zulage gewährt, wenn sie Dienste unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten, und/oder Dienste unter besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit verrichten, sofern angeführte Besonderheiten nicht ohnehin mit dem Gehalt abgegolten sind. Die Höhe der Flugretter-Zulage beträgt für die Tätigkeit als Sanitäter bzw. Sanitäterin im Flugrettungsdienst € 223,29 pro Monat, ausgenommen sind Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die keine Dienste unter besonders körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen und/oder Dienste unter besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit verrichten.
- (2) Die Flugretter-Zulage gebührt für jene Stunden, die lt. Dienstvertrag für den Flugrettungsdienst vereinbart sind und wird dementsprechend aliquotiert.
- (3) Die Flugretter-Zulage gemäß Abs. (1) gebührt zwölfmal pro Jahr und wird für Dienstverhältnisse in der Tätigkeit als Sanitäter bzw. Sanitäterin im Flugrettungsdienst mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden zur Gänze ausbezahlt. Für andere wöchentliche Arbeitszeiten wird die Zulage aliquotiert.
- (4) Die Zulage erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

## XII

### **Einspringregelung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Mobilen Pflege und Betreuung (inkl. der Mobilen Palliative Care Teams), im Turnusdienst im Rettungs- und Krankentransportdienst und in einer Blutspendeeinrichtung zur Aufrechterhaltung des Versorgungsauftrages, ausgenommen Ärzte bzw. Ärztinnen**

---

Ist ein wegen Krankenstand, Pflegefreistellung, vorzeitiger Mutterschutz, Väterfrühkarenz, Papamonat, Meldung der Gravidität oder sonstige nicht vorhersehbare Ereignisse gemäß § 34 Dienstverhinderungen lt. ÖKV, entfallender bzw. unbesetzter Dienst, ersatzweise durch einen anderen Mitarbeiter - der sich an einem dienstfreien Tag befindet - kurzfristig zu leisten oder kommt es zu einen anderen als den geplanten Dienst am selbigen Tag, so gebührt dem einspringenden Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin ein zusätzliches Zeitguthaben von 50 % der übernommenen Anwesenheitszeit.

Diese Regelung ist anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin innerhalb von 72 Stunden vor Antritt des Dienstes von der Übernahme erfährt.

Die Einspringzulage gebührt nur für die ersten drei wegen desselben Ereignisses zu ersetzenden Dienste und nur für Dienste die für die Aufrechterhaltung des Versorgungsauftrags des OÖRK notwendig ist.

Diese Regelung gelangt nicht zur Anwendung bei Dienstplanänderungen auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, sowie bei freiwilligen Dienstaustausch zwischen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin.

**XIII**

**Lohnschema für die im Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen  
(Reinigungskräfte)  
gültig ab 01.01.2024 (Beträge in €)**

---

<b>Be-</b>		<b>I</b>
<b>zugs-</b>	<b>Jahre</b>	<b>A</b>
<b>stufe</b>		55,90
<b>1</b>	1	2.105,80
<b>2</b>	2	2.161,70
<b>3</b>	3	2.217,60
<b>4</b>	4-5	2.273,50
<b>5</b>	6-7	2.329,40
<b>6</b>	8-9	2.385,30
<b>7</b>	10-11	2.441,20
<b>8</b>	12-13	2.497,10
<b>9</b>	14-15	2.553,00
<b>10</b>	16-17	2.608,90
<b>11</b>	18-19	2.664,80
<b>12</b>	20-21	2.720,70
<b>13</b>	22-23	2.776,60
<b>14</b>	24-25	2.832,50
<b>15</b>	26-27	2.888,40
<b>16</b>	28-29	2.944,30
<b>17</b>	30-31	3.000,20
<b>18</b>	32-33	3.056,10

## **B. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die ab dem 01.06.2006 eingetreten sind**

### **I**

#### **Geltungsbereich – geschlechtsneutrale Bezeichnungen**

---

- (1) Örtlich: für das Bundesland Oberösterreich
- (2) Zeitlich: für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.06.2006 eingegangen wurden. Für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen die mit 1.1.2024 im mobilen, stationären und teilstationären Bereich lt. § 45 Anhang B des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes eingetreten sind gelten nur folgende Abschnitte:
  - III Gehalt
  - IV Anfall und Einstellung des Monatsgehaltes
  - IX (3) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG) in Bezug auf II (3) Anhang B des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes
  - XIII (2) Reisekostenentschädigung
  - XVII Urlaubsanspruch Begünstigt Behinderte
- (3) Alle personenbezogenen Bezeichnungen gelten gleichermaßen für Personen sowohl weiblichen als auch männlichen Geschlechts

### **II**

#### **Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit**

---

- (1) Im Sinne des § 15 (1) des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit für die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen grundsätzlich 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden.
- (2) Abweichend von der Regelung des AZG sind in dieser Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin bezahlte Pausen von je 30 Minuten pro Arbeitstag ausschließlich für Sanitäter bzw. Sanitäterinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst, welche gem. § 5 AZG und einer entsprechenden Betriebsvereinbarung auf Grund von Arbeitsbereitschaft eine verlängerte wöchentliche Arbeitszeit haben, sowie für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen einer Blutspendeeinrichtung enthalten. Sanitäter bzw. Sanitäterinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden gem. Abs. (1) gebührt keine bezahlte Pause.

- (3) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstunden ist 1/173 des Monatsgehaltes.
- (4) Für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die dem KA-AZG, BGBl. Nr. 8/1997 unterliegen, wird folgende Regelung getroffen: Gemäß § 5 (1) KA-AZG wird festgelegt, dass Überstundenarbeit vorliegt, wenn die Tagesarbeitszeit 12 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit 40 Stunden übersteigt. Andere Regelungen können mit einer Betriebsvereinbarung getroffen werden.

### **III**

#### **Gehalt**

---

- (1) Dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin gebühren Monatsgehälter. Das Monatsgehalt besteht aus dem Gehalt sowie einer allfälligen Gehaltszulage und ist für den Kalendermonat zu berechnen.
- (2) Mit dem Gehalt sind Tätigkeiten abgegolten, die mit der in einer Funktionslaufbahn eingereichten Verwendung typischerweise verbunden sind oder nicht wesentlich darüber hinausgehen.
- (3) Die Auszahlung des Monatsgehaltes erfolgt jeweils zum Letzten eines Kalendermonates.
- (4) Das Gehalt von Ärzten bzw. Ärztinnen wird in der Gehaltsordnung für Ärzte bzw. Ärztinnen geregelt (siehe Punkt C.).
- (5) Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die Auszahlung der ihm gebührenden Geldleistungen durch unbare Überweisung auf ein Konto erfolgen kann. Kontoführungsentgelte werden dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin nicht ersetzt.

### **IV**

#### **Anfall und Einstellung des Monatsgehaltes**

---

- (1) Der Anspruch auf das Monatsgehalt beginnt mit dem Tag des Dienstantritts.
- (2) Bei Änderungen des Monatsgehaltes aus Anlass einer dienstrechtlichen Maßnahme ist der Tag des Wirksamwerdens dieser Maßnahme bestimmend.
- (3) Gebührt das Monatsgehalt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Monatsgehaltes, entfällt auf jeden Kalendertag jener Wert, der sich aus der Teilung des entsprechenden Monatsgehaltes durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt.

## V

### Funktionslaufbahnen

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

RK	Verwendungsgruppe
<b>RK 25</b>	<p><b>A.1.:</b> Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Ausbildung</p> <p><b>C.1./a:</b> Hilfsdienste, Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Ausbildung</p> <p><b>D.1.:</b> Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die einfache (Hilfs-) Tätigkeiten, für die keine spezifische Ausbildung erforderlich ist, ausführen. (z.B. Bürohilfsdienst, Reinigungsarbeiten, Essensausgabe, Küchenarbeiten, Lagerarbeiten)</p>
<b>RK 24</b>	<p><b>B.1./a.:</b> Hilfskräfte z. B. Reinigungsdienste im extramuralen Bereich. Essenszustelldienste</p>
<b>RK 23</b>	<p><b>D.2.:</b> Telefonisten bzw. Telefonistinnen Rezeptionisten bzw. Rezeptionistinnen Materialverwalter bzw. Materialverwalterinnen mit einfachen Tätigkeiten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Sozialmarkt</p>
<b>RK 22</b>	
<b>RK 21</b>	<p><b>A.2.:</b> Rettungssanitäter bzw. Rettungssanitäterinnen, die auch als Sanitätseinsatzfahrer bzw. Sanitätseinsatzfahrerinnen Verwendung finden können</p>

	<p><b>B.1./b.:</b> Heimhelfer bzw. Heimhelferinnen mit einschlägiger interner oder gesetzlicher Ausbildung (ab Q2/2023)</p> <p><b>C.1./b.:</b> Rettungssanitäter bzw. Rettungssanitäterinnen (BSD) ausgebildete Kraftfahrer bzw. Kraftfahrerinnen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener Ausbildung (Labor-, Ordinations- oder Desinfektionsgehilfen)</p>
<b>RK 20</b>	<p><b>A.3.:</b> Ausgebildete Notfallsanitäter bzw. Notfallsanitäterinnen lt. San-Gesetz, die im Rettungsdienst tätig sind und dem zufolge die Kompetenz anwenden (ab Q2/2023) Notfallsanitäter bzw. Notfallsanitäterinnen nach Stellenplan (mind. 1.400 Dienststunden/Jahr als NFS auf einem Sonderrettungsmittel) Rettungssanitäter bzw. Rettungssanitäterinnen mit entsprechender Zusatzausbildung und Funktion (Beauftragter bzw. Beauftragte gemäß Medizinproduktegesetz, Bezirkslehrsanitäter bzw. Bezirkslehrsanitäterin)</p> <p><b>B.2./a.:</b> Pflegehelfer bzw. Pflegehelferin und vergleichbare, Mindestausbildungsdauer bis 1.600 Stunden Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen zur Betreuung von Asylsuchenden ohne spezielle Ausbildung und ohne Erfahrung in diesem Bereich</p>
<b>RK 19</b>	<p><b>A.4.:</b> Leitstellendisponenten bzw. Leitstellendisponentinnen von Bezirks- und Bereichsleitstellen mit mindestens 1.400 Dienststunden/Jahr in einer Leitstelle über 10.000 Ausfahrten/Jahr (ab Q2/2023) Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Bereich „Betreubares Wohnen“, sofern ohne Ausbildung zu Fachsozialbetreuer bzw. Fachsozialbetreuerin Altenarbeit (FSB „A“)</p>
<b>RK 18</b>	<p><b>A.:</b> Dienstführer bzw. Dienstführerin im RKT einer Dienststelle mit über 20 Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen (einschließlich freiwilliger Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen sowie Zivildienstleistender) mit entsprechender Ausbildung und Abschlussprüfung gem. Richtlinien des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin</p> <p><b>B.2./b.:</b> Altenfachbetreuer bzw. Altenfachbetreuerinnen. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Bereich „Betreubares</p>



	<p>Wohnen“, mit Ausbildung zu Fachsozialbetreuer bzw. Fachsozialbetreuerin Altenarbeit /FSB “A“</p> <p>Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Sozialberatungsstellen</p> <p>Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen zur Betreuung von Asylsuchenden ohne spezielle Ausbildung aber mind. 5 Jahre einschlägiger Erfahrung in diesem Bereich</p> <p><b>D.:</b> Küchenleiter bzw. Küchenleiterin in Jugendheimen</p> <p><b>D.3.:</b> Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Bezirkssekretariat, einer Blutspendeeinrichtung und Referaten der Landesorganisation</p> <p>Lehrbeauftragte für Erste Hilfe und Sanitätshilfe, die mind. 80% der zu erbringenden Dienststunden pro Jahr (bei 40 Stundenanstellung = 1.664 Stunden/Jahr) ausschließlich im Lehrwesen tätig sind</p> <p>Pädagogen bzw. Pädagoginnen ohne Hochschulabschluss</p> <p>Bezirkskoordinatoren bzw. Bezirkskoordinatorinnen ohne Hochschulabschluss</p>
<p><b>RK 17</b></p>	<p><b>C.2.:</b> Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte (MTF)</p> <p><b>D.:</b> Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Bezirksstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) mit mind. zweijähriger Erfahrung im Bezirkssekretariat</li> <li>b) als ständiger Stellvertreter bzw. ständige Stellvertreterin eines Bezirksgeschäftsleiters bzw. einer Bezirksgeschäftsleiterin</li> <li>c) mit entsprechender Ausbildung gem. Richtlinien des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin</li> <li>d) mit positiv abgeschlossener Verwaltungsprüfung gem. Richtlinien des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin</li> </ul> <p>(Pro Bezirksstelle kann diese Position nur ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin (inkl. RK 16 bzw. CII) einnehmen)</p> <p>Pädagogen bzw. Pädagoginnen ohne Hochschulabschluss nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Funktion bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw. beim jeweiligen Arbeitgeber</p> <p>Pädagogen bzw. Pädagoginnen mit Hochschulabschluss</p> <p>Bezirkskoordinatoren bzw. Bezirkskoordinatorinnen ohne akademische Ausbildung nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Funktion bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw. beim jeweiligen Arbeitgeber</p> <p>Bezirkskoordinatoren bzw. Bezirkskoordinatorinnen mit akademischer Ausbildung</p> <p><b>D.4.:</b> Buchhalter bzw. Buchhalterin mit Buchhalterprüfung</p> <p>Hausingenieur bzw. Hausingenieurin (HTL)</p> <p>EDV-Techniker bzw. EDV-Technikerin mit entsprechender Ausbildung</p>

<p><b>RK 16</b></p>	<p><b>B.3.:</b> Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG</p> <p><b>C.:</b> Primary Nurse - für eine Patientengruppe lt. Definition der Landespflegedienstleitung primär verantwortliche DGKS/P“ RK 16 mit 50% Zuschlag auf RK 15</p> <p><b>C.3.:</b> Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem GuKG</p> <p><b>C.4.:</b> Naturwissenschaftliche Berufe mit abgeschlossenem Bachelor-Studiengang</p> <p><b>D.5.:</b> Assistent bzw. Assistentin in der Landesorganisation für die Funktion RK 5 (ohne zusätzlichem Aufgabenbereich) Heimleiter bzw. Heimleiterin Jugendheim Buchhalter bzw. Buchhalterin mit Bilanzbuchhalterprüfung Lohn- und Gehaltsverrechner bzw. Lohn- und Gehaltsverrechnerin</p> <p>Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Bezirksstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) als ständiger Stellvertreter bzw. ständige Stellvertreterin eines Bezirksgeschäftsleiters bzw. einer Bezirksgeschäftsleiterin</li> <li>b) mit mindestens zwei Jahren Erfahrung</li> <li>c) mit positiv abgeschlossener Verwaltungsprüfung gem. Richtlinien des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin</li> <li>d) mit entsprechender Führungskräfteausbildung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, Matura und/oder akademischer Ausbildung</li> </ul> <p>Pro Bezirksstelle kann diese Position (inkl. RK 17 bzw. CII) nur ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin einnehmen</p> <p>Pädagogen bzw. Pädagoginnen ohne Hochschulabschluss nach vierjähriger Tätigkeit bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw. beim jeweiligen Arbeitgeber</p> <p>Pädagogen bzw. Pädagoginnen mit Hochschulabschluss nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Funktion bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw. beim jeweiligen Arbeitgeber</p> <p>Bezirkskoordinatoren bzw. Bezirkskoordinatorinnen mit akademischer Ausbildung nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Funktion bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw. beim jeweiligen Arbeitgeber</p>
<p><b>RK 15</b></p>	<p><b>B.4.:</b> Diplomierte Sozialarbeiter bzw. Sozialarbeiterinnen</p>

	<p>Gehobener medizinisch-technischer Dienst, z.B.: Diplomierte Ergotherapeuten bzw. Ergotherapeutinnen, Diplomierte Physiotherapeuten bzw. Physiotherapeutinnen und ähnliche</p> <p>Leitendes Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (z.B. Stützpunktschwester), das überwiegend mit Leitungsaufgaben betraut ist</p> <p>Bezirkspflegedienstleiter bzw. Bezirkspflegedienstleiterin (bei unter 3 nachgeordneten Stützpunkten u./od. mit weniger als 10 Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen in Vollzeitäquivalent)</p> <p>Teamleitung (ab 10 Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen eines Teams)</p> <p>Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit Hauptaufgabe Aufnahme-, Evaluierungs- sowie Pflegeplanungstätigkeiten mit Zuständigkeit für einen gesamten Bezirk</p> <p><b>C.:</b></p> <p>Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal einer Blutspendeinrichtung als Teamleiter bzw. Teamleiterin von mindestens drei Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, wenn das Beschäftigungsausmaß der unterstellten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen mind. 100 Wochenstunden beträgt</p> <p><b>C.4.:</b></p> <p>Diplomierte medizinisch-technische Analytiker bzw. Analytikerinnen / Biomedizinische Analytiker bzw. Analytikerinnen</p> <p>Biomedizinische Analytiker bzw. Analytikerinnen mit abgeschlossenem Bachelor Studiengang</p> <p><b>D.:</b></p> <p>Lohn- und Gehaltsverrechner bzw. Lohn- und Gehaltsverrechnerinnen mit Zusatzausbildung</p> <p>Pädagogen bzw. Pädagoginnen mit Hochschulabschluss nach vierjähriger Tätigkeit bei der jeweiligen Arbeitgeberin bzw. beim jeweiligen Arbeitgeber</p>
<p><b>RK 14</b></p>	<p><b>B.5:</b></p> <p>Bezirkspflegedienstleiter bzw. Bezirkspflegedienstleiterinnen (bei mindestens 3 nachgeordneten Stützpunkten u./od. mit mindestens 10 Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen in Vollzeitäquivalent) können zuzüglich zum Grundgehalt einen Zuschlag in der Höhe von 50% des Differenzbetrages von der Funktionslaufbahn RK 14 auf die Funktionslaufbahn RK 13 erhalten.</p> <p><b>C.4.:</b></p> <p>Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen des Gehobenen medizinisch-technischen Dienstes / Biomedizinische Analytiker bzw. Analytikerinnen / Biomedizinische Analytiker bzw. Analytikerinnen mit abgeschlossenem Bachelor Studiengang mit besonderen Aufgaben sowie erweiterten Fachkenntnissen auf Grund gesetzlicher</p>

	<p>Vorschriften (z.B. MTD-Gesetz); besondere Kenntnisse durch mind. dreijährige fachspezifische Erfahrung.</p> <p><b>D.:</b> Referatsmitarbeiter bzw. Referatsmitarbeiterinnen in einer Landesorganisation und Verwaltungsmitarbeiter bzw. Verwaltungsmitarbeiterinnen einer Blutspendeeinrichtung mit besonderer Funktion und mit zumindest abgeschlossener Matura bzw. äquivalenter Ausbildung.</p>
<p><b>RK 13</b></p>	<p><b>B.:</b> Bezirkspflegedienstleiter bzw. Bezirkspflegedienstleiterin (bei mehr als 30 Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen in Vollzeitäquivalent)</p> <p><b>C.:</b> Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen als Teamleiter bzw. Teamleiterinnen des Gehobenen medizinischen Dienstes / Biomedizinische Analytiker bzw. Analytikerinnen / Biomedizinische Analytiker bzw. Analytikerinnen mit abgeschlossenem Bachelor-Studiengang in einer Blutspendeeinrichtung in Vorgesetztenfunktion von mindestens drei Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen bzw. wenn das Beschäftigungsausmaß der unterstellten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen mind. 100 Wochenstunden beträgt</p> <p><b>D.:</b> Referatsmitarbeiter bzw. Referatsmitarbeiterinnen in einer Landesorganisation und Verwaltungsmitarbeiter bzw. Verwaltungsmitarbeiterinnen einer Blutspendeeinrichtung mit besonderer Funktion und zumindest abgeschlossenem Bachelor-Studiengang bzw. äquivalenter Ausbildung mit mind. dreijähriger fachspezifischer Erfahrung</p>
<p><b>RK 12</b></p>	<p><b>B.:</b> Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal in der Landespflegedienstleitung mit besonderer Verwendung (z.B. Stv. LPDL, Qualitätssicherung in der Pflege) Qualitätsmanager bzw. Qualitätsmanagerinnen für die Landesgeschäftsleitung mit akademischer Ausbildung</p> <p><b>C.5.:</b> Leitende Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Gehobenen medizinisch-technischen Dienst / Biomedizinische Analytiker bzw. Analytikerinnen / Biomedizinische Analytiker bzw. Analytikerinnen mit abgeschlossenem Bachelor-Studiengang (Leitende BMA) Oberschwester bei besonders großem Verantwortungsbereich Biologen bzw. Biologinnen</p>

<b>RK 11</b>	<p><b>B.:</b> Klinische Psychologen bzw. Psychologinnen mit einschlägigem Universitätsstudium und ergänzender Ausbildung nach dem Psychologengesetz 2013, BGBl. I Nr. 182/2013 idgF</p> <p><b>D.:</b> Bezirksgeschäftsleiter bzw. Bezirksgeschäftsleiterinnen aller Bereiche einer Bezirksstelle bzw. eines Leitstellen- oder Verwaltungsverbundes mit bis zu 6 angeschlossenen Ortsstellen mit Rettungs- und Krankentransportdienst</p> <p>Referatsleiter bzw. Referatsleiterinnen einer Landesorganisation</p>
<b>RK 10</b>	<p><b>C.:</b> Naturwissenschaftliche und geisteswissenschaftliche Berufe mit abgeschlossenem Doktoratsstudium</p> <p><b>D.6.:</b> Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterinnen einer Landesorganisation</p> <p><b>D.:</b> Bezirksgeschäftsleiter bzw. Bezirksgeschäftsleiterinnen aller Bereiche einer Bezirksstelle bzw. eines Leitstellen- oder Verwaltungsverbundes ab 7 angeschlossenen Ortsstellen mit Rettungs- und Krankentransportdienst sowie Bezirksstellen in den Bezirken Linz-Stadt und Wels</p>
<b>RK 9</b>	
<b>RK 8</b>	<p><b>B.6.:</b> Landespflegedienstleiter bzw. Landespflegedienstleiterinnen</p> <p><b>C.:</b> Verwaltungsleiter bzw. Verwaltungsleiterinnen einer Blutspende Einrichtung</p>
<b>RK 7</b>	
<b>RK 6</b>	
<b>RK 5</b>	<p><b>D.7.:</b> Mitglieder der Geschäftsleitung</p>
<b>RK 4</b>	
<b>RK 3</b>	
<b>RK 2</b>	
<b>RK 1</b>	

## VI Gehaltshöhe

- (1) Das Gehalt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (ausgenommen Ärzte bzw. Ärztinnen) wird durch die Funktionslaufbahn (RK) und die Gehaltsstufe bestimmt, es sei denn, es gibt andere Regelungen wie z.B. jene für Lehrlinge und Praktikanten bzw. Praktikantinnen.
- (2) Das Gehalt erhöht sich jeweils um jenes Ausmaß, um das sich das Gehalt für die Oberösterreichischen Landesbediensteten gem. § 28 Gehaltsgesetz 2001 erhöht.
- (3) Die 25 Funktionslaufbahnen werden in jeweils 15 Gehaltsstufen unterteilt.
- (4) Das Gehalt beträgt:

GSt.	Jahre	Funktionslaufbahn (RK) 01.01.2024						
		25	24	23	22	21	20	19
Euro								
1	1-2	2.231,40	2.270,70	2.319,30	2.376,90	2.443,20	2.519,30	2.607,00
2	3-4	2.265,00	2.307,50	2.359,50	2.419,10	2.488,00	2.566,60	2.659,40
3	5-6	2.299,20	2.346,00	2.399,80	2.461,90	2.532,80	2.615,10	2.711,10
4	7-8	2.335,90	2.384,30	2.440,20	2.504,30	2.577,90	2.663,60	2.763,00
5	9-10	2.373,10	2.422,80	2.480,70	2.546,60	2.623,30	2.712,50	2.818,60
6	11-13	2.409,70	2.461,60	2.520,80	2.588,90	2.669,30	2.761,10	2.875,20
7	14-16	2.446,80	2.499,60	2.561,10	2.632,50	2.714,90	2.812,50	2.931,40
8	17-19	2.483,40	2.538,30	2.602,00	2.675,90	2.761,40	2.865,70	2.987,80
9	20-22	2.520,50	2.576,70	2.643,20	2.719,30	2.809,60	2.918,60	3.044,40
10	23-25	2.557,30	2.615,70	2.684,10	2.762,60	2.859,70	2.971,10	3.100,80
11	26-29	2.594,30	2.654,40	2.725,50	2.808,40	2.909,50	3.024,00	3.156,80
12	30-33	2.631,90	2.694,30	2.766,50	2.855,90	2.959,30	3.076,60	3.212,80
13	34-37	2.669,30	2.733,60	2.810,20	2.902,50	3.008,80	3.129,20	3.269,60
14	38-41	2.707,00	2.772,20	2.855,00	2.949,70	3.058,70	3.182,00	3.325,30
15	42-45	2.744,50	2.814,80	2.899,90	2.996,80	3.108,60	3.235,30	3.381,50

GSt.	Funktionslaufbahn (RK) 01.01.2024						
	Jahre	18	17	16	15	14	13
	Euro						
1	1-2	2.710,00	2.832,70	2.980,30	3.150,00	3.344,40	3.566,10
2	3-4	2.765,60	2.898,30	3.051,10	3.226,90	3.428,00	3.658,40
3	5-6	2.825,60	2.963,40	3.122,20	3.303,60	3.510,90	3.749,60
4	7-8	2.886,00	3.028,70	3.192,40	3.380,20	3.594,70	3.841,00
5	9-10	2.946,80	3.094,10	3.263,00	3.456,70	3.678,00	3.932,90
6	11-13	3.007,00	3.159,00	3.333,70	3.532,90	3.761,60	4.024,40
7	14-16	3.067,60	3.224,30	3.403,30	3.609,20	3.845,40	4.116,00
8	17-19	3.128,00	3.289,60	3.473,60	3.685,90	3.928,70	4.207,80
9	20-22	3.188,50	3.354,00	3.543,90	3.761,90	4.012,10	4.299,70
10	23-25	3.249,30	3.418,70	3.613,70	3.838,50	4.095,70	4.391,90
11	26-29	3.309,10	3.483,20	3.683,50	3.914,70	4.179,40	4.483,30
12	30-33	3.369,50	3.547,90	3.754,00	3.991,00	4.262,60	4.574,50
13	34-37	3.429,20	3.612,30	3.823,60	4.067,10	4.346,10	4.664,10
14	38-41	3.489,50	3.677,00	3.894,00	4.143,30	4.430,50	4.755,10
15	42-45	3.548,90	3.741,70	3.963,80	4.219,60	4.513,70	4.845,00

GSt.	Funktionslaufbahn (RK) 01.01.2024						
	Jahre	12	11	10	9	8	7
	Euro						
1	1-2	3.821,70	4.115,30	4.453,80	4.837,10	5.277,30	5.783,60
2	3-4	3.922,90	4.227,30	4.577,10	4.973,90	5.430,20	5.955,30
3	5-6	4.023,90	4.339,40	4.700,10	5.110,60	5.583,80	6.127,40
4	7-8	4.125,20	4.452,00	4.822,40	5.247,70	5.736,80	6.299,30
5	9-10	4.226,40	4.563,10	4.945,40	5.384,50	5.890,20	6.471,20
6	11-13	4.327,70	4.673,50	5.068,40	5.521,20	6.043,30	6.643,10
7	14-16	4.429,10	4.783,60	5.191,20	5.657,90	6.196,60	6.815,10
8	17-19	4.529,60	4.894,20	5.314,00	5.794,90	6.349,90	6.987,30
9	20-22	4.629,60	5.004,40	5.436,80	5.931,60	6.503,30	7.159,00
10	23-25	4.729,30	5.115,10	5.559,20	6.068,60	6.656,30	7.331,10
11	26-29	4.828,60	5.225,40	5.682,50	6.205,20	6.809,20	7.503,00
12	30-33	4.929,00	5.336,10	5.805,10	6.341,90	6.962,90	7.675,20
13	34-37	5.028,50	5.446,30	5.927,80	6.478,90	7.116,00	7.847,60
14	38-41	5.127,80	5.556,60	6.050,70	6.615,40	7.269,30	8.019,40
15	42-45	5.228,10	5.667,10	6.173,70	6.752,50	7.422,90	8.191,30

GSt.	Jahre	Funktionslaufbahn (RK) 01.01.2024					
		6	5	4	3	2	1
		Euro					
1	1-2	6.365,10	7.034,80	7.804,30	8.690,00	9.708,00	10.878,70
2	3-4	6.558,80	7.253,00	8.051,20	8.969,40	10.025,00	11.239,20
3	5-6	6.752,30	7.471,80	8.298,20	9.249,00	10.342,50	11.600,10
4	7-8	6.945,90	7.689,50	8.545,10	9.528,40	10.660,00	11.960,80
5	9-10	7.139,50	7.907,80	8.792,00	9.808,10	10.977,20	12.321,70
6	11-13	7.332,90	8.126,70	9.038,90	10.087,90	11.294,80	12.682,70
7	14-16	7.526,70	8.344,70	9.285,70	10.367,20	11.612,60	13.043,50
8	17-19	7.720,20	8.563,50	9.532,80	10.647,10	11.929,90	13.404,30
9	20-22	7.913,80	8.781,70	9.779,40	10.926,60	12.247,20	13.764,90
10	23-25	8.107,10	9.000,20	10.026,10	11.206,20	12.564,70	14.125,60
11	26-29	8.300,90	9.218,40	10.272,90	11.485,90	12.882,30	14.486,50
12	30-33	8.494,30	9.436,60	10.520,00	11.765,40	13.199,70	14.847,20
13	34-37	8.687,90	9.655,30	10.767,00	12.044,60	13.517,50	15.207,90
14	38-41	8.881,10	9.873,60	11.013,70	12.324,60	13.834,80	15.568,80
15	42-45	9.074,80	10.091,50	11.260,40	12.604,00	14.152,40	15.929,70

## VII

### Vorrückung

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

## VIII

### Gehalts- und Sonderzulage

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



- (2) Bei der Bemessung ist insbesondere auf die Art der besonderen Tätigkeit, die damit verbundenen Anforderungen sowie auf die bestehende Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn Bedacht zu nehmen.
- (3) Die Gehaltszulage ist in einem Prozentsatz der Differenz zwischen dem Gehalt der Gehaltsstufe und Funktionslaufbahn, in der sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin befindet, zum Gehalt der jeweils nächsthöheren Funktionslaufbahn, bezogen auf die entsprechende Gehaltsstufe, festzusetzen und darf die volle Differenz nicht übersteigen.
- (4) Ändert sich die Verwendung und die damit verbundenen besonderen Tätigkeiten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, ist die Gehaltszulage unter Anwendung des Abs. (2) neu zu bemessen oder, wenn die Voraussetzungen nach Abs. (1) nicht mehr vorliegen, einzustellen.
- (5) Den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen in leitender Funktion (Bezirksgeschäftsleiter bzw. Bezirksgeschäftsleiterin, Referatsleiter bzw. Referatsleiterin, etc.) bzw. im Bereich der Forschung und Entwicklung kann neben der Mehrleistungsvergütung eine Sonderzulage gewährt werden.
- (6) Die Höhe der Sonderzulage kann mindestens fünf und höchstens fünfzehn von Hundert des Bruttogrundgehaltes betragen. Sie kann im Einzelnen unter Berücksichtigung der Größe des Funktionsbereiches und der Verantwortung festgesetzt werden.
- (7) Ändert sich die Verwendung und die damit verbundene leitende Funktion des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, ist die Sonderzulage neu zu bemessen oder, wenn die Voraussetzung nach Abs. (5) nicht mehr vorliegt, einzustellen.
- (8) Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, die eine Tätigkeit als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson (DGKP) oder als MTD übernehmen, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson (DGKP) oder als MTD eine Gehaltszulage in der Höhe von derzeit brutto € 338,20, vierzehnmal jährlich.
  - a) Die Gehaltszulage gilt für Dienstverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und wird zur Gänze ausbezahlt. Für andere wöchentliche Arbeitszeiten wird die Zulage aliquotiert.
  - b) Die Gehaltszulage erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

## IX

### Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG)

---

- (1) Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen wird eine SEG-Zulage gewährt, wenn sie Dienste unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten, und/oder Dienste unter besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit verrichten, sofern angeführte Besonderheiten nicht ohnehin mit dem Gehalt abgegolten sind. Die Höhe der SEG-Zulage beträgt für die Tätigkeit als Sanitäter bzw. Sanitäterin und als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin einer Blutspendeeinrichtung € 228,48 pro Monat, jeweils ausgenommen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in der Verwaltung und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die keine Dienste unter besonders körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen und/oder Dienste unter besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit verrichten,.
- (2) Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen im Bereich der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste wird, sofern ihr Dienstverhältnis bis zum 31.12.2015 abgeschlossen wurde, und die Voraussetzungen im Sinne des Abs. (1) gegeben sind, eine SEG-Zulage in der Höhe von € 228,48 pro Monat gewährt.
- (3) Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen im Bereich der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste, die ab dem 01.01.2016 ein Dienstverhältnis abgeschlossen haben und bei denen die Voraussetzungen im Sinne des Abs. (1) gegeben sind, wird, differenziert nach Funktionsbereichen, wie folgt eine SEG-Zulage gewährt. Diese SEG-Zulage richtet sich am Anteil der Arbeitszeit, welche unter erschwerten Arbeitsbedingungen geleistet wird, aus:
  - a) Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen im Bereich der Heimhilfe in der Höhe von monatlich 30% der unter Abs. (1) angeführten Zulage,
  - b) Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen im Bereich der Mobilen Hilfe und Betreuung in der Höhe von monatlich 50% der unter Abs. (1) angeführten Zulage und
  - c) Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen im Bereich der Hauskrankenpflege in der Höhe von monatlich 35% der unter Abs. (1) angeführten Zulage.
- (4) Mit der SEG-Zulage sind auch die Nachtdienste im Bereich des Rettungs- und Krankentransportdienstes inkl. Sonderrettungsmittel und Leitstellendienste abgegolten.
- (5) Die Zulage gemäß Abs. (1), (2) und (3) gebührt zwölfmal pro Jahr und wird für Dienstverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und höher zur Gänze

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

## X

### Mehrleistungsvergütung

---

- (1) Den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen kann als Abgeltung der Mehrleistungen für 10 Mehrleistungsstunden pro Monat eine monatliche Zulage von 364,06 gewährt werden.
- (2) Insoweit Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen jedoch Mehrleistungen im Rettungs- und Krankentransportdienst im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf Grund der Arbeitsbereitschaft in Betracht kommenden Arbeitsausmaßes erbringen und ausschließlich im Turnusdienst eingeteilt sind, gebührt eine monatliche Zulage von 484,39.
- (3) Die Zulage gemäß Abs. (1) und (2) gebührt vierzehnmals pro Jahr. Sie erhöht sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

## XI

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

---

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

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

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste und einer Blutspendeeinrichtung, welche ihren Dienst an gesetzlichen Feiertagen erbringen, erhalten für die erbrachten Leistungsstunden ungeachtet ihres Gebietsstatus

(Fixgebiet, Springer bzw. Springerin oder befristete Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin) einen Zuschlag von 60%.

(3) Zeitausgleich im Bereich der Mobilen Gesundheits- und Sozialen Dienste und einer Blutspendeeinrichtung

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

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

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

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

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

## XII a.

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

---

- (1) Durchgehende Nachtdienste von Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen einer Blutspendeeinrichtung in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr werden pro Dienst mit € 62,00 abgegolten.
- (2) Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die Labor-, Herstellungs-, und Ambulanzrufbereitschaften bzw. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die Rufbereitschaften für die Haustechnik durchzuführen haben, erhalten an Wochentagen für diese Rufbereitschaft pro angefangene Stunde € 4,10 und an Samstagen, Sonn- und Feiertagen pro angefangene Stunde € 4,10 abgegolten. Rufbereitschaftsstunden, die an einem Werktag beginnen und in einen Samstag, Sonn- oder Feiertag hineinreichen, sind nicht als Samstags-, Sonn- und Feiertagsstunden anzusehen. Rufbereitschaftsstunden, die am Sonn- oder Feiertag beginnen und auf den folgenden Werktag übergehen, sind als Samstags-, Sonn- und Feiertagsrufbereitschaftsstunden zu bewerten. Dies gilt sowohl für die Stunden am Sonn- und Feiertag, als auch für die Stunden am Werktag, sofern die Stunden zusammenhängend erbracht werden. Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw. Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen. Die Abgeltung erfolgt ab 1.1.2024 in der Höhe lt. Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes § 23.
- (3) Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Außendienst einer Blutspendeeinrichtung erhalten für Tätigkeiten im Zuge der Aufbringung von Produkten der Blutzentrale ab 18.00 Uhr und einer Mindestdauer von 3 Stunden eine Spätdienstzulage von € 28,99.
- (4) Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Bereich der Immunhämatologie einer Blutspendeeinrichtung erhalten für Tätigkeiten ab 18.00 Uhr und einer Mindestdauer von 2 Stunden eine Spätdienstzulage von € 28,99.
- (5) Die Zulagen gemäß Abs. (1) bis Abs. (4) erhöhen sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

## **XII b.**

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

---

- (1) Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen der Mobilien Pflege und Betreuung (inkl. der Mobilien Palliative Care Teams) erhalten pro angefangener Stunde der Rufbereitschaft € 4,10. Die Abgeltung erfolgt ab 1.3.2022 in der Höhe lt. Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes § 23.
- (2) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw. Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen.
- (3) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr, gebührt ein Zuschlag pro Leistungsstunde in der Höhe von € 8,28. Sollte der Nachtdienst zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr durchgehend erfolgen, gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Pauschale in Höhe von € 47,26.
- (4) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme an Sonntagen, erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin für die erbrachte Leistungsstunde einen Zuschlag von 50%. Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme an Feiertagen, erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin für die erbrachte Leistungsstunde einen Zuschlag von 60%.
- (5) Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.
- (6) Die Zulagen gemäß Abs. (1) und (3) erhöhen sich jeweils um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

## **XII c**

### **Einspringregelung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Mobilien Pflege und Betreuung (inkl. der Mobilien Palliative Care Teams), im Turnusdienst im Rettungs- und Krankentransportdienst und in einer Blutspendeeinrichtung zur Aufrechterhaltung des Versorgungsauftrages, ausgenommen Ärzte bzw. Ärztinnen**

---

Ist ein wegen Krankenstand, Pflegefreistellung, vorzeitiger Mutterschutz, Väterfrühkarenz, Papamonat, Meldung der Gravidität oder sonstige nicht vorhersehbare Ereignisse gemäß § 34 Dienstverhinderungen lt. ÖKV, entfallender bzw. unbesetzter Dienst, ersatzweise durch

einen anderen Mitarbeiter - der sich an einem dienstfreien Tag befindet - kurzfristig zu leisten oder kommt es zu einen anderen als den geplanten Dienst am selbigen Tag, so gebührt dem einspringenden Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin ein zusätzliches Zeitguthaben von 50 % der übernommenen Anwesenheitszeit.

Diese Regelung ist anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin innerhalb von 72 Stunden vor Antritt des Dienstes von der Übernahme erfährt.

Die Einspringzulage gebührt nur für die ersten drei wegen desselben Ereignisses zu ersetzenden Dienste und nur für Dienste die für die Aufrechterhaltung des Versorgungsauftrags des OÖRK notwendig ist.

Diese Regelung gelangt nicht zur Anwendung bei Dienstplanänderungen auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, sowie bei freiwilligen Dienstaustausch zwischen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin.

### **XIII**

#### **Reisegebühren**

---

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

#### **(1) Begriff der Dienstreise und des Dienstortes**

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zur Ausführung eines ihm bzw. ihr erteilten Auftrages seinen bzw. ihren Dienstort verlässt.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmungen gilt die Betriebsstätte bzw. wenn die Dienstreise von der Wohnung aus angetreten wird, die Wohnung.

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

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

## (2) Reisekostenentschädigung

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

- a) Mangels anderer Vereinbarung ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin grundsätzlich verpflichtet, öffentliche Verkehrsmittel (Eisenbahn II. Klasse, Autobus, Straßenbahn, etc.) oder bei Verfügbarkeit Verkehrsmittel des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin in Anspruch zu nehmen.
- b) Für die Verwendung des Privat-Kfz des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin erforderlich. Zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Kfz entstehenden Aufwandes wird bei Vorliegen einer Bewilligung zur Benützung des Privat-Kfz ein Kilometergeld gewährt.

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

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

## (3) Reiseaufwandsentschädigung

- a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin für die unter lit. b) angeführte Dauer der Dienstreise eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.
- b) Die Reiseaufwandsentschädigung wird für Verwaltungsmitarbeiter bzw. Verwaltungsmitarbeiterinnen bei Dienstreisen im Inland wie folgt festgelegt:

<b>Dauer der Dienstreise</b>	<b>Höhe des Taggeldes</b>
ab der 4. Stunde	Euro 8,80
ab der 5. Stunde	Euro 11,00
ab der 6. Stunde	Euro 13,20
ab der 7. Stunde	Euro 15,40



ab der 8. Stunde	Euro 17,60
ab der 9. Stunde	Euro 19,80
ab der 10. Stunde	Euro 22,00
ab der 11. Stunde	Euro 24,20
ab der 12. Stunde bis zur vollendeten 24. Stunde	Euro 26,40

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

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

- c) Die Reisekostenentschädigung wird bei Dienstreisen mit einem Nächtigungsgeld von € 15,- festgesetzt.
- d) Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, das Quartier beigestellt wird oder durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nach Vorlage des Beleges bezahlt wird.
- e) Eine Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zu Veranstaltungen (z.B. Seminaren, Kursen, Tagungen, Meetings, etc.), sofern die Kosten der Teilnahme an diesen Veranstaltungen inkl. notwendiger Verpflegung vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin getragen werden.

#### (4) Abweichende Regelung

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

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

(5) Geltendmachung der Ansprüche

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

#### **XIV**

#### **Lehrlinge**

---

**Es gelten die Regelungen Lt. Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes**

**§27a.**

---

#### **XV.**

#### **Praktikanten bzw. Praktikantinnen**

---

- (1) Praktikanten bzw. Praktikantinnen, die zur Berufsfindung ein Praktikum absolvieren (max. ein Jahr im Bereich des Rettungs- und Krankentransportdienstes oder des Gesundheits- und Sozialdienstes) erhalten ein Entgelt in der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze, das sind im Jahr 2024 € 518,44 monatlich.
- (2) Davon ausgenommen sind jedenfalls Praktikanten bzw. Praktikantinnen die im Sinne des jeweils gültigen Ausbildungsgesetzes/der jeweils gültigen Ausbildungsverordnung/Studienordnung ein (Pflicht)Praktikum zu absolvieren haben (z.B. Ausbildung zum Gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Diplom-, Fachsozialbetreuer bzw. Fachsozialbetreuerinnen Altenarbeit, Heimhelfer bzw. Heimhelferinnen, Ärzte bzw. Ärztinnen, Sanitäter bzw. Sanitäterinnen) bzw. Ferialpraktikanten bzw. Ferialpraktikantinnen.
- (3) Ferialpraktikanten bzw. Ferialpraktikantinnen (Ferialarbeitnehmer bzw. Ferialarbeitnehmerinnen) erhalten ein Entgelt in der Höhe von 50% der Verwendungsgruppe RK 25, Gehaltsstufe 1.

## XVI

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

---

- (1) Urlaubs- und Krankenstandsvertretungen im Rettungs- und Krankentransportdienst von den Verwendungsgruppen RK 20 und RK 21 erhalten eine pauschale Abgeltung in der Höhe von monatlich € 1.999,40. Gleiches gilt für Karenzvertretungen bzw. für Vertretungen für Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, welche sich in Elternteilzeit befinden, deren Anstellungsdauer weniger als 6 Monate beträgt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt auf Grund des § 20 (5) des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes und der Betriebsvereinbarung über die Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft grundsätzlich 48 Stunden. In der pauschalen Abgeltung sind die Mehrleistungen für die erhöhte wöchentliche und tägliche Arbeitszeit inkludiert und abgegolten. Weiters erhalten Urlaubs-, Karenz- und Krankenstandsvertretungen eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage im Sinne des Punktes IX.
- (2) Urlaubs- und Krankenstandsvertretungen einer Blutspendeeinrichtung erhalten für eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden eine pauschale Abgeltung von monatlich € 1.893,32. In diesem Betrag sind etwaige Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienstzulagen, etc. enthalten. Gleiches gilt für Karenzvertretungen, deren Anstellungsdauer weniger als 6 Monate beträgt.
- (3) Die pauschale Abgeltung nach den Abs. (1) und (2) erhöht sich jeweils ab dem Jahr 2024 um das prozentuelle Ausmaß, um das sich das Gehalt der Funktionslaufbahn RK 21 Gehaltsstufe 6 erhöht.

## XVII

### **Urlaubsanspruch Begünstigt Behinderte**

---

Begünstigt Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf einen Sonderurlaub im Ausmaß von maximal 6 Werktagen. Bei einer Behinderung ab 70 % sind dies 6 Werktage, ab 60 % erfolgt eine Reduktion auf 4 Werktage und ab 50 % erfolgt eine Reduktion auf 3 Werktage. Bei weniger als 50 % gebühren 2 Werktage. Bei Teilzeitkräften wird auf die wöchentliche Sollarbeitszeit aliquotiert. Bei einem in diesem Urlaubsjahr angetretenen Kuraufenthalt, der im unmittelbaren Zusammenhang mit der Behinderung steht, entfällt der Sonderurlaub.

## **C. Gehalts- und Dienstordnung für Ärzte bzw. Ärztinnen von Blutspendeeinrichtungen**

### **I**

#### **Arbeitszeit**

---

- (1) Grundsätzlich sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen für die Dienstverhältnisse der in Blutspendeeinrichtungen beschäftigten Ärzte bzw. Ärztinnen anzuwenden. Für alle Ärzte bzw. Ärztinnen gilt jedenfalls das Arbeitsruhegesetz (ARG) und das Arbeitszeitgesetz (AZG), ausgenommen jene Ärzte bzw. Ärztinnen, die unter das Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA-AZG) oder eventuelle sonstige Sonderregelungen fallen, in der jeweils geltenden Fassung. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden. Für Ärzte bzw. Ärztinnen, die dem Krankenanstaltenrecht BGBl. Nr. 8/1997 unterliegen, wird folgende Regelung getroffen:

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

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

### **II**

#### **Einreihung der Ärzte bzw. Ärztinnen**

---

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

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

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

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

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

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

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

### III

#### Gehalt

---

- (1) Als ständiges Gehalt gelten für Ärzte bzw. Ärztinnen, die in der Verwendungsgruppe A I eingereicht sind:
  - a) das monatliche Gehalt nach dem Gehaltsschema
  - b) die Dienstalterszulage
  - c) die Teamarztzuschale bzw. Teamärztinnenzuschale (wird nicht als ständiges Gehalt für den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration gerechnet)
  - d) der Urlaubszuschuss
  - e) die Weihnachtsremuneration
- (2) Als ständiges Gehalt gelten für Ärzte bzw. Ärztinnen, die in den Verwendungsgruppen B I bis B V eingereicht sind:
  - a) das monatliche Gehalt nach dem Gehaltsschema
  - b) die Dienstalterszulage
  - c) die Ambulatoriumsdienstzulage
  - d) die Gefahrenzulage
  - e) die Qualifikationszulage (ausgenommen für Abfertigungszahlungen)
  - f) der Urlaubszuschuss
  - g) die Weihnachtsremuneration
- (3) Als nichtständiges Gehalt gelten für Ärzte bzw. Ärztinnen, die in den Verwendungsgruppen B I bis B V eingereicht sind:
  - a) die Rufbereitschaftszulage

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

#### **IV**

##### **Allgemeine Bestimmungen über die Einreihung**

---

- (1) Bei der Besetzung von Stellen ist den Ärzten bzw. Ärztinnen Gelegenheit zur Bewerbung zu geben. Hierbei kommen die höhere Befähigung, die bessere Verwendbarkeit und erforderlichenfalls auch die Leitungseignung in Betracht. Das Dienstalster ist bei sonst gleicher Diensteigenschaft maßgebend. Dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin steht es jedoch frei, auch externe Ärzte bzw. Ärztinnen, auch bei gleichen Voraussetzungen durch interne Bewerbungen, anzustellen.
- (2) Ist ein Arzt bzw. eine Ärztin aus einem der nachstehend angeführten Gründe voraussichtlich mindestens 1 Jahr vom Dienst abwesend, so sind grundsätzlich diejenigen Ärzte bzw. Ärztinnen, die infolge dieser Abwesenheit mit Aufgaben betraut werden, für die eine andere als ihre bisherige Einreihung vorgesehen ist, auf Grund dieser vorübergehenden Verwendung einzureihen. Eine solche Einreihung ist mit der Dauer der vorübergehenden Verwendung befristet. Die in Abs. (1) festgesetzten Grundsätze sind sinngemäß anzuwenden.

Die oben genannten Gründe sind:

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

#### **V**

##### **Einstufung in das Gehaltsschema, Vorrückung**

---

- (1) Die Ärzte bzw. Ärztinnen sind in der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Verwendungsgruppe gem. Punkt II, einzustufen. Sind Dienstzeiten anzurechnen, ist Abs. (2) für die Einstufung sinngemäß anzuwenden.
- (2) In den Gehaltsstufen 1 bis 3 verbleibt der Arzt bzw. die Ärztin jeweils 1 Jahr, von der folgenden Gehaltsstufe an rückt er nach Vollendung von je zwei Dienstjahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vor (Zeitvorrückung).

- (3) Für die Zeitvorrückung ist das jeweilige Eintrittsdatum maßgebend.
- (4) Bei Einreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ändert sich die Gehaltsstufe nicht. Der Zeitvorrückungstermin wird von einer Einreihung in eine höhere Verwendungsgruppe oder von einer außerordentlichen Vorrückung nicht berührt.
- (5) Für die Berechnung der Vordienstzeiten ist der § 30 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes heranzuziehen. Die Turnusausbildung gilt als Ausbildungszeit und wird daher nicht für die Vordienstzeitenanrechnung herangezogen.

## **VI**

### **Gefahrenzulage**

---

Zur Abgeltung einer durch Einwirkungen im Sinne des § 40 Abs. (3), (5) und (6) ASchG hervorgerufenen Gesundheitsgefährdung gebührt jenen Ärzten bzw. Ärztinnen, die in der Verwendungsgruppe B I bis B V gem. Punkt II eingereiht sind, eine Gefahrenzulage im Ausmaß von 8 % des Gehaltes nach Verwendungsgruppe A II, Gehaltsstufe 6, des o.a. Gehaltsschemas. Ärzte bzw. Ärztinnen der Verwendungsgruppe A II erhalten keine Gefahrenzulage.

## **VII**

### **Ambulatoriumsdienstzulage**

---

Jenen Ärzten bzw. Ärztinnen, die gem. Punkt II in der Verwendungsgruppe B I bis B V eingereiht sind, gebührt eine Ambulatoriumsdienstzulage im Ausmaß von 11 % der jeweiligen ständigen Gehälter (ausgenommen Ambulatoriumsdienstzulage und Qualifikationszulage) gemäß Punkt III (2).

## **VIII**

### **Abgeltung der Rufbereitschaft**

---

- (1) Den in einer Blutspendeeinrichtung tätigen Ärzten bzw. Ärztinnen gebührt für Zeiten der Rufbereitschaft eine gesonderte Abgeltung. Diese beträgt für jeden Rufbereitschaftszeitraum, der mind. durchgehend 6 Stunden zu betragen hat, 2,95 % des Gehaltes der Verwendungsgruppe A II Stufe 6. Für einen Rufbereitschaftszeitraum an Sonn- und Feiertagen, der mind. durchgehend 20 Stunden zu betragen hat, werden 5,93 % des Gehaltes der Verwendungsgruppe A II Stufe 6 herangezogen. Als Rufbereitschaft gilt jene Zeit, während der sich der Arzt bzw. die Ärztin über Anordnung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin außerhalb der Betriebsstätte jederzeit erreichbar und einsatzbereit hält, sodass der Dienst in einer nach den jeweiligen Umständen angemessenen Zeit über Ab-ruf angetreten werden kann.

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

## **IX**

### **Dienstalterszulage**

---

Dem Arzt bzw. der Ärztin, der bzw. die in der Gehaltsstufe 18 vier Jahre zugebracht hat, gebührt eine Dienstalterszulage in der Höhe der jeweiligen Gehaltsdifferenz zwischen den Gehaltsstufen 1 und 2 jener Verwendungsgruppe, in die der Arzt bzw. die Ärztin eingereicht ist.

## **X**

### **Qualifikationszuschlag**

---

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

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

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

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

Der Qualifikationszuschlag wird wie folgt gewährt:

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



## **XI**

### **Teamarztpauschale**

---

Ärzten bzw. Ärztinnen der Verwendungsgruppe A II wird eine Teamarztpauschale bzw. Teamärztinnenpauschale im Ausmaß von 15% des Gehaltes nach Verwendungsgruppe A II, Gehaltsstufe 6, gewährt. Diese Teamarztpauschale bzw. Teamärztinnenpauschale ist eine pauschale Abgeltung von Reisediäten. Gesonderte Reisediäten können somit nicht mehr zur Auszahlung gebracht werden. Die Teamarztpauschale bzw. Teamärztinnenpauschale wird nicht als ständiger Bezug für den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration gerechnet.

## **XII**

### **Abfertigung**

---

Für die Ausbezahlung von Abfertigungen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Der Qualifikationszuschlag wird jedenfalls bei der Abfertigung nicht als ständiger Bezug angesehen (siehe dazu auch Punkt III).

**XIII**  
**Gehaltsschema für Ärzte bzw. Ärztinnen**  
**(ab 01.01.2024)**

Ge-		AII	AI	BV	BIV	BIII	BII	BI
halts-								
stufe	Jahre	284,8	268,90	195,40	215,00	250,80	250,80	250,80
<b>1</b>	<b>1</b>	5.049,5	5.866,80	4.397,60	5.312,60	6.343,10	6.605,90	6.957,20
<b>2</b>	<b>2</b>	5.334,3	6.135,70	4.593,00	5.527,60	6.593,90	6.856,70	7.208,00
<b>3</b>	<b>3</b>	5.619,1	6.404,60	4.788,40	5.742,60	6.844,70	7.107,50	7.458,80
<b>4</b>	<b>4-5</b>	5.903,9	6.673,50	4.983,80	5.957,60	7.095,50	7.358,30	7.709,60
<b>5</b>	<b>6-7</b>	6.188,7	6.942,40	5.179,20	6.172,60	7.346,30	7.609,10	7.960,40
<b>6</b>	<b>8-9</b>	6.473,5	7.211,30	5.374,60	6.387,60	7.597,10	7.859,90	8.211,20
<b>7</b>	<b>10-11</b>	6.758,3	7.480,20	5.570,00	6.602,60	7.847,90	8.110,70	8.462,00
<b>8</b>	<b>12-13</b>	7.043,1	7.749,10	5.765,40	6.817,60	8.098,70	8.361,50	8.712,80
<b>9</b>	<b>14-15</b>	7.327,9	8.018,00	5.960,80	7.032,60	8.349,50	8.612,30	8.963,60
<b>10</b>	<b>16-17</b>	7.612,7	8.286,90	□	7.247,60	8.600,30	8.863,10	9.214,40
<b>11</b>	<b>18-19</b>	7.897,5	8.555,80	□	7.462,60	8.851,10	9.113,90	9.465,20
<b>12</b>	<b>20-21</b>	8.182,3	8.824,70	□	7.677,60	9.101,90	9.364,70	9.716,00
<b>13</b>	<b>22-23</b>	8.467,1	9.093,60	□	7.892,60	9.352,70	9.615,50	9.966,80
<b>14</b>	<b>24-25</b>	8.751,9	9.362,50	□	8.107,60	9.603,50	9.866,30	10.217,60
<b>15</b>	<b>26-27</b>	9.036,7	9.631,40	□	8.322,60	9.854,30	10.117,10	10.468,40
<b>16</b>	<b>28-29</b>	9.321,5	9.900,30	□	8.537,60	10.105,10	10.367,90	10.719,20
<b>17</b>	<b>30-31</b>	9.606,3	10.169,20	□	8.752,60	10.355,90	10.618,70	10.970,00
<b>18</b>	<b>32-33</b>	9.891,1	10.438,10	□	8.967,60	10.606,70	10.869,50	11.220,80

**XIV**  
**Ableben eines Arztes bzw. einer Ärztin**

Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, der bzw. die länger als ein Jahr im Dienste stand, ist das Gehalt für den Sterbemonat und für das folgende Monat an die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Dienstzeit ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate zu zahlen. Anspruchsberechtigt ist der hinterbliebene Ehepartner bzw. die hinterbliebene Ehepartnerin dann, wenn er bzw. sie erwerbsunfähig ist und der verstorbene Ehepartner bzw. die verstorbene Ehepartnerin überwiegend für seinen bzw. ihren Unterhalt aufgekomen ist, sofern beim Tode eine eheliche Gemeinschaft bestand, ansonsten sind die Kinder und sonstigen Unterhaltsberechtigten anspruchsberechtigt, die der bzw. die Verstorbene erhalten hat