

Anhang für das Bundesland Tirol

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

TEIL A

**für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit in den Wirkungsbereich des öffentlichen Rettungsdienstes des Blutspendedienstes sowie der Rot Kreuz Kindertageszentren Tirol fällt
mit Gültigkeit ab 01. Jänner 2024**

1. **Verwendungsgruppenschema:**

Verwendungsgruppe 1:

Botendienste, Reinigungskraft, Küchenhilfe

Verwendungsgruppe 2:

Fahrpersonal für Probentransport im Blutspendedienst

Verwendungsgruppe 3:

Büropersonal für einfache Arbeiten (z.B. Telefonistin bzw. Telefonist, Texteingabe), Personal-/Kliententransporte¹, Rettungssanitäter:in in Ausbildung, Kindergartenassistent:innen

Verwendungsgruppe 4:

Büropersonal, das einfache Arbeiten selbstständig erledigt; Rettungssanitäter:in, Hausbetreuer:in ohne facheinschlägigen Lehrabschluss, Leitstellendisponent:in ohne Rettungssanitäter:in Ausbildung), SHD – Fahrer, Kindergruppenbetreuerinnen in Ausbildung

¹ Damit ist kein qualifizierter Krankentransport gemeint.

Verwendungsgruppe 5:

Leitstellendisponentin bzw. Leitstellendisponent (Mindestqualifikation Rettungssanitäterin bzw. Rettungssanitäter), Notfallsanitäterin bzw. Notfallsanitäter, Büropersonal für selbstständige EDV-mäßige Erstellung von Texten, Tabellen, Layout; Kontierungskräfte, Lehrbeauftragte bzw. Lehrbeauftragter für Erste Hilfe, Koch bzw. Köchin

Verwendungsgruppe 6:

Leitstellendisponentin bzw. Leitstellendisponent (Mindestqualifikation Notfallsanitäterin bzw. Notfallsanitäter), Buchhaltungskraft², Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und gewerblichem Bereich (zB Haustischlerin bzw. Haustischler, EDV-Technikerin bzw. EDV-Techniker, KFZ-Technikerin bzw. KFZ-Techniker), Personalverrechnerin bzw. Personalverrechner, Büropersonal mit erweitertem Aufgabenbereich, Bereichsleiterin bzw. Bereichsleiter von Bezirksorganisationen (Wacheleiterin bzw. Wacheleiter, Dienstführerin bzw. Dienstführer, Stützpunktleiterin bzw. Stützpunktleiter), Lehrlingsausbildnerin bzw. Lehrlingsausbildner, Lehrbeauftragte bzw. Lehrbeauftragter für Sanitätshilfe, Kindergruppenbetreuerinnen, Lern- u Freizeitbetreuerinnen

Verwendungsgruppe 7:

Haustechnikerin bzw. Haustechniker, Sicherheitsfachkräfte, landesweite Sachbearbeiterin bzw. Sachbearbeiter (z.B. für Hygiene, Risikomanagementbeauftragte bzw. Risikomanagementbeauftragter, Beauftragte bzw. Beauftragter für Medizinprodukte laut Medizinproduktegesetz, Journaldienst), Diplomierte-Kindergarten-, Elementar- und Hortpädagoginnen, Sonderkindergarten-, -elementarpädagoginnen und -hortpädagoginnen, Mitarbeiter:innen im Controlling

Verwendungsgruppe 8:

Bilanzbuchhalterin bzw. Bilanzbuchhalter, Sozialarbeiterin bzw. Sozialarbeiter, Spartenleiterin bzw. Spartenleiter (Leiterin bzw. Leiter Rettungsdienst, Leiterin bzw. Leiter Ausbildung, Bezirksausbildungsreferentin bzw. Bezirksausbildungsreferent), Bereichsleitung Blutspendedienst, Bereichsleitung Gesundheits- und Soziale Dienste, Bereichsleitung Verwaltung

² Mit abgeschlossener Ausbildung bzw. Verwendung zur Finanzbuchhalterin bzw. zum Finanzbuchhalter

Verwendungsgruppe 9:

Tätigkeiten, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung notwendig sind, Notärztinnen bzw. Notärzte, Hintergrunddienst Kriseninterventionsteam

2. Lohn-/Gehaltstabelle:

Die nachstehenden Gehaltstabellen erhöhen sich um denselben Prozentsatz inkl. Rundung (zuzüglich allfälliger Einmalzahlungen) analog der jährlichen Erhöhung der Löhne und Gehälter des Kollektivvertrages der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV).

Sollte es im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen im Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes (ÖRK-KV) zu Vereinbarungen kommen, die bereits im Anhang Tirol (Teil A) bestehen und demselben Zweck dienen, so werden diese nur soweit übernommen, als dass es hier nicht zu einer Doppelauszahlung kommt (analog der Kinderzulage in § 27b (5) ÖRK-KV).

Die Vertragsparteien halten fest, dass im Falle einer reinen Arbeitszeitverkürzung im SWÖ-KV (oder anstelle einer Lohn-/Gehaltserhöhung Arbeitszeitverkürzung o.ä.) die Lohn-/Gehaltstabelle sich um den jeweiligen zu errechnenden PROZENTSATZ des aktuellen Zeitraumes erhöht, bzw. ebenfalls eine Arbeitszeitverkürzung vollzogen wird.

Lohn-/Gehaltstabelle

Gültig ab 1.1.2024

Kaufmännische Rundung auf 1 Cent

9,20%

In Euro	Erhöhung	Verwendungsgruppen								
Stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1-2	2.118,03	2.195,30	2.295,90	2.395,60	2.570,89	2.759,48	2.959,33	3.223,25	3.740,92
2	3-4	2.140,91	2.232,76	2.333,70	2.439,34	2.622,38	2.813,62	3.020,26	3.318,09	3.890,14
3	5-6	2.177,36	2.270,67	2.376,09	2.501,02	2.698,68	2.896,71	3.109,88	3.448,54	4.078,00
4	7-8	2.211,68	2.308,35	2.416,57	2.545,21	2.788,19	3.006,57	3.226,77	3.609,14	4.301,71
5	9-10	2.249,47	2.348,95	2.455,60	2.586,77	2.852,75	3.089,54	3.315,06	3.771,69	4.526,75
6	11-12	2.285,47	2.386,52	2.496,65	2.636,06	2.903,13	3.170,44	3.406,02	3.898,38	4.714,49
7	13-14	2.321,70	2.424,31	2.537,24	2.683,18	2.954,24	3.255,47	3.494,08	3.996,85	4.863,58
8	15-16	2.358,03	2.461,88	2.576,83	2.729,08	3.006,57	3.338,56	3.582,25	4.093,50	4.975,14
9	17-18	2.394,14	2.499,45	2.622,38	2.778,01	3.059,13	3.390,52	3.670,07	4.186,16	5.087,05
10	19-20	2.430,25	2.540,27	2.668,16	2.825,49	3.111,58	3.446,72	3.758,00	4.284,51	5.200,42
11	21-22	2.458,85	2.567,75	2.702,07	2.870,91	3.160,63	3.502,68	3.817,47	4.350,52	5.312,21
12	23-24	2.487,56	2.596,94	2.733,93	2.920,33	3.211,38	3.558,39	3.876,45	4.413,26	5.425,70
13	25-26	2.512,91	2.630,97	2.769,78	2.954,24	3.263,95	3.614,35	3.935,92	4.477,45	5.499,83
14	27-28	2.541,51	2.661,38	2.803,45	2.989,61	3.315,06	3.666,67	3.995,27	4.541,89	5.574,68
15	29-30	2.567,75	2.696,74	2.837,36	3.025,22	3.365,69	3.722,63	4.054,38	4.606,20	5.650,87
16	31-32	2.596,94	2.727,27	2.870,91	3.062,40	3.418,01	3.778,35	4.111,79	4.670,52	5.723,54
17	33-34	2.627,58	2.759,48	2.905,07	3.096,32	3.470,70	3.834,18	4.171,38	4.734,95	5.798,15
18	35-36	2.657,86	2.791,70	2.938,86	3.133,50	3.520,97	3.888,81	4.231,94	4.799,15	5.872,40

3. Aufzahlungen von Pflegekräften im Blutspendedienst:

3.1. Aufzahlungen für Pflegekräfte

3.1.1. Pflegekräfte erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen in Absatz 2 Aufzahlungen.

3.1.2. Diese Aufzahlungen dürfen nur dann bei einer Überzahlung gegengerechnet werden, wenn dies vorher ausdrücklich so vereinbart war.

3.2. Die monatliche Aufzahlung beträgt:

3.2.1. Bei Pflegefachassistentinnen (PFA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 6 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 78,73 für ein Vollzeitmonat.

3.2.2. Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) zusätzlich zur Einstufung in VWG 7 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 131,05 für ein Vollzeitmonat.

4. Allgemeine Entgeltregelungen

4.1. Die Lohn-/Gehaltstabelle gemäß Punkt 2 legt die Höhe der Mindestgrundgehälter fest. Dabei wird die Lohn-/Gehaltstabelle nach Verwendungsgruppen gemäß Punkt 1 sowie nach Lohn-/Gehaltsstufen gegliedert.

4.2. Die Einstufung in eine bestimmte Lohn-/Gehaltsstufe der Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten inklusive Ausbildungszeiten gemäß § 30 ÖRK-KV

4.3. Die Einstufung in die Verwendungsgruppen unterliegt folgenden Regelungen:

4.3.1. Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Lohn-/Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit, entsprechend den Vereinbarungen im Dienstvertrag.

4.3.2. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit in der Verwendungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Verwendungsgruppe zugewiesen, deren Aufgabenkreis ihrer Tätigkeit überwiegend am nächsten kommt.

4.4. Die Vorrückung in eine höhere Lohn-/Gehaltsstufe erfolgt nach jeweils zwei Dienstjahren. Die Lohn-/Gehaltsstufe einer Arbeitnehmerin bzw. eines

Arbeitnehmers ändert sich anlässlich einer Umstufung in eine höhere Entlohnungsgruppe nicht. Vorrückungen sind im Dienstzettel festzuhalten.

- 4.5. Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum + Vordienstzeiten). Günstigere Regelungen sind über die Betriebsvereinbarung möglich.
- 4.6. Vereinbaren Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer die freiwillige Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers (bspw. Mahlzeiten), so kann die entgeltliche Gegenleistung im Zuge der Gehaltsabrechnung einbehalten werden. Voraussetzung dafür ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

5. Zulagen und Zuschläge:

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

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die unter erschwerten Bedingungen iSd EStG arbeiten, gebührt eine SEG-Zulage.

Die Höhe der SEG-Zulage beträgt je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen € 1,44.

Im Falle überwiegend erschwerter Arbeitsbedingungen gebührt eine monatliche SEG-Pauschale von € 237,98.

Überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen liegen vor, wenn mehr als 80 % der Arbeitszeit unter diesen Bedingungen gearbeitet wird, wie zum Beispiel im qualifizierten Krankentransport und Rettungsdienst. Durch Betriebsvereinbarungen können höhere SEG-Zulagen vereinbart werden (Ermächtigung gem § 68 (5) Z 5 EStG).

5.2. Sonn- und Feiertagszuschläge:

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 5,83 pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 (5) ARG).

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von Nachtdienst- sowie Sonn- und Feiertagszuschlag vor, gebührt nur der höchste Zuschlag. Bei Überstunden an Sonn- und Feiertagen, die in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fallen, entfällt der Nachtzuschlag je Arbeitsstunde gemäß Punkt 6.2.

5.3. Leitungs- und Funktionszulagen:

5.3.1. Die Zulage für eine Spartenleitung beträgt maximal € 835,35/Vollzeitmonat. Diese Zulage wird gestaffelt je nach Anzahl der zu leitenden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer berechnet, die unter den Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes fallen, unabhängig von ihrem jeweiligen Beschäftigungsausmaß:

- bis zu 14 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer 50 %
- 15-29 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer 75 %
- ab 30 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer 100 %

5.3.2. Die Zulage für Dienstführerinnen bzw. Dienstführer beträgt € 410,88/Vollzeitmonat.

5.3.3. Die Zulage für Wacheleiterinnen bzw. Wacheleiter und Stützpunktleiterinnen bzw. Stützpunktleiter (z.B. Notarzteinsatzfahrzeug) wird gestaffelt nach Einsatzbereitschaftszeiten der Rettungsmittel pro Dienststelle berechnet und beträgt maximal € 410,88/Vollzeitmonat. Die detaillierte Berechnung befindet sich in Pkt. 17.1.

5.3.4. Die Zulage für die Erfassung von Gesundheitszustand und Vorerkrankungen durch verantwortliche Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß § 3 (3) Blutspenderverordnung beträgt 75% einer Dienstführerzulage, wenn diese Erfassung zumindest 10 mal pro Monat durch diese Person durchgeführt wird, ansonsten für jede Erfassung in einem Kalendermonat 1/10 dieses Betrages. Die monatliche Pauschale gebührt maximal 12-mal pro Jahr und ist nicht sonderzahlungsfähig.

5.3.5. Die Zulage für die Leitung der Kindertageszentren beträgt bei nur einer Gruppe € 114,28 pro Monat, ab der 2. Gruppe pro Gruppe € 70,55. Werden zwei oder mehrere Leitungspersonen für die gleiche Funktion eingesetzt, gebührt jeweils der aliquote Anteil der Zulage.

5.3.6. Andere Leitungs- und Funktionszulagen, wie z.B. für Fuhrparkleiterinnen bzw. Fuhrparkleiter, Hygienebeauftragte im Bezirk, Beauftragte für Risikomanagement im Bezirk, Bezirkslageristinnen bzw. Bezirkslageristen, Beauftragte für Medizinprodukte laut Medizinproduktegesetz im Bezirk, Journaldienst,

Dienstplanung im Bezirk, Lagerleitung, Koordinatorin bzw. Koordinator für das Notarzteinsatzfahrzeug, sind mittels Betriebsvereinbarung zu regeln. Bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung erhalten die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer für solche Tätigkeiten auf Vollzeitbasis eine Zulage von € 410,88/Monat.

Bei Vertretung dieser Funktionen gebührt ab dem 6. Tag ein aliquoter Anteil der Zulage rückwirkend ab dem 1. Tag. Als Vertretung gilt nicht die temporäre Übernahme von Aufgaben sondern die dienstvertraglich bzw. per schriftlicher Delegation geregelte Stellvertretung in allen Aufgaben und Befugnissen der vertretenen Leitungsperson.

5.3.7. Werden Tätigkeiten gemäß Pkt. 5.3.2. bis 5.3.4. ausgeführt, für die aufgrund dieses Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung mehrere verschiedene Leitungs- und Funktionszulagen gebühren, so betragen diese insgesamt maximal € 410,88/Vollzeitmonat. Die Obergrenze für sämtliche Zulagen gemäß Punkt 5.3. ist jedenfalls der Betrag der Zulage für eine Spartenleitung gemäß Pkt. 5.3.1.

5.4. Kleiderreinigungszulage:

Weist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer an oder besteht eine gesetzliche Verpflichtung, eine bestimmte Dienst- oder Schutzkleidung zu tragen, welche von der Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer gewaschen werden muss, gebührt pro durchgeführtem Dienst ein Betrag von € 2,95, maximal € 41,28 pro Monat. Diese Zulage ist nicht Sonderzahlungsbegründend.

Weist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer an oder besteht eine gesetzliche Verpflichtung, eine bestimmte Dienst- oder Schutzkleidung im Betrieb an- und auszuziehen (Poolwäschesystem) ist eine Regelung entsprechend dem Spruch des OGH bezüglich Umkleidezeiten (OGH 9 ObA 29/18g vom 17.5.2018) exakt zu treffen.

- 5.5. Die in Punkt 5.1. bis 5.4. aufgezählten Zulagen und Zuschläge erhöhen sich um denselben Prozentsatz inkl. Rundung analog der jährlichen Erhöhung der Zulagen und Zuschläge des § 31 SWÖ-KV.

6. Nachtarbeit:

- 6.1. Unter Nachtarbeit versteht man die Arbeitszeit inkl. Arbeitsbereitschaft, welche in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fällt.
- 6.2. Pro Nachtarbeitsstunde gebührt ein Zuschlag von € 8,86. Pro durchgehendem Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachtdienstpauschale von € 50,63. Dieser Zuschlag erhöht sich um denselben Prozentsatz inkl. Rundung analog der jährlichen Erhöhung und Anpassung nach SWÖ-KV § 9.

7. Überstundenteiler, Entgeltzuschläge, Mehrarbeitszuschlag, Pausenregelung

- 7.1. Der Überstundenteiler beträgt 173. Für geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50%, für geleistete Nachtüberstunden zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100%.
- 7.2. Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind vorbehaltlich § 6 AZG zur Leistung von angeordneten Mehrstunden/Überstunden im gesetzlich und kollektivvertraglich zulässigen Ausmaß verpflichtet. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Mehrstunden-/Überstundenarbeit nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.
- 7.3. Für Überstunden, die im Rahmen der Bewältigung von Großunfällen bzw. bei über den Dienstplan gemäß § 18 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes nicht rechtzeitig vorher planbaren Katastropheneinsätzen geleistet werden, gilt ohne Rücksicht auf die Einsatzzeit und den Einsatztag ein Entgeltzuschlag von 50 %.

7.4. Flexibilisierungszuschlag:

a) Ist innerhalb einer Frist von 7 Kalendertagen bis zum Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von 100% des ansonsten verrechneten Stundengehalts bzw. an Sonn- und Feiertagen in Höhe von 200%.

b) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß 7.4. a) gebührt der Arbeitnehmerin neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV und ist von den Kumulierungsbestimmungen des Punktes 5.2. ausgenommen.

c) Der Flexibilisierungszuschlag gebührt auch dann, wenn ein Tagdienst in einen Nachtdienst (Zeit der Nachtarbeit gemäß 6.1. Anhang A) umgewandelt wird oder umgekehrt.

Rein zeitliche Verschiebungen innerhalb eines Tages hingegen unterliegen nicht dem Flexibilisierungszuschlag.

d) Die Bestimmung des 7.4. gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.

e) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag nach 7.4.) gewähren, bleiben von 7.4. unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in 7.4. geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen.

f) Diese Änderung gilt ab dem 3. Quartal 2024.

Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer können anstelle der Entgeltzahlung auch einen Zeitausgleich vereinbaren, sofern dies der Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ist und soweit der Dienstplan dies zulässt. Dieser Zeitausgleich muss schriftlich beantragt und auch schriftlich genehmigt werden. Als Berechnung für den Zeitausgleich gilt die Wertrelation (wie z.B. in Punkt 7.1./7.3./7.4. dieses Anhangs und gesetzliche Zuschläge wie Mehrarbeitszuschlag).

7.5. § 15 (2) ÖRK-KV (bezahlte Pause) gilt ohne Einschränkung für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer des Anhangs Teil A.

8. Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe

Abweichend und ergänzend zu § 16 ÖRK-KV wird vereinbart:

- 8.1. Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden. In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem. § 20 ÖRK-KV kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.
- 8.2. Darüber hinaus hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat Anspruch auf zumindest zwei freie Wochenenden, in die die Zeit von Samstag 07:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr zu fallen hat. Werden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer an diesen freien Wochenenden zum Dienst herangezogen, gebührt ein Zuschlag von 50 % pro Stunde. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, welche den Dienst am Freitag oder Sonntag beginnen, gebührt der Zuschlag für die in der Zeit von Samstag 07:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.
- 8.3. Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist, sind von Punkt 8.2. ausgenommen. Zusätzlich können von Montag bis Freitag Supervisionen, Teambesprechungen, Weiterbildungen udgl. in der Arbeitszeit stattfinden.

9. Normalarbeitszeit von Notärzten bzw. Notärztinnen bei besonderen Erholungsmöglichkeiten

- 9.1. Die Betriebsvereinbarungen werden gemäß § 5a (1) AZG ermächtigt, unter den dort angeführten Bedingungen (besondere Erholungsmöglichkeiten, arbeitsmedizinisches Gutachten) für Notärzte bzw. Notärztinnen dreimal pro Woche eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 24 Stunden zuzulassen.

- 9.2. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen darf dabei die Normalarbeitszeit im Durchschnitt 60 Stunden, in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

10. Bereitschaft

- 10.1. Bereitschaft ist jene Arbeitszeit, während der sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer an einem von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten hat und ist voll zu entlohnen.
- 10.2. Arbeitsbereitschaft ist jene Art von Bereitschaft, welche in die für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer normale, für den betreffenden Tag vorgesehene Arbeitszeit fällt.
- 10.3. Arbeitsbereitschaft liegt ebenfalls vor, wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach Beendigung seiner bzw. ihrer normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen Arbeitszeit, auf Anordnung der Dienststelle oder, wenn es die Situation erfordert, ohne ausdrückliche Anordnung, sich an seiner bzw. ihrer Arbeitsstätte zur Arbeit bereithalten muss. Für jede Stunde Arbeitsbereitschaft wird eine Vergütung von 1/173 eines Monatsentgeltes gewährt. Wird bei dieser Form der Arbeitsbereitschaft von der Arbeitnehmerin bzw. von dem Arbeitnehmer eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht, so richtet sich die Vergütung nach Punkt 7.4. dieses Anhangs. Die Arbeitszeit inkl. Arbeitsbereitschaft darf 12 Stunden nicht überschreiten.

11. Rufbereitschaft im Bereich Journaldienste, Überstellungsfahrten und Material-/Personalfahrten

Ergänzend zu § 23 des Rahmen KV gilt

- 11.1. Rufbereitschaft ist im Vorhinein im Dienstplan einzutragen und darf an maximal 2 Wochenenden pro Monat erfolgen. Es ist darauf zu achten, dass mindestens ein dienstfreies Wochenende pro Monat gewährt wird.
- 11.2. Rufbereitschaft ist einzelvertraglich zu vereinbaren.

12. Fortbildung

- 12.1. Unter Fortbildung wird die Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation in der bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeit verstanden. Auf keinen Fall ist damit die Erlernung eines anderen als des gegenwärtigen ausgeübten Berufes zu verstehen.
- 12.2. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- 12.3. Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten von der Arbeitgeberin bzw. von dem Arbeitgeber zu bezahlen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Für Teilzeitbeschäftigte ist diese Arbeitszeit nicht zu aliquotieren. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen.
- 12.4. Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer vereinbart werden, ist bei einer Nichteinigung zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer vor Antritt der Bildungsmaßnahme der Betriebsrat einzubinden.
- 12.5. Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist, ist im Ausmaß der noch offenen gesetzlich oder durch das Tiroler Rettungsdienstgesetz vertraglich vorgeschriebenen Stunden eine bezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß der gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen zu gewähren. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung ist einvernehmlich festzulegen.
- 12.6. Sonderregelung NEF Praktikum: Unabhängig davon, ob die Ausbildung zur Notfallsanitäterin bzw. zum Notfallsanitäter von der Arbeitgeberin bzw. von dem Arbeitgeber oder Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer beabsichtigt ist, gilt Kurs und Krankenhauspraktikum im gesetzlichen Mindestausmaß als Dienstzeit und die dafür anfallenden Kosten sind von der Arbeitgeberin bzw. von dem Arbeitgeber

zu tragen. Für die Zeit des NEF Praktikums besteht kein Anspruch auf eine Anrechnung als Dienstzeit.

13. Dienstreise:

- 13.1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer über Auftrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers ihren bzw. seinen Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt. Die Entschädigung richtet sich nach § 26 (4) EStG, wobei eine Abrechnung des Tagesgeldes nach der 24 Stundenregelung erfolgt.
- 13.2. Für die Nutzung des Privatfahrzeuges im Auftrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer grundsätzlich das jeweilige amtliche Kilometergeld zu vergüten.
- 13.3. Sollte die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber direkt Kosten übernehmen, die in der Kalkulation des amtlichen Kilometergeldes berücksichtigt sind, können diese (z.B. Kasko-, Insassen-, Rechtsschutzversicherung etc.) von der Arbeitgeberin bzw. von dem Arbeitgeber in Abzug gebracht werden.
- 13.4. Eine Dienstreise im Rettungs- und Krankentransportdienst liegt dann vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für eine Auftragsnummer (Eventnummer; entspricht einem Einsatz bzw. Auftrag ab Alarm bis „Frei Funk“) zuzüglich anzunehmender Rückfahrt länger als 3 Stunden benötigt. Ausgenommen von dieser Regelung sind Einsätze bei einem Großunfall.

14. Schiedskommission:

- 14.1. Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Anhangs ergeben wird eine Schiedskommission eingerichtet. Anträge an die Schiedskommission sind an die Geschäftsstelle der Rettungsdienst-Tirol gemeinnützige GmbH (gGmbH) zu stellen. Die Rettungsdienst Tirol gGmbH hat die vertragsabschließenden Gewerkschaften umgehend zu informieren und die Schiedskommission einzuberufen. Insbesondere ist die Schiedskommission für Entscheidungen zuständig, ob Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer von ihrer oder seiner Verwendung in den Zuständigkeitsbereich des Teils A dieses Anhangs fallen.

14.2. Zusammensetzung: Die Schiedskommission besteht aus zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern (Beisitzerinnen bzw. Beisitzer) der Rettungsdienst Tirol gGmbH und aus zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern (Beisitzerinnen bzw. Beisitzer) der vertragsabschließenden Gewerkschaften bzw. der entsandten Betriebsräte. Die Mitglieder der Schiedskommission unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Die Rettungsdienst Tirol gGmbH und die vertragsschließenden Gewerkschaften verpflichten sich, jeweils eine Liste von Beisitzerinnen bzw. Beisitzern mit mindestens vier Personen zu führen.

14.3. Entscheidungsfindung: Die Schiedskommission ist nur bei Anwesenheit aller vier Beisitzerinnen bzw. Beisitzern beschlussfähig. Entscheidungen können nur einstimmig getroffen werden. Die Schiedskommission hat den Antrag tunlichst binnen sechs Wochen ab Einlangen des Antrages zu behandeln und diesen innerhalb von vier Monaten ab Einlangen des Antrages zu entscheiden. Die Entscheidung der Schiedskommission ist der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller schriftlich binnen 14 Tagen nach getroffener Entscheidung bekannt zu geben. Das Verfahren wird ebenfalls beendet, wenn eine der Parteien den ordentlichen Rechtsweg beschreitet. Das Verfahren ist nach der Schlichtungsordnung abzuwickeln.

15. Übergangsbestimmungen / Optierung

15.1. Dieser Anhang (Teil A) gilt für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis ab dem 01.01.2021 beginnt, und deren Tätigkeit in den Wirkungsbereich des öffentlichen Rettungsdienstes Tirol fällt. Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Betrieben der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder in organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen beschäftigt, für die verschiedene Anhänge gelten, so findet auf ihn bzw. sie jener Anhang Anwendung, der seiner bzw. ihrer zeitlich überwiegend ausgeübten Beschäftigung entspricht.

15.2. Dieser Anhang (Teil A) gilt auch für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis ab dem 01.01.2022 beginnt, und deren Tätigkeit in den Wirkungsbereich des Blutspendedienstes Tirol fällt. Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Betrieben der Arbeitgeberin bzw.

des Arbeitgebers oder in organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen beschäftigt, für die verschiedene Anhänge gelten, so findet auf ihn bzw. sie jener Anhang Anwendung, der seiner bzw. ihrer zeitlich überwiegend ausgeübten Beschäftigung entspricht.

15.3. Dieser Anhang (Teil A) gilt auch für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis ab dem 01.01.2023 beginnt, und deren Tätigkeit in den Wirkungsbereich der Kindergärten Tirol fällt. Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Betrieben der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder in organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen beschäftigt, für die verschiedene Anhänge gelten, so findet auf ihn bzw. sie jener Anhang Anwendung, der seiner bzw. ihrer zeitlich überwiegend ausgeübten Beschäftigung entspricht.

15.4. Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer mit Eintrittsdatum bis 31.12.2020 (im Blutspendedienst bis 31.12.2021, für Kindergärten bis 31.01.2023) haben bis zum Jahr 2026 jährlich die Möglichkeit, jeweils bis 30. September die Übermittlung einer Vergleichsrechnung bei der Arbeitgeberin bzw. bei dem Arbeitgeber zu beantragen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat daraufhin jeweils bis zum 31. Oktober eine Vergleichsrechnung zu übermitteln, die sämtliche Bezüge alt/neu inklusive Zulagen zu enthalten hat. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat jeweils bis 30. November die Möglichkeit, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber seine bzw. ihre Optierungsentscheidung mitzuteilen, wobei diese Optierung jeweils mit 01. Jänner des Folgejahres wirksam wird. Anlässlich der Optierung ist ein neuer Dienstvertrag auszufertigen.

Hinsichtlich des persönlichen Anwendungsbereiches gelten die Bestimmungen des Pkt. 15.1. und 15.2 analog.

Im Falle einer Optierung in diesen Anhang entfallen im Gegenzug alle in Einzelvereinbarungen oder vor Wirksamkeitsbeginn dieses Anhangs bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen bisherigen Entgeltbestimmungen (selbst wenn diese für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer günstiger sind) wobei Überstundenregelungen (Überstundenpauschalen) nicht als Vergünstigungen in diesem Sinne gelten und daher weiter bestehen bleiben.

- 15.5. Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer von Bezirksorganisationen, deren Dienstverhältnisse vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes (also vor dem 01.10.2006) begonnen haben, gelten bei Optierung in diesen Anhang hinsichtlich der Fortzahlung ihrer Entgelte im Krankheitsfall folgende Sonderregelungen:
- 15.5.1. Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder frühestens 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er bzw. sie die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er bzw. sie den Anspruch auf das Monatsentgelt und die Kinderzulage bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es 10 Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.
- 15.5.2. Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152/1957, oder dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, bezieht, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf das Monatsentgelt und die Kinderzulage fortbesteht, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 vH beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Dritteln auf die in Punkt 15.3.1. angeführten Zeiträume angerechnet wird, wenn jedoch die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 70 vH beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die in Punkt 15.3.1. angeführten Zeiträume angerechnet wird.
- 15.5.3. Dauert die Dienstverhinderung über die in Punkt 15.3.1. und Punkt 15.3.2. bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebührt den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsentgeltes und der Kinderzulage.
- 15.5.4. Die in Punkt 15.3.1. bis Punkt 15.3.3. vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Punkt 15.3.6. etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

15.5.5. Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

15.5.6. Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, können die Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gemäß Punkt 15.5.1. und Punkt 15.5.3. über die in den Punkten 15.5.1. bis 15.5.3. angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

15.6. Eine Rückoptierung in Teil B ist in Folge nicht möglich.

15.7. Dieser Anhang gilt ab 1.1.2022, gemäß den Bestimmungen der Punkte 15.1. bis 15.4.

16. Erläuterungen zur Einstufung in die Verwendungsgruppen

16.1. Werden Tätigkeiten ausgeführt, die verschiedenen Verwendungsgruppen unterliegen, so erfolgt eine Einreihung in die höhere Verwendungsgruppe, sofern diese Tätigkeit mindestens 50% der gesamten Arbeitszeit in Anspruch nimmt.

16.2. Entfallen auf die Tätigkeit einer höheren Verwendungsgruppe weniger als 50% der Arbeitszeit, so erfolgt die Einreihung in die niedrigere Verwendungsgruppe. Für Tätigkeiten der höheren Verwendungsgruppe besteht als Ausgleich Anspruch auf eine Funktionszulage nach Punkt 5.3.3. und Punkt 5.3.4. im Maximalausmaß von insgesamt € 410,88/Monat, welche dem Verhältnis der qualitativen Mehrleistung Rechnung trägt.

16.3. Eine Einstufung in die Verwendungsgruppe Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter steht dann zu, wenn ausgebildete Notfallsanitäterinnen bzw. Notfallsanitäter zumindest regelmäßig und nicht nur fallweise Dienste am RTW oder NEF tun. Als regelmäßig wird dabei im Falle eines Optierungswunsches bei vZÄ Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern eine durchschnittliche Anzahl in aktiven Tätigkeitsmonaten von 4-mal NFS Zulage im Jahr 2020 (bzw im Vorjahr des Optierungsjahres) gewertet.

17. Ergänzende Bestimmungen zu Pkt. 5.3.3.

17.1. Bei mindestens 35.000 Vorhaltestunden (entspricht den Einsatzbereitschaftszeiten der Rettungsmittel) pro Jahr beträgt die Zulage maximal € 410,88/Vollzeitmonat. Ab 8.760 Vorhaltestunden gebührt jedenfalls ein Mindestbetrag von € 100,-. Alle zwischen diesen Grenzen liegenden Vorhaltestunden berechtigen zu einer anteiligen Zulage im Verhältnis dieser Werte. Eine Änderung dieser Zulage findet erst statt, wenn die Veränderung der beauftragten Vorhaltestunden pro Wache mehr als 10% nach unten oder oben beträgt. Die Daten sind vom jeweiligen Arbeitgeber dem Betriebsrat zu Beginn des Kalenderjahres bekannt zu geben, sollte es unterjährige Änderungen geben so sind diese dem Betriebsrat vor Inkrafttreten zu übermitteln.

18. Weitergeltung bestehender Vereinbarungen

ENTFÄLLT.

TEIL B

mit Gültigkeit 01. Jänner 2024

Dieser Teil B gilt für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gemäß § 2 ÖRK-KV, soweit sie nicht unter Teil A dieses Anhangs für das Bundesland Tirol fallen.

1. Verwendungsgruppenschema:

1.1. Landesorganisationen und Bezirksstellen,

ausgenommen Kindertageszentren, Suchtpräventionsstellen sowie der Bereich der mobilen Pflege und Betreuung.

Entsprechend diesem Anhang findet für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer das Entlohnungsschema I gemäß Punkt 2.1. Anwendung. Die Verwendungsgruppeneinteilung wird wie folgt festgelegt:

Entlohnungsgruppe e: Hilfskräfte

Entlohnungsgruppe d: Rettungssanitäterinnen bzw. Rettungssanitäter, Notfallsanitäterinnen bzw. Notfallsanitäter, Verwaltungsdienst, diplomiertes Pflegepersonal

Entlohnungsgruppe c: Rettungs- und Notfallsanitäter bzw. Rettungs- und Notfallsanitäterinnen sowie diplomiertes Pflegepersonal mit 11-jähriger Dienstzeit beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, gehobener Verwaltungsdienst ohne Eigenverantwortung

- Entlohnungsgruppe b: Verwaltungsangestellte im gehobenen Verwaltungsdienst mit Eigenverantwortung
Sozialpädagoginnen bzw.
Sozialpädagogen und Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter in der Flüchtlingsbetreuung mit Eigenverantwortung
- Entlohnungsgruppe a: Verwaltungsangestellte im gehobenen Verwaltungsdienst der obersten Führungsebene (Geschäftsführung o.ä.) für deren Funktion ein akademischer Abschluss oder entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten erwartet werden

1.2. Bereich der mobilen Pflege und Betreuung.

Entlohnungsschema II (Angestellte):

- Entlohnungsgruppe a: Pflegedienstleitung und Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen mit akademischer Ausbildung
- Entlohnungsgruppe b: Pflegedienstleitung, Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen
- Entlohnungsgruppe c: Diplomierte Pflegepersonal, Diplom-Sozialbetreuer bzw. Diplom-Sozialbetreuerinnen, Verwaltungspersonal
- Entlohnungsgruppe d: Pflegeassistentinnen bzw. Pflegeassistenten, Altenfachbetreuerinnen bzw. Altenfachbetreuer, Fach-Sozialbetreuerinnen bzw. Fach-Sozialbetreuer
- Entlohnungsgruppe e: Heimhilfen

2. Gehaltstabellen:

Die nachstehenden Gehaltstabellen erhöhen sich um denselben Prozentsatz (zuzüglich allfälliger vom Land gewährter Einmalzahlungen) und zu demselben Wirksamkeitstermin analog der jährlichen Erhöhung der Löhne und Gehälter der Vertragsbediensteten des Bundes.

2.1. Landesorganisationen und ihre Bezirksstellen,

ausgenommen Kindertageszentren, Suchtpräventionsstellen sowie mobile Pflege und Betreuung.

Entlohnungsschema I ab 01.01.2024

Entlohnungsstufe	Dienstjahre	Entlohnungsgruppe				
		a	b	c	d	e
		Euro				
1	1 - 2	2.861,12	2.326,63	2.115,73	2.048,89	1.985,69
2	3 - 4	2.928,87	2.374,71	2.154,03	2.078,77	1.999,30
3	5 - 6	2.997,44	2.423,04	2.192,11	2.108,21	2.015,79
4	7 - 8	3.065,73	2.472,21	2.230,07	2.137,87	2.032,62
5	9 - 10	3.133,90	2.523,43	2.268,14	2.167,42	2.048,89
6	11 - 12	3.202,46	2.575,99	2.307,43	2.196,75	2.065,94
7	13 - 14	3.317,88	2.632,04	2.349,24	2.226,42	2.082,64
8	15 - 16	3.433,96	2.688,21	2.390,54	2.255,86	2.099,25
9	17 - 18	3.549,37	2.767,34	2.431,99	2.285,74	2.115,95
10	19 - 20	3.664,13	2.854,76	2.474,02	2.317,58	2.132,78
11	21 - 22	3.779,67	2.970,56	2.518,60	2.349,70	2.149,50
12	23 - 24	3.894,17	3.087,05	2.564,03	2.381,73	2.166,43
13	25 - 26	4.009,71	3.203,77	2.610,77	2.414,23	2.182,70
14	27 - 28	4.125,27	3.319,20	2.659,22	2.446,73	2.199,53
15	29 - 30	4.240,27	3.434,22	2.707,43	2.479,58	2.216,13
16	31 - 32	4.390,77	3.549,63	2.755,98	2.513,77	2.233,06
17	33 - 34	4.542,45	3.665,71	2.807,50	2.548,79	2.249,78
18	35 - 36	4.694,26	3.780,07	2.861,11	2.584,08	2.266,37
19	37 - 38	4.845,95	3.896,14	2.914,97	2.621,89	2.283,30
20	39 - 40	4.998,16	4.010,63	2.968,45	2.659,22	2.300,78
21	41 - 42	-	-	3.022,19	2.696,80	2.318,78

Die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, in dem das Dienstverhältnis begonnen wurde, an dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weitere zwei Jahre ihres bzw. seines Dienstverhältnisses vollendet (Vorrückungstermin).

Die Entlohnungsstufe einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers ändert sich anlässlich einer Umstufung in eine höhere Entlohnungsgruppe nicht.

2.2. Gehaltsschema für die Angestellten von Kindertageszentren ab 1.1.2024

Pädagogische Fachkräfte			Assistenzkräfte		
			Basis: 40 Stundenwoche		
Entlohnungsstufe	Dienst-jahre	Angestellte	Entlohnungsstufe	Dienst-jahre	Kindergarten assistentinnen bzw. Kindergarten assistent-en
		In EUR			In EUR
1	1 – 2	2.615,61	1	1 – 2	2.142,19
2	3 – 4	2.654,15	2	3 – 4	2.166,97
3	5 – 6	2.690,52	3	5 – 6	2.191,76
4	7 – 8	2.718,90	4	7 – 8	2.314,08
5	9 – 10	2.760,45	5	9 – 10	2.340,77
6	11 – 12	2.820,22	6	11 – 12	2.367,83
7	13 – 14	2.927,96	7	13 – 14	2.394,89
8	15 – 16	3.068,24	8	15 – 16	2.421,72
9	17 – 18	3.158,51	9	17 – 18	2.475,23
10	19 – 20	3.249,97	10	19 – 20	2.502,29
11	21 – 22	3.390,80	11	21 – 22	2.529,48
12	23 – 24	3.563,28	12	23 – 24	2.556,78
13	25 – 26	3.736,53	13	25 – 26	2.645,21
14	27 – 28	3.908,86	14	27 – 28	2.677,10
15	29 – 30	4.081,31	15	29 – 30	2.707,66
16	31 – 32	4.206,93	16	31 – 32	2.739,44
17	33 – 34	4.393,68	17	33 – 34	2.780,76
18	35 – 36	4.565,74	18	35 – 36	2.828,16
19	37 – 38	4.722,07	19	37 – 38	2.876,33
20	39 – 40	4.878,38	20	39 – 40	2.924,37
Die Personal- und Verwaltungsdienstzulage gebühren nicht.					

Die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, in dem das Dienstverhältnis begonnen wurde, an dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weitere zwei Jahre ihres bzw. seines Dienstverhältnisses vollendet (Vorrückungstermin).

Die Entlohnungsstufe einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers ändert sich anlässlich einer Umstufung in eine höhere Entlohnungsgruppe nicht.

2.3. Gehaltschema für Pädagogische Fachkräfte und leitende Angestellte von Suchtpräventionsstellen ab 1.1.2024

Lehrerinnen bzw. Lehrer		
Entlohnungsstufe	Dienstjahre	Löhne/Gehälter
		2024
1	1 – 2	3.127,15
2	3 – 4	3.225,49
3	5 – 6	3.323,96
4	7 – 8	3.433,17
5	9 – 10	3.669,68
6	11 – 12	3.917,85
7	13 – 14	4.166,16
8	15 – 16	4.406,53
9	17 – 18	4.656,55
10	19 – 20	4.913,59
11	21 – 22	5.140,98
12	23 – 24	5.389,54
13	25 – 26	5.638,25
14	27 – 28	5.887,21
15	29 – 30	6.136,05
16	31 – 32	6.376,94
17	33 – 34	6.691,56
18	35 – 36	6.691,56
19	37 – 38	7.162,49

Die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, in dem das Dienstverhältnis begonnen wurde, an dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weitere zwei Jahre ihres bzw. seines Dienstverhältnisses vollendet (Vorrückungstermin).

Die Entlohnungsstufe einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers ändert sich anlässlich einer Umstufung in eine höhere Entlohnungsgruppe nicht.

2.4. Gehaltschema für Angestellte im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung ab 1.1.2024:

Entlohnungs- stufe	Dienst- jahre	Entlohnungsgruppe				
		a	b	c	d	e
		Euro				
1	1 – 2	2.861,11	2.326,63	2.115,74	2.048,89	1.985,69
2	3 – 4	2.928,86	2.374,73	2.154,02	2.078,77	1.999,30
3	5 – 6	2.997,43	2.423,04	2.192,10	2.108,21	2.015,79
3a	7		2.472,20			
4	7 – 8	3.133,90	2.523,43	2.307,43	2.196,75	2.065,93
5	9 – 10	3.202,46	2.575,99	2.349,24	2.226,42	2.082,64
6	11 – 12	3.317,88	2.632,04	2.390,54	2.255,86	2.099,25
7	13 – 14	3.433,96	2.688,20	2.431,99	2.285,74	2.115,95
8	15 – 16	3.549,38	2.767,36	2.474,02	2.317,58	2.132,78
9	17 – 18	3.664,12	2.854,76	2.564,03	2.381,73	2.166,43
10	19 – 20	3.894,18	3.087,04	2.610,77	2.414,23	2.182,70
11	21 – 22	4.009,72	3.203,77	2.659,22	2.446,71	2.199,53
12	23 – 24	4.125,27	3.319,20	2.707,43	2.479,58	2.216,13
13	25 – 26	4.240,27	3.434,22	2.861,11	2.584,08	2.266,38
14	27 – 28	4.694,25	3.780,07	2.914,97	2.621,90	2.283,30
15	29 – 30	4.845,95	3.896,14	2.968,45	2.659,22	2.300,78
16	31 – 32	4.998,16	4.010,63	3.022,19	2.696,79	2.318,79
17	33 – 34	5.150,24	4.125,92	3.075,53	2.745,97	2.337,28
18	35 – 36	5.302,72	4.240,54	3.129,13	2.799,42	2.355,50
19	37 – 38	5.454,66	4.355,43	3.182,99	2.856,87	2.373,63
20	39 – 40	5.606,60	4.470,45	3.236,61	2.914,31	2.391,63

Die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, in dem das Dienstverhältnis begonnen wurde, an dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weitere zwei Jahre ihres bzw. seines Dienstverhältnisses vollendet (Vorrückungstermin).

Die Entlohnungsstufe einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers ändert sich anlässlich einer Umstufung in eine höhere Entlohnungsgruppe nicht.

2.5. Lehrlinge:

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schülerinnen bzw. Schüler der Berufsschule bestimmten Heim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der bzw. die Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und

so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Aufenthaltes im Internat entspricht, seine bzw. ihre volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

3. Zulagen ab 01.01.2024:

3.1. Landesorganisationen und ihre Bezirksstellen

ausgenommen Kindertageszentren, Suchtpräventionsstellen sowie mobile Pflege und Betreuung.

Die Zulagen erhöhen sich jeweils in derselben Höhe und zu demselben Wirksamkeitstermin wie die Zulagen der Vertragsbediensteten des Bundes.

Euro mtl.

Verwaltungsdienstzulage

Verwaltungsdienstzulage

von b – e und a1 – a7	alle Stufen	217,16
-----------------------	-------------	--------

ab Entlohnungsstufe a 8		275,97
-------------------------	--	--------

Hauskrankenpflegedienstzulage

Pflegedienstzulage

bis Entlohnungsstufe 7		196,34
------------------------	--	--------

ab Entlohnungsstufe 8		235,70
-----------------------	--	--------

Sanitätsdienstzulage	74,81
----------------------	-------

Notfallsanitäterzulage

Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erhalten für Dienste, für die sie von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber als Notfallsanitäter bzw. Notfallsanitäterin am REF, NEF oder RTW eingeteilt werden, eine Zulage in Höhe von EUR 15,80 pro Dienst (unabhängig von dessen Länge). Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bei häufigerer Einteilung alternativ diese Zulage in Form von einer monatlichen Pauschale in Höhe von EUR 158,01 bezahlen. Es obliegt der Entscheidung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, ob die Zulage in einem Kalendermonat als Pauschale oder pro Dienst ausbezahlt wird. Die monatliche Pauschale gebührt maximal 12-mal pro Jahr und ist nicht sonderzahlungsfähig.

Vergütung für die besondere Belastung (Erschwerniszulage)	
für Gehaltsstufen 1 bis 7 + im 1. Jahr der Gehaltsstufe 8	216,08
im 2. Jahr der Gehaltsstufe 8 und in den höheren Gehaltsstufen	246,42

3.2. Kindertageszentren

Ansprüche für die Besorgung von Leitungsaufgaben.					
	in den Entlohnungsstufen			KikrippGr./KigaGr. HortGr./IntegraGr.	Heilpäd.Gr.
Dienstzulagengruppe	1 – 10	11 – 15	ab 16	Anzahl der Gruppen	
	in EUR				
1	366,54	388,95	416,83	5 oder mehr	4 oder mehr
2	334,79	352,80	376,42	vier	drei
3	264,24	279,97	299,85	drei	zwei
4	201,01	213,96	226,87	zwei	eine
5	126,05	134,45	144,99	eine	-
Dienstzulage für die Betreuung von IntegraGr. und Heilpäd.Gr.					
	Pädagogische Fachkräfte bei Erfüllung der bes. Anstellungserfordernisse in den				
	1 – 5	6 – 11	ab 12		
Betreuung von IntegraGr.	in EUR			Dienstzulage	
	128,72	180,74	256,75		
	Pädagogische Fachkräfte bei Nichterfüllung der bes. Anstellungserfordernisse				
	in den Entlohnungsstufen				
	1 – 5	6 – 11	ab 12		
	in EUR				
Heilpäd.Gr.	64,43	90,43	128,32		
KikrippGr.= Kinderkrippengruppen; KigaGr. = Kindergartengruppen; IntegraGr. = Integrationsgruppen; HortGr. = Hortgruppen; Heilpäd.Gr. = Heilpädagogische Gruppen.					

3.3. Angestellte im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung:

Zulagen für Pflegepersonal 2024

	DGKS/DGKP bis Gehaltsstufe 8	DGKS/DGKP ab Gehaltsstufe 9	PH/AH/FH alle Gehaltsstufen
Pflegedienstzulage	196,34	235,70	74,81
14-fach	2.748,79	3.299,68	1.047,60
Erschwerniszulage			
12-fach			213,55
2.562,60			
Funktionszulage für Pflegedienstleitung bzw. pflegerische Aufsicht			
3-6 korrigierte (VZÄ) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter			198,75
7-10 korrigierte (VZÄ) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter			393,88
über 10 korrigierte (VZÄ) bzw. Mitarbeiter			591,28
Personalzulage (14-fach; alle Berufsgruppen im GSD)			
bis 1.458,80			295,58
1.458,90 bis 2.188,20			369,61
über 2.188,20			443,50
Verwaltungsdienstzulage (14-fach; alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Entlohnungsgruppen e, d, c, b, a1-a7			
Entlohnungsgruppen ab a8			217,16
			275,97

3.4. Angestellte im Bereich Gesundheits- und soziale Dienste, Flucht und Migration:

Projektbezogene Zulagen nach Vollzeitäquivalentpro Monat		
	FamilienTreffen, Crosstalk, ProjektXchange, ProtectPlus, WomEn Car, Shakan, Homebase und ähnliche Projekte	Betreuung unbegleitete minderjährige Flüchtlinge
Bereichsleitung GSD	2.624,93 €	
Einrichtungsleitung (Schema I b)	1.336,85 €	1.463,53 €
Teamleitung (Schema I b)		1.322,37 €
Fachpersonal in der Begleitung Minderjähriger Unbegleiteter		1.000,22 €
Projektleitung, Koordination, Beratung (Schema I b)	721,51 €	0,00 €
Referententätigkeit, Wohnungssequise, Deutschkurse	331,80 €	331,80 €
Beaufsichtigung (Nachtdienste) mj. Unbegleitete		132,72 €

4. Überstundenteiler:

- 4.1.** Der Überstundenteiler beträgt 173. Für geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50%, für geleistete Nachtüberstunden zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100%.
- 4.2.** Für Überstunden, die im Rahmen der Bewältigung von Großunfällen bzw. bei Katastropheneinsätzen geleistet werden, gilt ohne Rücksicht auf die Einsatzzeit und den Einsatztag ein Entgeltzuschlag von 50%.

4.3. Flexibilisierungszuschlag:

a) Ist innerhalb einer Frist von 7 Kalendertagen bis zum Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von 100% des ansonsten verrechneten Stundengehalts bzw. an Sonn- und Feiertagen in Höhe von 200%.

b) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß 4.3. a) gebührt der Arbeitnehmerin neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV.

c) Der Flexibilisierungszuschlag gebührt auch dann, wenn ein Tagdienst in einen Nachtdienst umgewandelt wird oder umgekehrt.

Rein zeitliche Verschiebungen innerhalb eines Tages hingegen unterliegen nicht dem Flexibilisierungszuschlag.

d) Die Bestimmung des 4.3. gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.

e) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag gemäß 4.3.) gewähren, bleiben von Punkt 4.3. unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in 4.3.. geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen.

f) Diese Änderung gilt ab dem 3. Quartal 2024.

4.4. Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen können anstelle der Entgeltzahlung auch einen Zeitausgleich vereinbaren, sofern dies der Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ist und soweit der Dienstplan dies zulässt. Dieser Zeitausgleich muss schriftlich beantragt und auch schriftlich genehmigt werden. Als Berechnung für den Zeitausgleich gilt die Wertrelation wie in Punkt 4.3. dieses Anhangs beschrieben.

5. Abweichende Pausenregelungen:

Abweichend von der Regelung des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes werden die Pausen von je 30 Minuten pro Arbeitstag ausschließlich für das Einsatzpersonal im Rettungs- und Krankentransport bezahlt.

6. Weitergeltung bestehender Vereinbarungen

ENTFÄLLT.

7. Sonstige Regelungen:

7.1. Wöchentliche Ruhezeit

Gemäß §§ 3 (1) und 4 Arbeitsruhegesetz (ARG) hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Anstelle dieser Wochenendruhe kann gemäß § 4 ARG auch eine Wochenruhe treten, wenn ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin nach der für ihn bzw. sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird. Die Wochenruhe hat ebenfalls 36 Stunden ununterbrochen zu dauern und einen ganzen Wochentag einzuschließen.

Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in jedem Kalendermonat Anspruch auf zumindest zwei freie Wochenenden, in die die Zeit von Samstag 07:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr zu fallen hat. Werden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer an diesen freien Wochenenden zum Dienst herangezogen, gebührt ein Zuschlag von 50% pro Stunde.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, welche den Dienst am Freitag oder Sonntag beginnen, gebührt der Zuschlag für die in der Zeit von Samstag 07:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.

Ausgenommen davon sind Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Inhalt des Arbeitsvertrages eine vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit ausschließlich für das Wochenende vorsieht (z.B. Flughafen Innsbruck), sowie Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die in der Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen tätig sind, sofern diese ausschließlich Nachtdienste verrichten oder sich Teile ihrer Arbeitszeit flexibel selbst einteilen können.

7.2. Normalarbeitszeit von Notärzten bzw. Notärztinnen bei besonderen Erholungsmöglichkeiten

Die Betriebsvereinbarungen werden gemäß § 5a (1) AZG ermächtigt, unter den dort angeführten Bedingungen (besondere Erholungsmöglichkeiten, arbeitsmedizinisches Gutachten) für Notärzte bzw. Notärztinnen dreimal pro Woche eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 24 Stunden zuzulassen.

Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen darf dabei die Normalarbeitszeit im Durchschnitt 60 Stunden, in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

7.3. Bereitschaft und Erreichbarkeit

7.3.1. Bereitschaft

Bereitschaft liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin nach Beendigung seiner bzw. ihrer normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen Arbeitszeit, auf Anordnung der Dienststelle oder, wenn es die Situation erfordert, ohne ausdrückliche Anordnung, sich an seiner bzw. ihrer Arbeitsstätte zur Arbeit bereithalten muss.

Für jede Stunde Bereitschaft wird eine Vergütung von 1/173 eines Monatsentgeltes gewährt.

Wird bei Bereitschaft vom Arbeitnehmer bzw. von der Arbeitnehmerin eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht, so richtet sich die Vergütung nach Punkt 4.3. dieses Anhangs.

7.3.2. Erreichbarkeit

Erreichbarkeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin nach Beendigung seiner bzw. ihrer normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen Arbeitszeit, auf Anordnung der Dienststelle oder wenn es die Situation erfordert, in seiner bzw. ihrer Wohnung oder wo immer er bzw. sie sich gerade befindet jederzeit erreichbar sein muss. Die Bereitschaft und Erreichbarkeit darf nicht in die 36-stündige Ruhezeit fallen.

Für die Erreichbarkeit wird eine Vergütung von 50% der Bereitschaft (Punkt 7.3.1.) gewährt.

Wird bei Erreichbarkeit von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht, so richtet sich die Vergütung nach Punkt 4.3. dieses Anhanges.

7.4. Urlaub für begünstigte Behinderte gemäß § 2 BEinstG

Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetz haben abweichend von § 10 Abs. 2 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf einen Sonderurlaub in folgendem Ausmaß:

Behinderung ab 40%: 32 Dienststunden

Behinderung ab 50%: 40 Dienststunden

Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung reduziert sich der Anspruch auf Sonderurlaub aliquot zum Beschäftigungsausmaß.

7.5. Sonderregelungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer von Bezirksstellen, deren Dienstverhältnisse vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes (also vor dem 1.10.2006) begonnen haben, gelten hinsichtlich der Fortzahlung ihrer Entgelte im Krankheitsfall folgende Sonderregelungen:

7.5.1. Ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder frühestens 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er bzw. sie die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er bzw. sie den Anspruch auf das Monatsentgelt und die Kinderzulage bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es 10 Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

7.5.2. Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin eine Rente nach dem

Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152/1957, oder dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, bezieht, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf das Monatsentgelt und die Kinderzulage fortbesteht, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 vH beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Dritteln auf die in Punkt 7.5.1. angeführten Zeiträume angerechnet wird, wenn jedoch die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 70 vH beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die in Punkt 7.5.1. angeführten Zeiträume angerechnet wird.

7.5.3. Dauert die Dienstverhinderung über die in Punkt 7.5.1. und Punkt 7.5.2. bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebührt den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsentgeltes und der Kinderzulage.

7.5.4. Die in Punkt 7.5.1., bis Punkt 7.5.3. vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Punkt 7.5.6. etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

7.5.5. Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

7.5.6. Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, können die Leistungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin gemäß Punkt 7.5.1. und Punkt 7.5.3. über die in den Punkten 7.5.1. bis 7.5.3. angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.

7.6. Abweichend von § 40 Abs. 2 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes wird vereinbart, dass

- a) allfällige direkte oder indirekte, generelle oder spezielle einzelvertragliche Verweise (auch wenn für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin günstiger) auf das Vertragsbedienstetengesetz des Bundes (VBG), BGBl. Nr. 86/1948 in der jeweils geltenden Fassung oder auf Bestimmungen des Tiroler Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes (G-VBG), LGBL. Nr. 68/2001 in der jeweils geltenden

Fassung oder auf das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz (I-VBG), LGBL. Nr. 35/2003 in der jeweils geltenden Fassung mit 1.1.2007 ihre Rechtswirksamkeit verlieren.

- b) allfällige direkte oder indirekte, generelle oder spezielle Verweise in Betriebsvereinbarungen des Landesverbandes Tirol oder seiner Bezirksstellen (vgl. oben Punkt 6.) auf das Vertragsbedienstetengesetz des Bundes (VBG), BGBl. Nr. 86/1948 in der jeweils geltenden Fassung oder auf Bestimmungen des Tiroler Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes (G-VBG), LGBL. Nr. 68/2001 in der jeweils geltenden Fassung oder auf das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz (I-VBG), LGBL. Nr. 35/2003 in der jeweils geltenden Fassung mit 1.1.2007 ihre Rechtswirksamkeit verlieren.