

Anhang für das Bundesland Tirol

mit Gültigkeit 01. Jänner 2018

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

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

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:	Diplomiertes Pflegepersonal, Diplom-Sozialbetreuer bzw. Diplom-Sozialbetreuerinnen, Verwaltungspersonal
Entlohnungsgruppe d:	Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfer, 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 01.01.2018

Entlohnungs- stufe	Dienst- jahre	Entlohnungsgruppe			
		b	c	d	e
		Euro			
1	1 - 2	1.763,26	1.568,59	1.505,98	1.443,78
2	3 - 4	1.804,52	1.604,45	1.533,97	1.459,53
3	5 - 6	1.845,98	1.640,11	1.561,54	1.474,98
4	7 - 8	1.888,17	1.675,66	1.589,32	1.490,74
5	9 - 10	1.932,12	1.711,33	1.617,00	1.505,98
6	11 - 12	1.977,22	1.746,78	1.644,46	1.521,94
7	13 - 14	2.025,32	1.782,65	1.672,25	1.537,59
8	15 - 16	2.073,51	1.818,10	1.699,82	1.553,14
9	17 - 18	2.141,42	1.853,66	1.727,81	1.568,79
10	19 - 20	2.210,87	1.889,73	1.755,49	1.584,55
11	21 - 22	2.301,57	1.927,98	1.783,06	1.600,21
12	23 - 24	2.392,79	1.966,96	1.810,53	1.616,07
13	25 - 26	2.484,21	2.007,07	1.838,42	1.631,30
14	27 - 28	2.574,61	2.048,64	1.866,30	1.647,06
15	29 - 30	2.664,69	2.090,00	1.894,50	1.662,61
16	31 - 32	2.755,08	2.131,67	1.923,83	1.678,47
17	33 - 34	2.845,99	2.173,86	1.953,89	1.694,12
18	35 - 36	2.935,55	2.215,84	1.984,16	1.709,67
19	37 - 38	3.026,46	2.258,03	2.016,61	1.725,53
20	39 - 40	3.116,13	2.299,91	2.048,64	1.741,07
21	41 - 42		2.342,00	2.080,88	1.756,53

Die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, 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 1.1.2018

Gehalts- und Entlohnungsgruppe für Pädagogische Fachkräfte und Kindergartenassistentinnen bzw. Kindergartenassistenten:

Pädagogische Fachkräfte			Assistenzkräfte Basis: 40 Stundenwoche		
Entlohnungs- stufe	Dienst- jahre	Angestellte	Entlohnungs- stufe	Dienst- jahre	Kindergartenassistent- innen bzw. Kindergartenassistent- en
		In EUR			In EUR
1	1 – 2	2.011,21	1	1 – 2	1.593,36
2	3 – 4	2.044,29	2	3 – 4	1.616,58
3	5 – 6	2.075,49	3	5 – 6	1.639,80
4	7 – 8	2.099,84	4	7 – 8	1.752,48
5	9 – 10	2.135,50	5	9 – 10	1.775,39
6	11 – 12	2.183,81	6	11 – 12	1.798,61
7	13 – 14	2.268,20	7	13 – 14	1.821,83
8	15 – 16	2.378,07	8	15 – 16	1.844,85
9	17 – 18	2.448,77	9	17 – 18	1.890,76
10	19 – 20	2.520,40	10	19 – 20	1.913,98
11	21 – 22	2.630,69	11	21 – 22	1.937,31
12	23 – 24	2.765,77	12	23 – 24	1.960,73
13	25 – 26	2.901,45	13	25 – 26	2.036,61
14	27 – 28	3.036,42	14	27 – 28	2.063,98
15	29 – 30	3.171,48	15	29 – 30	2.090,20
16	31 – 32	3.269,86	16	31 – 32	2.117,47
17	33 – 34	3.416,12	17	33 – 34	2.152,92
18	35 – 36	3.550,88	18	35 – 36	2.190,04
19	37 – 38	3.673,31	19	37 – 38	2.227,77
20	39 – 40	3.795,73	20	39 – 40	2.265,39

Die Personal- und Verwaltungsdienstzulage gebühren nicht.

Die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, 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 1.1.2018

Lehrerinnen bzw. Lehrer

Entlohnungsstufe	Dienstjahre	Löhne / Gehälter
1	1 - 2	2.424,20
2	3 - 4	2.501,22
3	5 - 6	2.578,34
4	7 - 8	2.663,86
5	9 - 10	2.849,10
6	11 - 12	3.043,47
7	13 - 14	3.237,94
8	15 - 16	3.426,18
9	17 - 18	3.621,99
10	19 - 20	3.823,30
11	21 - 22	4.001,39
12	23 - 24	4.196,06
13	25 - 26	4.390,85
14	27 - 28	4.585,83
15	29 - 30	4.780,70
16	31 - 32	4.969,37
17	33 - 34	5.215,77
18	35 - 36	5.215,77
19	37 - 38	5.584,60

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

2.4. Gehaltschema für Angestellte im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung ab 1.1.2018:

Entlohnungsschema II

Entlohnungs- stufe	Dienst- jahre	Entlohnungsgruppe				
		a	b	c	d	e
		Euro				
1	1 – 2	2.215,84	1.763,26	1.568,59	1.505,98	1.443,78
2	3 – 4	2.268,91	1.804,52	1.604,45	1.533,97	1.459,53
3	5 – 6	2.322,61	1.845,98	1.640,11	1.561,54	1.474,98
3a	7	0,00	1.888,17	0,00	0,00	0,00
4	7 – 8	2.429,49	1.932,12	1.746,78	1.644,46	1.521,94
5	9 – 10	2.483,18	1.977,22	1.782,65	1.672,25	1.537,59
6	11 – 12	2.573,58	2.025,32	1.818,10	1.699,82	1.553,14
7	13 – 14	2.664,49	2.073,51	1.853,66	1.727,81	1.568,79
8	15 – 16	2.754,88	2.141,42	1.889,73	1.755,49	1.584,55
9	17 – 18	2.844,75	2.210,87	1.966,96	1.810,53	1.616,07
10	19 – 20	3.024,92	2.392,79	2.007,07	1.838,42	1.631,30
11	21 – 22	3.115,41	2.484,21	2.048,64	1.866,30	1.647,06
12	23 – 24	3.205,91	2.574,61	2.090,00	1.894,50	1.662,61
13	25 – 26	3.295,98	2.664,69	2.215,84	1.984,16	1.709,67
14	27 – 28	3.651,53	2.935,55	2.258,03	2.016,61	1.725,53
15	29 – 30	3.770,33	3.026,46	2.299,91	2.048,64	1.741,07
16	31 – 32	3.889,54	3.116,13	2.342,00	2.080,88	1.756,53
17	33 – 34	4.008,64	3.206,42	2.383,77	2.123,07	1.772,39
18	35 – 36	4.128,06	3.296,19	2.425,75	2.167,53	1.788,03
19	37 – 38	4.247,06	3.386,17	2.467,94	2.212,53	1.803,59
20	39 – 40	4.366,06	3.476,25	2.509,93	2.257,51	1.819,03

Die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, 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. Gehaltschema für Lehrlinge im Lehrberuf Bürokaufmann ab 1.1.2018:

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt daher

im 1. Lehrjahr	€ 612,90
im 2. Lehrjahr	€ 805,20
im 3. Lehrjahr	€ 975,90
im 4. Lehrjahr	€ 1.305,30

und wird jährlich analog dem Kollektivvertrag Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) § 33 Lehrlinge angepasst.

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 01.01.2018:

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.

Kinderzulage	pro Kind	20,00
Verwaltungsdienstzulage		
Verwaltungsdienstzulage von b – e	alle Stufen	168,76
Hauskrankenpflegedienstzulage		
Pflegedienstzulage bis Entlohnungsstufe 7		152,58
ab Entlohnungsstufe 8		183,17
Sanitätsdienstzulage		58,15
Notfallsanitäterzulage (gilt ab 1.1.2020)		

Ab 1.1.2020 erhalten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter 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 12,00 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 120,00 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.

Die Notfallsanitäterzulage wird fiktiv für 2017 mit EUR 12,00 pro Dienst oder EUR 120,00 monatlich pauschal festgesetzt. Die zunächst fiktive Valorisierung erfolgt gemäß der obigen Valorisierungsbestimmung 2018 (2,33%) und 2019. Die Auszahlung der Zulage ab 1.1.2020 erfolgt in der dann entsprechend valorisierten Höhe.

Vergütung für die besondere Belastung (Erschwerniszulage)

für Gehaltsstufen 1 bis 7 + im 1. Jahr der Gehaltsstufe 8	167,93
im 2. Jahr der Gehaltsstufe 8 und in den höheren Gehaltsstufen	191,15

3.2. Kindertageszentren

Ansprüche für die Besorgung von Leitungsaufgaben.					
Dienstzulagengruppe	in den Entlohnungsstufen			KrippGr./KigaGr. HortGr./IntegraGr.	Heilpäd.Gr.
	1 – 10	11 – 15	ab 16	Anzahl der Gruppen	
	in EUR				
1	284,86	302,27	323,94	5 oder mehr	4 oder mehr
2	260,18	274,18	292,53	vier	drei
3	205,36	217,58	233,03	drei	zwei
4	156,22	166,28	176,32	zwei	eine
5	97,96	104,49	112,68	eine	-
Dienstzulage für die Betreuung von IntegraGr. und Heilpäd.Gr.					
	Pädagogische Fachkräfte bei Erfüllung der bes. Anstellungserfordernisse in den Entlohnungsstufen			Dienstzulage	
	1 – 5	6 – 11	ab 12		
Betreuung von IntegraGr.	in EUR				
	100,03	140,46	199,54		
	Pädagogische Fachkräfte bei Nichterfüllung der bes. Anstellungserfordernisse in den Entlohnungsstufen				
	1 – 5	6 – 11	ab 12		
Heilpäd.Gr.	in EUR				
	50,07	70,28	99,72		
KrippGr.= Kinderkrippengruppen; KigaGr. = Kindergartengruppen; IntegraGr. = Integrationsgruppen; HortGr. = Hortgruppen; Heilpäd.Gr. = Heilpädagogische Gruppen.					

3.3. Angestellte im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung:

Zulagen für Pflegepersonal 2018

	DGKS/DGKP bis Gehaltsstufe 8	DGKS/DGKP ab Gehaltsstufe 9	PH/AH/FH alle Gehaltsstufen
Pflegedienstzulage	152,58	183,17	58,15
14-fach	2.136,23	2.564,35	814,15
Erschwerniszulage			
	165,96		
12-fach	1.991,53		
Funktionszulage für Pflegedienstleitung bzw. pflegerische Aufsicht			
3-6 korrigierte (VZÄ) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter		154,46	
7-10 korrigierte (VZÄ) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter		306,11	
über 10 korrigierte (VZÄ) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter		459,52	
Personalzulage (14-fach; alle Berufsgruppen im GSD)			
bis 1.458,80		229,71	
1.458,90 bis 2.188,20		287,24	
über 2.188,20		344,67	
Verwaltungsdienstzulage (14-fach; alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im GSD, außer HH und FH)			
Entlohnungsgruppen e, d, c, b, a1-a7		168,76	
Entlohnungsgruppen ab a8		214,47	

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. Wird der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin aus seiner bzw. ihrer Freizeit zum Dienst geholt oder während seiner bzw. ihrer 36-stündigen Ruhezeit zum Dienst herangezogen, ist ein Entgeltzuschlag von 100% zum Grundstundenlohn zu bezahlen.

Fällt eine solche Arbeitsleistung auf einen an und für sich für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin freien Sonn- oder Feiertag, so ist ein Entgeltzuschlag von 200% zu bezahlen, außer es handelt sich um einen Großunfall bzw. um einen Katastropheneinsatz.

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:

Folgende vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes abgeschlossene Vereinbarungen bleiben im Rahmen der Regelungen des § 40 dieses Kollektivvertrages auch weiterhin gültig:

- I. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Tirol:
 - a. Betriebsvereinbarung für die Bezirksstelle Hall in Tirol vom 1.1.2005
 - b. Betriebsvereinbarung für die Bezirksstelle Osttirol vom 3.12.2012, durch welche die Betriebsvereinbarung vom 16.5.2006 ersetzt wurde
 - c. Betriebsvereinbarung für die Freiwillige Rettung Innsbruck vom 6.4.2006
 - d. Betriebsvereinbarung für das Österreichische Rote Kreuz, Landesverband Tirol vom 05.08.2016
 - e. Betriebsvereinbarung für die Bezirksstelle Innsbruck Land vom 1.5.2015

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 am Standort Fiecht 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 Anhanges.

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

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.
- 7.5.7.** Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß Satz 1 zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später, so endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten hat und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist. Die Verständigung gilt auch dann als nachweislich erfolgt, wenn sie auf eine Weise zugestellt oder hinterlegt wurde, die den Vorschriften des Zustellgesetzes, BGBl. Nr. 200/1982, über die Zustellung zu eigenen Händen oder über eine nachfolgende Hinterlegung entspricht. Abgabestelle ist jedenfalls auch eine vom Arbeitnehmer bzw. von der Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bekannt gegebene Wohnadresse.
- 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.

8. Reisekosten:

8.1. Für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in Landesorganisationen und ihren Bezirksstellen gelten folgende Auszahlungsbestimmungen. Gibt es in den Bezirksstellen ergänzende Bestimmungen, so gelten diese vorrangig.

8.1.1. Taggeld - Nächtigungsgeld:

Das Taggeld wird nach den gesetzlichen Bestimmungen ausbezahlt:

Das Taggeld für Inlandsdienstreisen beträgt € 26,40 pro Tag. Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, kann für jede angefangene Stunde 1/12 gerechnet werden. Das volle Taggeld steht für 24 Stunden zu.

Wenn bei einer Inlandsdienstreise keine höheren Kosten für Nächtigungen nachgewiesen werden, kann als Nächtigungsgeld einschließlich der Kosten des Frühstücks ein Betrag bis zu € 15,00 berücksichtigt werden. Wird die Nächtigung vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin bezahlt, können die € 15,00 nicht in Anspruch genommen werden.

8.1.2. Verpflegung / Mahlzeiten:

Die Taggelder sind, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, pro bezahltem Mittagessen bzw. Abendessen um je € 13,20 zu kürzen (zu vermindern).

8.1.3. Fahrtkosten:

Für Fahrten mit dem privaten PKW wird das amtliche Kilometergeld von derzeit € 0,42 vergütet.

8.2. Ergänzende Bestimmungen für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Landesverband Tirol:

8.2.1. Fahrtkosten:

Das amtliche Kilometergeld von derzeit € 0,42 wird vergütet, wenn kein Dienstfahrzeug zur Verfügung stand. Wird dem Privatfahrzeug der Vorzug gegeben, wird ein km-Satz von € 0,10 vergütet.

8.3. Ergänzende Bestimmungen für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Bezirksstelle Kitzbühel:

8.3.1. Fahrtkosten:

Für Fahrten von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern zu anderen Dienststellen (z.B. wegen Vertretung), die eine längere Anfahrt vom Wohnsitz zur Arbeitsstelle bedeuten, wird das halbe amtliche Kilometergeld in Höhe von € 0,21 für die Mehrkilometer (Differenz eigentlicher Dienstort – Vertretungsort) ausbezahlt.

8.4. Ergänzende Bestimmungen für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Bezirksstelle Schwaz und in Hall:

8.4.1. Verpflegung Mahlzeiten:

Für Mahlzeiten, für welche der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin keine Auslagen tätigen musste, werden folgende Beträge abgezogen:

Mittag- und Abendessen jeweils € 10,56

Frühstück € 5,28

8.4.2. Kosten für Nächtigung:

Sind Nächtigungen auf der Dienstreise erforderlich, so übernimmt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Unterkunftssuche und die Kosten für die Unterbringung. Bei Übernachtung mit Frühstück, Halbpension oder Vollpension gelten die im Punkt 8.4.1. angeführten Abschläge.

8.5. Ergänzende Bestimmungen für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Bezirksstelle Osttirol:

8.5.1. Taggeld - Nächtigungsgeld:

8.5.1.1. Kostenersatz bei HA-Modul und NFS-Kurs:

Bei der Teilnahme an dieser für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer verpflichtenden Fortbildung werden die Schulungskosten, Nächtigungskosten, Verpflegung und wöchentliche Heimfahrt zur Gänze vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin getragen.

8.5.1.2. Kostenersatz bei weiterführenden Schulungen:

Bei der Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme außerhalb von Osttirol, die mindestens einen Arbeitstag andauert, wird ein Taggeld von € 15,-- ausbezahlt.

Die Nächtigung wird vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin organisiert und übernommen.

8.5.1.3. Kostenersatz bei Sitzungen außerhalb Osttirols:

Taggeld: € 2,20 / Stunde (max. € 26,40 innerhalb von 24 Stunden)

Nächtigung: € 15,00

8.5.2. Fahrtkosten:

Wird für Dienstreisen dem Privatfahrzeug gegenüber dem öffentlichen Verkehrsmittel der Vorzug gegeben, wird ein km-Satz von € 0,20 vergütet.

8.6. Ergänzende Bestimmungen für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Bezirksstelle Kitzbühel:

8.6.1. Fahrtkosten:

Für Fahrten von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern zu anderen Dienststellen (z.B. wegen Vertretung) wird, außer zu den üblich zugeteilten Dienststellen, das halbe amtliche Kilometergeld von € 0,21 für die Mehrkilometer verrechnet.