

**Kollektivvertrag
des Österreichischen Roten Kreuzes**

Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes

Inhalt

| | |
|---|----|
| § 1 Vertragsschließende Parteien..... | 4 |
| § 2 Geltungsbereich | 4 |
| § 3 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen..... | 5 |
| § 4 Allgemeine Aufnahmebestimmungen..... | 5 |
| § 5 Dienstzettel..... | 5 |
| § 6 Verschwiegenheitspflicht..... | 5 |
| § 7 Sorgfaltspflicht..... | 6 |
| § 8 Alkohol- und Drogenmissbrauch | 6 |
| § 9 Aus-, Fort- und Weiterbildung | 6 |
| § 10 Urlaubsanspruch | 7 |
| § 11 Versetzungen und Verwendungsänderungen | 8 |
| § 12 Arbeits- und Sicherheitskleidung..... | 8 |
| § 13 Kündigungsfristen..... | 8 |
| § 14 Allgemeine Bestimmungen..... | 9 |
| § 15 Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit | 9 |
| § 16 Ruhezeit | 9 |
| § 17 Ruhezeit auf Reisen | 10 |
| § 18 Dienstplanerstellung..... | 10 |
| § 19 Gleitende Arbeitszeit | 11 |
| § 20 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit | 11 |
| § 21 Lenkzeitenregelung | 12 |
| § 22 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 13 |
| § 23 Rufbereitschaft | 13 |
| § 24 Regelungen gemäß Arbeitsruhegesetz..... | 13 |
| § 25 Lohn- und Gehaltsordnungen..... | 14 |
| § 26 Verwendungsgruppen | 14 |
| § 27 Verwendungsgruppenschema..... | 15 |
| A. Arbeitnehmer des Rettungs- und Krankentransportdienstes einschl. Katastrophenhilfsdienst: | 15 |
| B. Arbeitnehmer der Gesundheits- und Sozialen Dienste..... | 16 |
| C. Arbeitnehmer im Blutspendedienst..... | 17 |
| D. Allgemein - insbesondere Arbeitnehmer im Büro und Verwaltungsdienst einschließlich Jugendrotkreuz, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Verbreitung des Humanitären Völkerrechtes, Suchdienst..... | 18 |

| | |
|--|----|
| § 28 Sonderzahlungen | 20 |
| § 29 Dienstjubiläen..... | 20 |
| § 30 Ausbildungs- und Vordienstzeitenanrechnung..... | 21 |
| § 31 Abfertigung..... | 22 |
| § 32 Supervision..... | 22 |
| § 33 Freie Tage..... | 22 |
| § 34 Dienstverhinderungen | 22 |
| § 35 Sabbatical..... | 23 |
| § 36 Geteilte Dienste im mobilen Bereich des GSD..... | 24 |
| § 37 Karenz..... | 25 |
| § 38 Teilzeit..... | 25 |
| § 39 Verfallsregelung | 26 |
| § 40 Geltungsbeginn und Geltungsdauer..... | 26 |
| Beilage 1: Muster Betriebsvereinbarung über die Einführung der gleitenden Arbeitszeit gemäß § 19 ÖRK-KV | 29 |
| Beilage 2: Muster Dienstzettel gemäß § 5 ÖRK-KV..... | 33 |

- I Anhang des Landesverbandes Burgenland des ÖRK
- II Anhang des Landesverbandes Wien des ÖRK
- III Anhang des Landesverbandes Niederösterreich des ÖRK
- IV Anhang des Landesverbandes Oberösterreich des ÖRK
- V Anhang des Landesverbandes Steiermark des ÖRK
- VI Anhang des Landesverbandes Tirol des ÖRK
- VII Anhang des Landesverbandes Kärnten des ÖRK
- VIII Anhang des Landesverbandes Salzburg des ÖRK
- IX Anhang des Landesverbandes Vorarlberg des ÖRK

Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes

§ 1 Vertragschließende Parteien

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem

Österreichischen Roten Kreuz, 1041 Wien, Wiedner Hauptstraße 32, einerseits

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft der Privatangestellten, *Alfred-Dallinger-Platz 1*, 1034 Wien,

Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien und

Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, Hohenstaufengasse 10,
1010 Wien,

andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

1. Fachlich:

für alle Betriebe, deren Eigentümer oder Mehrheitsgesellschafter die mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Untergliederungen des Österreichischen Roten Kreuzes sind und diesem als Berufsvereinigung auf Arbeitgeberseite als Mitglieder angehören, ausgenommen das St. Anna Kinderspital;

2. Persönlich:

für alle Arbeitnehmer der im fachlichen Geltungsbereich angeführten Betriebe;

3. Örtlich:

für das gesamte Bundesgebiet Österreichs.

§ 3 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

§ 4 Allgemeine Aufnahmebestimmungen

Als Voraussetzungen für die Beschäftigung gelten:

1. ein Lebensalter von mindestens 18 Jahren, ausgenommen Arbeitnehmer in Lehr- und Ausbildungsverhältnissen und Praktikanten,
2. die erforderliche körperliche und geistige Eignung,
3. die zur Erfüllung der Berufspflichten erforderliche Vertrauenswürdigkeit und
4. die erfolgreiche Absolvierung der für die Verwendung notwendigen Ausbildung

§ 5 Dienstzettel

Alle Arbeitnehmer erhalten unverzüglich nach Arbeitsbeginn bzw. bei jeder inhaltlichen oder bezugsrechtlichen Änderung des Arbeitsverhältnisses einen Dienstzettel gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) inhaltlich entsprechend dem Muster in Beilage 2.

§ 6 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Dienstgeheimnis zu wahren. Dies gilt für alle Angelegenheiten, die mit der Ausübung des Dienstes in Zusammenhang stehen, und zwar einerseits für alle die Patienten oder sonstigen versorgten und betreuten Personen betreffenden, andererseits alle organisationsbezogenen Informationen und Daten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstverhältnisses bekannt werden. Diese Pflicht gilt auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus und kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers oder durch gerichtliche Anordnung aufgehoben werden.

§ 7 Sorgfaltspflicht

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich mit den Vorschriften des Arbeitgebers vertraut zu machen und diese zu wahren. In Ausübung des Dienstes hat der Arbeitnehmer, soweit vorgesehen, die vorgeschriebene Dienstkleidung zu tragen. Der Arbeitnehmer hat die ihm anvertrauten Kraftfahrzeuge, Geräte und sonstigen Gegenstände mit Sorgfalt zu behandeln und zu pflegen.
- (2) Er hat das Ansehen und die Interessen des Arbeitgebers durch untadeliges Benehmen zu wahren. Das Gebot der Menschlichkeit ist als oberster Grundsatz in allen dienstlichen Belangen zu beachten.

§ 8 Alkohol- und Drogenmissbrauch

- (1) In Ausübung des Dienstes ist der Genuss von alkoholischen oder sonstigen die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigenden Substanzen strengstens untersagt. Der Arbeitnehmer hat auch darauf zu achten, dass er seinen Dienst stets in arbeitsfähigem Zustand antritt.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich im Falle des Verdachtes einer Alkoholisierung oder eines Drogenmissbrauches über Aufforderung des Arbeitgebers einem Alko-Test bzw. einer Untersuchung auf Drogen zu unterziehen, wobei der Arbeitgeber die Kosten des geforderten Tests trägt. Das Recht des Arbeitgebers, im Falle positiven Testergebnisses den Ersatz der Kosten vom Arbeitnehmer zu begehren, wird dadurch nicht beeinträchtigt.

§ 9 Aus-, Fort- und Weiterbildung

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

- (2) Der Arbeitgeber wird zur ständigen Aus-, Fort- und Weiterbildung seiner Arbeitnehmer im notwendigen Ausmaß beitragen, sodass diesen stets alle erforderlichen Kenntnisse zur Ausübung des Dienstes verfügbar sind.
- (3) Soweit Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen vom Arbeitgeber angeordnet und / oder gesetzlich vorgeschrieben werden, sind diese als Arbeitszeit zu bezahlen und haben nach Möglichkeit während der Normalarbeitszeit stattzufinden.
- (4) Eine Bildungskarenz oder -freistellung kann nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen gewährt werden.
- (5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle notwendigen Kosten zu tragen, die im Zusammenhang mit von ihm angeordneten Maßnahmen gemäß Absatz 1 stehen.
- (6) Der Arbeitgeber hat die beabsichtigte Heranziehung von Arbeitnehmern zu Schulungsmaßnahmen dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten. Während dieser Beratungen ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

§ 10 Urlaubsanspruch

- (1) Der Urlaub richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf einen Sonderurlaub im Ausmaß von 2 Werktagen. Dieser Anspruch erhöht sich bei einer Behinderung von 70% auf 3, ab 80% auf 6 Werktagen. Bei einem in diesem Urlaubsjahr angetretenen Kuraufenthalt, der im unmittelbaren Zusammenhang mit der Behinderung steht, entfällt dieser Sonderurlaub.

§ 11 Versetzungen und Verwendungsänderungen

Bei einer mehr als durchgehend zwei Wochen dauernden Verwendung in einer höheren Tätigkeit ist für die Dauer der Verwendungsänderung die Differenz der Entgelte der beiden Verwendungsgruppen als Zulage zu bezahlen. Im übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12 Arbeits- und Sicherheitskleidung

- (1) Der Arbeitgeber hat die zur Erfüllung der Dienstpflichten notwendige Arbeits- und Sicherheitsbekleidung entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und allfälligen anwendbaren internen Vorschriften oder Richtlinien des Arbeitgebers zur Verfügung zu stellen.
- (2) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, diese Kleidung sorgsam zu verwenden, für die Reinigung auf Kosten des Arbeitgebers Sorge zu tragen und die Kleidung entsprechend zu tragen.
- (3) Über die Anzahl der den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellenden Bekleidungsstücke und die Tragedauer sowie die Art der Reinigung sind auf Betriebsvereinbarungsebene entsprechend bedarfsorientierte Regelungen zu treffen.

§ 13 Kündigungsfristen

- (1) Die Kündigungsfristen richten sich bei allen Arbeitnehmern für beide Seiten nach dem § 20 Absatz 2 Angestelltengesetz, wobei die Kündigung gemäß § 20 Absatz 3 Angestelltengesetz zum Fünfzehnten und Letzten eines jeden Kalendermonats erfolgen kann.
- (2) Nach Vollendung des zweiten Dienstjahres ist eine Kündigung nur zum Monatsletzten möglich, nach Vollendung des fünften Dienstjahres entfällt die Regelung des § 20 Absatz 3 Angestelltengesetz.

§ 14 Allgemeine Bestimmungen

Für alle Arbeitnehmer gelten das Arbeitsruhegesetz (ARG) und das Arbeitszeitgesetz (AZG), ausgenommen jene Arbeitnehmer, die unter das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) oder eventuelle sonstige Sonderregelungen fallen, in der jeweils geltenden Fassung. Die Nichtgeltung einzelner arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen in außergewöhnlichen Fällen ex lege bleibt davon unberührt.

§ 15 Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden.
- (2) Abweichend von der Regelung des AZG sind in dieser Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber bezahlte Pausen von je 30 Minuten pro Arbeitstag enthalten, ausgenommen jene Bereiche, für welche in den Anlagen andere Regelungen vorgesehen sind.
- (3) Bei einer täglichen Arbeitszeit, die 6 Stunden nicht überschreitet, wird diese Pause aliquot bemessen.

§ 16 Ruhezeit

- (1) Alle Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf eine ununterbrochene 11 Stunden tägliche und 36 Stunden wöchentliche, zusammenhängende Ruhezeit.
- (2) Aufgrund der Ermächtigung des § 12 (2) AZG wird die ununterbrochene Ruhezeit unter den dort angeführten Bedingungen in Einzelfällen auf mindestens neun Stunden verkürzt.

Eine entsprechende Verkürzung der Ruhezeit ist in den Bereichen

- Rettungs- und Krankentransportdienst einschließlich Katastrophenhilfsdienst,
 - Blutspendedienst
- möglich.

Voraussetzung ist das Vorliegen einer Situation, die eine Verkürzung der Ruhezeit notwendig macht, insbesondere unvorhergesehene Ereignisse (z.B.

zeitkritische Notfälle).

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

Diese Maßnahmen werden unter Beiziehung des arbeitsmedizinischen Dienstes festgelegt.

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

§ 17 Ruhezeit auf Reisen

- (1) Ruhezeit bei Reisen mit Erholungsmöglichkeiten:

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

- (2) Ruhezeit bei Reisen ohne Erholungsmöglichkeiten:

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

§ 18 Dienstplanerstellung

Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist gemäß § 19c Abs. 1 AZG zu vereinbaren. Abweichend davon wird festgelegt, dass die Lage der Normalarbeitszeit für die Bereiche RKT, GSD und BSD jeweils zwei Wochen im Vorhinein mittels Dienstplan bekannt gegeben wird. Für den vereinbarten Durchrechnungszeitraum ist jeweils einen Monat im Voraus ein Rahmendienstplan zu erstellen, der die voraussichtliche Diensteinteilung festlegt.

§ 19 Gleitende Arbeitszeit

Bei gleitender Arbeitszeit kann mittels Betriebsvereinbarung gemäß § 4 b Abs. 4 AZG die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden (Beilage 1, Mustervereinbarung).

§ 20 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Einarbeitung von Fenstertagen:

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

(2) Ermächtigungen der Betriebsvereinbarungen:

Aufgrund der Ermächtigung des § 4 (9) AZG wird zugelassen, dass in Betriebsvereinbarungen Regelungen über die Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit nach § 4 (6) und über die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit nach § 4 (7) AZG zugelassen werden, wobei in einzelnen Wochen eines 13-wöchigen (bzw. 3-monatigen) Durchrechnungszeitraumes die Normalarbeitszeit auf 45 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt wird. Dies erfolgt unter der Bedingung, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen gilt grundsätzlich für alle von diesem Kollektivvertrag erfassten Rechtsträger, sofern nicht in einer der Anlagen zu diesem Kollektivvertrag etwas anderes festgelegt wird.

(3) Tägliche Normalarbeitszeit bei 4-Tagewoche:

Aufgrund der Ermächtigung des § 4 (7) AZG wird zugelassen, dass die tägliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

(4) Überstunden bei 4-Tagewoche:

Gemäß § 7 (6) AZG wird zugelassen, dass die Arbeitszeit bei Verteilung der

Wochenarbeitszeit auf 4 Tage an diesen Tagen durch Überstunden bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden kann.

Die Betriebsvereinbarungen werden zu solchen Arbeitszeitverlängerungen ermächtigt.

(5) Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft:

Aufgrund der Ermächtigung des § 5 (1) Z. 1. AZG wird zugelassen, dass bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 (1) Z. 2. AZG im Bereich des Rettungs- und Krankentransportdienstes einschl. Katastrophenhilfsdienst die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit auf zwölf Stunden ausgedehnt wird.

Gemäß § 5 Abs. 2 AZG wird die Betriebsvereinbarung zu entsprechenden Regelungen ermächtigt. Über das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft entscheidet eine Schiedsstelle, die aus zwei Arbeitgeber- und zwei Arbeitnehmervertretern besteht. Der Vorsitz wechselt. Diese Schiedsstelle entscheidet über das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft und deren Umfang. Die Schiedsstelle entscheidet einstimmig. Ein Rechtsmittel gegen ihre Entscheidungen ist nicht zulässig.

§ 21 Lenkzeitenregelung

- (1) Gemäß § 14 (2) AZG werden für KFZ-Lenker unter den dort genannten Bedingungen zusätzlich zu den nach § 7 (1) AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zugelassen.
- (2) Gemäß § 14a (1) AZG wird zugelassen, dass die tägliche Lenkzeit bis auf neun Stunden, zweimal wöchentlich jedoch bis auf 10 Stunden ausgedehnt wird.
- (3) Gemäß § 14a (2) AZG wird unter den dort angeführten Bedingungen zugelassen, dass die wöchentliche Lenkzeit bis auf 56 Stunden verlängert wird.
- (4) Gemäß § 15 (3) AZG wird zugelassen, dass unter den dort angeführten Bedingungen die Lenkpause von mindestens 45 Minuten durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt wird.

- (5) Gemäß § 15a (2) AZG wird zugelassen, dass unter den dort angeführten Bedingungen die tägliche Ruhezeit für Lenker der im § 15a AZG angeführten Kraftfahrzeuge dreimal wöchentlich auf mindestens neun zusammenhängende Stunden verkürzt wird.
- (6) Für KFZ-Lenker wird gemäß § 16 (4) AZG eine Verlängerung der Einsatzzeit von Lenkern bis auf 14 Stunden zugelassen. Dies gilt nicht für Lenker, für die aufgrund der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht das Lenken eines Kraftfahrzeuges im Vordergrund steht (§ 16 (5) AZG).
- (7) Festgehalten wird, dass die in § 14 (2) AZG und § 16 (4) AZG vorgesehenen Sonderregelungen nur für solche Lenker zulässig sind, bei denen das Lenken eines KFZ im Vordergrund der arbeitsvertraglichen Pflichten steht (insbes. Fahrer im BSD).

§ 22 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Aufgrund der Ermächtigung des § 19e (2) AZG wird festgelegt, dass für Guthaben an Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Zuschlag nicht gebührt, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig unbegründet austritt oder das Dienstverhältnis durch Entlassung endet.

§ 23 Rufbereitschaft

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

§ 24 Regelungen gemäß Arbeitsruhegesetz

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

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

§ 25 Lohn- und Gehaltsordnungen

Die den Arbeitnehmern gebührenden Löhne und Gehälter, einschließlich der Zulagen und Zuschläge sowie sonstige entgeltrelevante Bestimmungen einschließlich solcher über die Abgeltung von Dienstreisen sind in den Lohn- und Gehaltsordnungen der dem fachlichen Geltungsbereich dieses KV unterliegenden Arbeitgeber enthalten. Deren Inhalte werden als landesspezifische Anlagen zu diesem KV festgehalten. Diese Anlagen sind als inhaltliche Bestandteile des KV vereinbart.

§ 26 Verwendungsgruppen

- (1) Der vorliegende Kollektivvertrag bestimmt, dass die in den Lohn- und Gehaltsordnungen der Arbeitgeber enthaltenen Löhne, Gehälter, Zulagen und Zuschläge sowie sonstigen entgeltrelevanten Bestimmungen, soweit sie in den Anlagen dieses KV festgehalten werden, als Bestandteile des Kollektivvertrags Geltung haben. Da die in diesen Anlagen als Grundlagen der Eingruppierungen der AN beinhalteten Verwendungsgruppen sohin weiter anzuwenden sind, werden die im folgenden vereinbarten Bestimmungen über Verwendungsgruppen erst in Kraft treten, wenn die entsprechenden Regelungen der Anlagen ihre Wirksamkeit verloren haben werden.
- (2) Die Arbeitnehmer werden in die nachstehenden Verwendungsgruppen entsprechend ihrer Verwendungsart (Planstelle) eingestuft. Bei Verwendung eines Arbeitnehmers in unterschiedlichen Bereichen entscheidet die überwiegende Verwendungsart. Voraussetzung für die Einstufung ist die der Verwendungsgruppe entsprechende Ausbildung.

§ 27 Verwendungsgruppenschema

A. Arbeitnehmer des Rettungs- und Krankentransportdienstes einschl. Katastrophenhilfsdienst (KAT):

Verwendungsgruppe A.1.:

Arbeitnehmer in Ausbildung.

Ausbildungsvoraussetzungen:

Erste Hilfskurs, SEF.

Verwendungsgruppe A.2.:

Rettungsanitäter, die auch als Sanitätseinsatzfahrer Verwendung finden können

Ausbildungsvoraussetzungen:

wie A1, sowie gesetzliche Rettungsanitäterausbildung laut Sanitätergesetz

Verwendungsgruppe A.3.:

- Notfallsanitäter nach Stellenplan
- Leitstellendisponenten von Bezirks- und Bereichsleitstellen
- Sachbearbeiter im RKT/KAT mit entsprechender Zusatzausbildung (z.B. Beauftragter gemäß Medizinproduktegesetz, Hygienebeauftragter, Praxisanleiter).

Ausbildungsvoraussetzungen:

wie A2 sowie jeweils erforderliche fachspezifische Ausbildungen, z.B. Leitstellenkurs nach den Richtlinien des ÖRK, Notfallsanitäterausbildung gemäß Sanitätergesetz

Verwendungsgruppe A.4.:

- Leiter von Bereichsleitstellen
- Dienstführer
- Sachbearbeiter mit hoher Eigenverantwortung (Arbeitnehmer, die selbständige und eigenverantwortliche Tätigkeiten, zu denen besondere Fachkenntnisse und praktische Fähigkeiten notwendig sind, ausführen und weisungsberechtigt sind, z.B. bezirksübergreifende Sachbearbeitertätigkeiten).

Ausbildungsvoraussetzungen:

Leitstellenleiter: Offizierskurs; sonst: Gruppenkommandantenkurs, sowie einschlägig erforderliche Ausbildungen.

B. Arbeitnehmer der Gesundheits- und Sozialen Dienste

Verwendungsgruppe B.1/a.: Hilfskräfte z. B. Reinigungsdienste im extramuralen Bereich, Essenzustelldienste

Ausbildungsvoraussetzungen:

Einschlägige interne.

Verwendungsgruppe B. 1/b.:

Heimhelfer mit einschlägiger interner oder gesetzlicher Ausbildung

Ausbildungsvoraussetzungen:

Einschlägige interne oder gesetzliche.

Verwendungsgruppe B.2/a.:

Pflegehelfer und vergleichbare, Mindestausbildungsdauer bis 1.600 Stunden

Ausbildungsvoraussetzungen:

Einschlägige gesetzliche.

Verwendungsgruppe B.2/b.:

Altenfachbetreuer, Fachsozialbetreuer und vergleichbare mit mehr als 1.600 Stunden Mindestausbildungsdauer

Ausbildungsvoraussetzungen:

Einschlägige interne oder gesetzliche.

Verwendungsgruppe B.3.:

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege:

- Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeschwester/Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger, diplomierte Sozialbetreuer

Ausbildungsvoraussetzungen:

Gesetzliche.

Verwendungsgruppe B.4.:

Diplomierte Sozialarbeiter, Gehobener medizinisch-technischer Dienst, z.B.:

- Diplomierte Ergotherapeuten,
- Diplomierte Physiotherapeuten und ähnliche,

Leitendes Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (z.B. Stützpunktschwester, Sprengelschwester), das überwiegend mit Leitungsaufgaben betraut ist.

Ausbildungsvoraussetzungen:

Gesetzliche.

Verwendungsgruppe B5:

Bezirkspflegedienstleiter (bei mindestens 3 nachgeordneten Stützpunkten u./od. mit mindestens 10 Mitarbeitern in Vollzeitäquivalent).

Verwendungsgruppe B6:

Landespflegedienstleiter.

C. Arbeitnehmer im Blutspendedienst

Verwendungsgruppe C.1./a:

Hilfsdienste, Arbeitnehmer in Ausbildung.

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

Verwendungsgruppe C.1./b:

Rettungssanitäter, ausgebildete Krafffahrer, Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung (Labor-, Ordinations- oder Desinfektionsgehilfen)

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

Verwendungsgruppe C.2.:

Diplomierte medizinisch-technische Fachkräfte (MTF).

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

Verwendungsgruppe C.3.:

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal.

Verwendungsgruppe C.4.:

Diplomierte medizinisch-technische Analytiker (MTA), leitendes Gesundheits- u. Krankenpflegepersonal (Oberschwester).

Arbeitnehmer, die aufgrund mehrjähriger gesetzlicher Ausbildung selbständig und eigenverantwortlich Tätigkeiten, zu denen besondere Fachkenntnisse und Erfahrungen erforderlich sind, ausführen und weisungsberechtigt sind.

Verwendungsgruppe C.5.:

Leitende Arbeitnehmer im gehobenen medizinisch-technischen Dienst (Leitende MTA), Oberschwester bei besonders großem Verantwortungsbereich.

Verwendungsgruppe C.6.:

Ärzte, Mikrobiologen.

Mitarbeiter mit akademischer Ausbildung und leitenden oder ausbildungsspezifischen Funktionen.

D. Allgemein - insbesondere Arbeitnehmer im Büro und Verwaltungsdienst einschließlich Jugendrotkreuz, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Verbreitung des Humanitären Völkerrechtes, Suchdienst.

Verwendungsgruppe D.1.:

Arbeitnehmer, die einfache (Hilfs-)tätigkeiten, für die keine spezifische Ausbildung erforderlich ist, ausführen.

(z.B. Bürohilfsdienst, Reinigungsarbeiten, Essensausgabe, Küchenarbeiten, Lagerarbeiten, Stubenmädchen, Ferialpraktikanten,...)

Verwendungsgruppe D.2.:

Telefonisten, Rezeptionisten, Materialverwalter

Ausbildung: einschlägige abgeschlossene Lehr- oder Schulausbildung oder entsprechend gleichwertige praktische Ausbildung

Verwendungsgruppe D.3.:

Arbeitnehmer in der Buchhaltung, Sicherheitsfachkraft, Sachbearbeiter, Servicetelefon

(*Sachbearbeiter*: z.B. Schulungsbeauftragte/r, Fuhrparkskoordinator, gehobene Sekretariatsaufgaben, EDV-Administrator, Ein- und Verkäufer, Mitgliederverwaltung, RKT-Abrechner, Haustechniker, Garagen- und Werkstattmeister,...)

Verwendungsgruppe D.4.:

Lohn- und Gehaltsverrechner, Buchhalter mit Buchhalterprüfung, Hausingenieur (HTL), Operator, Bezirkssekretär, Garagenmeister mit Meisterprüfung (Kfz-Bereich)

Verwendungsgruppe D.5.:

Bilanzbuchhalter, Leiter Controlling, Bezirkssekretär, Referatsleiter im LV
(Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung notwendig und regelmäßig mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Mitarbeiter beauftragt sind.)

Verwendungsgruppe D.6.:

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

Verwendungsgruppe D.7.:

Mitglieder der Geschäftsleitung

§ 28 Sonderzahlungen

- (1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal pro Kalenderjahr ein 13. und ein 14. Monatsentgelt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss). Die Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlungen ist das durchschnittliche Entgelt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen bzw. 3 Monate. Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Anteil. Bereits ausbezahlte Sonderzahlungen sind vom Arbeitnehmer weder zurückzuzahlen noch mit offenen Forderungen gegenzuverrechnen.
- (2) Als Auszahlungstermine gelten der 31. Mai bzw. der 30. November eines jeden Kalenderjahres als vereinbart. Andere Fälligkeiten können über Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
- (3) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen. Ausgenommen sind die gesetzlich angeführten Fälle, wie zum Beispiel § 14 und § 15/2 des MSchG, § 10 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, § 119/3 ArbVG, § 11 AVRAG.

§ 29 Dienstjubiläen

- (1) Nach ununterbrochener tatsächlicher Dauer des Dienstverhältnisses gebührt zum 25-jährigen Dienstjubiläum ein Monatsentgelt sofern nicht in den einzelnen Betriebsvereinbarungen eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung besteht. Bei sich aus Betriebsvereinbarungen ergebenden später fällig werdenden Zahlungen sind Vorleistungen aufgrund dieses KV auf den Gesamtanspruch von Jubiläumszahlungen aufgrund der Betriebsvereinbarungen anrechenbar.
- (2) Die Auszahlung erfolgt gemeinsam mit der Gehaltsauszahlung des Monats, in welchen das Dienstjubiläum fällt.

§ 30 Ausbildungs- und Vordienstzeitenanrechnung

- (1) Für die Berechnung der zeitabhängigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis werden angerechnet:
 - a) Die bei Arbeitgebern, die dem fachlichen Geltungsbereich dieses KV unterliegen zugebrachten, nachgewiesenen hauptberuflichen Dienstzeiten.
 - b) Die ab dem vollendeten 18. Lebensjahr hauptberuflich bei anderen Arbeitgebern geleistete Dienstzeiten ähnlicher Art im halben Ausmaß, jedoch höchstens 5 Jahre.
 - c) Als ausübendes Mitglied eines dem fachlichen Geltungsbereich dieses KV unterliegenden Arbeitgebers geleistete Dienstzeiten. Hierbei sind die geleisteten Stunden zu addieren und mittels Division durch 173 auf die entsprechende Zahl von Monaten umzurechnen.
 - d) Nach Vollendung des 18. Lebensjahres erfolgreich absolvierte, für das Dienstverhältnis einschlägige Ausbildungen werden im Ausmaß der regulären Mindeststudien- oder Ausbildungsdauer, höchstens jedoch im Ausmaß von 5 Jahren, angerechnet, soweit diese durch die Einstufung nicht ohnedies bereits berücksichtigt sind.
- (2) Insgesamt werden Vordienstzeiten nach Z 1 bis 4 im Ausmaß von höchstens 10 Jahren angerechnet.
- (3) Vordienstzeiten sind vom Arbeitnehmer bei sonstigem Verfall spätestens binnen eines Jahres nach Antritt des Dienstes beim Arbeitgeber geltend zu machen und diesem auf Verlangen nachzuweisen. Die Anrechnung wird ab dem, der Geltendmachung folgenden Monatsersten wirksam. Übergangsregelung: ab in Kraft treten dieses KV sind Vordienstzeiten, die bisher noch nicht geltend gemacht wurden binnen 6 Monaten geltend zu machen.

§ 31 Abfertigung

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

§ 32 Supervision

Für Arbeitnehmer im Rettungs- und Krankentransportdienst, im Katastrophenhilfsdienst sowie in den Gesundheits- und Sozialen Diensten, die in einer besonderen Belastungssituation stehen, bietet der Arbeitgeber Supervision in der Dienstzeit an. Die konkreten Zielgruppen und Regelungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, die auch Bestimmungen über maximale Obergrenzen der Stunden und die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber enthalten kann.

§ 33 Freie Tage

- (1) Der 24. 12. sowie der 31. 12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei.
- (2) Für alle Arbeitnehmer, die an einem dieser Tage Dienst haben, ist ein bezahlter Ersatztag im Ausmaß der Arbeitszeit am 24. 12. bzw. am 31. 12. zu gewähren.

§ 34 Dienstverhinderungen

- (1) Bei Dienstverhinderung ist unverzüglich die Dienststelle zu verständigen.
- (2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes, insbesondere aus nachstehenden Gründen und im nachstehenden Ausmaß:

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

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

§ 35 Sabbatical

- (1) Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (=Sabbatical) zu machen:
- a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.
 - b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.
 - c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den

letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.

d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.

(2) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich festgelegt werden. Kommt keine Einigung zustande, so ist der Betriebsrat zur Beratung beizuziehen. Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nachzuverrechnen. Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase. Der Arbeitnehmer genießt für die Dauer des Sabbaticals bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MSchG. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

§ 36 Geteilte Dienste im mobilen Bereich des GSD

(1) Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit im mobilen Bereich des GSD mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Pause von mindestens einer halben Stunde, höchstens von einer Stunde zu unterbrechen.

(2) Unterbrechungen über einer Stunde führen zu einem geteilten Dienst. Eine Teilung der Tagesarbeitszeit darf nur einmal pro Tag erfolgen.

(3) Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, sind die Wegzeiten zwischen Einsatz- und Wohnort zwischen den Arbeitsblöcken zur Hälfte Arbeitszeit, es sei denn die Arbeitsteilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers und mit Zustimmung des Betriebsrats.

§ 37 Karenz

Arbeitnehmer haben im Anschluss an die Karenz gem. MSchG bzw. gem. VKG, frühestens aber nach Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes, Anspruch auf einen Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahres des Kindes. Dieser Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn des Sonderurlaubes geltend zu machen. Der im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Sonderurlaubes mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende des Sonderurlaubes fortgesetzt wird. Wird Sonderurlaub in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie bei Karenz laut Mutterschutzgesetz. Im Anschluss an den Sonderurlaub kann Teilzeitkarenz entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des MSchG vereinbart werden.

§ 38 Teilzeit

- (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitkräfte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit unterschreitet. Ein Arbeitnehmer hat unter folgenden Bedingungen Anspruch auf Anhebung seines wöchentlichen Stundenausmaßes: Es wird der Durchschnitt aller innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von einem Kalenderjahr geleisteten Arbeitsstunden ermittelt. Dabei werden entgeltfreie Zeiträume nicht berücksichtigt:
- (2) Ergibt sich aus dieser Berechnung eine im Vergleich zur vereinbarten Arbeitszeit höhere Stundenanzahl an durchschnittlich geleisteten Wochenstunden, so werden 50% der durchschnittlichen Mehrleistung (bei kaufmännischer Rundung auf ganze Stunden) dem bisher vereinbarten Stundenausmaß hinzugefügt. Ein Anspruch auf Anpassung besteht nicht, wenn weniger als zwei Stunden pro Woche ermittelt werden.
- (3) Ferner darf durch diese Stundenanpassung die in diesem Kollektivvertrag vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden. Jeweils im Jänner erhalten die betroffenen Arbeitnehmer über ausdrückliches Verlangen eine Auflistung ihrer im unmittelbar vorangegangenen Beobachtungszeitraum geleisteten tatsächlichen Arbeitsstunden und der sich daraus ableiten-

den neuen Wochenstundenverpflichtung. Der Arbeitnehmer kann die Erhöhung dieser Wochenstunden ablehnen.

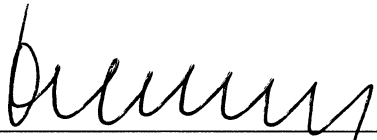
§ 39 Verfallsregelung

Alle Ansprüche der Arbeitnehmer müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten ab Fälligkeit bzw. bekannt werden schriftlich geltend gemacht werden, soweit nicht zwingende gesetzliche Regelungen anderes vorsehen.

§ 40 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Oktober 2006 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von beiden Seiten zu jedem Quartalsende, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, aufgelöst werden. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.
- (2) Durch den Abschluss dieses Kollektivvertrages werden bestehende, die Arbeitnehmer begünstigende Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen nicht berührt. Unter diese Günstigkeitsklausel fallen jedoch nur jene Betriebsvereinbarungen, deren Inhalt zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Kollektivvertrages beiden Kollektivvertrags-Parteien bekannt war und die in den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag ausdrücklich aufgezählt sind. Allfällige sonstige Betriebsvereinbarungen treten mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages außer Kraft.

Österreichisches Rotes Kreuz:



Dkfm. Dr. Wolfgang Kopetzky

Generalsekretär



Fredy Mayer

Präsident



Dr. Werner Kerschbaum

Generalsekretär-Stv.

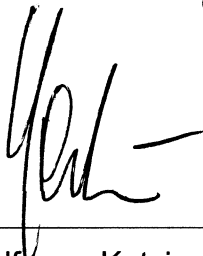


Dr. Gustav Teicht

Vizepräsident

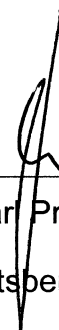
Österreichischer Gewerkschaftsbund:

Gewerkschaft der Privatangestellten



Wolfgang Katzian

Vorsitzender



Karl Proyer

Geschäftsbereichsleiter

Gewerkschaft der Privatangestellten
Wirtschaftsbereich "Gesundheit, Soziale Dienstleistungen,
Kinder- und Jugendwohlfahrt"



Klaus Zenz

Wirtschaftsbereichsvorsitzender



Eva Scherz

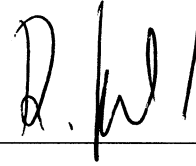
Wirtschaftsbereichssekretärin

Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst



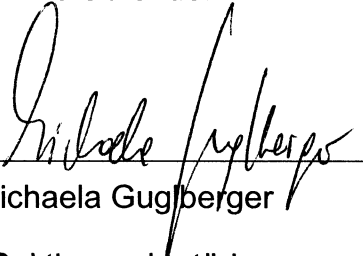
Rudolf Kaske

Vorsitzender



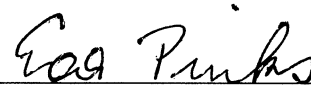
Renate Lehner

Zentralsekretärin



Michaela Guglberger

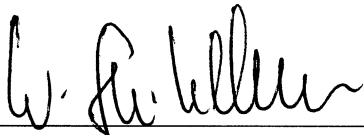
Sektionssekretärin



Eva Pinks

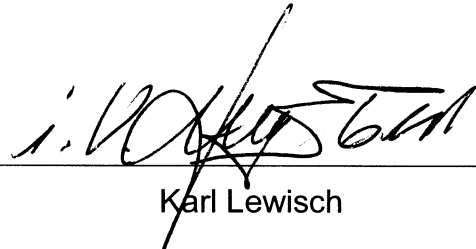
BRV d. ArbeiterInnen für Wien

Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr



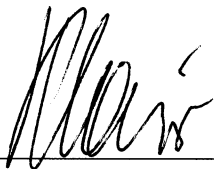
Willibald Steinkellner

Vorsitzender



Karl Lewisch

Zentralsekretär



Alfred Klair

Fachsekretär



Anton Kalidz

Fachgruppenvorsitzender

Beilage 1:

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

Zwischen der

Firma

(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und dem

Betriebsrat für

(im Folgenden Betriebsrat genannt)

wird folgende

BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE EINFÜHRUNG DER GLEITENDEN ARBEITSZEIT

abgeschlossen:

1. *Geltungsbereich*

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

Ausgenommen vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung sind

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

2. **Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit**

Fiktive Normalarbeitszeit ist jene Arbeitszeit, die als Grundlage für bezahlte Abwesenheiten des Arbeitnehmers (z.B. bezahlte Dienstverhinderungen, Feiertage, Urlaube) herangezogen wird.

Die im anzuwendenden Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden.

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

.....
.....

3. **Kernzeit**

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

.....
.....

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

4. **Gleitzeitrahmen**

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

Arbeitsbeginn:

Arbeitsende:

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

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

.....

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

5. Beginn und Ende sowie Dauer der täglichen Ruhepause

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei einer Gesamtdauer seiner Tagesarbeitszeit von mehr als 6 Stunden die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.

Der Arbeitnehmer kann diese Ruhepause innerhalb des folgenden Pausenrahmens abhalten:

.....

6. Höchstzulässige Dauer der täglichen Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit darf Stunden nicht überschreiten.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die höchst zulässige Dauer der täglichen Normalarbeitszeit einzuhalten.

7. Dauer der Gleitzeitperiode

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

Die Gleitzeitperiode beträgt

⇒ 3 Monate und deckt sich mit dem jeweiligen Kalendervierteljahr

⇒ Monat/e und beginnt am

8. Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschulden

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

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

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

Beilage 2:

Muster Dienstzettel gemäß § 5 ÖRK-KV

DIENSTZETTEL

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

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers:

.....
.....
.....

2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers:

.....
.....
.....

3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

.....

4. Probezeit ja*/nein*; Dauer der Probezeit:

.....

5. Befristung ja*/nein*; Dauer der Befristung:

.....

6. Kündigungsfrist: (§ 13 ÖRK-KV).....

Kündigungstermin: (§ 13 ÖRK-KV)

7. Anzuwendende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Bezeichnung von Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Lehrlingsentschädigung und Betriebsvereinbarung):

Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes

.....
.....
.....
.....

8. Kollektivvertrag*, Satzung*, Mindestlohntarif*, Betriebsvereinbarungen* liegen im zur Einsichtnahme auf.

9. Arbeits-(Einsatz)ort:

10. Tätigkeit:

.....
.....
.....

11. Einstufung lt. Kollektivvertrag*/Betriebsvereinbarung*/innerbetrieblichem Lohnschema*:

Kollektivvertragslohn/-gehalt:

.....

12. Entgelt:

a) Bruttostundenlohn:

b) Bruttomonatslohn/gehalt:

c) Zulagen:

d) Provisionen/Prämien:

e) Überstundenpauschale in Höhe von: fürÜberstunden/Monat

f) Reisekosten- u. Reiseaufwandsentschädigung, Diäten, Trennungsgeld etc.

.....

g) Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration etc):

.....(§ 28 ÖRK-KV).....

h) sonstige Entgeltansprüche:

.....

13. Fälligkeit des monatlichen Entgelts und der Sonderzahlungen:

.....

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

15. Arbeitszeit

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

.....

b) Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage:

.....

.....

.....

.....
Unterschrift des Arbeitgebers
(Firmenmäßige Zeichnung)

.....
Ort und Datum