

## II.

# Anhang zum Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes betreffend den Landesverband Wien

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

### 1. Allgemeine Bestimmungen:

#### 1.1. Dieser Anhang gilt

##### - fachlich für folgende Betriebe:

- Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Wien
- Wiener Rotes Kreuz – Rettungs-, Krankentransport-, Pflege- und Betreuungsgesellschaft m.b.H.
- ABZ Ausbildungszentrum des Wiener Roten Kreuzes GmbH
- Health Consult Gesellschaft für Vorsorgemedizin Gesellschaft m.b.H.
- WRK Gesellschaft für Dienstleistungen des Wiener Roten Kreuzes GmbH
- Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes

##### - **persönlich für alle Arbeitnehmer der oben angeführten Betriebe mit folgender Einschränkung:**

Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Anhangs sind Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern,

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

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

##### 1.2.1. Anrechenbare Vordienstzeiten

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

Im Rettungsdienst bleibt die zum 01.01.2006 gültige Regelung, wie im berufsgruppenspezifischen Teil erläutert, aufrecht.

### **1.2.2. Erhöhung der Löhne und Gehälter**

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

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

### **1.2.3. Sonderzahlungen**

In Ergänzung des § 28 (3) des Kollektivvertrages wird zugelassen, dass bei Vereinbarung von Zeiten eines Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch diese bei Berechnung der Sonderzahlungen als nicht anrechenbar vereinbart werden.

## **2. Verwendungsgruppenschema:**

### **2.1. Angestellte Verwaltungsdienst**

#### **Verwendungsgruppe I**

Tätigkeiten, die keine besondere Ausbildung erfordern.

#### **Verwendungsgruppe II**

Angestellte mit einfachen Verrechnungsaufgaben, Schreibkräfte mit Textverarbeitungskennnissen, Angestellte des WJRK mit abgeschlossener Berufsausbildung (während der ersten vier Jahre der Betriebszugehörigkeit)

#### **Verwendungsgruppe III**

Angestellte mit Branchenkenntnissen und Branchenerfahrung (Fakturierungskennnisse), Verkaufsrepräsentanten, Angestellte des WJRK mit abgeschlossener Berufsausbildung (ab dem fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit), Angestellte der Lohnverrechnung und der Buchhaltung, Einsatzleiter des Rettungsdienstes und des Gesundheits- u. Sozialdienstes, Haustechniker, selbständige Materialverwalter und Angestellte in der Breitenausbildung (Kurslehrer).

#### **Verwendungsgruppe IV**

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

#### **Verwendungsgruppe V**

Abteilungsleiter für Finanz- und Personalverwaltung, Rettungsdienst, Gesundheits- und Sozialdienst, PR, Ausbildungswesen. Ärzte.

#### **Verwendungsgruppe VI**

Leitende Sachbearbeiter auf die die in Gruppe V angegebenen Voraussetzungen zutreffen, und welche für einen kompletten Geschäftsbereich verantwortlich sind.

### **Verwendungsgruppe M 1**

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

### **Verwendungsgruppe M II 0. F.**

Meister ohne abgeschlossene Fachschule

### **Verwendungsgruppe M II in. F**

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

### **Verwendungsgruppe M III**

Obermeister

## **2.2. Rettungsdienst**

### **Verwendungsgruppe A: Arbeitnehmer des Rettungs- und Krankentransportdienstes einschl. KAT**

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

#### **Verwendungsgruppe A1.2:**

Rettungssanitäter ohne Fahrberechtigung

#### **Verwendungsgruppe A3:**

Als Praxisanleiter können nur Lehrsanitäter nach Stellenplan eingestuft werden.

## **2.3. Heimhilfedienst**

**Heimhilfen** mit Heimhilfeausbildung

**Springerinnen**, das sind Heimhilfen mit Heimhilfeausbildung, die Springerdienste übernehmen

## **2.4. Hauskrankenpflege**

**Pflegehelferinnen**

**Diplomiertes Krankenpflegepersonal**

## **2.5. Essen a la Carte Zustelldienst**

### **EAC-Zusteller**

Dienstnehmer im Essenzustelldienst sind Arbeiter und werden in das Entlohnungsschema p2 eingereiht.

Dienstnehmer, die für besondere Aufgabengebiete verwendet werden, sind in das Entlohnungsschema p1 einzureihen. Unter diese Aufgaben fallen u.a.

Lagerverwaltung, Tourenplanung, etc.

## 2.6. Kernteam Visitas

Arbeitnehmerinnen im Besuchs- und Begleitdienst

## 3. Gehaltstabellen:

### 3.1. Angestellte Verwaltungsdienst

Die Angestellten erhalten aufgrund ihrer Tätigkeit und der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre ein Brutto-Monatsgehalt und allfällige Zulagen nach der in der Folge angeführten Gehaltstafel.

#### Gehaltsordnung Angestellte (in Euro)

	Verw. Gr. I	Verw. Gr. II	Verw. Gr. III	Verw. Gr. IV	Verw. Gr. V	Verw. Gr. VI
1. u. 2. VGRJ.	1318,05	1424,37	1714,12	2218,84	2986,80	4550,16
nach 2 -,-	1376,67	1497,93	1812,32	2349,15	3165,83	4919,12
nach 4 -,-	1435,29	1571,48	1910,52	2479,46	3344,87	5225,01
nach 6 -,-	1493,91	1645,04	2008,72	2609,77	3523,91	5530,90
nach 8 -,-	1552,53	1718,60	2106,92	2740,08	3702,95	5836,78
nach 10 -,-	1611,15	1792,15	2205,12	2870,39	3881,99	
nach 12 -,-	1669,78	1865,71	2303,32	3000,71	4061,02	
nach 14 -,-	1728,40	1939,27	2401,52	3131,02	4240,06	
nach 16 -,-	1787,02	2012,82	2499,72	3261,33	4419,10	
nach 18 -,-	1816,33	2049,60	2548,82	3326,48	4508,62	

	Verw. Gr. M I	Verw. Gr. M II o. F.	Verw. Gr. M II m. F.	Verw. Gr. M III
1. u. 2. VGRJ.	1926,06	2228,16	2355,53	2662,75
nach 2 -,-	1926,06	2228,16	2355,53	2831,08
nach 4 -,-	2004,56	2366,42	2468,32	2999,41
nach 6 -,-	2083,05	2504,68	2581,11	3167,74
nach 8 -,-	2161,54	2642,95	2693,90	3336,07
nach 10 -,-	2240,04	2781,21	2806,69	3504,40
nach 12 -,-	2318,53	2919,48	2919,48	3672,73
nach 14 -,-	2386,49	3014,71	3014,71	3809,28
nach 16 -,-	2454,45	3109,95	3109,95	3945,83
nach 18 -,-	2488,48	3157,57	3157,57	4014,15

### Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen

Alle ab Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorliegenden Kollektivvertrages aufgenommenen Angestellten rücken nach jeweils zwei Jahren in die nächst höhere Gehaltsstufe vor. Haben die Angestellten die letzte Gehaltsstufe ihrer Verwendungsgruppe erreicht, verbleiben sie in dieser.

Für vor diesem Zeitpunkt eingetretene Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen bezüglich der Vorrückung wie folgt: Haben die Angestellten die letzte Gehaltsstufe ihrer Verwendungsgruppe erreicht, wird als Basis die nächste Verwendungsgruppe zur weiteren Entlohnung in Anwendung gebracht. Der Verbleib in der Verwendungsgruppe ist aufgrund der Tätigkeit erforderlich. Diese Vorrückung in die nächst höhere Verwendungsgruppe wird nur einmal unter o. a. Richtlinien angewendet.

### 3.2. Rettungsdienst

Entlohnungsschema Rettungsdienst					
Entlohnungsgruppe					
Stufe	a	b	c	e	RS o FB
1	1766,10	1395,10	1235,80	1133,50	1042,80
2	1809,60	1429,10	1265,10	1146,30	1067,52
3	1853,30	1463,00	1294,30	1159,10	1092,16
4	1897,30	1497,40	1323,40	1171,90	1116,72
5	1941,20	1533,60	1352,60	1184,50	1141,36
6	1985,10	1570,60	1381,70	1197,60	1165,91
7	2059,20	1609,90	1411,10	1210,30	1190,72
8	2133,70	1649,40	1440,30	1223,20	1215,36
9	2207,70	1705,00	1469,40	1235,90	1239,92
10	2281,40	1761,90	1498,90	1248,90	1264,81
11	2355,40	1836,30	1530,10	1261,60	1291,14
12	2429,00	1911,10	1562,00	1274,50	1318,06
13	2503,10	1985,80	1595,10	1287,20	1345,99
14	2577,20	2059,90	1628,90	1300,00	1374,51
15	2650,90	2133,90	1662,80	1312,70	1403,11
16	2747,40	2207,90	1697,10	1325,70	1432,06
17	2844,00	2282,30	1731,60	1338,50	1461,17
18	2940,40	2355,70	1766,10	1351,40	1490,28
19	3037,00	2430,10	1800,50	1364,20	1519,31
20	3133,80	2503,70	1834,90	1376,90	1548,34
21			1869,30	1389,70	1577,36

## **Gehaltsauszahlung**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer das Gehalt jeweils am Letzten des Monats auszubezahlen sowie einen detaillierten Gehaltszettel auszuhändigen, aus welchem zu ersehen ist:

- Bruttoverdienst
- sämtliche Zulagen
- gesetzliche Abzüge
- Nettoverdienst

Etwaige anfallende Überstunden und variable Zulagen sind am Letzten des Folgemonats auszubezahlen.

Die Aufzeichnungspflicht für Überstunden und variable Zulagen liegt beim Arbeitnehmer.

Für neu eintretende Arbeitnehmer gilt ein befristetes Arbeitsverhältnis von vier Monaten, wobei der erste Monat als Probemonat gilt. Das befristete Arbeitsverhältnis geht nach positiver Beurteilung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über.

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

Verwendungsgruppe A.3:

MA der Notfallrettung werden nach befristetem Arbeitsverhältnis (in e/1) in b/1 eingestuft.

Verwendungsgruppe A.2:

Entlohnung im befristeten Arbeitsverhältnis = e/1,  
danach Einreihung in c1.;

Ferialpraktikanten werden generell in e/1 eingestuft.

Verwendungsgruppe A.1.2:

Rettungssanitäter ohne Fahrberechtigung = Entlohnungsgruppe f  
Einstufung bei Eintritt f/1

Bei Erreichen der letzten Entlohnungsstufe der jeweiligen Entlohnungsgruppe wird der Arbeitnehmer in die nächste Entlohnungsgruppe umgereiht. Die Umreihung erfolgt so, dass bei der nächsten Vorrückung in jene Gruppe umgereiht wird, welche den nächst höheren Bruttolohn aufweist.

### **ÄrztEFunkdienst-Mitarbeiter (Arbeiter)**

Entlohnung pro Dienst, ohne Zulagen	12 Stunden	€ 104,80
--	------------	----------

### 3.3. Heimhilfedienst

Arbeitnehmerinnen, die vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages beschäftigt sind:

HEIMHILFEN	bis inkl.	10. Dienstjahr	pro Stunde	€	8,55
	bis inkl.	20. Dienstjahr	pro Stunde	€	8,64
	ab dem	21. Dienstjahr	pro Stunde	€	8,86
SPRINGERINNEN	bis inkl.	10. Dienstjahr	Fixum	€	1471,13
(39 Std. / Woche)	bis inkl.	20. Dienstjahr	Fixum	€	1486,11
	ab dem	21. Dienstjahr	Fixum	€	1525,84

Arbeitnehmerinnen, die nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages eintreten:

HEIMHILFEN	1. und 2. Dienstjahr	pro Stunde	€	8,55
	3. bis inkl. 10. Dienstjahr	pro Stunde	€	8,74
	bis inkl. 20. Dienstjahr	pro Stunde	€	9,50
	ab dem 21. Dienstjahr	pro Stunde	€	10,50
SPRINGERINNEN	1. und 2. Dienstjahr	Fixum	€	1471,13
	3. bis inkl. 10. Dienstjahr	Fixum	€	1503,82
(39 Std. / Woche)	bis inkl. 20. Dienstjahr	Fixum	€	1634,59
	ab dem 21. Dienstjahr	Fixum	€	1806,65

### 3.4. Hauskrankenpflege

#### Gehaltsschema für Diplomkrankenpflegepersonal und PflegehelferInnen

##### Wiener Rotes Kreuz

Stufe	Berufsjahr	PH 30 Stunden	PH 35 Stunden	PH 40 Stunden	DGKP 30 Stunden	DGKP 35 Stunden	DGKP 40 Stunden
1	1. und 2.	1.173,83	1.372,48	1.562,10	1.375,29	1.608,04	1.830,20
2	3. und 4.	1.203,97	1.407,71	1.602,20	1.410,01	1.648,63	1.876,40
3	5. und 6.	1.232,52	1.441,10	1.640,20	1.444,73	1.689,22	1.922,60
4	7. und 8.	1.262,58	1.476,25	1.680,20	1.480,20	1.730,69	1.969,80
5	9. und 10.	1.291,88	1.510,51	1.719,20	1.513,41	1.769,53	2.014,00
6	11. und 12.	1.320,44	1.543,90	1.757,20	1.547,38	1.809,24	2.059,20
7	13. und 14.	1.350,57	1.579,13	1.797,30	1.582,09	1.849,83	2.105,40
8	15. und 16.	1.388,37	1.623,32	1.847,60	1.627,63	1.903,08	2.166,00
9	17. und 18.	1.426,17	1.667,52	1.897,90	1.672,42	1.955,44	2.225,60
10	19. und 20.	1.464,79	1.712,68	1.949,30	1.716,38	2.006,84	2.284,10
11	21. und 22.	1.502,59	1.756,87	1.999,60	1.761,16	2.059,20	2.343,70
12	23. und 24.	1.540,39	1.801,07	2.049,90	1.805,12	2.110,60	2.402,20
13	25. und 26.	1.577,43	1.844,38	2.099,20	1.849,08	2.162,00	2.460,70
14	27. und 28.	1.625,30	1.900,35	2.162,90	1.905,44	2.227,90	2.535,70
15	29. und 30.	1.672,42	1.955,44	2.225,60	1.961,80	2.293,79	2.610,70
16	31. und 32.	1.719,46	2.010,44	2.288,20	2.016,58	2.357,85	2.683,60
17	33. und 34.	1.767,32	2.066,41	2.351,90	2.071,36	2.421,90	2.756,50

### 3.5. Essen a la Carte Zustelldienst

#### Entlohnungsschema EaC- ZustellerInnen (ArbeiterInnen)

Entlohnungsgruppe		
Stufe	p1	p2
1	1242,20	1216,40
2	1271,60	1241,80
3	1301,10	1267,10
4	1330,50	1292,30
5	1360,20	1317,50
6	1389,40	1342,80
7	1419,10	1368,30
8	1448,50	1393,10
9	1478,10	1418,50
10	1507,90	1444,10
11	1539,50	1469,20
12	1571,60	1494,50
13	1605,90	1521,10
14	1640,20	1548,80
15	1674,30	1576,20
16	1709,00	1605,70
17	1743,60	1635,10
18	1778,40	1664,30
19	1813,20	1693,90
20	1848,00	1723,50
21	1882,50	1753,50

### 3.6. Kernteam Visitas

Die Arbeitnehmerinnen erhalten für eine Arbeitszeit von 30 Wochenstunden ein Fixum in unten angeführter Höhe. In diesem Fixum ist die Abgeltung von Wegzeiten pauschaliert enthalten.

Kernteam Visitas	30 Wo Std.	Dienstjahr 1-10	€ 1021,21
		ab 11. Dienstjahr	€ 1174,39

Das angeführte Fixum wird 14 x pro Jahr ausbezahlt.

## 4. Zulagen:

### 4.1. Angestellte Verwaltungsdienst

#### Zulagen:

Kinderzulage bei nachgewiesenem Anspruch auf Familienbeihilfe pro Kind und Monat € 10,90

### 4.2. Rettungsdienst

ZULAGEN			
Erschwerniszulage	Entlohnungsgruppen p1-p5, f, e,d,c,b,a	Entlohnungsstufen 1-8	€ 135,60
Erschwerniszulage	Entlohnungsgruppen p1-p5, f, e,d,c,b,a	ab 9	€ 172,20
Nachtdienstzulage Leitstelle	Angestellte Leitstelle	monatlich	€ 140,33
Gefahrenzulage	Gruppe A-Dienste und Springer NRW	pro Einsatztag	€ 9,30
Nacht-/Sonntagszuschlag		pro Dienst	€ 19,45
Feiertagszuschlag			100 % ZS
Kommandantenzulage		monatlich	€ 37,--
Journaldienst-Springerzulage (§ 11 des KV kommt nicht zur Anwendung)	für überwiegenden Dienst in der Leitstelle (mindestens 90 % Leitstellentätigkeit)	monatlich	€ 250,--
Journaldienst-Springerzulage	fallweise Springertätigkeit	pro Dienst in der Leitstelle	€ 11,--
Wagenreinigung	ausgenommen Leitstellen-Mitarbeiter		5 Std. p. M. lt. Stundensatz
Uniformreinigung		monatlich	€ 12,--
Ärzte-Funkdienst RD		pro Dienst ÄFD	€ 7,40
Springerzulage		pro Dienst bei Wechsel von KTW in andere Gruppe	€ 3,80
MA-Diäten, Essenszuschuss		pro Tag mit Ausfahrt	€ 3,63
Diäten in Abhängigkeit von km-Entfernung vom Dienstort	150-299 km 300-449 km ab 450 km		€ 8,80 € 17,60 € 26,40
Kinderzulage	für Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf Familienbeihilfe		€ 10,90

**Erschwerniszulage:** Jeder Dienstnehmer, welcher im Fahrdienst des Rettungs- und Krankentransportdienstes des Österreichischen Roten Kreuzes, LV Wien, tätig ist, erhält eine Erschwerniszulage im ausgewiesenen Ausmaß. Die Erschwerniszulage wird 12mal jährlich ausbezahlt.

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

**Feiertagszuschlag:** Für den Feiertagsdienst gebührt pro Dienststunde ein Zuschlag von 100% zum Grundstundenlohn.

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

**Gefahren und Infektionszulage:** Jeder im „NAW“- und „RTW“-Dienst (Notfallrettung) eingesetzte Dienstnehmer erhält als Abgeltung für erhöhtes Gefahren- bzw. Infektionsrisiko pro Dienst eine Zulage lt. Tabelle.

**Wagenreinigung:** Jeder Dienstnehmer, welcher im Krankentransportdienst eingesetzt wird, erhält für die Instandhaltung und Reinigung (Innen- und Außenreinigung) des ihm jeweils anvertrauten Einsatzfahrzeuges eine monatliche Reinigungszulage, sofern diese Tätigkeit vom Dienstnehmer durchzuführen ist. Die Höhe dieser Reinigungszulage entspricht der Entlohnung von 5 Grundstunden des jeweiligen Dienstnehmers und gebührt als Abgeltung für Zeiten, welche eventuell außerhalb seiner Normalarbeitszeit anfallen.

**Essenszuschuss:** lt. Tabelle

**Springerzulage:** Jeder Arbeitnehmer, welcher aus seinem normalen Dienst bei Bedarf in ein anderes „Dienststrahl“ springen muss, erhält – zusätzlich zu den entsprechend anfallenden Dienstzulagen – eine Springerzulage lt. Tabelle.

**Ärztetfunkdienstzulage:** Jeder Arbeitnehmer, welcher im Ärztetfunkdienst eingesetzt wird, erhält pro Dienst eine Zulage lt. Tabelle.

**Aufwandsentschädigung bei Tätigkeiten außerhalb des Bundeslandes Wien:**

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

**Außerordentliches Entgelt**

Arbeitnehmern, für die keine Beiträge an die MVK geleistet werden, gebührt nach mindestens 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit im Falle der ordnungsgemäßen Dienstnehmerkündigung ein außerordentliches Entgelt. Bemessungsgrundlage ist das Durchschnittsentgelt einschließlich der Zulagen für die letzten sechs vollen Kalendermonate zuzüglich des auf diesen Monat entfallenden Anteils von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration.

Das außerordentliche Entgelt beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstdauer von

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

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

### 4.3. Heimhilfedienst

Für alle Arbeitnehmerinnen gilt:

Reinigungspauschale		monatlich	€ 7,15
SEG-Zulage			15 % Zuschlag auf Stundenentgelt
SEG-Zulage Sonn- und Feiertag			30 % Zuschlag auf Stundenentgelt
TL-Stellvertretung	HH für TL-Stellvertretung	stündlich	10 % Zuschlag auf Stundenentgelt

### 4.4. Hauskrankenpflege

#### Zulagen

##### 1. Erschwerniszulage für die Hauskrankenpflege im Außendienst

Neben dem Gehalt wird eine **RK- Erschwerniszulage** ausbezahlt.

	30Stunden	35 Stunden	40Stunden
<b>Höhe der Zulage</b>	<b>€ 119,25</b>	<b>€ 139,44</b>	<b>€ 158,70</b>
<b>Zulage ab Gehaltsstufe 8</b>	<b>€ 135,56</b>	<b>€ 158,50</b>	<b>€ 180,40</b>

**Diese Zulage wird 12x jährlich ausbezahlt.**

Elfmal jährlich steuerfrei, da die Tätigkeit des Personals im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen in dieser Branche eine außerordentliche Erschwernis (Außendienste, erschwerte Bedingungen in den Wohnungen der Klienten bei der Verrichtung von Pflegetätigkeiten) darstellt.

##### 2. Sonntagszulage

Die Sonntagszulage beträgt € 3,90 pro Stunde

##### 3. Feiertagszuschlag

Für an Feiertagen geleistete Stunden gebührt eine Feiertagszuschlag von 100 %

#### 4.5. Essen a la Carte Zustelldienst

<b>ZULAGEN</b>			
Dienstzulage	Entlohnungsgruppen p1, p2	Entlohnungsstufen 1-8	€ 135,60
Dienstzulage	Entlohnungsgruppen p1, p2	Entlohnungsstufen ab 9	€ 172,20
Uniformreinigung		monatlich	€ 12,--
Feiertagszuschlag		pro Stunde	100 %

#### Feiertagszuschlag

Feiertage von Montag bis Freitag sind Zusteltage. Für den Feiertagsdienst gebührt pro Dienststunde ein Zuschlag von 100 % zum Grundstundenlohn.

#### 5. Überstundenteiler:

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

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

#### 6. Abweichende Pausenregelungen:

Allgemeine Regelung:

In Abänderung des § 15 (2) und § 15 (3) des vorliegenden Kollektivvertrages bleiben folgende Regelungen bezüglich Mittagspausen bestehen:

Die gesetzlichen Mittagspausen im Ausmaß von 30 Minuten gelten für alle Arbeitnehmer als unbezahlte Zeit. Darüber hinaus gehende Regelungen werden im folgenden berufsgruppenspezifisch ausgeführt bzw. in Betriebsvereinbarungen geregelt.

Abweichende Regelung für den Rettungsdienst:

Für den abgeschlossenen Arbeitszeitplan gilt folgende Regelung:

Pausen für den T-, F-, VM – Dienst sind in der Zeit von 11.00 – 14.00 Uhr zu halten.

Beginnt die Pause (inklusive einer bezahlten Suchzeit von 15 Minuten) erst nach 13.31 Uhr, so gilt eine Verlängerung von 10 Minuten (= 40 Min. Pause); beginnt die Pause nach 14.01 Uhr, so gilt eine Verlängerung von 20 Minuten (= 50 Min. Pause).

Pausen für den NM – Dienst sind in der Zeit von 13.00 – 15.00 Uhr zu halten.

Beginnt die Pause (inklusive einer Suchzeit von 15 Minuten) erst nach 14.31 Uhr, so gilt eine Verlängerung von 10 Minuten; beginnt die Pause nach 15.01 Uhr so gilt eine Verlängerung von 20 Minuten.

Die Arbeitszeiteinteilung hat so zu erfolgen, dass dem Arbeitnehmer in der Zeit zwischen 22.00 – 01.00 Uhr im Nachtdienst die Möglichkeit eingeräumt wird, seine laut AZG festgelegte Ruhezeit (Pause) einzuhalten.

Die Einsätze sind so einzuteilen, dass die festgelegte Ruhezeit (Pause) – wenn möglich – am eingeteilten Stützpunkt gehalten wird. Kann die festgelegte Ruhezeit (Pause) nicht am eingeteilten Stützpunkt eingehalten werden, so erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss für die Mehrkosten laut dieses Anhangs (siehe „Essenzuschuss“).

In Bezug auf Kurzpausen auf NAW und RTW wird auf AZG §11 Abs. 1, 3 und 7 verwiesen.

Eine Verlängerung der Pausenzeit soll nach Möglichkeit vermieden werden.

Pausen während der Nachtzeit fallen nicht unter die Verlängerungsregelung. Ebenso gilt diese Verlängerungsregel nicht für die Dienstgruppe Notfallrettung.

## **7. Weitergeltung bestehender Vereinbarungen:**

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

### **7.1. Gleitzeitvereinbarung Angestellte**

Die bestehende Gleitzeitvereinbarung für Angestellte samt den jeweiligen Dienstplanfestlegungen, gültig seit 01.08.2005, bleibt mit Inkrafttreten des Kollektivvertrages aufrecht.

### **7.2. Mitarbeitervorsorgekasse**

Alle Betriebsvereinbarungen über die Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse gem. § 9 (1) Betriebliches Mitarbeitervorsorgekassengesetz (BMVG), abgeschlossen am 25.02.2003 bleiben mit Inkrafttreten des Kollektivvertrages aufrecht.

## **8. Sonstige Bestimmungen:**

### **8.1. Angestellte Verwaltungsdienst**

#### **8.1.1. Bildungsfreistellung und Studienurlaub**

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

### **8.1.2. Treueprämie**

Gemäß § 29 – Dienstjubiläen – gebührt Dienstnehmer mit ununterbrochener tatsächlicher Dauer des Dienstverhältnisses zum 25-jährigen Dienstjubiläum ein Monatsentgelt. In Abstimmung mit dem Betriebsrat wird mit Inkrafttreten des Kollektivvertrages eine Liste jener Dienstnehmer erstellt, denen eine Treueprämie nach 35-jähriger und 40-jähriger Betriebszugehörigkeit zugestanden wird.

## **8.2. Rettungsdienst**

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

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

### **8.2.2. Überstunden und deren Abgeltung**

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

Alle anderen Überstunden sind im Rahmen eines sechsmonatigen Durchrechnungszeitraumes in Freizeit abzugelten. Als Berechnungstichtage werden der 1.3. und der 1.9. verwendet. Dasselbe gilt für Zeitguthaben aus Diensten am 24.12. und 31.12. Mehrstunden, die für den täglichen Dienstbetrieb durch Ausfall von eingeteilten Arbeitnehmern entstehen, sind ebenfalls in diesem Durchrechnungszeitraum durch Zeitausgleich abzugelten.

Durchrechnungszeitraum: 1.3. – 31.8. und 1.9. – 28.2. (bzw. 29.2.)

Die wöchentliche Arbeitszeit darf 60 Stunden nicht überschreiten.

### **8.2.3. Dienstkleidung:**

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

### **8.2.4. Supervision:**

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

### **8.2.5.: Dienstverhinderungen:**

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

## **8.3. Heimhilfedienst**

### **8.3.1. Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer, die vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages beschäftigt sind:**

#### **8.3.1.1. Entgelt – SEG-Zulage**

Für Einsätze mit erhöhtem Pflege- und Reinigungsaufwand oder Einsätze mit besonderen Erschwernissen, gebührt dem Arbeitnehmer eine SEG-Zulage in der Höhe von 15% des Stundenentgelts.

#### **8.3.1.2. Reinigungspauschale**

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

#### **8.3.1.3. Arbeitszeit und Wegzeit**

- a. Die Normalarbeitszeit darf 8 Stunden täglich und 39 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie darf nicht in die Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr fallen.
- b. Die Wegzeit bei den Einsätzen wird generell dadurch abgegolten, dass die Heimhelferin jeweils eine Viertelstunde der bewilligten und bezahlten Einsatzzeit pro Fall für Fahrt und Wegzwecke verwenden kann. Arbeitnehmer, die im Auftrag des Arbeitgebers ihr eigenes Fahrzeug für Einsätze zwischen den Patienten benützen, erhalten für die Anfahrt zum ersten Einsatz, zwischen den Einsätzen und zurück, das amtliche Kilometergeld. Außerdem werden, wenn unbedingt notwendig, Parkscheine zur Verfügung gestellt.
- c. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf die notwendige Vergütung für Fahrtkosten zwischen den verschiedenen Einsatzorten, wenn diese nicht in ihrem unmittelbaren Wohnbereich liegen.
- d. Bei einer Arbeitsstundenleistung von 100 Stunden und darüber in einem Monat, ist der Arbeitnehmerin eine Wegzeitpauschale in Höhe von 6 Stundenentgelten zu bezahlen. Sollte durch Krankheit oder Urlaub eine monatliche Arbeitszeit von 100 Stunden nicht erreicht werden, so gebührt für jede Arbeitswoche in der die Arbeitszeit mindestens 23 Stunden beträgt, eine Wegzeitpauschale von 1,4 Stundenlöhnen, welche nicht bei der laufenden sondern bei der nächstfolgenden Monatsabrechnung zur Auszahlung gelangt. Wegzeiten bei Einsätzen mit extrem weiten Anfahrtswegen und schlechten Verkehrsbedingungen werden zusätzlich im Einzelfall vergütet.
- e. Die Arbeitnehmerin hat über die geleistete Arbeit monatlich einen schriftlichen Arbeitsnachweis zu erbringen. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass dieser Arbeitsnachweis persönlich überreicht wird. In diesem Fall sind der Arbeitnehmerin hiefür einmal im Monat 1 ½ Wegstunden zu bezahlen.
- f. Ergeben sich aufgrund der Regelungen des § 36 dieses Kollektivvertrages – Geteilte Dienste im GSD – Wegzeiten und der Regelungen dieses Abschnittes Wegzeiten, die das Ausmaß von 6 pauschal abgegoltenen

Stunden lt. Punkt d überschreiten, werden diese gegengerechnet. Die Arbeitnehmerin erhält zumindest 6 Stunden abgegolten, darüber hinaus dokumentierte Wegzeiten erst nach der 6. Stunde.

- g. Für Arbeiten nach 15.00 Uhr am 24. Dezember gebührt ein Zuschlag von 50 % auf das für die geleistete Arbeit entfallende Entgelt, der sich ab 20.00 Uhr auf 100 % erhöht.

#### **8.3.1.4. Sonn- und gesetzliche Feiertage**

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

#### **8.3.1.5. Überstunden**

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Tagesarbeitszeit (8 Stunden) oder die vereinbarte Wochenarbeitszeit (39 Stunden) überschritten wird und wenn sie über Auftrag des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten erfolgen. Das Überstundenentgelt besteht aus dem Grundstundenlohn und dem Überstundenzuschlag. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 v. H.. Bei Überstunden an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie Überstunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr 100 v. H.. Die Überstunden sind spätestens am Ende der folgenden Lohnperiode zu bezahlen.

#### **8.3.1.6. Urlaub**

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

#### **8.3.1.7. Weihnachtsremuneration**

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

### **8.3.1.8. Freie Tage**

Ergänzend zum Kollektivvertrag § 34 wird beim erstmaligen Schuleintritt von Kindern, Adoptivkindern oder Pflegekindern ein freier Arbeitstag gewährt.

### **8.3.1.9. Abfertigung und außerordentliches Entgelt**

- a. Jenen Arbeitnehmerinnen, welche das Arbeitsverhältnis nach einem mindestens 10-jährigen Arbeitsverhältnis beim Wiener Roten Kreuz nicht aus Gründen der Alterspension selbst lösen und daher keinen Anspruch auf Abfertigung haben, gebührt ein außerordentliches Entgelt.
- b. Bemessungsgrundlage für die Abfertigung und das außerordentliche Entgelt ist das Entgelt für die letzten sechs vollen Kalendermonate, zuzüglich der auf diese Monate entfallenden Anteile vom Urlaubszuschuss und der Weihnachtsremuneration.
- c. Ein Anspruch auf das außerordentliche Entgelt besteht nicht, wenn das Dienstverhältnis infolge Verschuldens der Arbeitnehmerin vorzeitig aufgelöst wird, sowie für alle Arbeitnehmerinnen die nach dem 01.01.2003 eingetreten sind bzw. für die der MVK-Beitrag geleistet wird.
- d. Das außerordentliche Entgelt beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstdauer von 10 Jahren die Hälfte (3 Monatsbezüge zuzüglich Sonderzahlungsanteile), bei einer ununterbrochenen Dienstdauer von 15 Jahren zwei Drittel (4 ½ Monatsbezüge zuzüglich Sonderzahlungsanteile) und bei einer ununterbrochenen Dienstdauer von 20 Jahren die volle Bemessungsgrundlage (6 Monatsbezüge zuzüglich Sonderzahlungsanteile) nach Absatz b.
- e. Bezüglich der Abfertigung und des außerordentlichen Entgelts gilt das Dienstverhältnis auch dann als ununterbrochen, wenn eine Unterbrechung als Folge einer Dienstverhinderung erfolgte und das Dienstverhältnis nach Wegfall des zur Dienstverhinderung führenden Umstandes, spätestens aber nach Ablauf eines halben Jahres fortgesetzt wurde, wobei die Zeit der Unterbrechung nicht für die Berechnung der Abfertigung und des außerordentlichen Entgelts herangezogen wird.
- f. Hinsichtlich des außerordentlichen Entgelts bzw. der Abfertigung werden Vordienstzeiten beim selben Dienstgeber, für die bereits ein außerordentliches Entgelt oder eine Abfertigung gewährt wurde, nicht berücksichtigt.

### **8.3.1.10. Treueprämie**

Für langjährige Dienste beim Arbeitgeber werden den Arbeitnehmerinnen nach

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

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

Die Arbeitnehmerin wird ohne Schmälerung ihres Entgelts im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber jeweils 1 Tag vom Dienst freigestellt.

### 8.3.2. Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer, die nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages eintreten:

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

#### **8.3.2.1. Treueprämie – Änderung zu Punkt 8.3.1.10**

Es gelten die Regelungen des § 29 – Dienstjubiläen – dieses Kollektivvertrages

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

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

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

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

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

#### **8.3.2.4. Sonderzahlungen, Urlaubsanspruch – Änderung zu Punkt 8.3.1.6.**

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

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

#### **8.3.2.5. Wegzeiten – Änderung zu Punkt 8.3.1.3.**

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

Die unter § 36 (3) in diesem Kollektivvertrag angeführte Wegzeit wird pauschal mit 30 Minuten pro geteiltem Dienst abgegolten. Wegzeiten, welche diese 30 Minuten überschreiten sind zu dokumentieren und zusätzlich zu entlohnen.

## **8.4. Hauskrankenpflege**

### **8.4.1. Lage der Normalarbeitszeit**

Die Lage der täglichen Normalarbeitszeit ist im Rahmen zwischen 06.00 Uhr und 22.00 Uhr im Rahmen der Dienstplangestaltung einzuteilen. Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages eingegangen wurde, ist das spätestens mögliche Ende der täglichen Normalarbeitszeit mit 20.00 Uhr festgelegt.

Wird an einem Sonntag im Rahmen der Normalarbeitszeit gearbeitet, gebührt den Angestellten ein Zuschlag von € 3,90 pro geleisteter Stunde. Wird an einem Feiertag (Mo-Sa) gearbeitet, gebührt den Angestellten für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ein Feiertagsarbeitsentgelt.

### **8.4.2. Überstunden**

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

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

### **8.4.3. Wegzeit**

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

## **8.5. Essen a la Carte Zustelldienst**

### **8.5.1. Überstundenabgeltung**

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

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

## 8.6. Kernteam Visitas

Die Arbeitnehmerinnen des Kernteams Visitas sind Arbeiterinnen.

Die **Lage der Normalarbeitszeit** wird wie folgt vereinbart:

Mo-Fr 06.00 – 20.00 Uhr

Sa 06.00 – 13.00 Uhr

### Treueprämie

Für langjährige Dienste beim Arbeitgeber wird den Arbeitnehmerinnen nach

10 Jahren  $\frac{1}{2}$  Monatsentgelt

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

## 8.7. Health Consult

### 8.7.1. Personal in Verwaltung und Administration

Dienstnehmer der Fa. Health Consult Gesellschaft für Vorsorgemedizin GmbH, die in den Verwaltungs- und Administrationsbereichen eingesetzt werden, sowie das psychologische Fachpersonal fallen unter die Regelungen des Abschnitts A. Angestellte.

### 8.7.2. Ärzte

Alle im Rahmen der Fa. Health Consult angestellten Ärzte und Ärztinnen werden ausschließlich auf Basis individueller Sonderverträge beschäftigt.

### 8.7.3. Freie Tage

Ergänzend zum Kollektivvertrag § 34 wird allen Dienstnehmern beim erstmaligen Schuleintritt von Kindern oder Pflegekindern ein freier Arbeitstag gewährt.