

Anhang für das Bundesland Vorarlberg

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

A. ARBEITNEHMER BZW ARBEITNEHMERINNEN, DIE BIS ZUM 31.12.2018 EINGETRETEN UND NICHT INS NEUE GEHALTSSYSTEM OPTIERT SIND

1. Verwendungsgruppenschema:

Als Basis gilt das Verwendungs- und Dienstpostenschema für Landes- und Gemeindeangestellte (siehe Punkt 2.), welches die Einstufungen in die Gruppen e/1 bis a/2 und in die Stufen 1 bis 23 vorsieht.

Die Zuordnung der Mitarbeiter erfolgt immer in die Verwendungsstufe x/1 lt nachstehender Zuordnung. Die Verwendungsstufe x/2 bleibt außerordentlichen Leistungsauszeichnungen vorbehalten.

- e/1: Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in Rettungssanitäter-Ausbildung (RS) bzw. Hilfskräfte in Lager, Verwaltung
Ausbildungsvoraussetzungen: Erste-Hilfe-Kurs (EH), Ausbildung Sicherer Einsatzfahrer (SEF)

- d/1: Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Rettungs- und Krankentransportdienst (RKT), Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter in Verwaltung und Blutspendedienst (BSD)
Ausbildungsvoraussetzungen: EH, SEF, RS, Notfallsanitäter-Ausbildung (NFS), Lehrabschluss

- c/1: Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in Führungsfunktionen RKT-Dienst, Leitstellendisponentinnen bzw. Leitstellendisponenten, Dipl. Fachkräfte BSD, Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter mit Eigenverantwortung im Verwaltungsbereich
Ausbildungsvoraussetzungen: EH, SEF, RS, NFS, Führungskräfteausbildung nach internen Richtlinien der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, abgeschlossene Fachausbildung
- b/1: Referatsleiterinnen bzw. Referatsleiter, Buchhalterinnen bzw. Buchhalter mit Buchhalterprüfung
Ausbildungsvoraussetzungen: Wie c/1, Reifeprüfung
- a/1: Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer, Medizinerinnen bzw. Mediziner, Laborleiterinnen bzw. Laborleiter
Ausbildungsvoraussetzungen: Fachausbildung, Universitätsstudium

Die Gehaltstabelle der Gemeindebediensteten sieht neben der Verwendungsstufe auch eine Eingliederung nach Alter vor. Dabei zählt das jeweils vollendete Lebensjahr lt Tabelle. Die Vorrückung erfolgt zu den Stichtagen 1.1. und 1.7. D.h., wer sein Lebensjahr im Zeitraum April – September vollendet, wird mit Stichtag 1.7. in die nächst höhere Stufe vorgereiht; wer sein Lebensjahr im Zeitraum Oktober – März vollendet, wird mit Stichtag 1.1. des Folgejahres in die nächst höhere Stufe vorgereiht. Abweichend von § 30 Abs. 1 und 2 des allgemeinen Teils dieses Kollektivvertrages erfolgt die Einreihung in die Verwendungsgruppen e – c der Gehaltstabelle je nach Lebensjahr nachfolgendem Schema:

Nach Vollendung des Lebensjahres	In die Gehaltsstufe der jeweiligen Verwendungsgruppe
20.	2
21.	2
22.	3
23.	3
24.	3
25.	4
26.	4
27.	5
28.	5
29.	5
30.	6
31.	6
32.	7
33.	7
34.	7
35.	8
36.	8
37.	9
38.	9
39.	9
40.	10
41.	10
42.	11
43.	11
44.	11
45.	12
46.	12
47.	13
48.	13
49.	13
50.	14
51.	14
52.	15
53.	15
54.	15
55.	16

2. Gehaltstabelle

gültig ab 1.1.2026 bis 30.06.2026

Verwendungs- und Dienstpostengruppe

St.	e/1	e/2	d1	d/2	c/1	c/2	b/1	b/2	a/1	a/2
1	2.434,87	2.495,97	2.518,99	2.594,53	2.632,04	2.726,08				
2	2.481,70	2.548,08	2.594,62	2.676,99	2.716,49	2.820,27	2.952,41	3.101,08		
3	2.529,11	2.599,32	2.669,91	2.759,34	2.801,78	2.898,03	3.072,45	3.239,87		
4	2.576,71	2.651,54	2.745,60	2.841,97	2.888,08	2.995,46	3.195,73	3.360,95	3.681,27	3.870,00
5	2.623,73	2.703,34	2.820,88	2.932,44	2.964,25	3.112,90	3.319,59	3.499,99	3.838,31	4.045,99
6	2.670,78	2.755,17	2.898,03	3.007,55	3.051,65	3.232,93	3.425,87	3.639,26	3.996,20	4.222,12
7	2.708,76	2.797,99	2.934,24	3.062,81	3.119,13	3.314,53	3.549,66	3.778,99	4.153,18	4.398,33
8	2.746,61	2.840,23	2.980,26	3.136,09	3.188,20	3.377,84	3.672,97	3.917,38	4.320,31	4.584,70
9	2.784,28	2.883,06	3.044,50	3.211,52	3.257,29	3.459,40	3.723,15	3.982,41	4.412,75	4.696,62
10	2.803,29	2.903,44	3.086,24	3.254,93	3.304,51	3.520,43	3.824,64	4.098,93	4.558,71	4.860,96
11	2.821,80	2.925,54	3.128,62	3.299,18	3.351,07	3.581,81	3.926,62	4.200,91	4.705,33	5.025,32
12	2.839,62	2.925,54	3.171,69	3.343,12	3.379,68	3.643,21	4.071,22	4.345,87	4.925,73	5.264,91
13	2.858,49	2.930,43	3.216,29	3.368,86	3.427,02	3.704,18	4.215,33	4.491,57	5.072,50	5.410,76
14	2.877,39	2.953,54	3.260,53	3.412,44	3.473,72	3.765,16	4.360,48	4.638,20	5.218,05	5.557,11
15	2.899,88	2.978,56	3.304,21	3.457,06	3.527,03	3.832,67	4.506,43	4.783,13	5.363,72	5.702,42
16	2.899,88	3.002,63	3.329,98	3.500,86	3.579,97	3.900,60	4.652,35	4.929,69	5.509,69	5.848,74
17	2.905,21	3.027,02	3.373,65	3.544,42	3.632,67	3.968,45	4.798,45	5.075,36	5.655,88	5.991,74
18	2.928,05	3.051,40	3.418,02	3.588,13	3.771,18	4.142,16	4.944,91	5.221,59	5.801,48	6.132,83
19	2.952,21	3.077,28	3.461,45	3.631,86	3.909,28	4.315,30	5.093,49	5.370,95	5.994,11	6.321,96
20	2.986,89	3.113,66	3.522,23	3.692,88	4.059,49	4.501,67	5.247,33	5.525,32	6.193,80	6.521,61
21			3.589,83	3.760,10	4.150,81	4.687,72	5.404,96	5.681,38	6.393,17	6.720,39
22									6.592,34	6.919,13
23									6.791,57	7.118,91

gültig ab 1.7.2026

Verwendungs- und Dienstpostengruppe

St.	e/1	e/2	d1	d/2	c/1	c/2	b/1	b/2	a/1	a/2
1	2.515,22	2.578,34	2.602,12	2.680,15	2.718,90	2.816,04				
2	2.563,60	2.632,17	2.680,24	2.765,33	2.806,13	2.913,34	3.049,84	3.203,42		
3	2.612,57	2.685,10	2.758,02	2.850,40	2.894,24	2.993,66	3.173,84	3.346,79		
4	2.661,74	2.739,04	2.836,20	2.935,76	2.983,39	3.094,31	3.301,19	3.471,86	3.802,75	3.997,71
5	2.710,31	2.792,55	2.913,97	3.029,21	3.062,07	3.215,63	3.429,14	3.615,49	3.964,97	4.179,51
6	2.758,92	2.846,09	2.993,66	3.106,80	3.152,35	3.339,62	3.538,92	3.759,36	4.128,07	4.361,45
7	2.798,15	2.890,32	3.031,07	3.163,88	3.222,06	3.423,91	3.666,80	3.903,70	4.290,23	4.543,47
8	2.837,25	2.933,96	3.078,61	3.239,58	3.293,41	3.489,31	3.794,18	4.046,65	4.462,88	4.736,00
9	2.876,16	2.978,20	3.144,97	3.317,50	3.364,78	3.573,56	3.846,01	4.113,83	4.558,37	4.851,61
10	2.895,80	2.999,25	3.188,09	3.362,34	3.413,56	3.636,60	3.950,85	4.234,19	4.709,15	5.021,37
11	2.914,92	3.022,08	3.231,86	3.408,05	3.461,66	3.700,01	4.056,20	4.339,54	4.860,61	5.191,16
12	2.933,33	3.022,08	3.276,36	3.453,44	3.491,21	3.763,44	4.205,57	4.489,28	5.088,28	5.438,65
13	2.952,82	3.027,13	3.322,43	3.480,03	3.540,11	3.826,42	4.354,44	4.639,79	5.239,89	5.589,32
14	2.972,34	3.051,01	3.368,13	3.525,05	3.588,35	3.889,41	4.504,38	4.791,26	5.390,25	5.740,49
15	2.995,58	3.076,85	3.413,25	3.571,14	3.643,42	3.959,15	4.655,14	4.940,97	5.540,72	5.890,60
16	2.995,58	3.101,72	3.439,87	3.616,39	3.698,11	4.029,32	4.805,88	5.092,37	5.691,51	6.041,75
17	3.001,08	3.126,91	3.484,98	3.661,39	3.752,55	4.099,41	4.956,80	5.242,85	5.842,52	6.189,47
18	3.024,68	3.152,10	3.530,81	3.706,54	3.895,63	4.278,85	5.108,09	5.393,90	5.992,93	6.335,21
19	3.049,63	3.178,83	3.575,68	3.751,71	4.038,29	4.457,70	5.261,58	5.548,19	6.191,92	6.530,58
20	3.085,46	3.216,41	3.638,46	3.814,75	4.193,45	4.650,23	5.420,49	5.707,66	6.398,20	6.736,82
21			3.708,29	3.884,18	4.287,79	4.842,41	5.583,32	5.868,87	6.604,14	6.942,16
22									6.809,89	7.147,46
23									7.015,69	7.353,83

Die Basisgehälter werden jährlich zum 31.12. wie die der Bediensteten des Landes Vorarlberg valorisiert. Die valorisierten Gehälter treten mit 1.1. des folgenden Jahres in Kraft. Davon abweichend werden die Gehälter 2026 am 30.06. valorisiert und treten mit 1.7.2026 in Kraft.

3. Zulagen

Folgende Zulagen sind je nach Verwendung für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Bereich RKT bzw. Gesundheit vorgesehen und erhöhen sich analog des Grundgehaltes lt jährlicher Valorisierung durch das Land Vorarlberg. Die Zulagen verstehen sich als Brutto-Beträge :

	<u>1.1.-30.06.26</u>	<u>ab 1.7.2026</u>	
1. Nachtzulage (22:00-06:00)	€ 86,95	€ 89,82	pro Dienst
aliquot	€ 10,87	€ 11,23	pro Stunde
2. Bereitschaftszulage			
12 Stunden	€ 55,73	€ 57,57	pro Dienst
14 Stunden RFL	€ 65,02	€ 67,17	pro Dienst
3. Erschwerniszulage			
RKT und BSD (nicht Verwaltung)	€ 201,37	€ 208,02	pro Monat
4. Gefahrenzulage			
BSD (nicht Verwaltung)	€ 155,16	€ 160,28	pro Monat
5. Verwendungszulage I für dipl. Personal			
bis zum 20. Dienstjahr – BSD (nicht Verwaltung)	€ 282,88	€ 292,22	pro Monat
ab dem 21. Dienstjahr – BSD (nicht Verwaltung)	€ 337,17	€ 348,30	pro Monat
6. Verwendungszulage I für RKT Personal			
bis zum 20. Dienstjahr – RKT	€ 106,86	€ 110,38	pro Monat
ab dem 21. Dienstjahr – RKT	€ 129,17	€ 133,43	pro Monat
7. Verwendungszulage II für dipl. Personal			
BSD (nicht Verwaltung)	€ 329,29	€ 340,16	pro Monat
8. Sonn- und Feiertagszulage			
RKT und Gesundheit	€ 6,82	€ 7,05	pro Stunde

Die pauschalierten Gefahren- und Erschwerniszulagen basieren auf Durchschnittsrechnungen, in denen auch die Zeiten des Erholungsurlaubes und sonstige Abwesenheiten vom Dienst berücksichtigt sind.

Bei den pauschalierten Zulagen handelt es sich um pauschalierte Nebenbezüge im Sinne der Nebenbezügeverordnung. Sie sind mit Ausnahme der Verwendungszulagen I und II nicht sonderzahlungsfähig.

Die Haushalts- bzw. Familien- und Kinderzulage wird analog dem Vorarlberger Gemeindeangestelltengesetz gewährt.

Es wird eine Kinderzulage gewährt, sofern eine aktuell gültige Bestätigung über den Familienbeihilfenbezug vorgelegt wird. Für die Zeiten eines Zivil- oder Präsenzdienstes des Kindes wird ebenfalls die Kinderzulage ausbezahlt. Unterbrechungen bis zu drei Monaten für die Zeit zwischen Berufs-/Schulausbildung und Präsenz-/Zivildienst unterbrechen den Bezug der Kinderzulage nicht. Das Höchstalter des Kindes für die Gewährung der Kinderzulage während der Berufs-/Schulausbildung beträgt 25 Jahre.

Stand 2026:

	1.1.-30.06.26	ab 1.7.2026
Haushaltszulage bzw. Familienzulage	89,23 € 92,17	pro Monat
Kinderzulage für das 1. Kind	€ 101,70	€ 105,06 pro Monat
Kinderzulage für das 2. Kind	€ 102,82	€ 106,21 pro Monat
Kinderzulage für das 3. Kind	€ 108,60	€ 112,18 pro Monat
und für jedes weitere Kind	€ 112,49	€ 116,20 pro Monat

Haushalts- bzw. Familienzulage sowie die Kinderzulage können nur ein Anspruchsberechtigter bzw. eine Anspruchsberechtigte pro Kind beziehen. Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage (oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber) nur einmal, d.h. nur für einen Elternteil. Diese beiden Zulagen sind sonderzahlungsfähig.

Hat ein Mitarbeiter die höchste Vorrückung lt Dienstjahren erreicht, so besteht auf Ansuchen die Möglichkeit, eine Dienstalterszulage lt folgender Tabelle zu erhalten. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

Dienstalterszulage:

Verwendungsgruppe – Dienstpostengruppe (in Euro)
1.1.2026 – 30.06.2026

Gruppe e/1	Gruppe e/2	Gruppe d/1	Gruppe d/2	Gruppe c/1	Gruppe c/2	Gruppe b/1	Gruppe b/2	Gruppe a/1	Gruppe a/2
29,05	32,51	53,54	58,28	75,94	98,08	129,08	135,81	163,70	171,00

Ab 1.7.2026

Gruppe e/1	Gruppe e/2	Gruppe d/1	Gruppe d/2	Gruppe c/1	Gruppe c/2	Gruppe b/1	Gruppe b/2	Gruppe a/1	Gruppe a/2
30,01	33,58	55,31	60,20	78,44	101,32	133,34	140,29	169,10	176,64

4. Überstundenteiler

Der Überstundenteiler beträgt für alle Arbeitnehmer 1/173.

5. Reisegebührenregelung

Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen werden vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin Reisegebühren vergütet, wenn folgende Umstände eintreten:

Dienstlich angeordnete bzw. notwendige Fahrten im Sinne der Aufgabenerfüllung mit dem Privat-PKW, wenn die zurückgelegte Strecke zusätzlich zum Arbeitsweg anfällt bzw. den täglichen Arbeitsweg verlängert, werden mit dem amtlichen Kilometergeld von derzeit € 0,50 vergütet.

Mehrkilometer zu Außenstellen der Hauptdienststelle werden zur Ableistung der Dienste laut Dienstplan mit dem halben amtlichen Kilometersatz in Höhe von € 0,25 vergütet, wenn der Kilometeraufwand größer ist als zur Hauptdienststelle.

Reisekosten für Reisen in andere Bundesländer oder ins Ausland werden zu 100% laut Beleg ersetzt, sofern vor Antritt der Reise diese bewilligt und das Reisemittel mit dem bzw. der direkten Vorgesetzten definiert wurde.

Nächtigungsgebühren für Reisen in andere Bundesländer oder ins Ausland werden zu 100% laut Beleg ersetzt, sofern vor Antritt der Reise diese bewilligt und das Quartier mit dem bzw. der direkten Vorgesetzten definiert wurde.

Ein voller Tagesverpflegungssatz kommt dann zur Auszahlung, wenn der Aufenthalt außerhalb der Vorarlberger Landesgrenzen mehr als 10 Stunden beträgt und keine Einladung vorliegt. Der Tagessatz in Höhe von € 33,60 wird in 12/12 unterteilt, davon 2/12 für Frühstück, 5/12 für Mittagessen und 5/12 für das Abendessen. Ein teilweiser Tagessatz ist nicht vorgesehen.

B. ARBEITNEHMER BZW. ARBEITNEHMERINNEN, DIE AB 1.1.2019 EINGETRETEN ODER MIT 1.1.2019 INS NEUE GEHALTSSYSTEM OPTIERT SIND

1. Verwendungsgruppen

Grundlage für die Verwendungsgruppen bildet der neue Einreihungsplan für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer des Roten Kreuzes Vorarlberg. Dieser Einreihungsplan ist in Modellstellen mit Modellfunktionen eingeteilt:

Übersicht zum Einreichungsplan

15	18	21	24	27	30	33	36	39	42	45	48	51	54	57	60	63	66	69	72	75	78	81	Anforderungs- wertgruppe	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Gehalts- klassen	
			RKT Rettungs- sanitäter/innen			RKT Notfallsanitäter/innen																	RKT	
				RKT Calltaker		RKT Disponent/innen			RKT Dispo QM														RKT	
				Assistenz Blutbank	Pflegeassitentz / Pflegefachassitentz			Dipl. Pflege	Dipl. Pflege QM							Allgm. Mediziner / innen			Ärztl. Experten / innen				Gesund- heit	
					Aus- und Weiterb. Erste Hilfe		Aus- und Weiterbildung Lehrsanitäter		Aus- und Weiterbildung des Rettungsdienstes														Aus- und Weiter- bildung	
									Führung III					Führung IIB				Führung IIA						Führung
Kfm./Adm. Servicedienste			Kfm./Adm. Sachbearbeitung Allgemein			Kfm./Adm. Sachbearbeitung Spezialisiert				Kfm./Adm. Fachbearbeitung				Kfm./Adm. Expert/innen									Kfm./ Admin	
					IKT Support			IKT Systembetrieb			IKT System- entwicklung			IKT System- beratung									IKT	

a.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion RKT Rettungssanitäter bzw. RKT Rettungssanitäterin

Durchführung von Rettungseinsätzen sowie lebensrettender Sofortmaßnahmen, Lenken der Einsatzfahrzeuge, Sicherstellung der Einsatzbereitschaft der Fahrzeuge und medizinischen Ausrüstung, Reinigung des Wageninneren von verschmutztem Inventar.

Rettungs- oder Notfallsanitäter/innen, die als Ferialkräfte, Urlaubs- oder Saisonvertretungen bis zu sechs Monaten im Rettungs- und Krankentransport eingesetzt werden.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Fachkompetenz/Aufgabenbereich

1	4	2	5
---	---	---	---

Rettungssanitäter bzw. Rettungssanitäterinnen in Ausbildung, Einsatz im Aufgabengebiet der Rettungssanitäter bzw. Rettungssanitäterinnen und/oder Fahrer bzw. Fahrerinnen von Einsatzfahrzeugen
Rettungs- oder Notfallsanitäter/innen, die als Ferialkräfte, Urlaubs- oder Saisonvertretungen bis zu sechs Monaten im Rettungs- und Krankentransport eingesetzt werden

Selbstständige, eigenverantwortliche Versorgung kranker, verletzter und sonstiger hilfsbedürftiger Personen entsprechend der aktuellen Standards, qualifizierte Durchführung von lebensrettenden Sofortmaßnahmen

➔ Fachkompetenz/Aufgabenbereich

b.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion RKT Notfallsanitäter bzw. Notfallsanitäterin

Qualifizierte Durchführung von Rettungseinsätzen sowie lebensrettender Sofortmaßnahmen, Betreuung von Notfallpatienten bzw. Notfallpatientinnen, Tätigkeiten entsprechend der Notfallkompetenz, Lenken der Einsatzfahrzeuge, Sicherstellung der Einsatzbereitschaft der Fahrzeuge und der medizinischen Ausrüstung.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Fachkompetenz/Aufgabenbereich

1	2	3
7	8	9

Selbstständige, eigenverantwortliche Versorgung kranker, verletzter und sonstiger hilfsbedürftiger Personen entsprechend der aktuellen Standards, qualifizierte Durchführung von lebensrettenden Sofortmaßnahmen; Unterstützung des Arztes bzw. der Ärztin bei allen notfall- und katastrophenmedizinischen Maßnahmen, Betreuung von Notfallpatienten bzw. Notfallpatientinnen

Zusätzlich zur Stufe 2: Tätigkeiten entsprechend der Berechtigung zur Durchführung von Notfallkompetenzen, Arzneimittel- und Venenzugang und Infusion (gemäß §10 und 11 Sanitättergesetz)

Zusätzlich zur Stufe 3: Vertretung des Leiters bzw. der Leiterin in allen Aufgaben der operativen Führung der Dienststelle, fachliche Beratung und Unterweisung von Kollegen bzw. Kolleginnen

→Fachkompetenz/Aufgabenbereich

c.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion RKT Calltaker bzw. Calltakerinnen:

Annahme der Anrufe der Servicenummern. Einstufung der Dringlichkeit, Vorbereitung der Einsätze für die Gesundheitsberatung, Übergabe der Notfälle in die Notfallleitstelle.

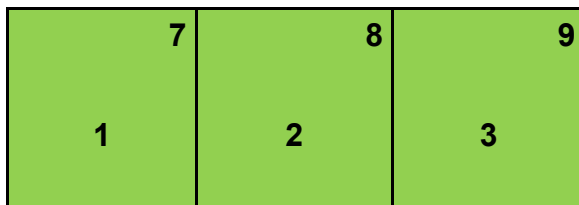


Calltaker bzw Calltakerin

d.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion RKT Disponenten bzw. Disponentinnen:

Annahme und Weiterleitung der Einsätze des Rettungsdienstes entsprechend ihrer Dringlichkeit, Überwachung und Koordination aller Hilfs- und Rettungseinsätze mit den Krankenhäusern, Funktionsüberprüfung der für das Leitstellenpersonal relevanten Geräte. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Selbstständigkeit/Fachkompetenz



Einsatzsachbearbeiterin bzw. Einsatzsachbearbeiter im Normaldienst: Weiterleitung und Koordination der Rettungseinsätze

Selbstständige Koordination der Leitstelle im Schichtbetrieb, Weiterleitung der Rettungseinsätze

Zusätzlich zu Stufe 2: Durchführung anspruchsvoller Aufgaben wie Einsatzleitung, Training/Ausbildung von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen, Entwicklung von Qualitätsstandards

→Selbstständigkeit/Fachkompetenz

e.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion RKT Disponenten bzw. Disponentinnen im Bereich Qualitätssicherung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RFL Notrufleitstelle, die mit der Qualitätssicherung und im Rahmen des Qualitätsmanagements mit der Anpassung und Durchführung von Schulungen beauftragt werden und dies im Gesamtausmaß von 50% oder mehr der kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden durchführen.

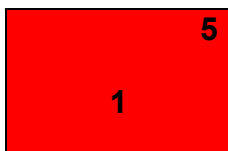


RKT Dispo QM

f.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Gesundheit

Assistenz Blutbank

Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines Aufgabengebiets in der Blutbank. Die auszuführenden Tätigkeiten sind genau in Betriebsvorschriften und Handbüchern geregelt, die vorgegebenen Abläufe sind einzuhalten.



Einzelne Stamm-/Routineaufgaben

g.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Gesundheit

Pflegeassistentz/Pflegefachassistentz

Blutabnahme, Aufbereitung und Ausführung operativer Tätigkeiten in der Blutbank. Bereitstellung von Medikamenten, Arzneiformen – nur unter Aufsicht einer diplomierten Fachkraft. Unterschiede in der Stellenanforderung ergeben sich aus:

- Ausbildung

6	7
1	2

Blutabnahme,
Blutaufbereitung
Ausführung ope-
rativer Tätigkeiten

Blutabnahme,
Blutaufbereitung
Ausführung ope-
rativer Tätigkeiten,
Bereitstellung von
Medikamenten,
Arzneiformen

→ Ausbildung

h.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Gesundheit

Dipl. Pflege

Telefonische Beratung von Klienten bzw. Klientinnen in medizinischen Fragestellungen, Empfehlungen zu therapeutischen Maßnahmen oder zur Inanspruchnahme ärztlicher Versorgung.

oder:

Blutabnahme, Ausführung der operativen Tätigkeiten in der Blutbank entsprechend der vorgegebenen Qualitätsstandards. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Aufgabenbreite

9	10
1	2

Telefonische Beratung von Patienten bzw. Patientinnen oder:
Blutabnahme, operative Tätigkeiten in der Blutbank

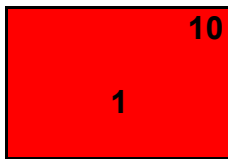
Zusätzlich zur Stufe 1: Koordination der operativen Aufgaben in der Blutbank, Auftragserteilung und Unterweisung von Kollegen bzw. Kolleginnen

→ Aufgabenbreite

i.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Modellfunktion Gesundheit Dipl. Pflege – Qualitätsmanagement | RFL Gesundheitsdienste

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der **RFL Gesundheitsdienste**, die mit der Qualitätssicherung und im Rahmen des Qualitätsmanagements mit der Anpassung und Durchführung von Schulungen beauftragt werden und dies im Gesamtausmaß von

50% oder mehr der kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden durchführen.

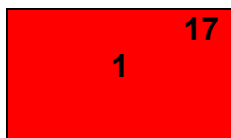


Dipl.Pflege QM
RFL Gesundheits-
dienste

j.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Gesundheit Allgemeinmediziner bzw. Allgemeinmedizinerin

Ärzte bzw. Ärztinnen mit abgeschlossener Ausbildung zum bzw. zur Allgemeinmediziner bzw. Allgemeinmedizinerin. Ausführung spezifischer Tätigkeiten, für die keine Ausbildung zum Facharzt erforderlich ist.

Einsatz bei der medizinischen Begleitung von Krankentransporten, als Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin, Notarzt bzw. Notärztin oder Sekundararzt bzw. Sekundarärztin.

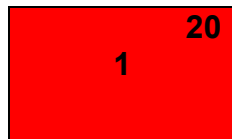


Allgemeinmediziner bzw. Allgemeinmedizinerinnen

k.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Gesundheit ärztlicher Experte bzw. ärztliche Expertin

Erstellung von Expertisen zu komplexen, auch kontroversiellen medizinischen Aufgabenstellungen, Übernahme von konzeptionellen Aufgaben wie Einführung neuer Methoden / Verfahren, Entwicklung von Standards und Prozeduren, was profundes Expert/innenwissen erfordert, Beratung der Geschäftsführung in der

strategischen Ausrichtung des Roten Kreuzes, Unterweisung von Kollegen bzw. Kolleginnen in anspruchsvollen medizinischen Themenstellungen.



Ärztlicher Experte
bzw. Ärztliche Ex-
pertinnen

I.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Aus- und Weiterbildung Erste Hilfe

Vorbereitung und Moderation von Erste-Hilfe-Kursen entsprechend detailliert vorgegebener Ausbildungsprogramme.



Selbstständige
Vorbereitung,
Durchführung und
Moderation von
Erste Hilfe Kursen

m.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Aus- und Weiterbildung Lehrsanitäter

Lehrsanitäter/innen, die nahezu ausschließlich Unterricht im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Rettungssanitätern nach einem vorgegebenen Curriculum erteilen oder Lehrtätigkeit die im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Notfallsanitäter und/oder Notkompetenzen für Notfallsanitäter nach vorgegebenen Curriculum erteilen.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Wirkungsbreite



1	2
Unterricht im Rahmen der Aus- und Fortbildung nach vorgegebenem Curriculum für den Rettungssanitäter .	Unterricht im Rahmen der Aus- und Fortbildung nach vorgegebenem Curriculum für den Notfallsanitäter und/oder Notfallsanitäter mit Notkompetenz .

→ **Wirkungsbreite**

n.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Aus- und Weiterbildung des Rettungsdienstes

Vorbereitung und Moderation von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für den Rettungsdienst, Abstimmung der Programme auf die Teilnehmerstruktur. In anspruchsvoller Situation auch Organisation, Koordination und Steuerung von Lehrgängen, Evaluierung der Lehrgänge, Überarbeitung und Weiterentwicklung von Lehrgängen. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

10	11
1	2
Selbstständige Vorbereitung, Durchführung und Moderation von Lehrgängen für den Rettungsdienst. Anpassung der vorgegebenen Programme an die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen	Zusätzlich zur Stufe 1: Organisation/Koordination, Evaluierung und Weiterentwicklung von Lehrgängen für den Rettungsdienst, fachliche Beratung von Kollegen bzw. Kolleginnen

→ **Wirkungsbreite**

o.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Führung III

Direkte Führung von ausführenden Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen auf der untersten Führungsebene. Ausführung von Sachaufgaben und täglichen Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie:

Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel: Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht Personalbetreuung und -entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von

Qualifikation/Fähigkeiten, Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnengespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Aufgabenbereich
- Führungsspanne

Führungsspanne ↑

Direkte Führung von mehr als 40 Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen (1)	12 3c	13 4b	14 5
direkte Führung von 21 bis 40 Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen (1)	11 2b	12 3b	13 4a
Direkte Führung von bis zu 20 Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen (1)	10 1	11 2a	12 3a
	Gleichartige Sachbereiche	Mehrere, heterogene Sachbereiche	Überschaubarer abgegrenzter Fachbereich
	→ Aufgabenbereich		

(1) Zur Führungsspanne zählen auch Zivildienstler.

p.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Führung IIB

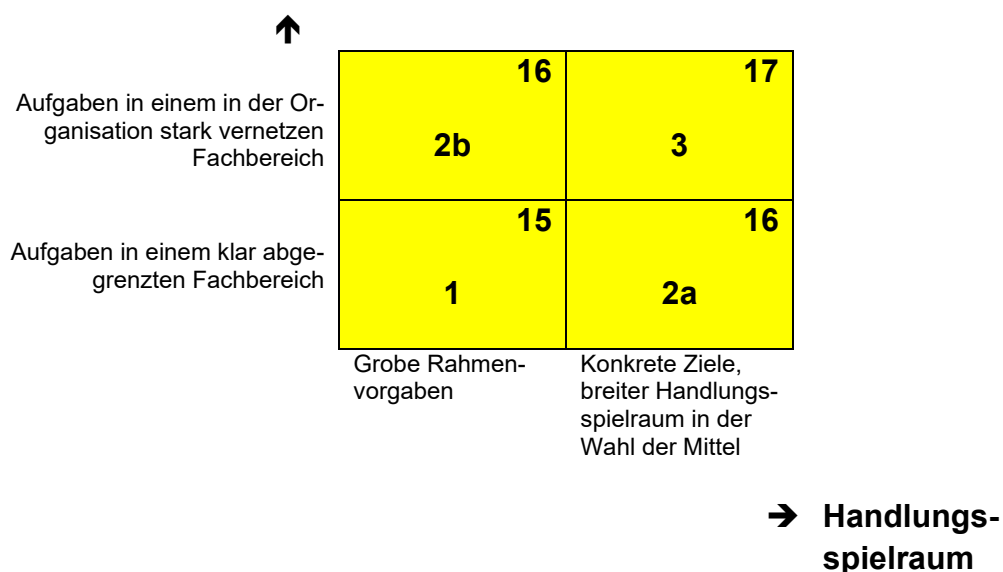
Führungskräfte der zweiten Führungsebene, die ein Referat eigenverantwortlich führen. Der Referatsleiter bzw. die Referatsleiterin ist direkt einem Geschäftsleiter bzw. einer Geschäftsleiterin unterstellt. Ausführung von anspruchsvollen Sachaufgaben, Erarbeitung von Problemlösungen und Expertisen sowie Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie:

- Personalbedarfsermittlung im Hinblick auf Erfordernisse der Organisation und absehbaren Personalwechsel: Bedarfsoptimierung in kapazitiver und qualitativer Hinsicht
- Personalbeschaffung: Mitwirkung bei Ausschreibung, Auswahl und Einführung
- Personalbetreuung und -entwicklung: Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikation/Fähigkeiten, Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnengespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung, Gehaltsentwicklung

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Handlungsspielraum
- Aufgabencharakter

Aufgabencharakter



q.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion Führung IIA

Führungskräfte der zweiten Führungsebene, die ein Referat eigenverantwortlich führen. Das Referat ist direkt einem Geschäftsleiter bzw. einer Geschäftsleiterin unterstellt. Neben der Führungsverantwortung ist der Aufgabenbereich maßgeblich durch grundsätzliche Konzeptionen sowie Mitwirkung bei der Festlegung der Geschäftsbereichsstrategie gekennzeichnet.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Wirkungsbreite
- Lösungsart

Lösungsart		↑	
Erarbeitung komplexer vielseitiger Lösungen in Grundsatzfragen	20	2b	21
Erarbeitung komplexer Lösungen in bekannten Vorhaben	19	1	20
		Bearbeitung eines umfassenden, stark vernetzten Fachbereichs	Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche
		→ Wirkungsbreite	

r.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion

Kfm./Adm. Servicedienste

Ausführung von einfachen Routinearbeiten im Verwaltungsbereich.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Auftragscharakter
- Selbstständigkeit

Selbstständigkeit		↑	
Eigenständig	2	2b	3
Erhält Unterstützung, Überprüfung	1	1	2
		Einzelne Aufträge – kein Eingriff in Arbeitsabläufe	Stammaufträge – Anpassung Arbeitsabläufe im Rahmen dieser Aufgaben
		→ Auftragscharakter	

s.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion

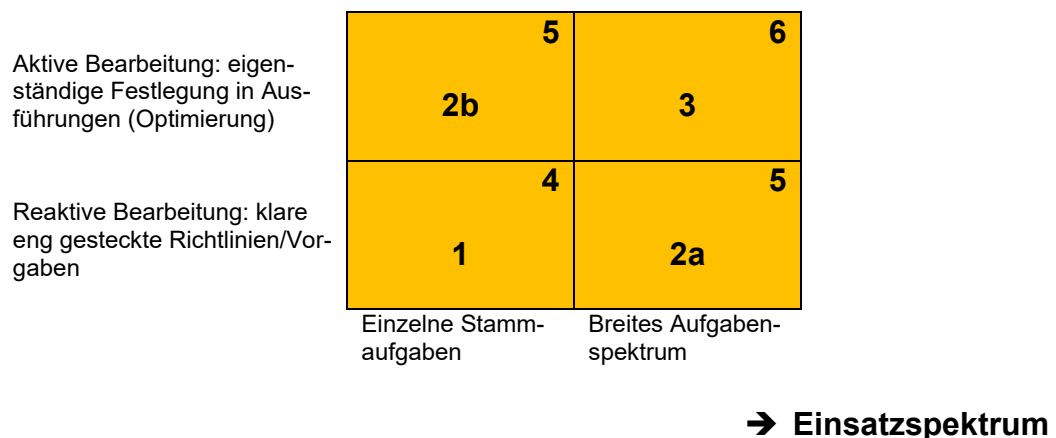
Kfm./Adm. Sachbearbeitung allgemein

Ausführung von Detailarbeiten innerhalb eines Sachgebietes im Verwaltungsbereich: Formularbearbeitung, Detailabklärungen, Erteilung von Routineauskünften usw.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Einsatzspektrum
- Handlungsspielraum

Handlungsspielraum ↑



t.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion

Kfm./Adm. Sachbearbeitung spezialisiert

Eigenverantwortliche Bearbeitung von fallbezogenen Aufgabenstellungen nach Musterabläufen, Richtlinien, Gesetzen innerhalb von Sachbereichen im Verwaltungsbereich. Abklärungen, standardisierte Analysen, Berichterstattung und Stellungnahmen.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Komplexität Sachbereiche
- Handlungskompetenz

258

**Komplexität
Fachbereich↑**

Komplex, umfassend, vielseitig

Abgegrenzt, überschaubar

12	13
2b	3
11	12
1	2a
Fachliche Betreuung	Fachliche Kontrolle, Arbeitsverteilung

→ Grad der Fachführung

**v.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion
Kfm./Adm. Experte bzw. Expertin**

Dispositive / konzeptionelle Bearbeitung von komplexen, mitunter auch kontroversen Problemstellungen. Die Aufgaben und Aufträge haben häufig Projektcharakter. In anspruchsvoller Situation auch Entwicklung von Konzepten / Strategien. Erstellung von Entscheidungsgrundlagen nach Prüfung der Sachverhaltsdarstellung. Tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen, gesetzlichen Grundlagen.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Lösungsprozess

15	16
1	2
Erarbeitung von Standardlösungen, Expertisen	Erarbeitung von Lösungen/Expertisen mit hohem innovativem, konzeptionellen Anteil

→ Lösungsprozess

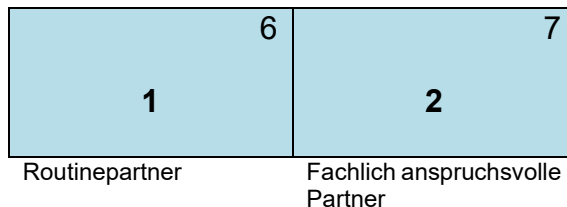
w.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion

IKT Support

Help-Desk-Unterstützung der IT-Benutzer. Installation von Programmen, Einrichten von PCs. Bearbeitung von fallbezogenen Problemstellungen nach Musterabläufen, (genauen) Richtlinien innerhalb des Aufgabengebietes, inkl. dazu erforderlicher Erörterungen und Abklärungen mit Benutzern (Anwendertipps) usw.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Kommunikationspartner



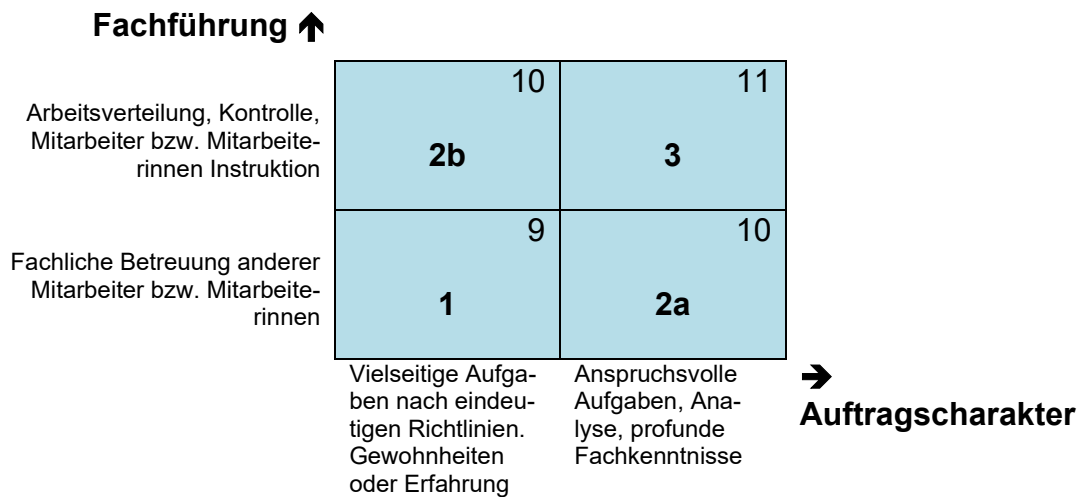
→ **Kommunikationspartner**

x.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion

IKT Systembetrieb

Einsatzplanung, Administration, Organisation des operativen IT-Betriebes, Prozessoptimierung, Konzeption von Ablaufroutinen. Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Aufgabencharakter
- Fachführung



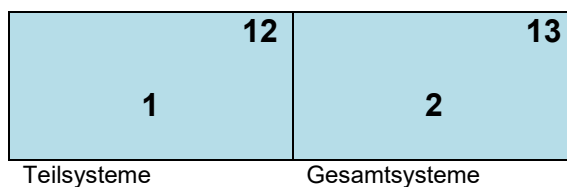
y.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion

IKT Systementwicklung

Entwicklung, Betreuung, Implementierung und Customizing von IT-Systemen: überwiegend in Projektarbeit. Eigenverantwortliche Bearbeitung von umfassenden Problemstellungen.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Projektumfang



→ Projektumfang

z.) Modellstellenportfolio zur Modellfunktion

IKT Systemberatung

Analyse betrieblicher Abläufe, Entwicklung von Konzepten und Vorgaben Verantwortung für gesamte Umsetzung (inhaltlich, technisch, organisatorisch ...). Implementierung; größtenteils Projektarbeit.

Unterschiede in den Stellenanforderungen ergeben sich aus:

- Innovationsgrad

1	15	2	16
Großteils konventionelle Prozesse, Adaptierungen nach konkreten Zielen		Neugestaltung von Prozessen nach generellen Zielen	

→ Innovationsgrad

2. Gehaltsschema

Sämtliche Stellen im neuen Gehaltssystem sind im neuen Einreihungsplan Modellstellen und Modellfunktionen zugeordnet.

Die Basis für die Gehaltstabelle bildet die Tabelle für die Vorarlberger Gemeindeangestellten (Vorarlberger Gemeindeangestelltengesetz 2005) in der aktuellen Fassung.

Diese Tabelle wird nach festgelegten Prozentsätzen reduziert und bildet den KV-Mindestgehalt. Die Basisgehälter werden jährlich zum 31.12. valorisiert. Die valorisierten Gehälter treten mit 1.1. des folgenden Jahres in Kraft. Davon abweichend werden die Gehälter 2026 am 30.6. valorisiert und treten mit 1.7.2026 in Kraft.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verwendung in zwei unterschiedlichen Modellstellen finden, ergibt sich der Grundgehalt aus einer Mischberechnung dieser zwei Gehaltsklassen. Diese Änderung wird jeweils einzelvertraglich festgehalten.

Bei einer geänderten Verwendung erfolgt der Wechsel der Gehaltsklasse jeweils zum Monatsersten des Folgemonats.

Gehaltstabelle 2026 – gültig vom 1.1.-30.06.2026

	Gehalts- stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Gehalts- klasse	Stellenwert												
1	15	2.302,64	2.445,77	2.529,50	2.588,90	2.634,98	2.672,63	2.672,63	2.672,63	2.672,63	2.672,63	2.672,63	2.672,63
2	18	2.363,37	2.518,72	2.609,60	2.674,08	2.724,09	2.764,95	2.764,95	2.764,95	2.764,95	2.764,95	2.764,95	2.764,95
3	21	2.443,96	2.615,46	2.715,78	2.786,96	2.842,17	2.887,29	2.887,29	2.887,29	2.887,29	2.887,29	2.887,29	2.887,29
4	24	2.531,21	2.720,16	2.830,70	2.909,12	2.970,40	3.021,85	3.021,85	3.021,85	3.021,85	3.021,85	3.021,85	3.021,85
5	27	2.617,39	2.808,86	2.920,86	3.002,87	3.066,67	3.118,79	3.162,86	3.162,86	3.162,86	3.162,86	3.162,86	3.162,86
6	30	2.715,79	2.927,53	3.054,80	3.145,11	3.215,16	3.272,39	3.320,78	3.320,78	3.320,78	3.320,78	3.320,78	3.320,78
7	33	2.869,13	3.094,12	3.225,72	3.319,11	3.391,55	3.450,72	3.500,76	3.500,76	3.500,76	3.500,76	3.500,76	3.500,76
8	36	3.001,99	3.247,27	3.390,76	3.492,56	3.571,53	3.636,04	3.690,59	3.690,59	3.690,59	3.690,59	3.690,59	3.690,59
9	39	3.165,78	3.420,65	3.569,75	3.675,53	3.757,58	3.824,61	3.881,30	3.930,40	3.930,40	3.930,40	3.930,40	3.930,40
10	42	3.344,57	3.620,69	3.782,22	3.896,83	3.985,72	4.058,35	4.119,75	4.172,95	4.172,95	4.172,95	4.172,95	4.172,95
11	45	3.575,52	3.880,68	4.059,17	4.185,82	4.284,06	4.364,33	4.432,19	4.490,98	4.490,98	4.490,98	4.490,98	4.490,98
12	48	3.786,41	4.103,77	4.289,39	4.421,10	4.523,26	4.606,74	4.677,31	4.738,44	4.792,37	4.792,37	4.792,37	4.792,37
13	51	4.055,81	4.413,46	4.622,66	4.771,09	4.886,23	4.980,30	5.059,83	5.128,74	5.189,50	5.189,50	5.189,50	5.189,50
14	54	4.344,60	4.737,42	4.967,20	5.130,23	5.254,93	5.354,76	5.439,17	5.512,28	5.576,77	5.576,77	5.576,77	5.576,77
15	57	4.654,95	5.072,27	5.312,59	5.479,93	5.609,74	5.715,78	5.805,45	5.883,13	5.951,64	6.012,93	6.012,93	6.012,93
16	60	4.878,64	5.373,12	5.655,93	5.856,58	6.012,22	6.139,39	6.246,91	6.340,05	6.422,20	6.495,68	6.495,68	6.495,68
17	63	5.097,72	5.681,71	6.021,22	6.262,09	6.448,92	6.601,58	6.730,66	6.842,46	6.941,08	7.029,30	7.029,30	7.029,30
18	66	5.479,36	6.095,50	6.455,94	6.711,66	6.910,02	7.072,08	7.209,10	7.327,80	7.432,50	7.526,16	7.610,87	7.610,87
19	69	5.925,74	6.594,84	6.986,25	7.263,96	7.479,37	7.655,37	7.804,17	7.933,07	8.046,77	8.148,47	8.240,48	8.240,48
20	72	6.363,38	7.102,26	7.534,47	7.841,13	8.079,01	8.273,35	8.437,68	8.580,02	8.705,58	8.817,88	8.919,48	8.919,48
21	75	6.830,11	7.615,72	8.075,27	8.401,32	8.654,24	8.860,88	9.035,58	9.186,94	9.320,43	9.439,85	9.547,87	9.646,48
22	78	7.302,66	8.144,65	8.637,16	8.986,63	9.257,69	9.479,15	9.666,40	9.828,61	9.971,68	10.099,67	10.215,44	10.321,13
23	81	7.744,67	8.660,87	9.196,82	9.577,08	9.872,03	10.113,03	10.316,79	10.493,29	10.648,97	10.788,24	10.914,22	11.029,23

Gehaltstabelle 2026 – gültig ab 1.7.2026

	Gehalts- stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ge- halts- klasse	Stellen- wert												
1	15	2378,63	2526,48	2612,97	2674,33	2721,93	2760,83	2760,83	2760,83	2760,83	2760,83	2760,83	2760,83
2	18	2441,36	2601,84	2695,72	2762,32	2813,98	2856,19	2856,19	2856,19	2856,19	2856,19	2856,19	2856,19
3	21	2524,61	2701,77	2805,40	2878,93	2935,96	2982,57	2982,57	2982,57	2982,57	2982,57	2982,57	2982,57
4	24	2614,74	2809,93	2924,11	3005,12	3068,42	3121,57	3121,57	3121,57	3121,57	3121,57	3121,57	3121,57
5	27	2703,77	2901,55	3017,24	3101,97	3167,87	3221,71	3267,24	3267,24	3267,24	3267,24	3267,24	3267,24
6	30	2805,42	3024,14	3155,61	3248,90	3321,26	3380,38	3430,37	3430,37	3430,37	3430,37	3430,37	3430,37
7	33	2963,82	3196,22	3332,17	3428,64	3503,46	3564,60	3616,28	3616,28	3616,28	3616,28	3616,28	3616,28
8	36	3101,06	3354,43	3502,66	3607,81	3689,39	3756,03	3812,38	3812,38	3812,38	3812,38	3812,38	3812,38
9	39	3270,24	3533,54	3687,55	3796,82	3881,58	3950,83	4009,38	4060,10	4060,10	4060,10	4060,10	4060,10
10	42	3454,94	3740,18	3907,04	4025,42	4117,25	4192,28	4255,70	4310,66	4310,66	4310,66	4310,66	4310,66
11	45	3693,52	4008,74	4193,13	4323,95	4425,44	4508,35	4578,45	4639,18	4639,18	4639,18	4639,18	4639,18
12	48	3911,36	4239,19	4430,94	4567,00	4672,53	4758,76	4831,66	4894,81	4950,51	4950,51	4950,51	4950,51
13	51	4189,65	4559,10	4775,21	4928,54	5047,47	5144,65	5226,80	5297,99	5360,76	5360,76	5360,76	5360,76
14	54	4487,97	4893,75	5131,12	5299,53	5428,34	5531,46	5618,66	5694,18	5760,81	5760,81	5760,81	5760,81
15	57	4808,57	5239,65	5487,90	5660,77	5794,86	5904,40	5997,02	6077,27	6148,05	6211,35	6211,35	6211,35
16	60	5039,64	5550,43	5842,58	6049,85	6210,63	6341,99	6453,06	6549,27	6634,13	6710,04	6710,04	6710,04
17	63	5265,94	5869,20	6219,92	6468,74	6661,73	6819,44	6952,77	7068,26	7170,13	7261,27	7261,27	7261,27
18	66	5660,19	6296,66	6668,98	6933,15	7138,05	7305,45	7447,00	7569,62	7677,77	7774,52	7862,03	7862,03
19	69	6121,30	6812,48	7216,79	7503,67	7726,19	7908,00	8061,71	8194,86	8312,31	8417,38	8512,42	8512,42
20	72	6573,37	7336,63	7783,11	8099,89	8345,61	8546,37	8716,12	8863,16	8992,86	9108,87	9213,82	9213,82
21	75	7055,51	7867,04	8341,75	8678,57	8939,82	9153,28	9333,76	9490,10	9628,01	9751,36	9862,95	9964,81
22	78	7543,65	8413,42	8922,19	9283,19	9563,19	9791,96	9985,40	10152,96	10300,75	10432,96	10552,56	10661,73
23	81	8000,25	8946,68	9500,31	9893,13	10197,81	10446,76	10657,24	10839,57	11000,39	11144,25	11274,38	11393,20

3. Zulagen

Folgende Zulagen sind je nach Verwendung für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Bereich RKT bzw. Gesundheit vorgesehen und erhöhen sich analog des Grundgehaltes lt. jährlicher Valorisierung. (Stand 1.1.2026)

	1.1.-30.06.26	ab 1.7.2026
1. Nachtzulage (22:00-06:00)	€ 86,95	€ 89,82 pro Dienst
aliquot	€ 10,87	€ 11,23 pro Stunde
2. Bereitschaftszulage		
12 Stunden	€ 55,73	€ 57,57 pro Dienst
14 Stunden	€ 65,02	€ 67,17 pro Dienst
3. Sonn- und Feiertagszulage	€ 6,82 €	7,05 pro Stunde

Es wird eine Kinderzulage gewährt, sofern eine aktuell gültige Bestätigung über den Familienbeihilfenbezug vorgelegt wird. Für die Zeiten eines Zivil- oder Präsenzdienstes des Kindes wird ebenfalls die Kinderzulage ausbezahlt. Unterbrechungen bis zu drei Monaten für die Zeit zwischen Berufs-/Schulausbildung und Präsenz-/Zivildienst unterbrechen den Bezug der Kinderzulage nicht. Das Höchstalter des Kindes für die Gewährung der Kinderzulage während der Berufs-/Schulausbildung beträgt 25 Jahre.

Stand	1.1.-30.06.26	ab 1.7.2026
Kinderzulage für das 1. Kind	€ 101,70	€ 105,06 pro Monat
Kinderzulage für das 2. Kind	€ 102,82	€ 106,21 pro Monat
Kinderzulage für das 3. Kind	€ 108,60	€ 112,18 pro Monat
und jedes weitere zu berücksichtigende Kind	€ 112,49	€ 116,20 pro Monat

Die Kinderzulage kann nur ein Anspruchsberechtigter bzw. eine Anspruchsberechtigte pro Kind beziehen. Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage (oder eine

ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber) nur einmal, d.h. nur für einen Elternteil.

4. Überstundenteiler

Der Überstundenteiler beträgt für alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen 1/173.

5. Reisegebührenregelung

Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen werden vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin Reisegebühren vergütet, wenn folgende Umstände eintreten:

Dienstlich angeordnete bzw. notwendige Fahrten im Sinne der Aufgabenerfüllung mit dem Privat-PKW, wenn die zurückgelegte Strecke zusätzlich zum Arbeitsweg anfällt bzw. den täglichen Arbeitsweg verlängert, werden mit dem amtlichen Kilomergeld von derzeit € 0,50 vergütet.

Mehrkilometer zu Außenstellen der Hauptdienststelle werden zur Ableistung der Dienste laut Dienstplan mit dem halben amtlichen Kilometersatz in Höhe von € 0,25 vergütet, wenn der Kilometeraufwand größer ist als zur Hauptdienststelle.

Reisekosten für Reisen in andere Bundesländer oder ins Ausland werden zu 100% laut Beleg ersetzt, sofern vor Antritt der Reise diese bewilligt und das Reisemittel mit dem bzw. der direkten Vorgesetzten definiert wurde.

Nächtigungsgebühren für Reisen in andere Bundesländer oder ins Ausland werden zu 100% laut Beleg ersetzt, sofern vor Antritt der Reise diese bewilligt und das Quartier mit dem bzw. der direkten Vorgesetzten definiert wurde.

Ein voller Tagesverpflegungssatz kommt dann zur Auszahlung, wenn der Aufenthalt außerhalb der Vorarlberger Landesgrenzen mehr als 10 Stunden beträgt und keine Einladung vorliegt. Der Tagessatz in Höhe von € 33,60 wird in 12/12 unterteilt, davon 2/12 für Frühstück, 5/12 für Mittagessen und 5/12 für das Abendessen. Ein teilweiser Tagessatz ist nicht vorgesehen.