

Anhang für das Bundesland Wien

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

1. Allgemeine Bestimmungen:

1.1. Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Anhangs sind Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen,

- die mit der Zielsetzung der (Re-) Integration von Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen 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.
- Praktikanten bzw. Praktikantinnen sowie Volontäre bzw. Volontärinnen. Volontär bzw. Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält. Praktikant bzw. Praktikantin 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 bzw. Arbeitnehmerinnen 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 berufsgroupenspezifischen Teil erläutert, aufrecht, ausgenommen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen der Entlohnungsgruppe e.

Für die im mobilen Bereich tätigen Berufsgruppen Heimhilfedienst, Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz und diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal gelten nachstehende Regelungen:

- 1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen.
- 2) Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.
- 3) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 10 Jahren zu 50 % anzurechnen.
- 4) Die gemeinsame Obergrenze für alle anrechenbaren Vordienstzeiten (facheinschlägige und nicht facheinschlägige) beträgt höchstens 10 Jahre.
- 5) Die Vordienstzeiten werden ab dem, der Vorlage bei der Arbeitgeberin folgenden Monatsersten, angerechnet.
- 6) Als Vordienstzeiten gemäß Abs 1 und 2 werden auch Zeiten eines Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialen Jahres berücksichtigt, sofern diese Zeiten in einem Betrieb im Gesundheits- und Sozialbereich geleistet wurden. Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.
- 7) Obige Bestimmungen kommen für ab 01.01.2023 neu begründete Dienstverhältnisse zur Anwendung.

1.2.2. Erhöhung der Löhne und Gehälter

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

Die Kollektivvertragslöhne des Landesverbands Wien und seiner Tochterunternehmen (ausgenommen St. Anna Kinderspital GmbH und WRK IT Services GmbH) erhöhen sich ab 01.04.2026 um 2,6 %. Die IST-Löhne erhöhen sich um 2,4 %. Zulagen erhöhen sich um 2,6 %. Für die Jahre 2026 und 2027 ist bei Gewährung einer bezahlten Mittagspause eine Gegenfinanzierung von jeweils –1,1 % auf die Erhöhung der KV- und IST-Löhne vorzunehmen. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf Punkt 6.2..

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

2. Verwendungsgruppenschema:

2.1. Angestellte Verwaltungsdienst

Verwendungsgruppe I

Tätigkeiten, die keine besondere Ausbildung erfordern.

Verwendungsgruppe II

Angestellte mit einfachen Verrechnungsaufgaben, Schreibkräfte mit Textverarbeitungskenntnissen, Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung, Wohnbetreuer bzw. Wohnbetreuerinnen, Call-Taker bzw. Call-Takerinnen der Leitstelle, Call-Taker bzw. Call-Takerinnen und Disponenten bzw. Disponentinnen für den Ärztefunkdienst, Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Rufhilfe, die ausschließlich im Bürodienst eingesetzt sind.

Verwendungsgruppe III

Angestellte mit Branchenkenntnissen und Branchenerfahrung (Fakturierungskennntnisse), Verkaufsrepräsentanten bzw. Verkaufsrepräsentantinnen, Angestellte der Lohnverrechnung und der Buchhaltung, Einsatzleiter bzw. Einsatzleiterinnen des Bereiches Pflege und Betreuung, Hauptdisponenten bzw. Hauptdisponentinnen der Leitstelle, Haustechniker bzw. Haustechnikerinnen, selbständige Materialverwalter bzw. Materialverwalterinnen und Angestellte in der Breitenausbildung (Kurslehrer bzw. Kurslehrerinnen), Sozialarbeiter bzw. Sozialarbeiterinnen, Notschlafstellenbetreuer bzw. Notschlafstellenbetreuerinnen, Betreuer bzw. Betreuerinnen in Chancenhäusern der Wohnungslosenhilfe. Betreuer bzw. Betreuerinnen in Tageszentren der Wohnungslosenhilfe, Berater bzw. Beraterinnen der Bereiche Wohnungslosenhilfe und Migration – Integration; **Arbeitsmedizinischer Fachdienst.**

Verwendungsgruppe IV

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

Verwendungsgruppe V

Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterinnen für Finanz- und Personalverwaltung, Rettungsdienst, Pflege und Betreuung, PR, Ausbildungswesen.

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister bzw. Hilfsmeisterinnen, Betriebsaufseher bzw. Betriebsaufseherinnen.

Verwendungsgruppe M II o. F.

Meister bzw. Meisterinnen ohne abgeschlossene Fachschule.

Verwendungsgruppe M II m. F

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

Verwendungsgruppe M III

Obermeister bzw. Obermeisterinnen.

2.2. Rettungsdienst

Verwendungsgruppe A: Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen des Rettungs- und Krankentransportdienstes einschl. Katastrophenhilfsdienst

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

Verwendungsgruppe A3:

Als Praxisanleiter bzw. Praxisanleiterinnen können nur Lehrsaniitäter bzw. Lehrsaniitäterinnen nach Stellenplan eingestuft werden.

Call-Taker bzw. Call-Takerinnen der Leitstelle, Call-Taker bzw. Call-Takerinnen und Disponenten bzw. Disponentinnen für den Ärztefunkdienst sind in der

Verwendungsgruppe II Angestellte Verwaltungsdienst (vgl. Punkt 2

Verwendungsgruppenschema, Punkt 2.1. Angestellte Verwaltungsdienst) eingereiht.

Hauptdisponenten bzw. Hauptdisponentinnen der Leitstelle sind in der

Verwendungsgruppe III Angestellte Verwaltungsdienst (vgl. Punkt 2

Verwendungsgruppenschema, Punkt 2.1. Angestellte Verwaltungsdienst) eingereiht.

2.3. Heimhilfedienst

Heimhilfen mit Heimhilfeausbildung

2.4. Hauskrankenpflege

Pflegeassistent, Pflegefachassistent

Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal

2.5. Speisenzustellung

Speisenzustellung

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Essenzustelldienst sind Arbeiter bzw. Arbeiterinnen und werden in das Entlohnungsschema p2 eingereiht.

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die für besondere Aufgabengebiete verwendet werden, sind in das Entlohnungsschema p1 einzureihen. Unter diese Aufgaben fallen u.a. Lagerverwaltung, Tourenplanung, etc.

2.6. Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Besuchs- und Begleitdienst / in der persönlichen Assistenz.

2.7. Hilfsdienste, Transport- und Botendienste

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die für Hilfsdienste, Transport- und Botendienste eingesetzt werden, die keiner Ausbildung bedürfen.

2.8. Ferialpraktikanten bzw. Ferialpraktikantinnen, Ferialarbeiter bzw. Ferialarbeiterinnen

Schüler bzw. Schülerinnen oder Studenten bzw. Studentinnen, die in den Ferien ein Praktikum absolvieren und kein Pflichtpraktikum im Sinne der jeweils gültigen

Ausbildungsbestimmungen zu absolvieren haben und daher lt. Pkt. 1.1. von den Regelungen des vorliegenden Kollektivvertrages ausgeschlossen sind.

2.9. Notärzte bzw. Notärztinnen

Notärzte bzw. Notärztinnen im Sanitätsdienst im Rahmen von Veranstaltungen sowie im Rettungsdienst

- Gruppe 1: Notärzte ohne für den Rettungsdienst relevante Facharztausbildung
- Gruppe 2: Notärzte mit für den Rettungsdienst relevanter Facharztausbildung in mindestens einem der folgenden Fächer:
 - o Unfallchirurgie
 - o Anästhesiologie
 - o Intensivmedizin
 - o Innere Medizin
 - o Kinder- und Jugendmedizin

3. Gehaltstabellen:

Gültig ab 1. April 2026

3.1. Angestellte Verwaltung und sonstige

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

Gehaltsordnung

Angestellte

	Verw. Gr. I (in Euro)	Verw. Gr. II (in Euro)	Verw. Gr. III (in Euro)	Verw. Gr. IV (in Euro)	Verw. Gr. V (in Euro)
1. u. 2. VGRJ.	2.415,57	2.594,15	3.109,27	4.024,83	5.417,77
nach 2 -,-	2.513,99	2.717,60	3.287,38	4.261,11	5.742,49
nach 4 -,-	2.612,40	2.850,47	3.465,59	4.497,51	6.067,24
nach 6 -,-	2.710,84	2.983,96	3.643,67	4.733,94	6.391,96
nach 8 -,-	2.816,13	3.117,46	3.821,75	4.970,22	6.716,83
nach 10 -,-	2.922,57	3.250,80	3.999,96	5.206,66	7.041,55
nach 12 -,-	3.028,83	3.384,29	4.178,05	5.443,03	7.366,27
nach 14 -,-	3.135,15	3.517,64	4.356,15	5.679,34	7.691,01
nach 16 -,-	3.241,60	3.651,12	4.534,23	5.915,73	8.015,74
nach 18 -,-	3.294,65	3.717,79	4.623,41	6.033,87	8.178,21

	Verw. Gr. M I (in Euro)	Verw. Gr. M II o.F. (in Euro)	Verw. Gr. M II m. F. (in Euro)	Verw. Gr. M III (in Euro)
1. u. 2. VGRJ.	3.493,66	4.041,65	4.272,82	4.830,00
nach 2 -,-	3.493,66	4.041,65	4.272,82	5.135,25
nach 4 -,-	3.636,06	4.292,56	4.477,37	5.440,56
nach 6 -,-	3.778,46	4.543,29	4.681,89	5.746,01
nach 8 -,-	3.920,88	4.794,04	4.886,42	6.051,28
nach 10 -,-	4.063,29	5.044,77	5.091,13	6.356,57
nach 12 -,-	4.205,70	5.295,67	5.295,67	6.661,98
nach 14 -,-	4.328,95	5.468,35	5.468,35	6.909,54
nach 16 -,-	4.452,21	5.641,16	5.641,16	7.157,32
nach 18 -,-	4.513,92	5.727,58	5.727,58	7.281,18

Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen

Alle ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes (Oktober 2006) aufgenommenen Angestellten rücken nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor. Haben die Angestellten die letzte Gehaltsstufe ihrer Verwendungsgruppe erreicht, verbleiben sie in dieser.

Für vor diesem Zeitpunkt eingetretene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen 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 zur Anwendung gebracht. Der Verbleib in der Verwendungsgruppe ist aufgrund der Tätigkeit erforderlich.

Diese Vorrückung in die nächsthöhere Verwendungsgruppe wird nur einmal unter o. a. Richtlinien angewendet.

3.2. Rettungsdienst

Entlohnungsschema Rettungsdienst				
Entlohnungsgruppe				
Stufe	a (in Euro)	b (in Euro)	c (in Euro)	e (in Euro)
1	3.203,56	2.544,86	2.324,85	2.247,80
2	3.282,54	2.601,98	2.374,11	
3	3.361,77	2.658,99	2.423,15	
4	3.441,60	2.716,78	2.471,98	
5	3.521,15	2.781,93	2.521,00	
6	3.600,83	2.849,03	2.569,88	
7	3.735,20	2.920,22	2.619,28	
8	3.870,29	2.991,86	2.668,28	
9	4.004,66	3.092,76	2.717,16	
10	4.138,32	3.195,99	2.770,17	
11	4.272,49	3.330,93	2.826,78	
12	4.405,98	3.466,63	2.884,67	
13	4.540,37	3.602,16	2.944,78	
14	4.674,88	3.736,52	3.006,03	
15	4.808,52	3.870,71	3.067,45	
16	4.983,52	4.004,95	3.129,71	
17	5.158,67	4.139,89	3.192,30	
18	5.333,53	4.273,08	3.254,87	
19	5.508,85	4.408,04	3.317,30	
20	5.684,46	4.541,54	3.379,73	
21			3.442,02	

Gehaltsauszahlung

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist verpflichtet, den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen 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 bei den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen.

Für neu eintretende Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen 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.

Sanitäter*innen, die neu eintreten, werden nicht in das Entlohnungsschema des RD eingestuft, sondern erhalten im Zeitraum des befristeten Arbeitsverhältnisses (4 Monate) € 2.030,00 brutto (darin enthalten bereits die KV Erhöhung 2026) monatlich. Erlangen sie innerhalb des befristeten Dienstverhältnisses die Qualifikation **SAN1 & SEW/MTW mit Patient & Sondersignal** früher als nach Ablauf der 4 Monaten, erfolgt bereits im Folgemonat der Erlangung der genannten Qualifikationen (= Abschluss der Ausbildung) die Einstufung in das RD Schema in e 1. Die Zulagen gemäß Punkt 4.2. gelangen ebenso zu Auszahlung.

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

Verwendungsgruppe A.3:

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die sowohl von intern als auch von extern einen Planposten der Notfallrettung besetzen, werden nach befristetem Arbeitsverhältnis (e/1) in b/1 eingestuft.

Ab 01.01.2025 gilt folgende Übergangsregelung:

- Die Stufen e/2 und e/3 werden mit Wirkung 01.01.2025 gestrichen;
- Die Stufe e/1 wird betraglich erhöht und entspricht der vorherigen Stufe e/3.
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die per 31.12.2024 in der vorherigen Stufe e/1 eingestuft waren, bleiben in der Stufe e/1; Vorrückung nach c/1 nach dem individuellem Stichtag; maximal nach 24 Monaten (Beispiel: ist per 01.01.2025 als individueller Vorrückungsstichtag beispielsweise der 01.10.2025, so erfolgt die Vorrückung nach c/1 per 01.10.2025); danach erfolgt die Vorrückung alle 2 Jahre
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die per 31.12.2024 in der vorherigen Stufe e/2 eingestuft waren, wechseln per 01.01.2025 in die Stufe e/1; Vorrückung nach c/1 nach dem individuellem Stichtag; maximal nach 24 Monaten (Beispiel: ist per 01.01.2025 als

individueller Vorrückungstichtag beispielsweise der 01.10.2025, so erfolgt die Vorrückung nach c/1 per 01.10.2025); danach erfolgt die Vorrückung alle 2 Jahre

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die per 31.12.2024 in der vorherigen Stufe e/3 eingestuft waren, wechseln per 01.01.2025 in die Stufe e/1; Vorrückung nach c/1 nach dem individuellem Stichtag; maximal nach 12 Monaten (Beispiel: ist per 01.01.2025 als individueller Vorrückungstichtag beispielsweise der 01.10.2025, so erfolgt die Vorrückung nach c/1 per 01.10.2025; max 12 Monate); danach erfolgt die Vorrückung alle 2 Jahre.

Allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die unter obige Übergangsregelung fallen, werden die Zeiten der Zugehörigkeit in der Stufe e im Falle der Vorrückung in die Stufe c bei der Erschwerniszulage (vgl. Punkt 4.2. Zulagen Rettungsdienst) angerechnet.

Die ab 01.01.2025 neu eintretenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden in die Stufe e/1 eingestuft und bleiben dort bis zur Vollendung des 2. Dienstjahres. Danach wechseln diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von e/1 nach c/1; außer es werden Vordienstzeiten angerechnet.

Alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Rettungsdienst des vorliegenden Kollektivvertrages (ausgenommen sind lediglich Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen des Ärztesfunkdienstes) rücken nach jeweils 2 Jahren in die nächsthöhere Entlohnungsstufe vor.

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

3.3. Heimhilfedienst

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages eingetreten sind:

		pro Monat (in Euro)
HEIMHILFEN	bis inkl. 10. Dienstjahr	2.721,92
	bis inkl. 20. Dienstjahr	2.743,48
	ab dem 21. Dienstjahr	2.813,68

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes (Oktober 2006) eintreten:

		pro Monat (in Euro)
HEIMHILFEN	1. und 2. Dienstjahr	2.721,92
	3. und 4. Dienstjahr	2.766,89
	5. und 6. Dienstjahr	2.766,89
	7. und 8. Dienstjahr	2.796,02
	9. und 10. Dienstjahr	2.841,32
	11. und 12. Dienstjahr	3.013,59
	13. und 14. Dienstjahr	3.013,59
	15. und 16. Dienstjahr	3.013,59
	17. und 18. Dienstjahr	3.045,50
	19. und 20. Dienstjahr	3.098,66
	21. und 22. Dienstjahr	3.313,46
	23. und 24. Dienstjahr	3.313,46
	25. und 26. Dienstjahr	3.313,46
	27. und 28. Dienstjahr	3.313,46
	29. und 30. Dienstjahr	3.317,70
	31. und 32. Dienstjahr	3.358,12
	33. und 34. Dienstjahr	3.394,27

Über- und Mehrstunden, sowie darauf entfallene Zuschläge, die erst am Ende des Durchrechnungszeitraumes entstehen, werden am Ende des der jeweiligen Durchrechnung folgenden Folgemonats, ausbezahlt.

3.4. Hauskrankenpflege

Gehaltsschema für Pflegeassistent, Pflegefachassistent und diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal

Stufe	Berufsjahr	PA (in Euro)	PFA (in Euro)	DGKP (in Euro)
1	1. und 2.	2.918,00	3.182,42	3.455,93
2	3. und 4.	2.992,03	3.243,30	3.541,49
3	5. und 6.	3.062,38	3.336,51	3.626,93
4	7. und 8.	3.136,44	3.418,92	3.714,26
5	9. und 10.	3.208,56	3.552,79	3.795,97
6	11. und 12.	3.278,89	3.643,66	3.879,63
7	13. und 14.	3.353,10	3.738,94	3.965,04
8	15. und 16.	3.446,07	3.832,17	4.077,23
9	17. und 18.	3.539,18	3.890,53	4.187,49
10	19. und 20.	3.634,19	3.953,46	4.295,67
11	21. und 22.	3.727,31	4.016,39	4.405,92
12	23. und 24.	3.820,28	4.078,73	4.514,11
13	25. und 26.	3.911,59	4.141,53	4.622,29
14	27. und 28.	4.029,38	4.200,34	4.761,09
15	29. und 30.	4.145,43	4.263,12	4.899,86
16	31. und 32.	4.261,13	4.325,62	5.034,66
17	33. und 34.	4.379,10	4.388,41	5.169,58

3.5. Speisenzustellung

Entlohnungsschema Speisenzusteller		
Zusteller bzw. Zustellerinnen (Arbeiter und Arbeiterinnen)		
Entlohnungsgruppe (in Euro)		
Stufe	p1 (in Euro)	p2 (in Euro)
1	2.288,20	2.244,71
2	2.337,43	2.287,50
3	2.387,00	2.329,87
4	2.436,40	2.372,24
5	2.486,37	2.414,63
6	2.535,39	2.457,13
7	2.585,19	2.499,90
8	2.634,59	2.541,62
9	2.684,31	2.584,25
10	2.735,28	2.627,14
11	2.792,58	2.669,39
12	2.850,80	2.711,91
13	2.913,05	2.759,27
14	2.975,22	2.809,39
15	3.037,03	2.859,10
16	3.100,05	2.912,62
17	3.162,78	2.965,99
18	3.225,94	3.018,93
19	3.288,96	3.072,57
20	3.352,13	3.126,35
21	3.414,68	3.180,78

3.6. Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz

Arbeitnehmer und Arbeitnehmer:innen des Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz unterliegen ab 01.04.2026 nachstehendem Schema und erhalten für eine Arbeitszeit von 30 Wochenstunden ein Fixum in unten angeführter Höhe. In diesem Fixum ist die Abgeltung von Wegzeiten pauschaliert enthalten. Das angeführte Fixum wird 14 x pro Jahr ausbezahlt.

		Besuchs- und Begleitdienst		Persönliche Assistenz	
		37 WoStd. in EUR	30 WoStd. in EUR	37 WoStd. in EUR	30 WoStd. in EUR
Stufen	Jahre	2	2	4	4
1	1– 2	2.286,20	1.853,68	2.494,30	2.022,41
2	3– 4	2.325,20	1.885,30	2.539,80	2.059,30
3	5– 6	2.364,50	1.917,16	2.603,90	2.111,27
4	7– 8	2.403,70	1.948,95	2.649,70	2.148,41
5	9–10	2.445,90	1.983,16	2.692,40	2.183,03
6	11–12	2.485,00	2.014,86	2.739,80	2.221,46
7	13–14	2.524,20	2.046,65	2.787,70	2.260,30
8	15–16	2.563,30	2.078,35	2.835,60	2.299,14
9	17–18	2.602,30	2.109,97	2.886,30	2.340,24
10	19–20	2.644,60	2.144,27	2.935,60	2.380,22
11	21–22	2.673,20	2.167,46	2.982,80	2.418,49
12	23–24	2.702,30	2.191,05	3.034,20	2.460,16
13	25–26	2.734,90	2.217,49	3.069,40	2.488,70
14	27–28	2.765,20	2.242,05	3.106,20	2.518,54
15	29–30	2.801,80	2.271,73	3.143,20	2.548,54
16	31–32	2.833,50	2.297,43	3.181,80	2.579,84
17	33–34	2.867,20	2.324,76	3.217,00	2.608,38
18	35–36	2.900,50	2.351,76	3.255,70	2.639,76

Arbeitnehmer und Arbeitnehmer:innen des Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz mit per 01.04.2026 aufrehtem Dienstverhältnis werden entsprechend übergeführt.

3.7. Hilfsdienste, Transport- und Botendienste

Stufe (je 2 Jahre)	Arbeiter bzw. Arbeiterinnen (in Euro)
1	2.201,66
2	2.243,09
3	2.284,25
4	2.326,10
5	2.370,36
6	2.415,57
7	2.462,41
8	2.510,32
9	2.558,40
10	2.606,99
11	2.655,87
12	2.704,73
13	2.756,01
14	2.808,69
15	2.861,31

3.8. Ferialpraktikanten bzw. Ferialpraktikantinnen, Ferialarbeiter bzw. Ferialarbeiterinnen

Bezug monatlich Vollzeit	1.314,40 €
-----------------------------	------------

3.9. Notärzte bzw. Notärztinnen

	NotärztInnen	
Stufe (je 2 Jahre)	Gruppe 1 (in Euro)	Gruppe 2 (in Euro)
1	3.730,22	4.193,00
2	3.785,94	4.256,28
3	3.861,95	4.339,49
4	4.001,28	4.496,63
5	4.140,63	4.653,96
6	4.279,96	4.811,45
7	4.420,77	4.968,59
8	4.531,00	5.095,23
9	4.644,89	5.220,06
10	4.719,18	5.303,12
11	4.793,30	5.388,09
12	4.867,43	5.471,14
13	4.905,45	5.512,81
14	4.943,47	5.554,32
15	4.979,45	5.597,74
16	5.017,44	5.639,42
17	5.053,71	5.681,08
18	5.091,57	5.722,75

4. Zulagen:

Gültig ab 01. April 2026

4.1. Angestellte Verwaltungsdienst

Zulagen und Zuschläge:

Nacht- und Sonntagsdienstzulage: Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen der Leitstelle Rettungsdienst (3.1. Angestellte und sonstige / Gehaltsordnung Angestellte) erhalten pro Monat eine Zulage in Höhe von 257,46€.

Kinderzulage pro Kind und Monat in Höhe von 30,00 € für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben.

SÖB VISITAS

- Funktionszulage Bereichsleitung Stellvertretung (PL-Stv. Zulage) in Höhe von brutto monatlich € 503,37, 14 mal jährlich, für den Zeitraum der Ausübung dieser Funktion
- Funktionszulage SÖB VISITAS Betriebskontakter/in in Höhe von brutto monatlich € 249,69, 14 mal jährlich für den Zeitraum der Ausübung dieser Funktion

4.2. Rettungsdienst

ZULAGEN			
Erschwerniszulage	Entlohnungsgruppen e,c,b,a	Entlohnungsstufen 1-8	248,73 €
Erschwerniszulage	Entlohnungsgruppen e,c,b,a	ab 9	315,85 €
Nachtdienstzulage Leitstelle	Arbeiter bzw. Arbeiterinnen Leitstelle	monatlich	257,46 €
Gefahrenzulage	für Dienste laut Dienstplan, die ausschließlich der Notfallversorgung von Patienten und Patientinnen dienen	pro Dienst	17,13 €
Nacht-/Sonntagszuschlag		pro Dienst	35,76 €
Feiertagszuschlag			100% ZS
Journaldienst-Springerzulage (§ 11 des KV kommt nicht zur Anwendung)	für überwiegenden Dienst in der Leitstelle (mindestens 90 % Leitstellentätigkeit)	monatlich	458,45 €
Herstellung der Einsatzbereitschaft (Instandhaltung, Wagenkontrolle, Reinigung (Innen- und Außenreinigung), etc.)	ausgenommen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Leitstelle		5 Std. p.M. lt. Stundensatz
Uniformreinigung		monatlich	13,00 €
Ärzte Funkdienst Einsatzzulage		pro Dienst	13,73 €
Verwendungszulage	für Dienste außerhalb der regulären Zuteilung laut Dienstplan, die ausschließlich der Notfallversorgung von Patienten und Patientinnen dienen	pro Dienst	7,08 €
Gruppenkommandant/in einer Dienstgruppe		monatlich	129,61 €
Gruppenkommandant/in Stellvertretung einer Dienstgruppe		monatlich	64,81 €
Kinderzulage	für Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf Familienbeihilfe	pro Kind monatlich	30,00 €
Praxisanleiter*innenzulage		monatlich	53,35 €

Erschwerniszulage: Jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin, welche bzw. welcher im Fahrdienst des Rettungs- und Krankentransportdienstes 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, womit eine Bezahlung von gesamt maximal 200 % des Grundstundenlohnes pro Einsatzstunde am Feiertag als vereinbart gilt. An Feiertagen anfallende Überstunden werden darüber hinaus gesondert abgegolten.

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

Gefahrenzulage: Jeder bzw. jede in der Notfallrettung eingesetzte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin (Einsätze auf Notarztwagen („NAW“), Rettungstransportwagen („RTW“) bzw. Notfallkrankentransportwagen („NKTW“)) erhält als Abgeltung für erhöhtes Gefahren- bzw. Infektionsrisiko pro Dienst eine Gefahrenzulage laut Tabelle unter der Voraussetzung, dass der Einsatz in der Notfallversorgung von Patienten und Patientinnen laut Dienstplan eine ganze Dienstschicht erfolgt.

Herstellung der Einsatzbereitschaft:

Jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin, welcher bzw. welche im Rettungs- und Krankentransportdienst eingesetzt wird, erhält für die Herstellung der Einsatzbereitschaft (Instandhaltung, Wagenkontrolle, Reinigung (Innen- und Außenreinigung), etc.) des ihm bzw. ihr jeweils anvertrauten Einsatzfahrzeuges eine monatliche Reinigungszulage, sofern diese Tätigkeit vom Arbeitnehmer bzw. von der Arbeitnehmerin durchzuführen ist. Die Höhe dieser Reinigungszulage entspricht der Entlohnung von 5 Grundstunden des jeweiligen Arbeitnehmers bzw. der jeweiligen Arbeitnehmerin und gebührt als Abgeltung für Zeiten, welche eventuell außerhalb seiner bzw. ihrer Normalarbeitszeit anfallen. Anzumerken ist, dass Fahrzeug grundsätzlich nach Dienstende im einsatzbereiten Zustand abzustellen sind! Eine Wagenkontrolle bzw. Instandhaltung zu Dienstbeginn sollte daher – sofern kein driftiger Grund vorliegt – maximal 10 Minuten in Anspruch nehmen.

Verwendungszulage: Jedem Arbeitnehmer bzw. jeder Arbeitnehmerin, welcher bzw. welche zur Verwendung im Notfalldienst (Einsätze auf Notarztwagen („NAW“), Rettungstransportwagen („RTW“) bzw. Notfallkrankentransportwagen („NKTW“)) herangezogen wird, gebührt eine Verwendungszulage laut Tabelle unter der Voraussetzung, dass der Einsatz in der Notfallversorgung von Patienten und Patientinnen außerhalb der regulären Zuteilung laut Dienstplan für eine ganze Dienstschicht erfolgt.

Ärztefunkdienst-Einsatzzulage: Jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin, welcher bzw. welche im Ärztefunkdienst im Außeneinsatz (Fahrdienst) für einen gesamten Dienst eingesetzt wird, erhält pro Dienst eine Zulage lt. Tabelle.

Aufwandsentschädigung bei Tätigkeiten außerhalb des Bundeslandes Wien:

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen 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 Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zu Auslandsdienstreisen herangezogen, so gebühren Tages- und Nächtigungsgelder analog der Regelung für Bundesbedienstete in der jeweils geltenden Fassung, siehe auch Pkt. 9.4. dieses Anhangs.

Außerordentliches Entgelt

Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, für die keine Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse geleistet werden, gebührt nach mindestens 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit im Falle der ordnungsgemäßen Kündigung durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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

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

Gruppenkommandant/in und Gruppenkommandant/in Stellvertretung: Der Gruppenkommandant/ die Gruppenkommandantin ist der Kommandant / die Kommandantin einer Dienstgruppe. Jeder Arbeitnehmer/ jede Arbeitnehmerin, welcher/ welche als Gruppenkommandant/in tätig ist, erhält eine Zulage im ausgewiesenen Ausmaß. Die Aufgaben des Gruppenkommandanten / der Gruppenkommandantin sind im Intranet geregelt.

Gruppenkommandant/in Stellvertretung einer Dienstgruppe führt in Vertretung des Gruppenkommandanten / der Gruppenkommandantin dessen/ deren Agenden aus. Jeder Arbeitnehmer/ jede Arbeitnehmerin, welcher/ welche als Gruppenkommandant/in Stellvertretung tätig ist, erhält eine Zulage im ausgewiesenen Ausmaß.

Praxisanleiter/innen: Ab 01.02.2024 gebührt Mitarbeiter/innen eine Praxisanleiter*innenzulage in Höhe von monatlich brutto € 53,35, 12x im Jahr; diese Zulage gebührt jenen Mitarbeiter*innen, welche die Ausbildung „PAL Fahrer“ (PAL Fahrer SEW und/oder PAL Fahrer NFR) und „PAL SAN“ (PAL-SAN SEW und/oder PAL-SAN NFR) absolviert haben, diese Qualifikation gegenüber dem Dienstgeber auch nachgewiesen haben und auch tatsächlich als Praxisanleiter*innen tätig sind / eingesetzt werden. Der / die Praxisanleiter*in wird bei Bedarf im Dienstplan eingeteilt und hat den entsprechenden (Ausbildungs)dienst als solchen zu absolvieren.“

4.3. Heimhilfedienst

1. Für alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen gilt:

Reinigungspauschale		monatlich	13,00 €
Teamleitung-Stellvertretung	Heimhelfer bzw. HeimhelferInnen für Teamleitung-Stellvertretung	stündlich	10 % Zuschlag auf Stundenentgelt

Die Festlegung der Voraussetzungen und Kriterien für eine SEG-Zulage kann durch Regelung in einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

Jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von 30,00 €. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vorlegt.

4.4. Hauskrankenpflege

Zulagen

1. SEG-Zulage für die Hauskrankenpflege im Außendienst

Neben dem Gehalt wird eine SEG-Zulage ausbezahlt, die Festlegung der Voraussetzungen und Kriterien für dieselbe kann durch Regelung in einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

	40 Stunden
Höhe der Zulage	293,67 €
Zulage	333,87 € ab Gehaltsstufe 8

Diese Zulage wird 12x jährlich ausbezahlt.

2. Sonntagszulage

Die Sonntagszulage beträgt **7,42 €** pro Stunde.

3. Feiertagszuschlag

Für an Feiertagen geleistete Stunden gebührt ein Feiertagszuschlag von 100 %, womit eine Bezahlung von gesamt maximal 200 % des Grundstundenlohnes pro Einsatzstunde am Feiertag als vereinbart gilt.

An Feiertagen anfallende Überstunden werden darüber hinaus gesondert abgegolten.

4. Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine Kinderzulage pro Kind und Monat in Höhe von 30,00 €. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vorlegt.

4.5. Speisenzustellung

ZULAGEN für Dienstnehmer die vor dem 1.1.2012 eingetreten sind			
Dienstzulage	Entlohnungsgruppen p1, p2	Entlohnungsstufen 1-8	248,73 €
Dienstzulage	Entlohnungsgruppen p1, p2	Entlohnungsstufen ab 9	315,85 €
Uniformreinigung		monatlich	13,00 €
Feiertagszuschlag		pro Stunde	100%
Sonntagszuschlag		pro Stunde	50%

ZULAGEN für Dienstnehmer die nach dem 1.1.2012 eingetreten sind			
Uniformreinigung		monatlich	13,00 €
Feiertagszuschlag		pro Stunde	100%
Sonntagszuschlag		pro Stunde	50%

Feiertagszuschlag

Feiertage von Montag bis Freitag sind Zustelltage. Für den Feiertagsdienst gebührt pro Dienststunde ein Zuschlag von 100 % zum Grundstundenlohn, womit eine Bezahlung von gesamt maximal 200 % des Grundstundenlohnes pro Einsatzstunde am Feiertag als vereinbart gilt. An Feiertagen anfallende Überstunden werden darüber hinaus gesondert abgegolten.

Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von 30,00 €. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vorlegt.

4.6. MitarbeiterInnen in Einrichtungen mit Tages- oder Nachtaufenthalt mit Klientinnen der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe

SEG-Zulage

Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit Tages- oder Nachtaufenthalt mit Klienten bzw. Klientinnen der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe erhalten monatlich für Vollzeit-Dienstverträge eine SEG-Zulage in Höhe von 234,10 €. Diese wird 12x jährlich ausbezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die SEG-Zulage im jeweils aliquoten Ausmaß.

Sonn- und Feiertagszuschlag

Für Arbeiten, die von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit Tages- oder Nachtaufenthalt mit Klienten bzw. Klientinnen der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe an Feiertagen und Sonntagen in der Zeit von 6.00 bis 22.00 Uhr geleistet werden, gebührt pro geleisteter Stunde im genannten Zeitraum ein Zuschlag in Höhe von 7,42 €.

Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so wird der Tag wie ein Sonntag behandelt und es gebührt nur der jeweils anwendbare Sonntagszuschlag.

Diese Regelung tritt mit 01.08.2018 in Kraft. Geltende Zuschläge für Arbeiten an Feiertagen und Sonntagen werden auf diesen kollektivvertraglich geregelten Zuschlag angerechnet.

Nachtzuschlag:

Für Arbeiten, die von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit Tages- oder Nachtaufenthalt mit Klienten bzw. Klientinnen der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe an Feiertagen und Sonntagen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistet werden, gebührt pro geleisteter Stunde im genannten Zeitraum ein Zuschlag in Höhe von 3,50 €. Diese Regelung ist mit 01.01.2023 in Kraft. Geltende Zuschläge für Arbeiten an Feiertagen und Sonntagen werden auf diesen kollektivvertraglich geregelten Zuschlag angerechnet.

Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro

Kind und Monat in Höhe von 30,00 €. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vorlegt.

4.7. Besuchs- und Begleitdienst / persönliche Assistenz

Sonn- und Feiertagszuschlag

Für Arbeiten, die von Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen in der persönlichen Assistenz an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, ist das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt zuzüglich eines 50 %-igen Zuschlages zu entrichten.

Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von 30,00 €. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vorlegt.

4.8. Hilfsdienste, Transport- und Botendienste

Kinderzulage

Jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine **Kinderzulage** pro Kind und Monat in Höhe von 30,00 €. Diese Zulage gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vorlegt.

5. Überstundenteiler:

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

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

6. Pausenregelungen:

6.1. Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit

Die wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit ist in § 15 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes geregelt.

Abweichend von der Regelung des AZG sind in dieser Normalarbeitszeit ab 01.04.2026 eine vom Arbeitgeber bezahlte Pause von je 30 Minuten pro Arbeitstag (§ 11 AZG) enthalten.

Bei einer täglichen Arbeitszeit unter sechs Stunden wird die Pause aliquot bemessen (pro geleisteter Arbeitsstunde fünf Minuten- max. 30 Minuten täglich). Die Pause ist zu halten.

Für Arbeitnehmer*innen des Rettungs- und Krankentransportdienstes, der Notfallrettung, der Ambulanzsanitäter*innen und der Leitstelle wird auf die einschlägigen Betriebsvereinbarungen verwiesen.

Auf die unter Punkt 6.2. definierten Ausnahmen wird ausdrücklich hingewiesen.

Arbeitnehmer*innen, die von dieser Regelung nicht erfasst sind und daher keine bezahlte Pause per 01.04.2026 erhalten, erhalten die daraus resultierende Erhöhung in Form eines Differenzbetrages.

6.2. Anpassung der Entgelte und Ausnahmen

Die Kollektivvertragslöhne des Landesverbands Wien und seiner Tochterunternehmen (ausgenommen St. Anna Kinderspital GmbH und WRK IT Services GmbH) erhöhen sich ab 01.04.2026 um 2,6 %. Die IST-Löhne erhöhen sich um 2,4 %. Zulagen erhöhen sich um 2,6 %. Für die Jahre

2026 und 2027 ist bei Gewährung einer bezahlten Mittagspause eine Gegenfinanzierung von jeweils –1,1 % auf die Erhöhung der KV- und IST-Löhne vorzunehmen.

Von dieser Gegenfinanzierung sind jene Personengruppen ausgenommen, die die bezahlte Mittagspause bereits per 01.04.2026 implementiert haben oder von deren Implementierung ausdrücklich ausgenommen wurden. Dies betrifft :

a) Außendienstmitarbeiter*innen im Bereich Pflege und Betreuung,

– die direkt in Abschnitt B eingetreten sind,

– die optiert haben oder optieren können,

– sowie Mitarbeitende der Gruppe HH alt, die vor dem 01.10.2006 eingetreten sind und von der Optierung ausgenommen sind.

b) Im Bereich Visitas:

– Besuchs- und Begleitsdienst,

– Persönliche Assistenz,

c) Mitarbeiter*innen der Health Consult Gesellschaft für Vorsorgemedizin Ges. m. b. H:

– Arbeitsmediziner*innen,

– Arbeitspsycholog*innen.

d) Lehrlinge (siehe hierzu § 27a des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes)

e) Mitarbeiter*innen der Notfallrettung

6.3. Wegfall bestehender Regelungen

Der Zusatz zur allgemeinen Gleitzeit BV mit der 15 minütigen Pausenregelung on Top ist ab 01.04.2026 hinfällig.

7. Weitergeltung bestehender Vereinbarungen (Liste der Betriebsvereinbarungen) wurde mit 01.01.2024 aus dem Anhang entfernt.

8. Sonstige Bestimmungen:

8.1. Angestellte Verwaltungsdienst

8.1.1. Bildungsfreistellung und Studienurlaub

Unter Berücksichtigung der Regelungen des § 9 – Aus-, Fort- und Weiterbildung – des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes, 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.

Davon umfasst sind jene nachgewiesenen Bildungs – oder Studienzwecke, welche mit der Ausübung der konkreten Tätigkeit des Angestellten / der Angestellten in einem fachlichen Zusammenhang stehen.

8.1.2. Treueprämie

Gemäß § 29 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes – Dienstjubiläen – gebührt Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen mit ununterbrochener tatsächlicher Dauer des Dienstverhältnisses zum 25-jährigen Dienstjubiläum und zum 35-jährigem Dienstjubiläum jeweils ein Monatsentgelt.

8.2. Rettungsdienst

8.2.1. Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit

Die Erstellung von Dienstplänen erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin 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 Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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 bzw. Arbeitnehmerinnen 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 Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin selbst zu sorgen. Dafür erhält er bzw. sie pro Monat ein Reinigungsgeld laut Tabelle.

8.2.4. Supervision

Als erste Ebene zur Betreuung von Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen 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 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes 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 bzw. Arbeitnehmerinnen, die vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (vor 01.10.2006) beschäftigt sind:

8.3.1.1. Entgelt – SEG-Zulage

Die Festlegung der Voraussetzungen und Kriterien für die jeweilige SEG-Zulage kann durch Regelung in einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

8.3.1.2. Reinigungspauschale

Für die Instandhaltung und Reinigung der Dienstkleidung haben die Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerinnen 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 der Heimhelfer bzw. die Heimhelferin jeweils eine Viertelstunde der bewilligten und bezahlten Einsatzzeit pro Fall für Fahrt- und Wegzwecke verwenden kann. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die im Auftrag des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin sein bzw. ihr eigenes Fahrzeug für Einsätze zwischen den Patienten bzw. Patientinnen benützen, erhalten für die Anfahrt zum ersten Einsatz, zwischen den Einsätzen und zurück das amtliche Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt. EStG von derzeit 0,50 €. Außerdem werden, wenn unbedingt notwendig, Parkscheine zur Verfügung gestellt.

Die Entlohnung der Wegzeit gemäß Pkt. 8.3.1.3. wird mit Umstellung auf eine elektronische Zeit- und Leistungserfassung ab 1.1.2012 wie folgt geändert: Die Entlohnung der Wegzeit erfolgt im Rahmen eines Tagessaldierungsmodells. Hierbei wird die tatsächlich aufgewendete Wegzeit eines Tages mit den 15 Minuten-Wegzeiten gegeneinander saldiert, wobei jeweils der höhere Wert in die Berechnung einfließt. Dieser Verrechnungsmodus wird ausschließlich für die innerhalb der Einsätze zu leistenden Wegzeiten angewandt.

Allen Einsatzkräften, die vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes eingetreten sind, steht die Abgeltung von 15 Minuten Wegzeit am Ende eines Arbeitsblockes zu.

c. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf die notwendige Vergütung für Fahrtkosten zwischen den verschiedenen Einsatzorten, wenn diese nicht in seinem bzw. ihrem unmittelbaren Wohnbereich liegen.

d. Bei einer Arbeitsstundenleistung von 100 Stunden und darüber in einem Monat, ist dem Arbeitnehmer bzw. 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. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat über die geleistete Arbeit kontinuierlich in der Arbeitszeit einen elektronischen Arbeitsnachweis mit den Geräten zur elektronischen Zeit- und Leistungserfassung (sofern beim Arbeitgeber vorhanden) zu führen.

Bei Ausfall der elektronischen Zeit- und Leistungserfassung oder Fehlen eines solchen Systems sind die Aufzeichnungen mittels (Ersatz-) Arbeitsschein zu führen.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann verlangen, dass dieser Arbeitsnachweis persönlich überreicht wird. In diesem Fall sind dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin hierfür einmal im Monat 1 1/2 Wegstunden zu bezahlen.

f. Ergeben sich aufgrund der Regelungen des § 36 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes – 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. Der Arbeitnehmer bzw. 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 bzw. der Arbeitgeberin oder dessen bzw. deren 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. Dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin, der bzw. 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 - entfällt ab Inkrafttreten d. Fassung 2016]

8.3.1.9. Abfertigung und außerordentliches Entgelt

- a. Jenen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, welche das Arbeitsverhältnis nach einem mindestens 10-jährigen Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin 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 des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin vorzeitig aufgelöst wird, sowie für alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen die nach dem 01.01.2003 eingetreten sind bzw. für die der Mitarbeitervorsorgekasse -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 Arbeitgeber bzw. derselben Arbeitgeberin, für die

bereits ein außerordentliches Entgelt oder eine Abfertigung gewährt wurde, nicht berücksichtigt.

8.3.1.10. Treueprämie

In Abweichung von § 29 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes – Dienstjubiläen-, der damit nicht anwendbar ist, werden für langjährige Dienste beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin den Arbeitnehmern bzw. 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.

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin wird ohne Schmälerung seines bzw. ihres Entgelts im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin jeweils 1 Tag vom Dienst freigestellt.

8.3.2. Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (ab 01.10.2006) eintreten:

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

8.3.2.1. Treueprämie – Änderung zu Punkt 8.3.1.10

Es gelten die Regelungen des § 29 des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes – Dienstjubiläen.

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 Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes. In Ergänzung zu § 10 (Urlaubsanspruch) des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes stehen den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen 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.

Für alle Einsatzkräfte, die nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes, aber vor dem 1.1.2012, eingetreten sind, gilt folgende Regelung: Die Entlohnung der Wegzeit gemäß Pkt. 8.3.1.3.b. wird mit Umstellung auf eine elektronische Zeit- und Leistungserfassung ab 1.1.2012 geändert: Die Entlohnung der Wegzeit erfolgt im Rahmen eines

Tagessaldierungsmodells. Hierbei wird die tatsächlich aufgewendete Wegzeit eines Tages mit den 15 Minuten-Wegzeiten gegeneinander saldiert, wobei jeweils der höhere Wert in die Berechnung einfließt. Dieser Verrechnungsmodus wird ausschließlich für die innerhalb der Einsätze zu leistenden Wegzeiten angewandt.

Allen Einsatzkräften, die nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes mit 1.10.2006 eingetreten sind, steht die Abgeltung von 15 Minuten Wegzeit am Ende eines Arbeitsblockes nicht zu.

8.3.3 Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die ab dem 1.1.2012 eintreten

Für alle Einsatzkräfte, die ab dem 1.1.2012 eintreten, gilt gemäß Pkt. 8.3.2.5 die Qualifizierung der Wegzeit zwischen den einzelnen Einsätzen als Arbeitszeit.

Die Abgeltung von 15 Minuten Wegzeit am Ende eines Arbeitsblockes kommt nicht zur Anwendung.

8.3.4. Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die ab dem 01.01.2024 eintreten

Für alle Einsatzkräfte, die ab dem 01.01.2024 eintreten, gelten die Bestimmungen des Abschnitt B.

Die Bestimmungen in 8.3.1., in 8.3.2. und in 8.3.3 finden auf diese Arbeitsverhältnisse mit Ausnahme der Regelungen 8.3.1.2. (Reinigungspauschale) und 8.3.2.2. (Lage der Normalarbeitszeit) keine Anwendung.

8.4. Hauskrankenpflege

Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die bis zum 31.12.2023 eingetreten sind

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 Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, deren Dienstverhältnis vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes eingegangen wurde, ist das spätestmögliche Ende der täglichen Normalarbeitszeit mit 20.00 Uhr festgelegt.

Für jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die mit 01.04.2024 nicht optieren, gilt folgendes:

Wird an einem Sonntag im Rahmen der Normalarbeitszeit gearbeitet, gebührt den Angestellten ein Zuschlag von 7,42 € pro geleistete Stunde. Wird an einem Feiertag (Mo - Sa) gearbeitet, gebührt den Angestellten für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ein Feiertagsarbeitsentgelt.

8.4.2. Überstunden

Für jene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die mit 01.04.2024 nicht optieren, gilt folgendes:

Überstunden sind alle außerhalb der Normalarbeitszeit geleisteten Überstunden, sofern sie vom Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin 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 Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die bereits vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages des Österreichischen Roten Kreuzes beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin 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.

Für alle Einsatzkräfte in der Hauskrankenpflege gilt die Wegzeit zwischen den einzelnen Einsätzen als Arbeitszeit.

Die Abgeltung von 15 Minuten Wegzeit am Ende eines Arbeitsblockes kommt jedoch nicht zur Anwendung.

Bestimmungen betreffend Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die ab dem 01.01.2024 eintreten

Für alle Einsatzkräfte, die ab dem 01.01.2024 eintreten, gelten die Bestimmungen des Abschnitt B. Die Bestimmungen in 8.4.1. in 8.4.2. und in 8.4.3 finden auf diese Arbeitsverhältnisse keine Anwendung.

8.5. Speisenzustellung

8.5.1. Überstundenabgeltung

Für angeordnete Überstunden, die über die regelmäßige, im Dienstplan festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgehen, erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Besuchs- und Begleitdienst / in der persönlichen Assistenz

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen des Besuchs- und Begleitdienstes und in der persönlichen Assistenz sind Arbeiter bzw. Arbeiterinnen.

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

Besuchs- und Begleitdienst:

Mo-Fr 06.00 – 20.00 Uhr

Sa 06.00 – 13.00 Uhr

Persönliche Assistenz:

Mo-Fr 06.00 – 22.00 Uhr

Sa 06.00 – 13.00 Uhr

Treueprämie

Für langjährige Dienste beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin wird den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen nach

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

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

8.7. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in den Bereichen Arbeitsmedizin und Psychologie sowie Vorsorge

8.7.1. Personal in Verwaltung und Administration

Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen in den Bereichen Arbeitsmedizin und -psychologie sowie Vorsorge, die in den Verwaltungs- und Administrationsbereichen eingesetzt werden, sowie das psychologische Fachpersonal fallen unter die Regelungen des Abschnitts Angestellte.

8.7.2. Ärzte bzw. Ärztinnen

Alle im Rahmen der Arbeitsmedizin und Vorsorge angestellten Ärzte bzw. Ärztinnen werden ausschließlich auf Basis individueller Sonderverträge beschäftigt. Ungeachtet dieses Grundsatzes, dass die Abschnitte für Angestellte des gegenständlichen Anhangs zum Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes auf diese Arbeitnehmergruppe nicht anwendbar sind, gebührt folgende Zulage:

Jene im Rahmen der Arbeitsmedizin und Vorsorge angestellten Ärzte bzw. Ärztinnen, in deren gemeinsamen Haushalt Kinder mit nachgewiesenem Anspruch auf die staatliche Familienbeihilfe leben, erhalten eine Kinderzulage pro Kind und Monat in Höhe von 30,00 €. Diese Zulage

gebührt ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die entsprechende amtliche Bestätigung dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vorlegt.

9. Reisekosten

9.1. Reisekostenregelung allgemein

Die Auszahlung von Reisekosten erfolgt ausschließlich nur in jenen Fällen, in denen den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen eine schriftliche Genehmigung vor Antritt der Dienstreise durch den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte erteilt wurde.

Für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die keiner berufsgruppenspezifischen Regelung in Bezug auf Diäten, km-Geld bzw. sonstigen Reisekostenvergütungen unterliegen, finden die folgenden Regelungen Anwendung:

Die Auszahlung von Diäten erfolgt nach steuerrechtlichen Bestimmungen bei einer Dauer des Einsatzes außerhalb des Dienstortes von über 3 Stunden und werden nach den aktuellen steuerfreien Sätzen (siehe Tabelle Pkt. 9.4.) aliquotiert nach Einsatzdauer ausbezahlt.

Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt. EStG von derzeit 0,50 € steht für jene Strecken zu, die für Einsätze außerhalb des Dienstortes mit dem eigenen PKW geleistet werden. Beginn ist jeweils der Punkt des Verlassens des Gemeindegebietes von Wien.

9.2. Reisekostenregelung für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in den Bereichen Arbeitsmedizin und -psychologie sowie Vorsorge

Persönlicher Geltungsbereich:

Ärztinnen und Ärzte

Psychologinnen und Psychologen

Diplomiertes Personal

9.2.1. Grundsätze – Anspruchsvoraussetzungen

Die Auszahlung von Reisekosten erfolgt ausschließlich nur in jenen Fällen, in denen den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen eine schriftliche Genehmigung vor Antritt der Dienstreise durch den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte erteilt wurde. Für Standardbetreuungsaufträge außerhalb Wiens reicht die einmalige Genehmigung bei Auftragsannahme bzw. Auftragsübernahme.

- a. Als Dienstort gilt für alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die der vorliegenden Vereinbarung unterliegen, das Gemeindegebiet von Wien. Alle innerhalb des Gemeindegebiets von Wien erbrachten Einsätze gelten nicht als Dienstreise. Es fallen daher grundsätzlich weder km-Gelder noch Diäten an. Im Falle, dass mehrere Fahrten von einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin pro Tag innerhalb Wiens absolviert werden, wird für die laut Kilometeraufzeichnungen nachgewiesenen Strecken zwischen den Einsatzorten Kilometergeld bezahlt.
- b. Die Auszahlung von Diäten erfolgt nach steuerrechtlichen Bestimmungen bei einer Dauer des Einsatzes außerhalb des Dienstortes von über 3 Stunden und werden nach den aktuellen steuerfreien Sätzen aliquotiert nach Einsatzdauer ausbezahlt.
- c. Für Aus- und Fortbildungen gelten gesonderte Regelungen (siehe Pkt. 4)
- d. Zum Nachweis der wie oben definierten Ansprüche erfolgt eine genaue Aufzeichnung von Zeit und Fahrtstrecken, die der monatlichen Abrechnung beigelegt wird und von dem Vorgesetzten bzw. der Vorgesetzten unterfertigt gemeinsam mit der Monatszeitaufzeichnung an die Personalverwaltung zu übermitteln ist.

9.2.2 Kilometergeld

- a. Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt. EStG steht für jene Strecken zu, die für Einsätze außerhalb des Dienstortes mit dem eigenen PKW geleistet werden. Beginn ist jeweils der Punkt des Verlassens des Gemeindegebietes von Wien. Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt. EStG von derzeit 0,50 €.
- b. Sondervereinbarungen im Rahmen der Übernahme von Sonderaufträgen, die von den unter Punkt 2.1. definierten Leistungen abweichen, bedürfen der Schriftform und können ausschließlich im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung, Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin und Betriebsrat abgeschlossen werden.

9.2.3 Diäten

Diäten fallen für jene Dienstreisen an, die über 3 Stunden dauern, nachgewiesen und freigegeben werden. Die Abgeltung erfolgt nach den aktuell gültigen Sätzen lt. EStG. Siehe Tabelle Pkt. 9.4.

9.2.4 Fahrtkosten im Rahmen von Aus-, Fort-, und Weiterbildungen

- a. Werden Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin angeordnet, so sind die damit verbundenen Kosten von ihm bzw. ihr zu tragen. Es gelten die Bestimmungen der Punkte 2 und 3, wobei sich der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin das Recht vorbehält, die Wahl bezüglich des Verkehrsmittels vorzugeben. Wird im Rahmen einer

Maßnahme die Verpflegung und/oder Übernachtung am Bildungsort vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bestritten, besteht kein Anspruch auf Tages- bzw. Nächtigungsdiäten.

- b. Bei Genehmigung sonstiger, nicht angeordneter, Bildungsmaßnahmen sind Fahrtdauer und Fahrtkosten sowie etwaige Kosten der Verpflegung und Nächtigung vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin zu tragen.

9.2.5 Sonstige Ansprüche

Aus der Benützung des Privat-PKWs bestehen über das amtliche Kilometergeld hinaus keine weiteren Ansprüche gegen den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin. Mit dem Kilometergeld sind alle Kosten abgegolten. Kilometergeld in Höhe des aktuellen steuerfreien Höchstausmaßes lt. EStG von derzeit 0,50 €.

9.2.6 Geltendmachung von Ansprüchen

Alle Ansprüche der Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten ab Fälligkeit bzw. Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden.

9.3. Rettungsdienst – Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen im Außendienst

Im Außendienst tätige Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen erhalten pro Einsatztag/-nacht innerhalb Wiens Diäten in Höhe von 3,63 €.

Für Einsätze außerhalb Wiens gelten abhängig von der km-Entfernung zum Dienstort folgende Sätze:

150 – 299 km	8,80 €
300 – 449 km	17,60 €
ab 450 km	26,40 €

Für Auslandsfahrten gelten die Tabellen lt. Pkt. 9.4.2.

9.4. Zur Anwendung kommende Diäten: Tages- und Nächtigungsgebühren

9.4.1 Inland

Tagesgebühr (in Euro)	Nächtigungsgebühr (in Euro)
30,00	17,00

9.4.2 Europa

Land	höchste Gebührenstufe (in Euro)		Land	höchste Gebührenstufe (in Euro)	
	Tagesgebühr	Nächtigungsgebühr		Tagesgebühr	Nächtigungs- gebühr
Albanien	27,9	20,9	Malta	30,1	30,1
Belarus	36,8	31,0	Moldau	36,8	31,0
Belgien	35,3	22,7	Niederlande	35,3	27,9
Brüssel	41,4	32,0	Norwegen	42,9	41,4
Bosnien- Herzegowina	31,0	23,3	Polen	32,7	25,1
Bulgarien	31,0	22,7	Portugal	27,9	22,7
Dänemark	41,4	41,4	Rumänien	36,8	27,3
Deutschland	35,3	27,9	Russische Föderation	36,8	31,0
Grenzorte	30,7	18,1	Moskau	40,6	31,0
Estland	36,8	31,0	Schweden	42,9	41,4
Finnland	41,4	41,4	Schweiz	36,8	32,7
Frankreich	32,7	24,0	Grenzorte	30,7	18,1
Paris und Straßburg	35,8	32,7	Slowakei	27,9	15,9
Griechenland	28,6	23,3	Preßburg	31,0	24,4
Großbritannien und Nordirland	36,8	36,4	Slowenien	31,0	23,3
London	41,4	41,4	Grenzorte	27,9	15,9
Irland	36,8	33,1	Spanien	34,2	30,5
Island	37,9	31,4	Tschechien	31,0	24,4
Italien	35,8	27,9	Grenzorte	27,9	15,9
Rom und Mailand	40,6	36,4	Türkei	31,0	36,4
Grenzorte	30,7	18,1	Ukraine	36,8	31,0
Jugoslawien	31,0	23,3	Ungarn	26,6	26,6
Kroatien	31,0	23,3	Budapest	31,0	26,6
Lettland	36,8	31,0	Grenzorte	26,6	18,1
Liechtenstein	30,7	18,1	Zypern	28,6	30,5
Litauen	36,8	31,0			
Luxemburg	35,3	22,7			

10. Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

Ergänzend zu § 20 Abs. 5 des allgemeinen Teils des Kollektivvertrags des Österreichischen Roten Kreuzes sowie ergänzend zu Abschnitt B wird zugelassen, dass auch im Bereich der GSD Wochenend- und Feiertagsbereitschaft im Auftrag des Fonds Soziales Wien sowie in Betreuungseinrichtungen der Flüchtlings- und Wohnungslosenhilfe, die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 12 Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft im erheblichen Ausmaß, mit Betriebsvereinbarung vereinbart