

**Gemeinsamer  
Muster Kollektivvertrag  
der Rettungs- & Krankentransport-  
organisationen**

**2019**

# Kollektivvertrag der Rettungs- & Krankentransportorganisationen

## Inhalt

§ 1 Vertragschließende Parteien .....	4
§ 2 Geltungsbereich.....	4
§ 3 Gleichbehandlung & geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen .....	4
§ 4 Allgemeine Aufnahmebestimmungen .....	5
§ 5 Dienstzettel .....	5
§ 6 Verschwiegenheitspflicht .....	5
§ 7 Sorgfaltspflicht .....	5
§ 8 Alkohol- und Drogenmissbrauch .....	6
§ 9 Aus-, Fort- und Weiterbildung .....	6
§ 10 Urlaubsanspruch.....	7
§ 11 Versetzungen und Verwendungsänderungen.....	7
§ 12 Arbeits- und Sicherheitskleidung .....	8
§ 13 Kündigungsfristen .....	8
§ 14 Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit .....	9
§ 15 Ruhezeit.....	9
§ 16 Ruhezeit auf Reisen.....	10
§ 17 Dienstplanerstellung .....	11
§ 18 Gleitende Arbeitszeit.....	11
§ 19 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit .....	11
§ 20 Lenkzeitenregelung.....	13
§ 21 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	13
§ 22 Rufbereitschaft.....	13
§ 23 Regelungen gemäß Arbeitsruhegesetz.....	14
§ 24 Lohn- und Gehaltsordnungen .....	14
§ 25 Verwendungsgruppen.....	14
§ 26 Verwendungsgruppenschema .....	15
§ 27 Sonderzahlungen.....	16
§ 28 Dienstjubiläen .....	16
§ 29 Ausbildungs- und Vordienstzeitenanrechnung.....	17
§ 30 Abfertigung .....	18
§ 31 Supervision .....	18
§ 32 Freie Tage .....	18

§ 33 Dienstverhinderungen .....	18
§ 34 Sabbatical .....	20
§ 35 Karenz .....	21
§ 36 Teilzeit .....	23
§ 37 Altersteilzeit .....	24
§ 38 Verfallsregelung .....	25
§ 39 Geltungsbeginn und Geltungsdauer .....	25

# Gemeinsamer Kollektivvertrag

## § 1 Vertragsschließende Parteien

**Der Kollektivvertrag wird ~~vereinbart~~ abgeschlossen zwischen dem**

**XXXXXXXXXXXXXXXXXX**

**einerseits**

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Alfred-Dallinger-  
Platz 1, 1034 Wien und  
Gewerkschaft VIDA, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, andererseits.

## § 2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

1. Fachlich:

für alle Betriebe in den Bereichen Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl. Krankentransportdienst), Blutspendedienst, Katastrophenhilfe

2. Persönlich:

für alle Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen im Rettungs- und Krankentransportdienst

Unter „Rettungs- und Krankentransportdienst“ werden auch angeschlossene Dienste (wie Ärztefunkdienst, Katastrophenschutzübungen, etc) verstanden.

3. Räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet Österreichs.

## § 3 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen & Gleichbehandlung

3.1 Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen werden in diesem Kollektivvertrag jeweils die weibliche und die männliche Form verwendet.

3.2 Niemand darf aufgrund des Geschlechtes, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

#### **§ 4 Allgemeine Aufnahmebestimmungen**

Als Voraussetzungen für die Beschäftigung gelten:

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

#### **§ 5 Dienstzettel**

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

#### **§ 6 Verschwiegenheitspflicht**

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

#### **§ 7 Sorgfaltspflicht**

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich mit den Vorschriften der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers vertraut zu machen und diese zu wahren. In

Ausübung des Dienstes hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, soweit vorgesehen, die vorgeschriebene Dienstkleidung zu tragen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat die ihm anvertrauten Kraftfahrzeuge, Geräte und sonstigen Gegenstände mit Sorgfalt zu behandeln und zu pflegen.

- (2) Sie / er hat das Ansehen und die Interessen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers durch untadeliges Benehmen zu wahren. Die Wahrung der Menschenwürde sowie der Interessen aller zu betreuenden Personen ist als oberster Grundsatz in allen dienstlichen Belangen zu beachten.

### **§ 8 Alkohol- und Drogenmissbrauch**

- (1) In Ausübung des Dienstes ist der Genuss von alkoholischen oder sonstigen die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigenden Substanzen strengstens untersagt. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat auch darauf zu achten, dass sie ihren / er seinen Dienst stets in arbeitsfähigem Zustand antritt.
- (2) Art und Umfang möglicher Kontrollen zur Einhaltung des Verbotes von alkoholischen oder sonstigen die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigenden Substanzen, sind durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG zu regeln. Die Kosten hierfür hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu tragen.

### **§ 9 Aus-, Fort- und Weiterbildung**

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an den von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber angeordneten Kursen, Seminaren, Lehrgängen und Vorträgen teilzunehmen, soweit nicht berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers der Teilnahme entgegenstehen
- (2) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber wird zur ständigen Aus-, Fort- und Weiterbildung seiner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im notwendigen Ausmaß beitragen, sodass diesen stets alle erforderlichen Kenntnisse zur Ausübung des Dienstes verfügbar sind.
- (3) Soweit Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber angeordnet und / oder gesetzlich vorgeschrieben werden, sind

diese als Arbeitszeit zu bezahlen und sind während der Normalarbeitszeit durchzuführen. Für Teilzeitbeschäftigte ist diese Arbeitszeit nicht zu aliquotieren.

- (4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle notwendigen Kosten zu tragen, die im Zusammenhang mit von ihr / ihm angeordneten Maßnahmen gemäß Absatz 1 stehen.
- (5) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die beabsichtigte Heranziehung von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern zu Schulungsmaßnahmen dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten. Während dieser Beratungen ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

### **§ 10 Urlaubsanspruch**

Der Urlaub richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf einen Sonderurlaub ~~im Ausmaß~~ bei einer Behinderung ab 50 % im Ausmaß von 3 Werktagen. Dieser Anspruch erhöht sich bei einer Behinderung von 60 % auf 4 Werktagen, ab 80 % auf 6 Werktagen.

Allen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich

nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 31 Werktagen,

nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 33 Werktagen,

nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 38 Werktagen.

Günstigere gesetzliche Regelungen bleiben von dieser Bestimmung unberührt.

## **§ 11 Versetzungen und Verwendungsänderungen**

Für jeden Tag einer Verwendung in einer höheren Tätigkeit, ist die Differenz der Entgelte als Zulage zu bezahlen.

## **§ 12 Arbeits- und Sicherheitskleidung**

- (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die zur Erfüllung der Dienstpflichten notwendige Arbeits- und Sicherheitsbekleidung entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und allfälligen anwendbaren internen Vorschriften oder Richtlinien der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers kostenlos zur Verfügung zu stellen.
- (2) Die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, diese Kleidung sorgsam zu verwenden und entsprechend zu tragen. Die Reinigung hat auf Kosten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zu erfolgen.
- (3) Über die Anzahl der den Arbeitnehmerinnen und den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellenden Bekleidungsstücke und die Tragedauer sowie die Art der Reinigung ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

## **§ 13 Kündigungsfristen**

- (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann das Dienstverhältnis durch vorherige Kündigung zum 15. oder zum Letzten eines Kalendermonats lösen. Die Kündigungsfrist beträgt in den ersten beiden Dienstjahren der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers 6 Wochen und erhöht sich nach Vollendung des 2. Dienstjahres auf 2 Monate, nach Vollendung des 5. Dienstjahres auf 3 Monate, nach Vollendung des 15. Dienstjahres auf 4 Monate, und nach Vollendung des 25. Dienstjahres auf 5 Monate.
- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum fünfzehnten oder zum Letzten eines Kalendermonats lösen.

Im Fall einer Arbeitgeberkündigung hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist im Ausmaß von 1 Arbeitstag der

wöchentlichen Arbeitszeit sowohl bei Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin oder des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin aufgelöst, so gebührt den Ehepartner sowie den gesetzlichen Erben, sofern sie zum Zeitpunkt des Todes gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin einen Unterhaltsanspruch hatten, die gesamte Abfertigung.

Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das BMSVG fallen.

### **§ 14 Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit und Ruhepausen**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich **38** Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit grundsätzlich **7,6** (7 Stunden 36 Minuten) Stunden.

In dieser Normalarbeitszeit hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine bezahlte Pause von je 30 Minuten pro Arbeitstag zu gewähren.

Bei einer täglichen Arbeitszeit, die 6 Stunden nicht überschreitet, wird diese Pause aliquot bemessen. Eine entsprechende Pausenregelung ist durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG zu regeln.

### **§ 15 Ruhezeiten**

- (1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende volle Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit an, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.
- (2) In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraumes der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.
- (3) Innerhalb eines Zeitraumes von 12 Wochen müssen mindestens die Hälfte der Ruhezeiten an Wochenenden (Samstag und Sonntag) liegen.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von 11 Stunden und einer zusammenhängenden wöchentlichen Ruhezeit von 48 Stunden.

Aufgrund der Ermächtigung des § 12 Abs. 2 AZG (BGBl I 46/1997) wird die ununterbrochene Ruhezeit unter den dort angeführten Bedingungen in Einzelfällen auf mindestens neun Stunden verkürzt.

Eine entsprechende Verkürzung der Ruhezeit ist in den Bereichen

- Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl. Krankentransportdienst) einschließlich Katastrophenhilfsdienst und
- Blutspendedienst

möglich.

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

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

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

Diese Maßnahmen werden unter Beiziehung des arbeitsmedizinischen Dienstes festgelegt.

## **§ 16 Ruhezeit auf Reisen**

### Ruhezeit bei Reisen mit Erholungsmöglichkeiten:

Besteht die Möglichkeit des Aufenthaltes in einer Unterkunft die den Ruhebedürfnissen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin Genüge tun, ist eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit laut § 20b Abs.3 AZG möglich.

### Ruhezeit bei Reisen ohne Erholungsmöglichkeiten:

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

### **§ 17 Dienstplanerstellung**

Beginn und Ende der Normalarbeitszeit sowie die Lage der Ruhepausen ist gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine diesbezügliche Regelung gemäß § 19c Abs. 1 AZG zu treffen. Beginn und Ende der Normalarbeitszeit sowie die Lage der Ruhepausen sind dabei für die Bereiche Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl. Krankentransportdienst), und Blutspendedienst, Aus-, Fort- und Weiterbildung jeweils 1 Monat im Vorhinein mittels Dienstplan bekanntzugeben.

Zusätzlich ist für den vereinbarten Durchrechnungszeitraum jeweils am ersten des Monats vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes im Vorhinein für die gesamte Dauer des Durchrechnungszeitraumes ein Rahmendienstplan zu erstellen, der die voraussichtliche Dienst-einteilung festlegt.

### **§ 18 Gleitende Arbeitszeit**

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

### **§ 19 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit**

#### Einarbeitung von Fenstertagen:

Der Einarbeitungszeitraum gemäß § 4 Abs. 3 AZG (BGBl 446/1994) kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden kann. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einer diesbezüglichen Verlängerung 9 Stunden nicht überschreiten.

#### Ermächtigungen der Betriebsvereinbarungen:

Durch eine Betriebsvereinbarung kann die Normalarbeitszeit innerhalb eines 13-wöchigen (bzw. 3-monatigen) Durchrechnungszeitraumes ( Beginn immer mit Quartals-ersten) auf bis zu 45 Stunden pro Woche und die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Dies erfolgt unter der Bedingung, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Eine Übertragung von maximal 2 wöchentlichen vereinbarten Normalarbeitszeiten und deren Verbrauch ist mittels Betriebsvereinbarung zu regeln. Besteht eine diesbezügliche Regelung nicht, so sind bestehende Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes als Überstunden auszubezahlen.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern kann die wöchentliche Normalarbeitszeit um max. 10 % der wöchentlich im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit ausgedehnt werden. Dies jedenfalls nur nach Rücksprache und mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers.

#### 4-Tagewoche:

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. An diesen Tagen darf die Arbeitszeit durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden (§ 7 Abs. 6 AZG). Fällt der arbeitsfreie Tag auf einen Feiertag, so ist in dieser Woche ein anderer Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts frei zu geben.

#### Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft:

Bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 Abs. 1 AZG (BGBl I 46/1997) kann im Bereich des Rettungs- und Sanitätsdienstes (inkl. Krankentransportdienst) einschl. Katastrophenhilfsdienst die wöchentliche durch Betriebsvereinbarung Normalarbeitszeit auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit beträgt.

Bei Streitigkeiten über das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft bzw. deren Ausmass entscheidet eine Schiedsstelle, die aus zwei Arbeitgeberinnen- bzw. Arbeitgebervertretern und zwei Arbeitnehmervertreterinnen bzw. Arbeitnehmervertretern besteht.

Der Vorsitz wechselt. Diese Schiedsstelle entscheidet über das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft und deren Umfang. Die Schiedsstelle entscheidet einstimmig.

## **§ 20 Lenkzeitenregelung**

Die tägliche Lenkzeit kann bis auf 9 Stunden, zweimal wöchentlich jedoch bis auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

Gemäß § 14a Abs. 2 AZG wird unter den dort angeführten Bedingungen zugelassen, dass die wöchentliche Lenkzeit bis auf 56 Stunden verlängert wird.

Gemäß § 15a Abs. 2 AZG wird zugelassen, dass unter den dort angeführten Bedingungen die tägliche Ruhezeit für Lenkerinnen bzw. Lenker der im § 15a AZG angeführten Kraftfahrzeuge dreimal wöchentlich auf mindestens neun zusammenhängende Stunden verkürzt wird.

Für KFZ-Lenkerinnen bzw. KFZ-Lenker wird gemäß § 16 Abs. 4 AZG eine Verlängerung der Einsatzzeit von Lenkern bis auf 14 Stunden zugelassen. Dies gilt nicht für Lenkerinnen bzw. Lenker, für die aufgrund der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht das Lenken eines Kraftfahrzeuges im Vordergrund steht (§ 16 Abs. 5 AZG).

## **§ 21 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Für Guthaben an Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses gebührt dann kein Zuschlag, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer vorzeitig unbegründet austritt oder das Dienstverhältnis durch verschuldete Entlassung endet.

## **§ 22 Rufbereitschaft**

Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Rufbereitschaft innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten an 30 Tagen zugelassen wird.

Rufbereitschaft liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Absolvierung ihrer/seiner Normalarbeitszeit in ihrer/seiner Wohnung oder wo immer sie/er sich gerade befindet, jederzeit erreichbar sein muss und innerhalb von mindestens 30 Minuten einsatzbereit sein muss

Stundensatz für Rufbereitschaft (Mo-So) beträgt einheitlich 5 € und allfällig entstandene Fahrkosten.

Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit und Einsatzzeit (Wohnort – Dienst(Einsatz)ort – Wohnung) als Arbeitszeit zu entlohnen. Jede begonnene halbe Stunde wird als angefangene Stunde vergütet.

### **§ 23 Regelungen gemäß Arbeitsruhegesetz**

Gemäß § 20 AZG werden folgende zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung notwendigen Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zugelassen:

Arbeiten aufgrund von Großschadensereignissen, Epidemien oder sonstigen nicht planbaren Ereignissen, die Leben und Gesundheit von Menschen gefährden, und in dem zur Bewältigung jeweils erforderlichen Zeitausmaßes.

### **§ 24 Lohn- und Gehaltsordnungen**

Die den Arbeitnehmerinnen bzw. den Arbeitnehmern gebührenden Löhne und Gehälter, einschließlich der Zulagen und Zuschläge sowie sonstige entgeltrelevante Bestimmungen einschließlich solcher über die Abgeltung von Dienstreisen sind in den Lohn- und Gehaltsordnungen der dem fachlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber enthalten. Deren Inhalte werden im vorliegenden Kollektivvertrag festgehalten.

### **§ 25 Verwendungsgruppen**

- (1) Der vorliegende Kollektivvertrag bestimmt, dass die in den Lohn- und Gehaltsordnungen der Arbeitgeberinnen bzw. der Arbeitgeber enthaltenen Löhne, Gehälter, Zulagen und Zuschläge sowie sonstigen entgeltrelevanten Bestimmungen, soweit sie in

den landesspezifischen Anhängen zu diesem Kollektivvertrag festgehalten werden, als Bestandteile des Kollektivvertrages Geltung haben. Die Verwendungsgruppen sind als Grundlagen der Eingruppierungen der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer Österreichweit anzuwenden.

(2)

	Verw. Gr. I	Verw. Gr. II	Verw. Gr. III	Verw. Gr. IV	Verw. Gr. IV	Verw. Gr. V	
1. u. 2. VGRJ.	1 700,00	1 850,00	2 000,00	2 200,00	2 500,00	2 800,00	
nach 2 -,-	1 760,00	1 920,00	2 085,00	2 300,00	2 620,00	2 930,00	
nach 4 -,-	1 820,00	1 990,00	2 170,00	2 400,00	2 740,00	3 060,00	
nach 6 -,-	1 880,00	2 060,00	2 255,00	2 500,00	2 860,00	3 190,00	
nach 8 -,-	1 940,00	2 130,00	2 340,00	2 600,00	2 980,00	3 320,00	
nach 10 -,-	2 010,00	2 210,00	2 440,00	2 720,00	3 110,00	3 460,00	
nach 13 -,-	2 080,00	2 290,00	2 540,00	2 820,00	3 240,00	3 600,00	
nach 16 -,-	2 150,00	2 360,00	2 640,00	2 920,00	3 370,00	3 740,00	
nach 19 -,-	2 220,00	2 440,00	2 740,00	3 040,00	3 500,00	3 880,00	
nach 22 -,-	2 290,00	2 520,00	2 840,00	3 160,00	3 630,00	4 020,00	
ab 25 -,-	2 360,00	2 600,00	2 940,00	3 280,00	3 760,00	4 160,00	
<b>Zulagen</b>							
Leitstellenzulage			350,00				
Erschwerniszulage			230,00				
Sonn- und Feiertagszuschlag			pro Stunde € 5				
Nachtdienst			pro Stunde € 5				

- (3) Weitere Zulagen für bestimmte Verwendungen und Leitungsaufgaben sind über Betriebsvereinbarung zu vereinbaren.
- (4) Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer werden in die nachstehenden Verwendungsgruppen entsprechend ihrer Verwendungsart (Planstelle) eingestuft. Bei Verwendung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers in unterschiedlichen Bereichen entscheidet die überwiegende Verwendungsart. Voraussetzung für die Einstufung ist die der Verwendungsgruppe entsprechende Ausbildung.

## § 26 Verwendungsgruppenschema

### Grundsatz:

**Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach Art der Tätigkeit.**

### Verwendungsgruppe I

Tätigkeiten, die keine besondere Ausbildung erfordern.  
Reinigungskräfte, Küchenhilfen, Lagerhilfskräfte

### Verwendungsgruppe II

Rettungssanitäter und Rettungssanitäterin, Verwaltungspersonal für einfache Aufgaben  
Telefonist und Telefonistin, Hausarbeiter und Hausarbeiterin ohne Ausbildung, Zustelldienste

### Verwendungsgruppe III

Notfallsanitäter und Notfallsanitäterin, Verwaltungspersonal mit abgeschlossener Berufsausbildung, Hausarbeiter und Hausarbeiterin mit abgeschlossener Berufsausbildung, Hygienebeauftragter, Dienstführender, KFZ Beauftragter, Praxisanleiter, Leitstellendisponent und Leitstellendisponentin

## **Verwendungsgruppe IV**

Notfallsanitäter und Notfallsanitäterin mit NKI, Verwaltungspersonal mit spezifischen Wirkungsbereich Finanzbuchhaltung, Personalverrechnung, Transportbuchhaltung, EDV, Einkauf, Magazin, Controlling, Werkstätte

## **Verwendungsgruppe V**

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

### **§ 27 Sonderzahlungen**

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

### **§ 28 Dienstjubiläen**

- (1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt zum 10-jährigen Dienstjubiläum ein halbes Monatsentgelt, zum 20-jährigen Dienstjubiläum ein Monatsentgelt und zum 25-jährigen Dienstjubiläum 3 bezahlte freie Tage und 1,1/2 Monatsentgelte sofern nicht in einzelnen Betriebsvereinbarungen eine für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstigere Regelung besteht. Bei sich aus Betriebsvereinbarungen ergebenden später fällig werdenden Zahlungen sind Vorleistungen aufgrund dieses Kollektivvertrages auf den Gesamtanspruch von Jubiläumszahlungen aufgrund der Betriebsvereinbarungen anrechenbar.

- (2) Die Auszahlung erfolgt gemeinsam mit der Gehaltsauszahlung des Monats, in welchem das Dienstjubiläum fällt.
- (3) Mittels Betriebsvereinbarung kann der obengenannte finanzielle Betrag auch in Freizeit umgewandelt werden.

### **§ 29 Ausbildungs- und Vordienstzeitenanrechnung**

- (1) Für die Berechnung der zeitabhängigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis werden angerechnet:
  - a) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind voll anzurechnen.
  - b) Die hauptberuflich bei anderen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern geleisteten Dienstzeiten ähnlicher Art im vollen Ausmaß.
  - c) Nicht facheinschlägige Dienstzeiten sind zu 50 % anzurechnen
  - d) Als ausübendes Mitglied (freiwillige/ehrenamtliche Mitarbeiterin bzw. freiwilliger/ehrenamtlicher Mitarbeiter) einer/eines dem fachlichen Geltungsbereich dieses KV unterliegenden Arbeitgeberin bzw. Arbeitgebers geleistete Dienstzeiten. Hierbei sind die geleisteten Stunden zu addieren und mittels Division durch 164 auf die entsprechende Zahl von Monaten umzurechnen.
  - e) Erfolgreich absolvierte, für das Dienstverhältnis einschlägige Ausbildungen werden im Ausmaß der regulären Mindeststudien- oder Ausbildungsdauer, höchstens jedoch im Ausmaß von 5 Jahren, angerechnet.
  - f) Zeiten eines abgeleisteten ordentlichen Zivildienstes, des Präsenzdienstes oder Freiwilligen Sozialjahres im ganzen Ausmaß.
- (2) Insgesamt werden Vordienstzeiten nach Abs. 1 lit. a) bis e) im Ausmaß von höchstens 10 Jahren angerechnet.

- (3) Die Vordienstzeiten werden ab dem, der Vorlage bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber folgenden Monatsersten angerechnet.

### **§ 30 Abfertigung**

- (1) Der Anspruch auf Abfertigung „alt“ bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Für Abfertigungsansprüche nach dem AngG bzw. dem ArbAbfG gilt, dass die gesamte Abfertigung mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig wird.

### **§ 31 Supervision**

Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl. Krankentransportdienst), im Katastrophenhilfsdienst, die in einer besonderen Belastungssituation stehen, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Supervision in der Dienstzeit anzubieten. Die konkreten Zielgruppen und Bestimmungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, die auch Bestimmungen über maximale Obergrenzen der Stunden und die Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber enthalten muss.

### **§ 32 Freie Tage**

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

### **§ 33 Dienstverhinderungen**

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

- |  |        |
|--|--------|
| a. bei eigener Eheschließung   | 3 Tage |
| b. bei Tod der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten  | 3 Tage |
| c. bei Tod eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes  | 3 Tage |
| d. bei Tod eines Eltern-, Stief-, oder Pflegeelternteiles  | 2 Tage |
| e. bei Gründung oder Übersiedlung des eigenen Haushalts  | 2 Tage |
| f. bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin  | 2 Tage |
| g. bei Eheschließung von Geschwistern, Kindern, Stief- oder Pflegekindern  | 1 Tag  |
| h. bei Tod von Enkelkindern, Geschwistern, Schwiegereltern der Großeltern  | 1 Tag  |
| i. bei Schuleintritt eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes in die erste Volksschulklasse  | 1 Tag  |
| j. für die in die Arbeitszeit fallende offizielle Überreichung der darauf Bezug habenden Urkunde bei Lehrabschluss-, Reifeprüfung oder erstmaligem Studienabschluss eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes | 1 Tag  |
| k. bei Vorladung zu Ämtern und Behörden wird die nachgewiesenen notwendige Freizeit gewährt.   |        |

(3) Der Ehe ist die eingetragene Partnerschaft gleichzustellen.

(4) Sollte einer der oben angeführten Dienstverhinderungsgründe in einer Entfernung von mehr als 300 km vom Hauptwohnsitz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eintreten, gebührt eine zusätzliche Freistellung im Ausmaß eines Tages. Den Nachweis über das Vorliegen der genannten Entfernung hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zu erbringen.

Ansprüche auf bezahlte Freistellungen gebühren auch dann, wenn das jeweilige Ereignis (zB eigene Eheschließung) auf einen arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin fällt, müssen jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

### **§ 34 Sabbatical**

- (1) Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (=Sabbatical) zu machen:
  - a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.
  - b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.
  - c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.
  - d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Berufspause in Anspruch nimmt.
- (2) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer einvernehmlich festgelegt werden. Kommt keine Einigung zustande, so ist der Betriebsrat zur Beratung beizuziehen. Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw. Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nachzuverrechnen. Nach der Rückkehr aus dem Sab-

batical hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß und derselben Tätigkeit wie vor Beginn der Ansparrphase. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer genießt für die Dauer des Sabbaticals bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des § 10 Abs. 3 MSchG (BGBl 563/1986). Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

### **§ 35 Karenz**

- (1) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben im Anschluss an die Karenz gem. MSchG bzw. gem. VKG, frühestens aber nach Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes, Anspruch auf einen Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahres des Kindes. Dieser Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn des Sonderurlaubes geltend zu machen. Die im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmerin bzw. der im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmer hat der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Sonderurlaubes mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende des Sonderurlaubes fortgesetzt wird. Wird Sonderurlaub in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie bei Karenz laut Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz. Im Anschluss an den Sonderurlaub kann Elternteilzeit entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des MSchG bzw. VKG vereinbart werden.
- (2) Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen oder Familienhospizkarenzen sind bis zur Dauer von maximal 12 Monaten pro Karenz für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen. Allfällige günstigere gesetzliche Bestimmungen bleiben unberührt.
- (2a) Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen, Familienhospizzeiten oder Pflegekarenzzeiten sind bis zur Dauer von maximal 24 Monaten pro Karenz für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen. Allfällige günstigere gesetzliche Regelungen bleiben aufrecht.
- (2b) Zusätzlich zu Abs. 2a werden im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene Sonderurlaube entsprechend Abs 1 bis zur Dauer von höchstens 12 Monaten pro Sonderurlaub für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet.

(3) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Pflegekarenz (Karenzierung ohne Entgeltanspruch) für einen pflegebedürftigen Angehörigen, welcher die Pflegegeldstufe 3 bezieht oder dessen dementsprechende Pflegebedürftigkeit bis zur Gewährung der Pflegegeldstufe durch ein ärztliches Attest bestätigt ist. Als Angehörige im Sinne dieser Bestimmung gelten die in § 14a Abs. 1 AVRAG genannten Personen. Anträge auf Pflegekarenz sind mit den entsprechenden Unterlagen schriftlich zumindest einen Monat vor dem geplanten Antritt der Pflegekarenz der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu übermitteln. Anspruch auf Pflegekarenz besteht insgesamt maximal für 24 Monate. Eine allfällige vorzeitige Beendigung der Pflegekarenz hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber spätestens eine Woche nach Beendigung der Pflege schriftlich zu melden. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat in diesem Fall die Arbeitsaufnahme innerhalb eines Monats ab dem Meldezeitpunkt zu dem vor Antritt der Pflegekarenz vereinbarten Arbeitszeitausmaß zu gewährleisten. Die Kündigungsschutzbestimmungen des § 10 Mutterschutzgesetz kommen analog zur Anwendung.

**(4) Papamonat:**

Für Geburten haben Väter einen Rechtsanspruch auf Familienzeit („Papamonat“) für die Dauer von 28 bis 31 Kalendertagen innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt, wenn die nachstehend aufgezählten Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. Anspruch des Kindes auf Familienbeihilfe
- b. Mittelpunkt der Lebensinteressen von Vater, Kind sowie dem anderen Elternteil in Österreich
- c. Gemeinsamer Haushalt von Vater, anderem Elternteil und Kind
- d. Tatsächliche Ausübung einer in Österreich krankens- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit durchgehend in den letzten 182 Tagen (mindestens 6 Monate) unmittelbar vor Antritt des Papamonats sowie in diesem Zeitraum kein Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.
- e. Der Vater befindet sich im gesamten Papamonat in Familienzeit und hat somit keine Erwerbstätigkeit und keinen Bonusbezug (kein Urlaubsentgelt, Krankengeld oder Entgeltfortzahlung).

Der Vater hat die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin schriftlich über die beabsichtigte Inanspruchnahme eines Papamonats sowie über den voraussichtlichen Antrittszeitpunkt zu informieren. Darüber hinaus hat er das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen ehestmöglich nachzuweisen. Der Vater kann das Papamonat 91 Tage nach der Geburt antreten. Von der fristgerechten Bekanntgabe bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung des Papamonats gilt für den Vater der Kündigungsschutz gemäß § 7 VKG sinngemäß. Für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten, wird das Papamonat voll angerechnet. Das Papamonat verkürzt die Väterkarenz nach dem Väterkarenzgesetz nicht. Der Begriff „Vater“ gilt auch für Frauen gemäß § 144 ABGB (gleichgestellte Personen).

- (5) In Bezug auf die in § 35 formulierten Ansprüche sind Adoptiv- und Pflegeeltern leiblichen Eltern gleichzustellen.
- (7) Eine Bildungskarenz oder -freistellung kann nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen gewährt werden.

### **§ 36 Teilzeit**

- (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitkräfte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit unterschreitet. Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer hat unter folgenden Bedingungen Anspruch auf Anhebung ihres/seines wöchentlichen Stundenausmaßes:

Es wird der Durchschnitt aller innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von einem Kalenderjahr geleisteten Arbeitsstunden ermittelt. Dabei werden entgeltfreie Zeiträume nicht berücksichtigt:

- (2) Ergibt sich aus dieser Berechnung eine im Vergleich zur vereinbarten Arbeitszeit höhere Stundenanzahl an durchschnittlich geleisteten Wochenstunden, so werden 50 % der durchschnittlichen Mehrleistung (bei kaufmännischer Rundung auf ganze Stunden) dem bisher vereinbarten Stundenausmaß hinzugefügt. Ein Anspruch auf Anpassung besteht nicht, wenn weniger als zwei Stunden pro Woche ermittelt werden.

- (3) Ferner darf durch diese Stundenanpassung die in diesem Kollektivvertrag vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden. Jeweils im Jänner erhalten die betroffenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer über ausdrückliches Verlangen eine Auflistung ihrer im unmittelbar vorangegangenen Beobachtungszeitraum geleisteten tatsächlichen Arbeitsstunden und der sich daraus ableitenden neuen Wochenstundenverpflichtung. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann die Erhöhung dieser Wochenstunden ablehnen.

### **§ 37 Altersteilzeit**

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben unter der Voraussetzung, dass sie eine Altersteilzeitvereinbarung mit den in Abs. 2 dieses Paragraphen angeführten Regelungen beantragen, Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, wenn sie bei Beginn der beantragten Altersteilzeit zumindest 5 Jahre ununterbrochen ein Arbeitsverhältnis zur derselben Arbeitgeberin bzw. zum desselben Arbeitgebers bestanden hat und der schriftliche Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zumindest 6 Monate vor dem Monatsersten, zu dem die Altersteilzeitvereinbarung beginnen soll, bei der Arbeitgeberin bzw. beim Arbeitgeber eingetroffen ist und die Voraussetzungen für den Bezug von Altersteilzeitgeld (derzeit in § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz) erfüllt sind.
- (2) Die Altersteilzeitvereinbarung muss eine kontinuierliche Altersteilzeit auf die Dauer von bis zu 5 Jahren vorsehen; die Altersteilzeitvereinbarung kann frühestens 5 Jahre vor dem Erreichen eines möglichen Pensionsantrittes der betreffenden Arbeitnehmerin bzw. des betreffenden Arbeitnehmers beginnen.
- (3) Vereinbarungen über Altersteilzeit können auch abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 getroffen werden, auf deren Abschluss hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer jedoch keinen Anspruch.
- (4) Bei Änderung der gesetzlichen Bestimmungen betreffend der Altersteilzeit wird geprüft, ob dadurch die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages außer Kraft treten oder weitergeführt werden können. Dies gilt nur für etwaige neu abzuschliessende Verträge, laufende Vereinbarungen sind davon nicht betroffen.

### **§ 38 Verfallsregelung**

Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen binnen zwölf Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden. Liegen keine Arbeitszeitaufzeichnungen vor, gelten für Ansprüche, die sich aus Lage und Umfang der Arbeitszeit ergeben, die allgemeinen Verjährungsbestimmungen des ABGB.

2) Für Überstunden, die durch eine Überstundenpauschale nicht abgedeckt sind, läuft die Frist jeweils ab Ende des Kalenderjahres bzw ab Ende des Arbeitsverhältnisses.

### **§39 Ableben eines Beschäftigten/ einer Beschäftigten**

Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, der bzw. die länger als ein Jahr im Dienste stand, ist das Gehalt für den Sterbemonat und für das folgende Monat an die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Dienstzeit ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate zu zahlen. Anspruchsberechtigt ist der hinterbliebene Ehepartner bzw. die hinterbliebene Ehepartnerin dann, wenn er bzw. sie erwerbsunfähig ist und der verstorbene Ehepartner bzw. die verstorbene Ehepartnerin überwiegend für seinen bzw. ihren Unterhalt aufgekommen ist, sofern beim Tode eine eheliche Gemeinschaft bestand, ansonsten sind die Kinder und sonstigen Unterhaltsberechtigten anspruchsberechtigt, die der bzw. die Verstorbene erhalten hat.

### **§ 40 Geltungsbeginn und Geltungsdauer**

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit XXXX in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von beiden Seiten zu jedem Quartalsende, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, aufgelöst werden. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

Durch den Abschluss dieses Kollektivvertrages werden bestehende, die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer begünstigende Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen nicht berührt.