



Kollektivvertrag für die Beschäftigten des Weißen Kreuzes

2026-2028



**Kollektivvertrag für die
Beschäftigten des Weißen Kreuzes
2026 – 2028**

Inhalt

Gewerkschaftsabkommen	3
Anlage 1: Kollektivvertrag für die Beschäftigten des Weißen Kreuzes 2026 – 2028	7
Art. 1 – Anwendungsbereich	7
Art. 2 – Informationsrechte	7
Art. 3 – Einstellung von Arbeitnehmern	7
Art. 4 – Befristeter Arbeitsvertrag	7
Art. 5 – Einstufung des Personals	8
Art. 6 – Probezeit	14
Art. 7 – Wechsel der Arbeitsaufgaben und der Einstufungsebene	14
Art. 8 – Arbeitszeit – „Stundenkonto“	15
Art. 9 – Teilzeitarbeit	16
Art. 9 bis - Part-time mit monatlicher Planung	17
Art. 9 ter - Altersteilzeit	18
Art. 10 – Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit	18
Art. 11 – Fernfahrten der Fahrer/Sanitäter	18
Art. 12 – Mensadienst	19
Art. 13 – Wöchentlicher Ruhetag	19
Art. 14 – Feiertage	19
Art. 15 – Urlaub	20
Art. 16 – Freistellungen	21
Art. 17 – Wartestand	21
Art. 18 – Werkstudenten	22
Art. 18 bis – Bildungsurlaub	22
Art. 19 – Abwesenheiten	23
Art. 20 – Militärdienst	23
Art. 21 – Hochzeitsurlaub	23
Art. 22 – Behandlung bei Krankheit und Unfall	23
Art. 23 – Kündigungsfrist	24
Art. 24 – Abfertigung	25
Art. 25 – Entschädigung bei Todesfall	25
Art. 26 – Abtretung, Umwandlung, Auflösung des Weißen Kreuzes	25
Art. 27 – Auszahlung der Entlohnung	26
Art. 28 – Entlohnung	26
Art. 29 – Dienstalterszulagen und Erfahrungszulage	27
Art. 30 – Dreizehntes und vierzehntes Monatsgehalt	28
Art. 31 – Arbeitskleidung	28
Art. 32 – Spesenerstattung	28
Art. 33 – Versetzung	28
Art. 34 – Schadenersatz	29

Art. 35 – Entzug des Führerscheins	30
Art. 36 – Schutzbestimmungen für arbeitende Mütter bzw. Väter (Elternurlaub)	30
Art. 37 – Disziplinarbestimmungen.....	30
Art. 37 bis – Dienstenthebung als Vorsichtsmaßnahme	31
Art. 38 – Gewerkschaftsbeziehungen.....	32
Art. 39 – Verfahren und Instanzen für die Schlichtung von Streitfragen	33
Art. 40 – Allgemeine Bestimmungen. Rückgabe der Arbeitspapiere	34
Art. 41 – Unfallverhütung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	34
Art. 42 – Positive Aktionen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frau und Mann	34
Art. 43 – Untrennbarkeit der Vertragsbestimmungen	34
Art. 44 – Laufzeit des Vertrages	34
Anlage 2: Neue Mindestlöhne	35
Anlage 3: Tariflohtabellen.....	35
Anlage 4: Beispiel für die Festlegung der Stunden für das Stundenkonto und der Überstunden	37
Anlage 5: Abkommen zur Ergänzungsvorsorge	38
Anlage 6: Ständige Weiterbildung	38
Anlage 7: Zusätzliche Gesundheitsfürsorge.....	39

**GEWERKSCHAFTSABKOMMEN
ERNEUERUNG KOLLEKTIVVERTRAG DER ERSTEN EBENE
WEISSES KREUZ 2026-2028**

* * *

Heute, am 04.02.2026, beim Sitz des Unternehmerverbandes Südtirol in Bozen, wird anlässlich der Erneuerung des wirtschaftlichen und normativen Teils des Kollektivvertrags aller Bediensteten des Weißen Kreuzes (Landesrettungsverein Weißes Kreuz EO, Weißes Kreuz Service GmbH Sozialunternehmen, HELI – Flugrettung Südtirol EO und Weißes Kreuz Förderverein VFG) von Bozen,

zwischen

- **Landesrettungsverein Weißes Kreuz EO**, (von nun an auch „WK“), in Person von Herrn Ivo Bonamico, des Personalleiters Herrn Andreas Pattis und Herrn Markus Trocker, mit dem Beistand des Unternehmerverbandes Südtirol (UVS), in der Person von Herrn Andrea Baiardo
- und
- **EGV**, in den Personen der Herren Josef Gasser, Zöggeler Thomas und Gianordoli Martin
- und
- den Landesgewerkschaftsorganisationen
ASGB, vertreten durch Herrn Hans Joachim Dalsass
CGIL / AGB, vertreten durch Frau Marina Vettori
SGBC/SL, vertreten durch Herrn Claudio Hopfgartner

von nun an gemeinsam auch „*Parteien*“,

folgende Vereinbarung abgeschlossen:

- Ab 01.03.2026 wird der Mindestlohn für die Einstufungsebene „C“ um 60,00 Euro brutto pro Monat angehoben; für die anderen Einstufungsebenen ergibt sich die gegenständliche Erhöhung aus der geltenden Parameterskala;
- Ab 01.03.2027 wird der Mindestlohn für die Einstufungsebene „C“ um 55,00 Euro brutto pro Monat angehoben; für die anderen Einstufungsebenen ergibt sich die gegenständliche Erhöhung aus der geltenden Parameterskala;
- Ab 01.03.2028 wird der Mindestlohn für die Einstufungsebene „C“ um 55,00 Euro brutto pro Monat angehoben; für die anderen Einstufungsebenen ergibt sich die gegenständliche Erhöhung aus der geltenden Parameterskala;
- Die hiermit festgelegten Mindestlöhne gelten bis zum 31. Dezember 2028.
- Zusätzliche Gesundheitsfürsorge (Anlage 7): Erhöhung des SaniPro-Beitrags, ab dem 1. Januar 2024 auf 156,00 Euro pro Jahr, aufgeteilt in 12 monatliche Raten zu je 13,00 Euro.

Mit Bezug auf den Kollektivvertrag 2023-2025, Anlage I, vereinbaren die Parteien, folgende Änderungen vorzunehmen:

Art. 1 – Anwendungsbereich

Die Parteien erkennen, dass aufgrund der engen Verbindung zwischen dem Landesrettungsverein Weißes Kreuz EO, dem Weißen Kreuz Service GmbH Sozialunternehmen, dem HELI – Flugrettung Südtirol EO und dem Weißes Kreuz Förderverein VFG - insbesondere hinsichtlich der Verfolgung der zwischen ihnen gemeinsamen Ziele, zusätzlich zu der Besonderheit und Eigenheit der Tätigkeiten und der mit der Ausführung der Dienste, die von denselben erbracht werden, verbundenen organisatorischen und funktionellen Notwendigkeiten - ein gegenseitiges Interesse an eine enge Zusammenarbeit zwischen diesen Subjekten besteht, auch im Rahmen des eventuell möglichen Einsatzes einer sog. Co-Arbeitgeberschaft („Codatorialità“).

Im Kollektivvertrag den Begriff Flughelfer mit Flugretter ersetzen (Art. 5, und 28)

Art. 5 Einstufung des Personals und Einteilung der Sektionen

Einstufungsebene B

Dieser Einstufungsebene gehören Arbeitnehmer an, die einfache und genau umschriebene Arbeitskenntnisse besitzen oder einfache Methoden und Verfahren zur Ausführung festgelegter Arbeitsabläufe beherrschen. Weiters gehören dieser Ebene Arbeitnehmer an, die sich in der Phase der Aneignung von Kenntnissen und Arbeitsabläufen

zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten befinden, welche ihnen im Rahmen ihres Tätigkeitsbereiches zugewiesen werden. Beispiele solcher Berufsbilder: Bote, Fahrer/Sanitäter in Ausbildung oder Sanitäter in Ausbildung.

▪ Sanitäter in Ausbildung

Arbeitnehmer, der auf der Grundlage der bei der Einstellung festgelegten Voraussetzungen angestellt wird, um zum Sanitäter ausgebildet zu werden. Der Sanitäter in Ausbildung verbleibt für die Dauer von mindestens einem effektiven Dienstjahr in dieser Einstufungsposition.

Während dieser Zeit nimmt er an spezifischen Ausbildungskursen teil (insbesondere zu den Themenbereichen Gesundheit und erste Hilfe) und steht dem Fahrer/Sanitäter bzw. dem Sanitäter bei der Durchführung von dessen Aufgaben zur Seite; nach Ablauf dieses Zeitraums wird geprüft, ob der Arbeitnehmer geeignet ist, die Stellung eines Sanitäters zu übernehmen.

Sanitäter in Ausbildung kann ab dem vierten Monat nach Erteilung der Fahrerlaubnis und nach Freigabe seitens des Vorgesetzten, zum Fahrer/Sanitäter in Ausbildung wechseln.

▪ Fahrer/Sanitäter in Ausbildung

Arbeitnehmer, der auf der Grundlage der bei der Einstellung festgelegten Voraussetzungen angestellt wird, um zum Fahrer/Sanitäter ausgebildet zu werden. Der Fahrer/Sanitäter in Ausbildung verbleibt für die Dauer von mindestens einem effektiven Dienstjahr in dieser Einstufungsposition. Dieser Zeitraum wird auf 6 Monate reduziert, falls er bei Arbeitsbeginn im Besitz der Rettungsdienstausbildung (RDS) laut geltendem Beschluss der Landesregierung ist.

Während dieser Zeit nimmt er an spezifischen Ausbildungskursen teil (insbesondere zu den Themenbereichen Gesundheit und erste Hilfe) und steht dem Fahrer/Sanitäter bzw. dem Sanitäter bei der Durchführung von dessen Aufgaben zur Seite; nach Ablauf dieses Zeitraums wird geprüft, ob der Arbeitnehmer geeignet ist, die Stellung eines Fahrers/Sanitäters zu übernehmen.

Einteilung der Sektionen

In der Überzeugung, dass ein Team aus der Summe der einzelnen Mitarbeiter einer Sektion besteht, vereinbaren die Parteien die Sektionen des Weißen Kreuzes in folgende Gruppen einzuteilen, wobei der Stichtag für die Überprüfung der Sektionsgröße immer der 1. Januar des entsprechenden Bezugsjahres ist:

Gruppen	Mitarbeiterzahl
A	Sektionen mit mehr als 20 Mitarbeiter
B	Sektionen mit 11 – 20 Mitarbeiter
C	Sektionen mit 6 – 10 Mitarbeiter
D	Sektionen mit bis zu 5 Mitarbeiter

Die Mitarbeiterzahl ergibt sich aus einem Mittelwert der für den mobilen Dreijahreszeitraum zum 01.01. effektiven Mitarbeiterzahl (Vollzeitäquivalent) mit unbefristetem Vertrag (ohne Verträge auf Abruf).

Beispiel:

Geplanter Vollzeitäquivalent zum 01.01.2025 Nr. 18 MA, zum 01.01.2026 Nr. 19 MA, zum 01.01.2027 Nr. 21 => zum 01.01.2027 Gruppe B

Art. 6 – Probezeit

Es gelten folgende Probezeiten:

- mittlere Führungskräfte: 180 Tage;
- Einstufungsebenen G und F: 150 Tage;
- Einstufungsebenen E und D: 120 Tage;
- Einstufungsebenen C und B: 90 Tage;
- Einstufungsebene A: 30 Tage.

Was die Dauer der Probezeit bei befristeten Verträgen anbelangt, finden die Bestimmungen laut Art. 7, Gesetzesdekret Nr. 104/2022 geändert durch Art. 13, Gesetz Nr. 203/2024, Anwendung.

Bei Abwesenheiten wie beispielsweise Krankheit, Unfall, obligatorischem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub wird die Probezeit um die Dauer der Abwesenheit verlängert.

Art. 10 – Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit

Punkt 7. Schichtarbeit während der Nachtstunden 28 %

Art. 13 – Wöchentlicher Ruhetag

Fällt die normale Arbeitsleistung auf einen Sonntag, so wird ein Zuschlag für Sonntagsarbeit im Ausmaß von 19,00 Euro brutto für jeden effektiven Arbeitstag zuerkannt.

Art. 14 – Feiertage

Abs. 1, Buchstabe b), Einführung Nr. 13:

13. Nationalfeiertag zu Ehren des Heiligen Franz von Assisi (4. Oktober)

Art. 16 – Freistellungen

Der Vater teilt dem Arbeitgeber schriftlich innerhalb des 15. Kalendertages des Vormonats mit, an welchen Tagen er die Freistellungen ex Art. 27 bis, G.v.D. Nr. 151/2001 nehmen möchte.

Art. 17 – Wartestand

Der Wartestand gemäß vorhergehendem Absatz darf die in Art. 22 festgelegten Fristen für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes im Krankheitsfall nicht überschreiten.

Art. 28 – Entlohnung

- Die Bediensteten mit der Einstufung als Fahrer/Sanitäter in Ausbildung, Fahrer/Sanitäter und Rettungssanitäter oder die Bediensteten mit der Einstufung Pistenretter erhalten aufgrund ihres effektiven Einsatzes als Lenker der Rettungsfahrzeuge laut oder aufgrund ihrer effektiven Pistenrettungstätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von Euro 175,00 brutto pro Monat.
- Die Praxisanleiter in den Sektionen erhalten eine Funktionszulage von monatlich 70 Euro brutto für die effektive Ausübung der Tätigkeit.
- Die Turnusleiter der Sektionen erhalten folgende monatliche Funktionszulage für die effektive Ausübung der Tätigkeit

Gruppen	Mitarbeiterzahl	Monatliche Funktionszulage brutto
A	Sektionen mit mehr als 20 Mitarbeiter	400 Euro
B	Sektionen mit 10 – 20 Mitarbeiter	270 Euro
C	Sektionen mit 6 – 10 Mitarbeiter	200 Euro
D	Sektionen mit bis zu 5 Mitarbeiter	170 Euro

Art. 29 – Dienstalterszulagen und Erfahrungszulage:

Erfahrungszulage

Ab 01.03.2026 steht Arbeitnehmern folgende monatliche Erfahrungszulage zu:

- nach 14 Dienstjahren, d.h. ab Erreichen der 7. Dienstalterszulage, Anspruch auf eine Erfahrungszulage von 24,00 Euro brutto;
- nach 16 Dienstjahren, d.h. ab Erreichen der 8. Dienstalterszulage, wird die Erfahrungszulage auf 56,00 Euro brutto erhöht;
- nach 18 Dienstjahren, d.h. ab Erreichen der 9. Dienstalterszulage, wird die Erfahrungszulage auf 80,00 Euro brutto erhöht.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, gefolgt von einer Neueinstellung innerhalb von 6 Monaten ab Austritt, bleiben die im vorigen Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer effektiv geleisteten Dienstjahre zwecks Anerkennung der Dienstalterszulage und der Erfahrungszulage erhalten.

Art. 33 – Versetzung

Dem Arbeitnehmer, der aus dienstlichen Gründen seine Arbeitstätigkeit vorübergehend in einer anderen Sektion und nicht in seiner Ursprungssektion ausübt, wird die im Betrieb übliche Rückerstattung des Kilometergeldes auf die Mehrkilometer gegenüber der Ursprungssektion ausbezahlt. Nur wenn der vorübergehend zugewiesene Bestimmungsort außerhalb des Einzugsgebietes der Ursprungssektion liegt, steht dem Arbeitnehmer eine Tagespauschale von 19,00 Euro brutto zu, mit Ausnahme der Pistenretter.

Art. 37 – Disziplinarbestimmungen

Die Beziehungen unter den Arbeitnehmern drücken, auf allen Verantwortungsebenen innerhalb der Betriebsorganisation, gegenseitige Korrektheit und höfliche Bildung aus. Jeder Arbeitnehmer hat die Pflicht, an der Aufrechterhaltung eines Arbeitsumfelds mitzuwirken, in dem die Würde jedes Einzelnen geachtet wird und die

zwischenmenschlichen Beziehungen auf der Grundlage der Prinzipien der Gleichheit und der gegenseitigen Fairness gefördert werden. Jegliche Handlung oder Verhaltensweise, die eine Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz darstellt, gilt als inakzeptabel.

Art. 44 – Laufzeit des Vertrages

Der gegenständliche Vertrag hat eine Gültigkeit 1. Januar 2026 und gilt bis zum 31. Dezember 2028, betreffend sowohl den normativen wie auch den wirtschaftlichen Teil. Abgesehen von eventuellen Sonderregelungen, gelten die Änderungen laut Gewerkschaftsabkommen vom 4. Februar 2026. Der vorliegende Vertrag bleibt aufrecht, bis er durch den nächsten Vertrag ersetzt wird.

Neuformulierung Anlage 5)

Anlage 5: Vereinheitlichung der Bestimmungen und Anpassungen an gesetzlichen Neuerungen (Bilanzgesetz 2026)

Gemäß der Erneuerung des Vertrages stellt die Anlage 1 einen integrativen Bestandteil des ab 1. Januar 2026 geltenden Vertrages dar. Der normative sowie wirtschaftliche Teil des Vertrages verfallen mit 31. Dezember 2028.

Bozen, am 04.02.2026

Landesrettungsverein Weißes Kreuz EO

EGV

Unternehmerverband Südtirol

Gewerkschaftsorganisationen

Anlage 1: Kollektivvertrag für die Beschäftigten des Weißen Kreuzes 2026 – 2028

Art. 1 – Anwendungsbereich

Der vorliegende Vertrag gilt für die Bediensteten des Weißen Kreuzes/Croce Bianca, Bozen, im Folgenden Weißes Kreuz bezeichnet. Das Weiße Kreuz bildet eine einzige Betriebseinheit, und die örtlichen Sektionen stellen davon abhängige Arbeitsstätten dar.

Die Parteien erkennen, dass aufgrund der engen Verbindung zwischen dem Landesrettungsverein Weißes Kreuz EO, dem Weißen Kreuz Service GmbH Sozialunternehmen, dem HELI – Flugrettung Südtirol EO und dem Weißes Kreuz Förderverein VFG - insbesondere hinsichtlich der Verfolgung der zwischen ihnen gemeinsamen Ziele, zusätzlich zu der Besonderheit und Eigenheit der Tätigkeiten und der mit der Ausführung der Dienste, die von denselben erbracht werden, verbundenen organisatorischen und funktionellen Notwendigkeiten - ein gegenseitiges Interesse an eine enge Zusammenarbeit zwischen diesen Subjekten besteht, auch im Rahmen des eventuell möglichen Einsatzes einer sog. Co-Arbeitgeberschaft („Codatorialità“).

Art. 2 – Informationsrechte

Einmal jährlich treffen sich die Gewerkschaftsorganisationen, die diesen Vertrag unterzeichnen, und die EGV/RSU mit der Direktion des Weißen Kreuzes, um folgende Gegenstände zu behandeln:

- Bestandsaufnahme bezüglich der Maßnahmen zur Ausbildung und Umschulung des Personals;
- Informationen über den Personalstand, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Entwicklung der Personalaufnahmen, Situation bezüglich der befristeten Arbeitsverträge, der Arbeitseingliederungsverträge, der Teilzeitverträge und der Zeitarbeitsverträge;
- Informationen über organisatorische, strukturelle und technologische Neuerungen und deren mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigungslage und auf die Anwendung der Arbeitszeitregelungen;
- Bestandsaufnahme bezüglich der Entwicklung der geleisteten Überstunden;
- Informationen über die Umsetzung der Gesetzesbestimmungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- Indikatoren wirtschaftlicher Natur.

Art. 3 – Einstellung von Arbeitnehmern

Die Einstellung wird dem betreffenden Arbeitnehmer direkt mitgeteilt, mit einem Schreiben, das folgende Angaben enthalten muss:

1. Einstellungsdatum;
2. die Einstufungsebene des Arbeitnehmers und die wichtigsten Arbeitsaufgaben, die er gemäß Art. 5 zu erfüllen hat;
3. das Anfangsgehalt;
4. die Dauer der Probezeit;
5. Dienststelle und Arbeitszeit.

Bei der Einstellung muss der Arbeitnehmer Folgendes vorlegen:

1. die Identitätskarte oder ein gleichwertiges Dokument;
2. die Steuernummer und die aufgrund besonderer Gesetzesvorschriften erforderlichen Unterlagen;
3. Fotokopie des Führerscheines;
4. den allgemeinen Strafregistrauszug und die Bescheinigung über anhängige Rechtsfälle oder ein gleichwertiges Dokument;
5. Fotokopie des Studentitels;
6. Angabe der Bankverbindungen des Bankinstitutes, auf welches das zustehende Gehalt überwiesen wird.

Art. 4 – Befristeter Arbeitsvertrag

Bezüglich der Anstellungen mit befristetem Arbeitsvertrag wird auf die geltenden Gesetzesbestimmungen verwiesen. Im Sinne von Art. 23, Abs. 1 des GvD Nr. 81/2015 i.d.g.F. darf der maximale Prozentsatz der befristeten

Arbeitsverträge – mit Ausnahme der im selben Absatz genannten Fälle – nicht mehr als 25% der Gesamtbelegschaft des Weißen Kreuzes betragen.

In Anwendung der Bestimmungen gemäß Art. 21 des GvD Nr. 81/2015 und Art. 19, Abs. 2 des GvD Nr. 81/2015 vereinbaren die Parteien wie folgt:

1. bei allen befristeten Arbeitsverträgen betragen die Zeitabstände 5, wenn der Vertrag eine Laufzeit von weniger als 6 Monaten vorsieht, oder 10 Tage, wenn der Vertrag eine Laufzeit von mehr als 6 Monaten vorsieht;
2. für den Fall, dass die befristete Einstellung zwecks Vertretung eines abwesenden Mitarbeiters erfolgt (z.B. Mutterschaft, Vaterschaft, Urlaub, Krankheit, etc.), vereinbaren die Vertragsparteien die Abschaffung der Zeitabstände auch im Falle eines Überganges zwischen befristeten Verträgen aus Ersatzgründen und aus anderen Gründen und umgekehrt;
3. die Tätigkeit der Mitarbeiter, die ausschließlich in den Wintermonaten mit befristetem Arbeitsvertrag angestellt werden, um den Saisonsverpflichtungen nachzukommen und um über mehrere Dienstfahrzeuge zu verfügen (in Verbindung mit der Wintersaison), wird als saisonale Tätigkeit eingestuft mit der Folge, dass dieselbe nicht dem Limit der 36 Monate wie lt. Art. 19, Abs. 2 des GvD Nr. 81/2015 vorgesehen unterliegt;
4. für den Fall, dass ein Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag angestellt wird, um den Saisonsverpflichtungen nachzukommen, wird die Nicht-Anwendung der zwischen verschiedenen mit demselben Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsverträgen vorgesehenen Zeitabständen beschlossen;
5. die Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse sechsendreißig Monate erreichen kann;
6. die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass in den Zonen und den Bereichen, in denen das Weiße Kreuz tätig ist oder zum Einsatz gerufen wird, die Übertragung von Aufgaben, die für die Einstufungsebenen von A) bis G) vorgesehen sind, für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren zur Deckung eines vorübergehenden Bedarfs infolge zusätzlicher, spezifischer Konventionen, die das Weiße Kreuz mit Dritten (Einrichtungen, Organisationen oder Gesellschaften) geschlossen hat, eine besondere Begründung (sog. „causale“) im Sinne und für die Wirkung von Artikel 19, Absatz 1, Buchstabe b-bis) des G.v.D. 81/2015 i.g.F. darstellt, mit der Bezeichnung „Abschluss Zusatzkonvention“.

Angesichts der Besonderheit und Eigenheit der Tätigkeit des Weißen Kreuzes und der mit der Ausführung der eigenen Diensten verbundenen organisatorischen und funktionellen Notwendigkeiten vereinbaren die Parteien - unter Anwendung von Art. 8 des Gesetzes 148/2011, um mehr Beschäftigung zu fördern, und in Abweichung der Bestimmungen laut Art. 21, Absatz 1 des GvD 81/2015 i.g.F. – dass die Erneuerungen befristeter Arbeitsverträge ohne das Vorhandensein der in Artikel 19, Absatz 1 des GvD 81/2015 i.g.F. genannten Bedingungen erfolgen kann sofern die Verlängerungsvereinbarungen innerhalb der Frist von zwölf Monaten ab Beginn der aufgrund des ersten befristeten Vertrages ausgeführten Arbeitstätigkeit abgeschlossen werden.

Mit Bezug auf das Vorzugsrecht gemäß Art. 24 des GvD Nr. 81/2015 vereinbaren die Parteien, dass der Betrieb diejenige Person für die Aufnahme bevorzugen darf, die den Wohnsitz im betroffenen Bezirk hat oder dort bereits tätig ist bzw. dort die Tätigkeit ausgeführt hat.

Bei Krankheit oder Unfall ist der Anspruch auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes zeitlich in jedem Fall auf die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages beschränkt.

Auf Anfrage der EGV wird der Betrieb die Anzahl der geschlossenen Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit bekannt geben.

Art. 5 – Einstufung des Personals

Auf der Grundlage der ausgeübten Arbeitsaufgaben werden die Arbeitnehmer, entsprechend den dazugehörigen Tätigkeitsbeschreibungen, den untenstehenden Einstufungsebenen zugeordnet. Unabhängig davon wird die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern hinsichtlich aller Bestimmungen (Gesetze, Verordnungen, Verträge usw.) beibehalten, welche eine unterschiedliche Behandlung vorsehen und jedenfalls auf diese beiden Arbeitnehmerkategorien getrennt Bezug nehmen.

EINSTUFUNGSSYSTEM UND EINSTUFUNGSKRITERIEN

Einstufungsebene A

Dieser Einstufungsebene gehören Arbeitnehmer an, die einfache manuelle Tätigkeiten verrichten, für welche keine besonderen Kenntnisse erforderlich sind.

Beispiele solcher Berufsbilder: Raumpfleger für die Räumlichkeiten des Weißen Kreuzes.

Einstufungsebene B

Dieser Einstufungsebene gehören Arbeitnehmer an, die einfache und genau umschriebene Arbeitskenntnisse besitzen oder einfache Methoden und Verfahren zur Ausführung festgelegter Arbeitsabläufe beherrschen. Weiters gehören dieser Ebene Arbeitnehmer an, die sich in der Phase der Aneignung von Kenntnissen und Arbeitsabläufen zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten befinden, welche ihnen im Rahmen ihres Tätigkeitsbereiches zugewiesen werden.

Beispiele solcher Berufsbilder: Bote, Disponent in Ausbildung, Fahrer/Sanitäter in Ausbildung oder Sanitäter in Ausbildung

- Sanitäter in Ausbildung

Arbeitnehmer, der auf der Grundlage der bei der Einstellung festgelegten Voraussetzungen angestellt wird, um zum Sanitäter ausgebildet zu werden. Der Sanitäter in Ausbildung verbleibt für die Dauer von mindestens einem effektiven Dienstjahr in dieser Einstufungsposition.

Während dieser Zeit nimmt er an spezifischen Ausbildungskursen teil (insbesondere zu den Themenbereichen Gesundheit und erste Hilfe) und steht dem Fahrer/Sanitäter bzw. dem Sanitäter bei der Durchführung von dessen Aufgaben zur Seite; nach Ablauf dieses Zeitraums wird geprüft, ob der Arbeitnehmer geeignet ist, die Stellung eines Sanitäters zu übernehmen. Sanitäter in Ausbildung kann ab dem vierten Monat nach Erteilung der Fahrerlaubnis und nach Freigabe seitens des Vorgesetzten, zum Fahrer/Sanitäter in Ausbildung wechseln.

- Fahrer/Sanitäter in Ausbildung

Arbeitnehmer, der auf der Grundlage der bei der Einstellung festgelegten Voraussetzungen angestellt wird, um zum Fahrer/Sanitäter ausgebildet zu werden. Der Fahrer/Sanitäter in Ausbildung verbleibt für die Dauer von mindestens einem effektiven Dienstjahr in dieser Einstufungsposition. Dieser Zeitraum wird auf 6 Monate reduziert, falls er bei Arbeitsbeginn im Besitz der Rettungsdienstausbildung (RDS) laut geltendem Beschluss der Landesregierung ist.

Während dieser Zeit nimmt er an spezifischen Ausbildungskursen teil (insbesondere zu den Themenbereichen Gesundheit und erste Hilfe) und steht dem Fahrer/Sanitäter bzw. dem Sanitäter bei der Durchführung von dessen Aufgaben zur Seite; nach Ablauf dieses Zeitraums wird geprüft, ob der Arbeitnehmer geeignet ist, die Stellung eines Fahrers/Sanitäters zu übernehmen.

- Telefonist in Ausbildung

Arbeitnehmer, der auf der Grundlage der bei der Einstellung festgelegten Voraussetzungen angestellt wird, um zum Telefonisten ausgebildet zu werden. Er verbleibt für die Dauer von mindestens einem effektiven Dienstjahr in dieser Einstufungsposition; während dieser Zeit nimmt er an spezifischen Ausbildungskursen teil (insbesondere zu den Themenbereichen Gesundheit und Erste Hilfe) und steht dem Telefonisten bei der Durchführung von dessen Aufgaben zur Seite; nach Ablauf dieses Zeitraums wird geprüft, ob der Arbeitnehmer geeignet ist, die Stellung eines Telefonisten zu übernehmen.

- Bote

Arbeitnehmer, der auf der Grundlage spezifischer Weisungen und festgelegter Arbeitsabläufe für die Postverteilung beim Weißen Kreuz zuständig ist, einfache manuelle Wartungsarbeiten innerhalb der Dienststellen ausübt und Besorgungen außerhalb derselben erledigt.

Anmerkung:

Das Weiße Kreuz verpflichtet sich, im Falle eines negativen Ausgangs der für die Berufsbilder des Fahrers/Sanitäters in Ausbildung bzw. Disponenten in Ausbildung vorgesehenen Eignungsfeststellung diese Entscheidung dem betroffenen Arbeitnehmer schriftlich zu begründen.

Einstufungsebene C

Dieser Einstufungsebene gehören Arbeitnehmer an, die aufgrund ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten Tätigkeiten ausführen können, die eine konzeptionelle Bewertung erfordern. Die Tätigkeit verlangt operative Selbstständigkeit im Rahmen der für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich geltenden Bestimmungen und Verfahren.

Beispiele solcher Berufsbilder: Fahrer/Sanitäter, Lagerhalter, Mechaniker, Sachbearbeiter im Sekretariat, Sachbearbeiter in der Fakturierung.

- Fahrer/Sanitäter
Arbeitnehmer, der dafür bestimmt ist, die Einsatzfahrzeuge zu fahren, und der seine Eignung hierfür durch den entsprechenden Nachweis oder durch eine gleichwertige Berufserfahrung als freiwilliger Helfer erlangt hat. Er beherrscht den Gebrauch der Geräte/Ausrüstungen in den Fahrzeugen, weiß, wie die Unterlagen für die jeweilige Art von Transport auszufüllen sind, und ist in der Lage, erste Hilfe zu leisten. Bei der Ausübung seiner Tätigkeit untersteht der Fahrer/Sanitäter dem Disponenten, dessen Weisungen er ausführt. Er ist für die Kontrolle der Funktionstüchtigkeit der Ausrüstung und des Fahrzeuges verantwortlich.
- Lagerhalter
Arbeitnehmer, der für die Entgegennahme, die Kontrolle, die Lagerung sowie den Versand und die Verteilung der Materialien zuständig ist. Zusätzlich sorgt er für die Registrierung der Lagerbewegungen.
- Mechaniker
Arbeitnehmer, der im Besitz der spezifischen technisch-manuellen Fähigkeiten ist, um Wartungs- und Reparaturarbeiten sowie kleinere Ausrüstungsarbeiten an den Fahrzeugen vorzunehmen.
- Telefonist
Arbeitnehmer, der seine Eignung hierfür durch den entsprechenden Nachweis oder durch eine gleichwertige Berufserfahrung als freiwilliger Helfer als Fahrer/Sanitäter erlangt hat, ist für die Annahme aller Anrufe, die in der Einsatzzentrale eingehen zuständig. Er ist verantwortlich für die korrekte Bearbeitung der Anrufe betreffend die programmierten Transporte und muss die Notrufe sofort an die Landesnotrufzentrale weiterleiten.
- Sachbearbeiter im Sekretariat
Arbeitnehmer, der auf der Grundlage der erhaltenen Weisungen Sekretariatsarbeiten ausführt und nach inhaltlichen Angaben Briefe, Protokolle und Aktenvermerke verfasst (auch in einer oder mehreren Fremdsprachen). Er sorgt für die Archivierung der Unterlagen, erstellt Tabellen, Übersichten und Zusammenfassungen mit Hilfe von EDV-Geräten.
- Sachbearbeiter in der Fakturierung
Arbeitnehmer, der auf der Grundlage eingehender Kenntnis des angewandten Tariffsystems und auch mit einer gewissen Selbstständigkeit im Rahmen feststehender Arbeitsabläufe die Fakturierung der durchgeführten Transportdienste vornimmt, nachdem er die von der Abteilung Transportdienste eingelangten Unterlagen kontrolliert und nachgeprüft hat.
- Pistenretter
Arbeitnehmer, der seine Eignung hierfür durch den entsprechenden spezifischen Nachweis oder durch eine gleichwertige Berufserfahrung als freiwilliger Helfer erlangt hat, ist für die Pistenrettung zuständig; Er beherrscht den Gebrauch der ihm zwecks Ausführung besagter Tätigkeit zur Verfügung gestellten Geräten/Ausrüstungen und weiß, wie die Unterlagen für die jeweilige Art von Einsatz auszufüllen sind, und ist in der Lage, erste Hilfe zu leisten. Bei der Ausübung seiner Tätigkeit der Pistenrettung nimmt er die Anfragen der Einsatzzentrale oder des Pistenpersonals entgegen und führt alle Weisungen derselben aus. Er ist für die Kontrolle der Funktionstüchtigkeit der ihm zur Verfügung gestellten Geräten/Ausrüstung verantwortlich.

Anmerkung

Bezüglich des in die Ebene C eingestuften Disponenten in Ausbildung vergleiche die Beschreibung des Berufsbildes unter Einstufungsebene B.

Lohnstufe C-Super

Arbeitnehmer der Lohnstufe C – welche die sogenannte „C-Ausbildung“ haben – sind gehaltsmäßig anders behandelt, wie aus der beigelegten Tabelle unter C-Super ersichtlich ist.

Für alles nicht ausdrücklich Angeführte, gelten die Vereinbarungen der Lohnstufe C (z.B. Kündigungszeit, Probezeit, Dienstalterszulagen usw.)

Einstufungsebene D

Dieser Einstufungsebene gehören Arbeitnehmer an, die neben ihrer Grundtätigkeit in voller Eigenverantwortung konzeptionelle Tätigkeiten ausüben oder Maßnahmen durchführen, die einen Gesamtüberblick sowie eine umfassende Kenntnis der Tätigkeiten des jeweiligen Bereichs erfordern. Von diesen Arbeitnehmern kann verlangt werden, dass sie Koordinierungstätigkeiten ausüben und andere Arbeitnehmer in ihrer Tätigkeit unterstützen.

Beispiele solcher Berufsbilder: Rettungssanitäter, Tutor, Disponent, Turnusleiter, Sachbearbeiter der Buchhaltung.

- Rettungssanitäter

Arbeitnehmer, der über die Qualifikation als Fahrer/Sanitäter hinaus den spezifischen Ausbildungskurs (Kurs des Typs „C“) erfolgreich abgeschlossen hat und als Unterstützung des Notarztes in der Primärversorgung tätig ist.

Die Rettungssanitäter verwenden effektiv die Ausrüstungen des Einsatzwagens, assistieren den Notarzt bei der Primärversorgung. Er ist für die Kontrolle der Funktionstüchtigkeit der Ausrüstung und des Rettungswagens sowie für die Wartung der Geräte/Ausrüstungsgegenstände im Fahrzeug verantwortlich. Zu den Aufgaben des Rettungssanitäters können, bei einer spezifischen technischen Ausbildung, auch die Tätigkeiten des Flugretter bei Hubschraubereinsätzen gehören.

- Praxisanleiter

Arbeitnehmer, der über die Qualifikation als Fahrer/Sanitäter hinaus den spezifischen Ausbildungskurs als Praxisanleiter erfolgreich abgeschlossen hat und als Praxisanleiter in der praktischen Ausbildung der Anwärter tätig ist.

Die Anzahl der für die Durchführung obengenannter Tätigkeiten erforderlichen Arbeitnehmer wird jährlich aufgrund des in den Sektionen bestehenden Bedarfs im Stellenplan festgelegt.

- Disponent

Arbeitnehmer, der in der Lage ist, die geplanten Krankentransportdienste zu leiten, wobei er jederzeit je nach Erfordernis den Einsatz des Personals und der Transportmittel optimiert und reorganisiert und in Eigenverantwortung die entsprechenden Entscheidungen trifft. Zu den Tätigkeiten des Disponenten gehört auch die Erstellung von Kostenvoranschlägen für jede Art von Transport. Er ist für die korrekte Bearbeitung der Anrufe betreffend die geplanten Transporte und die grundlegenden Informationen über die Transporttarife verantwortlich; er muss für die unmittelbare Weiterleitung aller Notrufe an den Dienst „118“ sorgen.

- Turnusleiter

Arbeitnehmer, der in den größeren Sektionen, wo dies aufgrund der Diensterfordernisse notwendig ist, zusätzlich zur Tätigkeit als Rettungssanitäter auch noch für die Einteilung der Arbeitsschichten, die Organisation der Fahrten, die Koordinierung der Wartungsarbeiten an den Transportfahrzeugen und die Überprüfung der Transportdokumente zuständig ist.

- Dienstleiter

Arbeitnehmer, der zusätzlich zur Ausübung seiner Tätigkeit als Fahrer/Sanitäter mit der Führung des Personals (Bedienstete und freiwillige Helfer) einer Sektion beauftragt wird, wobei er gewährleistet, dass in der Sektion die Richtlinien und Weisungen der Direktion konkret umgesetzt werden. Im Rahmen der ihm übertragenen Aufgabe untersteht er dem Bezirksleiter, von dem er Anweisungen bezüglich der Organisation der Dienste und der Arbeitsschichten erhält. Er achtet auf die korrekte Umsetzung der kollektivvertraglichen Bestimmungen seitens der Bediensteten der Sektion und erteilt, auf der Grundlage der erhaltenen Anweisungen, Dienstorder an die Bediensteten und freiwilligen Helfer. Er ist weiters verantwortlich für die Ordnung, Sauberkeit und Disziplin an den Arbeitsplätzen sowie für die korrekte Wartung und Überwachung der der Sektion zugewiesenen Fahrzeuge.

- Sachbearbeiter der Buchhaltung

Arbeitnehmer mit beachtlichen fachlich-buchhalterischen Kenntnissen und Fähigkeiten, der die Buchungsoperationen vornimmt und im Rahmen feststehender Verwaltungsabläufe selbstständig die allgemeine Buchhaltung des Vereins führt.

Einstufungsebene E

Dieser Einstufungsebene gehören Arbeitnehmer an, die mit besonderer beruflicher Ausbildung und Kompetenz Aufgaben erfüllen, die durch Entscheidungsbefugnis im Rahmen der vorgesehenen Programme gekennzeichnet sind, bzw. Arbeitnehmer, die Spezialaufgaben von hohem beruflichem Niveau ausüben, die mit einem ebenso hohen Maß an Verantwortung und Selbstständigkeit verbunden sind.

Beispiele solcher Berufsbilder: Instruktor, Dienstleiter großer Sektionen.

- Instruktor

Arbeitnehmer, der neben den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten des Rettungssanitäters über ein hohes Maß an spezifischen theoretischen Kenntnissen und Kompetenzen verfügt, um nach Notwendigkeit und in den von der Direktion festgelegten Zeiträumen die Ausbildung von Bediensteten und freiwilligen Helfern sowie von Personal von dritten, also nicht zum Weißen Kreuz gehörenden Strukturen und/oder Organisationen durchzuführen.

- Dienstleiter (nur für große Sektionen)

Arbeitnehmer, der mit der Führung und Koordinierung des Personals (Bedienstete und freiwillige Helfer) einer großen Sektion betraut wird, wobei er gewährleistet, dass in der Sektion die Richtlinien und Weisungen der Direktion konkret umgesetzt werden. Im Rahmen der ihm übertragenen Aufgabe untersteht er dem Bezirksleiter, von dem er Anweisungen bezüglich der Organisation der Dienste und der Arbeitsschichten sowie der Koordinierung der Tätigkeiten zwischen den demselben Bezirk angehörenden Sektionen erhält. Er achtet auf die korrekte Umsetzung der kollektivvertraglichen Bestimmungen seitens der Bediensteten der Sektion und erteilt, auf der Grundlage der erhaltenen Anweisungen, Dienstorder an die Bediensteten und freiwilligen Helfer. Er ist weiters verantwortlich für die Ordnung, Sauberkeit und Disziplin an den Arbeitsplätzen sowie für die korrekte Wartung und Überwachung der der Sektion zugewiesenen Fahrzeuge.

- Krankenpfleger

Arbeitnehmer, der die Qualifikation des Krankenpflegers vorweist und auf den Dienstfahrzeugen gemäß den Richtlinien des Sanitätsdirektor zum Einsatz kommt und/oder bei der Ausbildung der Bediensteten und der freiwilligen Helfer sowie des Personals von anderen Strukturen und/oder Organisationen, die sich außerhalb des Weißen Kreuzes befinden, mitwirkt.

Einstufungsebene F

Dieser Einstufungsebene gehören Arbeitnehmer an, die über eine besondere und fundierte Berufsausbildung und -kompetenz verfügen und mit Ermessensspielraum und Eigenständigkeit auf der Grundlage der erhaltenen Weisungen wichtige operative Einheiten koordinieren, bzw. jene Arbeitnehmer, die, auch indem sie andere Arbeitnehmer in ihrer Tätigkeit unterstützen, Aufgaben von hohem beruflichem Niveau ausüben, die ein ebenso hohes Maß an Verantwortung und Selbstständigkeit erfordern.

Beispiele solcher Berufsbilder: Bezirksleiter.

- Bezirksleiter

Arbeitnehmer, in dessen Verantwortung die Leitung eines gesamten Bezirkes fällt; er koordiniert unter Rückgriff auf die Mitarbeit der Dienstleiter die Tätigkeiten der Sektionen des Zuständigkeitsgebietes. Er stimmt die Dienste unter den einzelnen Sektionen sowie die diesen zugeteilten Mittel und Ressourcen optimal aufeinander ab mittels ständiger Überprüfung und Anpassung der Arbeitsschichten an die Diensterfordernisse. Er trägt die Verantwortung für die auf Bezirksebene entwickelten Projekte, koordiniert mit dem Ausbildungsleiter die Ausbildungsmaßnahmen und achtet auf die korrekte Umsetzung der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen seitens aller Mitarbeiter des Bezirks.

- Leiter der Einsatzzentrale (nur in Bozen)

Arbeitnehmer, der über beachtliche Kenntnisse bezüglich der Gesamtleitung des Bereichs verfügt, die er auch über eine diversifizierte und mehrjährige Erfahrung im Landesrettungsverein erworben hat, und der für die Führung des gesamten Personals (Disponenten in Ausbildung und Disponenten) der Einsatzzentrale und die von diesem Personal erzielten Dienstergebnisse verantwortlich ist. Er gewährleistet durch entsprechende Wartungsmaßnahmen die Funktionstüchtigkeit der Geräte in der Zentrale.

Der Leiter der Einsatzzentrale ist gegenüber der Direktion, von der er Weisungen und Richtlinien technisch-verwaltungsmäßiger Natur erhält, für sein Handeln verantwortlich.

Einstufungsebene G

Dieser Einstufungsebene gehören Arbeitnehmer an, die mit erheblicher Autonomie und weitgehendem Handlungsspielraum für die Leitung, Koordinierung und Kontrolle von Organisationseinheiten zuständig sind, die zu einem oder mehreren Tätigkeitsbereichen gehören, bzw. die Arbeitnehmer, die mit einem erheblichen Grad an Selbstständigkeit Funktionen ausüben, die besonders große Fachkenntnisse und ständige Weiterbildung erfordern, wobei sie Projekte entwickeln und an der Lösung komplexer Probleme mitarbeiten.

Beispiele solcher Berufsbilder: Verantwortlicher.

- Verwaltungsverantwortlicher

Arbeitnehmer, der über eine hohe berufliche Ausbildung und Erfahrung verwaltungsmäßiger und fachlicher Natur (bezogen auf allgemeine Buchführung, analytische Buchführung usw.) verfügt und der gemäß den gesetzlichen Bestimmungen die Buchhaltung des Landesrettungsvereins und die Fakturierung koordiniert und kontrolliert sowie mit Selbstständigkeit und Ermessensspielraum die entsprechenden internen Verwaltungsabläufe ausarbeitet und optimiert.

MITTLERE FÜHRUNGSKRÄFTE

In Durchführung des Art. 2 des Gesetzes Nr. 190 vom 13. Mai 1985, ergänzt durch das Gesetz Nr. 106 vom 2. April 1986, gehören zu den mittleren Führungskräften jene Arbeitnehmer, die mit weitestgehender Ermessens- und Entscheidungsbefugnis sowie mit einem besonders hohen Grad an Eigenständigkeit und Verantwortung Funktionen wahrnehmen, welche für die Entwicklung und Verwirklichung der Ziele des Landesrettungsvereins von größter Bedeutung sind, bzw. jene Arbeitnehmer, die Spezialaufgaben wahrnehmen, welche einen fachübergreifenden Ansatz zur Durchführung von äußerst komplexen Projekten und Tätigkeiten erfordern.

Beispiele solcher Berufsbilder: Verantwortlicher, Ausbildungsleiter.

- Verwaltungsverantwortlicher (Senior)

Arbeitnehmer, der über eine hohe berufliche Ausbildung und Erfahrung verwaltungsmäßiger und fachlicher Natur (bezogen auf allgemeine Buchführung, analytische Buchführung usw.) verfügt und der gemäß den gesetzlichen Bestimmungen die Tätigkeit des für die Buchhaltung des Landesrettungsvereins und die Fakturierung zuständigen Personals leitet, koordiniert und überwacht sowie mit weitgehender Selbstständigkeit und umfassendem Ermessensspielraum die entsprechenden internen Verwaltungsabläufe ausarbeitet und optimiert.

- Ausbildungsleiter

Arbeitnehmer, der über große im Rahmen der Rettungstätigkeiten erworbene Erfahrung und Professionalität verfügt und für den gesamten Bereich der Ausbildungstätigkeit des Landesrettungsvereins verantwortlich ist; insbesondere organisiert und plant er auf der Grundlage der von der Direktion vorgegebenen Leitlinien die Ausbildung des gesamten Personals (Bedienstete, freiwillige Helfer), wobei er auch auf die Mitarbeit der Instrukteure zurückgreift und für jedes Berufsbild einen hohen Standard fachspezifischer Ausbildung gewährleistet. Er ist verantwortlich für das Budget und die Kosten der Ausbildung, er nimmt an öffentlichen Veranstaltungen von fachspezifischem Interesse teil und organisiert auch solche, er wacht über die Anwendung der Bestimmungen bezüglich der Ausbildung des Personals des Landesrettungsvereins. Er koordiniert die Ausbildungsmaßnahmen zum Thema erste Hilfe, die von externen Strukturen beantragt werden.

Anmerkung, die für alle Einstufungsebenen gilt

Angeichts des besonderen Dienstes, den die Mitarbeiter des Weißen Kreuzes leisten – dringende und nicht dringende Verletzten- und Krankentransporte –, sind die Bediensteten verpflichtet, die entsprechenden von der Direktion vorgegebenen Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen.

Der Besuch von Ausbildungskursen ist für Bedienstete auch obligatorisch, wenn bei der Reorganisation von Diensten bestimmte Tätigkeiten in der neuen Organisation nicht mehr vorgesehen sind.

Angeichts der Besonderheit der Tätigkeit des Weißen Kreuzes, vereinbaren die Vertragsparteien im Sinne und für die Belange des Art. 13, Abs. 1 des GvD Nr. 81/2015, dass zwecks Ausführung der Erste-Hilfe-Dienste und insbesondere der Tätigkeiten als Fahrer/Sanitäter, Pistenretter oder Rettungssanitäter/Tutor, für die Tätigkeit als Ausbilder, Krankenpfleger der Ausbildungstätigkeiten sowie für das Personal, dem die Durchführung administrativer Tätigkeiten anvertraut ist, als Arbeitsverträge auf Abruf abgeschlossen werden dürfen, welche gemäß der Bestimmungen vom GvD Nr. 81/2015, Artikel 13-18 geregelt werden.

Protokollarische Anmerkung

Der Beschluss der Landesregierung Nr. 312 vom 2. Februar 2004 zur Genehmigung der Ausbildungsrichtlinien und Mindestanforderungen (für die Ausbildungsstufen A und B) und der Beschluss Nr. 3775 vom 18. Oktober 2004 (Genehmigung der Ausbildungsstufe „C“) werden vom Weißen Kreuz zur Kenntnis genommen und beachtet.

Art. 6 – Probezeit

Es gelten folgende Probezeiten:

- mittlere Führungskräfte: 180 Tage;
- Einstufungsebenen G und F: 150 Tage;
- Einstufungsebenen E und D: 120 Tage;
- Einstufungsebenen C und B: 90 Tage;
- Einstufungsebene A: 30 Tage.

Während der Probezeit darf die Entlohnung nicht niedriger sein als die Mindestentlohnung der Einstufungsebene, in welcher der Arbeitnehmer Dienst leistet.

Die Probezeit muss aus dem Einstellungsschreiben gemäß Art. 3 hervorgehen. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jederzeit ohne Kündigungsfrist aufgelöst werden.

Wenn nach Ablauf der Probezeit der Landesrettungsverein das Arbeitsverhältnis nicht auflöst, gilt der Arbeitnehmer als im Dienst bestätigt und die Probezeit wird bei der Berechnung des Dienstalters mitberücksichtigt.

Was die Dauer der Probezeit bei befristeten Verträgen anbelangt, finden die Bestimmungen laut Art. 7, Gesetzesdekret Nr. 104/2022 geändert durch Art. 13, Gesetz Nr. 203/2024, Anwendung.

Bei Abwesenheiten wie beispielsweise Krankheit, Unfall, obligatorischem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub wird die Probezeit um die Dauer der Abwesenheit verlängert.

Art. 7 – Wechsel der Arbeitsaufgaben und der Einstufungsebene

Dem Arbeitnehmer müssen jene Arbeitsaufgaben übertragen werden, für die er eingestellt worden ist, oder jene, die der in der Folge erreichten höheren Einstufungsebene entsprechen, bzw. Arbeitsaufgaben, die den zuletzt tatsächlich ausgeübten entsprechen, ohne irgendeine Verminderung der Entlohnung. Der Arbeitnehmer, der vorübergehend zur Ausübung von Arbeitsaufgaben einer höheren Einstufungsebene abberufen wird, hat für die Dauer der Beauftragung Anspruch auf die der ausgeübten Tätigkeit entsprechende Entlohnung.

Mit Ausnahme der Fälle, in denen die Ausübung von Arbeitsaufgaben einer höheren Einstufungsebene erfolgt, um einen abwesenden Mitarbeiter mit Anrecht auf die Beibehaltung des Arbeitsplatzes zu ersetzen, wird nach Ablauf einer Frist von drei Monaten der Übergang in die neue Einstufungsebene in jeder Hinsicht wirksam.

Der Arbeitnehmer, der auf kontinuierliche Weise Arbeitsaufgaben ausübt, die zwei verschiedenen Einstufungsebenen angehören, wird in jedem Fall in die höhere Ebene eingestuft, wenn die zu letzterer gehörenden Arbeitsaufgaben überwiegen. Trifft dies hingegen nicht zu, so wird er auf jeden Fall in die höhere Ebene eingestuft, nachdem er ein Jahr lang die zwei verschiedenen Einstufungsebenen angehörenden Arbeitsaufgaben ausgeübt hat.

Bei der Besetzung frei gewordener Stellen und bei der Einführung neuer Berufsbilder begünstigt das Weiße Kreuz, bevor es auf den Arbeitsmarkt zurückgreift, einen etwaigen Einstufungswechsel und/oder die berufliche Weiterentwicklung innerhalb derselben Einstufungsebene des bereits eingestellten Personals.

Art. 8 – Arbeitszeit – „Stundenkonto“

Was die normale Dauer der Arbeitszeit betrifft, wird auf die Gesetzesbestimmungen und die entsprechenden Abweichungen und Ausnahmeregelungen verwiesen.

Die Dauer der vertraglichen Wochenarbeitszeit ist folgendermaßen festgelegt:

- a) 42 Stunden im Durchschnitt für die Fahrer/Sanitäter in Ausbildung, Fahrer/Sanitäter und Rettungssanitäter;
- b) 40 Stunden, durchschnittlich im Jahr, für die übrigen Bediensteten.

BESTIMMUNGEN BETREFFEND DIE ARBEITNEHMER GEMÄSS PUNKT a:

Das unter Punkt a) genannte Personal arbeitet in Schichten, die auf 5 oder 6 Tage in der Woche verteilt sind, mit einer täglichen Arbeitszeitbandbreite von mindestens 6 Stunden und höchstens 13 Stunden.

Die Stunden, die aufgrund der Anwendung der genannten Bandbreite und der entsprechenden Arbeitsschichten über die normale Monatsarbeitszeit hinaus geleistet werden, dürfen in der Regel nicht zu einer Überschreitung der Gesamtarbeitszeit von 200 Stunden pro Monat führen. Eventuelle darüber hinaus geleistete Stunden gelten als Überstunden.

Die im Rahmen der normalen effektiven Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden – die normale effektive Arbeitszeit wird auf der Grundlage der 42 Wochenstunden mit Bezug auf die effektiven Kalendertage des Bezugsmonats berechnet – werden bis zur 200. Stunde in ein persönliches Stundenkonto zurückgestellt. Für diese Stunden steht den Arbeitnehmern ein Vergütungszuschlag von 22 % bis zur 200. Stunde und von 29 % für die Arbeitsstunden, die über die 200. Stunde hinausgehen, zu; besagte Vergütungszuschläge werden mit der Entlohnung des Monats in denen die Stunden geleistet wurden, ausbezahlt. Zum 31. Dezember eines jeden Jahres wird obiges Stundenkonto auf Null gestellt, wobei etwaige akkumulierte Arbeitsstunden mit dem Dezembergehalt ausgezahlt werden. Für die Mitarbeiter gemäß Art. 4, Nummer 3) und 4) vereinbaren die Parteien, dass das Stundenkonto bei Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses auf Null gestellt wird.

Protokollarische Erklärung

Zum Zwecke der Ermittlung der effektiven monatlichen Arbeitszeit, die das Bezugskriterium für die Anwendung des Stundenkontos und für die weitere Berechnung der geleisteten Überstunden darstellt, werden alle im Bezugsmonat vorgesehenen Arbeitstage berücksichtigt; hierbei wird zunächst eine figurative Arbeitszeit von 7 Stunden pro Tag herangezogen, vorbehaltlich der anschließenden Überprüfung der geleisteten Stunden im Hinblick auf die konkrete Anwendung des genannten Stundenkontos. Etwaige Abwesenheiten wegen Krankheit, Urlaub oder bezahlter Freistellungen werden gemäß obigen Ausführungen figurativ berechnet. Feiertage werden figurativ berechnet, sofern sie eine Überschreitung der 200 Monatsstunden bedingen.

Mit Bezug auf die Arbeitszeitflexibilität, die sich in verschiedene Arten von Tagesschichten niederschlägt, denen die Bediensteten abwechselnd zugeteilt werden, wird allen Fahrern in Ausbildung, Fahrern/Sanitätern und Rettungssanitätern eine spezifische Dienstzulage in Höhe von monatlich 100 Euro zuerkannt.

Diese Zulage, die als fester Betrag und kontinuierlich ausgezahlt wird, ist Teil der Gesamtentlohnung des Arbeitnehmers im Sinne von Art. 28 dieses Kollektivvertrages. Die Vertragsparteien bestätigen, dass die betreffende Zulage durch andere Vertragsinstitute ersetzt werden oder Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien bilden kann, wenn für das oben genannte Personal die Voraussetzung der Arbeitszeitflexibilität nicht mehr zutrifft.

Wird der Arbeitnehmer einer anderen Arbeit als jener des Fahrers in Ausbildung, Fahrers/Sanitäters und Rettungssanitäters zugeteilt, wird die Dienstzulage automatisch nicht mehr ausgezahlt.

Protokollarische Erklärung

Angesichts der Besonderheit der Tätigkeit des Weißen Kreuzes und seiner wichtigen sozialen Funktion treffen die Parteien folgende Vereinbarung: Nur bei unvermeidbaren Erfordernissen d.h. bei Vorhandensein von besonderen Fällen und ausnahmsweise, darf im Sinne von Abs. 1 Art. 17 des Legislativdekrets Nr. 66/2003 in Abweichung von den Bestimmungen gemäß Artikel 7 desselben Dekrets, die Dauer der täglichen Ruhezeit zwischen dem Ende der normalen Arbeitszeit und dem Beginn der darauf folgenden Schicht weniger als die vorgesehenen 11 Stunden betragen. Es wird ausdrücklich vereinbart, dass der Betrieb soweit wie möglich versuchen wird, am

darauffolgenden Tag die Dienstschichten des Arbeitnehmers, der anderenfalls die Ruhezeit von 11 Stunden nicht einhalten kann, zu verändern.

BESTIMMUNGEN BETREFFEND DIE ARBEITNEHMER GEMÄSS PUNKT b:

Das unter Punkt b) genannte Personal hat üblicherweise eine flexible Arbeitszeit mit Kernzeit mit von der Direktion vorgegebenen Zeitschichten, mit einer Mittagspause von mindestens 30 Minuten, die auf 5 Tage in der Woche verteilt ist. Das Personal mit der Einstufung als Disponent arbeitet, entsprechend den Diensterfordernissen, auch in durchgehenden Schichten, die auf alle 7 Tage der Woche verteilt sind, unbeschadet dessen, was Art. 13 bezüglich des wöchentlichen Ruhetages und Art. 10 bezüglich der Vergütung der Schichtarbeit an Feiertagen und in den Nachtstunden vorsehen. Die Parteien sind sich einig, dass die Nutzung des Stundenkontos nicht zu einer Überschreitung von maximal Nr. 25 (fünfundzwanzig) Negativstunden führen darf.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Unter Beibehaltung der vertraglichen Wochenarbeitszeit wird vereinbart, dass ab dem Abschluss dieses Vertrages die jährliche Arbeitszeitverkürzung für das gesamte Personal 56 Stunden beträgt. Diese Arbeitszeitverkürzung ist von jedem Arbeitnehmer in Form individueller Ruhezeiten zu genießen, wobei die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen sind.

Lediglich mit Bezug auf das Personal mit einer Arbeitszeit von 42 Wochenstunden ergibt sich ab 1. Januar 2005 eine Arbeitszeitverkürzung von 10 Stunden pro Jahr; eine weitere Reduzierung von 11 Stunden kommt ab 1. Januar 2006 hinzu.

Die oben genannte Arbeitszeitverkürzung wird im Falle des Beginns und/oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Jahres in Zwölftel aufgeteilt, wobei Monatsteile von 15 oder mehr Tagen als volle Monate gelten.

Werden die oben vorgesehenen Stunden der Arbeitszeitverkürzung nicht innerhalb Jahresendes in Anspruch genommen, so wird die entsprechende Entlohnung dem Arbeitnehmer mit dem Dezembergehalt ausgezahlt bzw. für die Mitarbeiter gemäß Art. 4, Nummer 3) und 4) bei Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses.

Protokollarische Erklärung

Die Vertragsparteien bestätigen, dass bei der Festlegung der Bestimmungen über Dauer der Arbeitszeit und Überstundenleistungen keinesfalls die Absicht bestand, irgendeine Änderung an den Bestimmungen von Art. 1 des Königlichen Gesetzesdekretes Nr. 629 vom 15. März 1923 vorzunehmen, welches die Angestellten mit leitenden Funktionen von der Begrenzung der Arbeitszeit ausschließt.

Diesbezüglich wird im Sinne von Art. 3, Nr. 2 des Königlichen Dekretes Nr. 55 vom 10. September 1923 (Durchführungsbestimmung zum oben angeführten Kgl. Gesetzesdekret) bestätigt, dass unter Personal mit Leitungsaufgaben, das von der Arbeitszeitbegrenzung ausgenommen ist, zu verstehen ist: "Personal, das mit der technischen oder verwaltungsmäßigen Leitung des Betriebes oder einer Abteilung desselben betraut ist, mit direkter Verantwortung für die Entwicklung der Dienste"; Personal also, das nicht notwendigerweise mit jenen Bediensteten gleichzusetzen ist, die als mittlere Führungskräfte oder in die Ebene G eingestuft sind.

Protokollarische Erklärung

Angesichts der Besonderheit der Tätigkeit des Weißen Kreuzes vereinbaren die Vertragsparteien, dass im Sinne und nach Maßgabe der von Art. 4, Abs. 4 GvD 66/2003 vorgesehenen Abweichungsmöglichkeit, der Durchschnitt der 48 Wochenstunden auf einen Bezugszeitraum von 12 Monaten berechnet wird.

Art. 9 – Teilzeitarbeit

Das Teilzeit-Arbeitsverhältnis wird durch das Legislativdekret Nr. 81/2015, Artikel 4-12 sowie durch folgende Bestimmungen geregelt:

- a) Teilzeitbeschäftigte können, bei vorheriger Mitteilung an die EGV/RSU, auch mit anders gegliederten Tagesarbeitszeiten als den für das übrige Personal festgelegten eingesetzt werden.
- b) Zusatzarbeit ist erlaubt - vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer einverstanden ist und einer der Gründe laut nachfolgendem Punkt c) vorliegt -, und zwar bis zum Erreichen der für die Vollzeitbeschäftigten geltenden Wochenarbeitszeit; bis zu dieser Obergrenze wird die Zusatzarbeit mit einem Zuschlag von 25 % entlohnt.
- c) Das Ableisten von Zusatzarbeit kann, die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers vorausgesetzt, in folgenden Fällen verlangt werden:
 - unvorhergesehene, zeitlich begrenzte Diensterfordernisse;

- voraussehbare Intensivierung des Arbeitsaufkommens für bestimmte Zeiträume (nicht mehr als zwei Monate für jeden einzelnen Zeitraum);
 - Durchführung besonderer, vorher festgelegter und zeitlich begrenzter Aufträge (z.B. Einführung neuer Verfahren);
 - Erfordernisse im Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildungstätigkeit.
- d) Der Abschluss von elastischen Klauseln bezüglich der Änderung der zeitlichen Verteilung der Arbeitsleistung oder der Änderung ihrer Dauer bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, der, falls er will, den Beistand eines Mitglieds der EGV/RSU beanspruchen kann.
- e) Das mit Teilzeitvertrag angestellte Personal darf nicht mehr als 15 % der Vollzeit-beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis betragen.
- f) Bei der Genehmigung der Anträge auf Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitverhältnis wendet die Direktion folgende Prioritätskriterien unter Einhaltung der Bestimmungen gemäß Art. 8 des GvD Nr. 81/2015 an:
- alleinerziehende Arbeitnehmer;
 - Familiengemeinschaften, die eine behinderte Person zu betreuen haben (Gesetz Nr. 104/92);
 - Anzahl und Alter der Kinder;
 - Datum des Antrags.

Art. 9 bis - Part-time mit monatlicher Planung

Angesichts der Besonderheit und Eigenheit der Tätigkeit des Weißen Kreuzes und der Notwendigkeit für das Weiße Kreuz, die Arbeitsleistung mit einer monatlichen, zeitlichen Aufstellung für jene Part-time-Mitarbeiter, die in vorgegebenen Turnussen arbeiten (z.B. Fahrer, Sanitäter, Rettungssanitäter, Disponenten, Telefonisten, usw.) zu verplanen, um den Anträgen nach Teilzeitarbeit im Rahmen der technisch-organisatorischen Bedürfnissen des Weißen Kreuzes entgegenkommen zu können, treffen die Parteien im Sinne und nach Maßgabe von Art. 5, Abs. 2 und 3 und Art. 6 des GvD Nr. 81/2015, folgende Vereinbarung, welche das Abkommen vom 3. Juni 2015 überholt und die Möglichkeit, im Moment der Erstellung des individuellen Arbeitsvertrages, gemeinsam die Klausel „monatlich verplanter Part-Time“ schriftlich zu vereinbaren, wie folgt regelt:

- a) die Vertragsparteien des Part-time-Arbeitsvertrages, sprich das Weiße Kreuz und der die Vertragsparteien des Part-time-Arbeitsvertrages, sprich das Weiße Kreuz und der interessierte Mitarbeiter, können im Moment der Erstellung des individuellen Arbeitsvertrages, gemeinsam die Klausel „monatlich verplanter Part-Time“ schriftlich vereinbaren;
- b) Mit der Anführung genannter Klausel „monatlich verplanter Part-time“ im individuellen Part-time-Arbeitsvertrag, vereinbaren das Weiße Kreuz und der interessierte Mitarbeiter, dass die zeitliche Festlegung der Arbeitsleistung des Mitarbeiters vonseiten des Weißen Kreuzes von Monat zu Monat jeweils festgelegt wird, immer unter Einhaltung der monatlich festgelegten Arbeitszeitleistung, die im individuellen Part-time-Vertrag des Mitarbeiters festgelegt wurde;
- c) Zwischen dem 20. (zwanzigsten) und 25. (fünfundzwanzigsten) jeden Monats, teilt das Weiße Kreuz dem betreffenden Mitarbeiter über die jeweils zuständige/n Sektion/Dienst die Einteilung und Aufstellung der Arbeitsleistung des Mitarbeiters des darauffolgenden Monats mit (z.B. ca. innerhalb 20. März werden die Arbeitszeiten vom Monat April mitgeteilt);
- d) Mit dem Part-time-Arbeitsvertrag mit der Klausel „monatlich verplanter Part-Time“ wird folgendes vorgesehen:
 - Beginn (z.B. ab XX.XX.XXX)
 - Wochenstunden (z.B. 20 h für 50 % des Stundenplanes)
 - Prozent (z.B. 50 %)
 - Art des Part-time-Vertrages (z.B. horizontal / vertikal / gemischt)
 - Stunden pro Tag: der monatlichen Planung entsprechend
 - Grund-Stundenplan
- e) Die Anbringung der Klausel „monatlich verplanter Part-Time“ erlaubt zudem dem Weißen Kreuz, eine Abänderung der Arbeitszeiteinteilung, mit einer Ankündigung von nicht weniger als 48 Stunden, vorzunehmen. Bei einem gerechtfertigten Grund kann der Mitarbeiter von der Dienstleistung befreit werden, sofern der Mitarbeiter eine schriftliche Erklärung mindestens 48 Stunden vorher einreicht, begleitet von geeigneter Dokumentation. Bezüglich eventueller Mehrstunden, wird auf den Art. 9 Anlage 1, des Kollektivvertrages, Buchstabe b) und c) verwiesen;
- f) Mit der Anbringung der oben genannten Klausel, „monatlich verplanter Part-Time“ im individuellen Arbeitsvertrag, gilt die im Sinne von Art. 5, Abs. 2 GvD Nr. 81/2015 vorgesehene Pflicht der genauen Angabe der zeitlichen Einordnung der Leistung nach Tag, Woche, Monat und Jahr in jeder Hinsicht als erfüllt und eingehalten auch angesichts der in Abs. 3 des genannten Art. 5 beinhaltenen Bestimmung;

- g) Den Mitarbeitern mit einem individuellen Part-time-Arbeitsvertrag mit der Klausel „monatlich verplanter Part-Time“ wird eine eigene monatliche Zulage von 100,00 Euro Brutto, gemessen im Verhältnis zu dem im Part-Time Arbeitsvertrag vorgesehener Prozentsatz. Dem Arbeitnehmer steht kein weiterer Zuschlag zu;
- h) Das Weiße Kreuz ist verpflichtet, die EGV/RSU jährlich über den Stand der Part-time-Arbeitsverträge mit benannter Klausel zu informieren.

Art. 9 ter - Altersteilzeit

Die Direktion wird gemeinsam mit der EGV die Anträge auf Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitverhältnis, die seitens von Arbeitnehmern mit einem höheren, der Rente nahen Alter, eingereicht werden, besprechen und im Rahmen der technisch-organisatorischen Bedürfnissen des Weißen Kreuzes auswerten. Auf jeden Fall muss bei Genehmigung des Antrages der Dienst durch die notwendige Flexibilität anderer Arbeitnehmer garantiert werden.

Art. 10 – Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit

Der Arbeitnehmer darf sich nicht weigern, Überstunden sowie Nacht- und Feiertagsarbeit zu leisten, außer es liegen berechnete Hinderungsgründe vor.

Als Überstunden gelten die Arbeitsleistungen, die über die in Art. 8 vorgesehene durchschnittliche Arbeitszeit hinaus erbracht werden und wird über einen Zeitabschnitt von einem Jahr berechnet.

Als Feiertagsarbeit gilt die Arbeit, die an den Feiertagen laut Art. 14 sowie an Sonntagen erbracht wird. Davon ausgenommen sind jene Arbeitnehmer, deren wöchentlicher Ruhetag im Sinne des Gesetzes auf einen anderen Wochentag fällt; in diesem Fall gilt die eventuell am Ausgleichsruhetag geleistete Arbeit als Feiertagsarbeit.

Für Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit werden die folgenden Zuschläge auf die individuelle Entlohnung ausgezahlt:

1. Tagesüberstunden an Werktagen 29 % (für das Personal mit einer Arbeitszeit von 42 Wochenstunden)
2. Tagüberstunden an Werktagen 25 % (für das Personal mit einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden)
3. Nachtüberstunden 50 %
4. Überstunden an Feiertagen 65 %
5. Nachtüberstunden an Feiertagen 75 %
6. Schichtarbeit an Feiertagen 50 % (ausgenommen Sonntage für Schichtarbeitnehmer, denen ein Ausgleichsruhetag gemäß Art. 13 zusteht)
7. Schichtarbeit während der Nachtstunden 28 %

Die genannten Prozentsätze sind nicht kumulierbar, d.h. der höhere Prozentsatz umfasst bereits den niedrigeren.

Als Nachtarbeit gilt die zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Im Falle von Nachtüberstunden steht dem Arbeitnehmer ein Ausgleichsruhetag zu, und zwar in den Grenzen und gemäß den Kriterien, welche der Art. 11 für Fernfahrten der Fahrer/Sanitäter vorsieht. Zwecks Anwendung jeglicher Vertragsinstitute und unabhängig von der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit errechnet sich der Tageslohn, indem man die Elemente der Monatsentlohnung durch 26 dividiert.

Art. 11 – Fernfahrten der Fahrer/Sanitäter

Dem Personal mit der Einstufung als Fahrer/Sanitäter, das außerhalb des Gebietes der Betriebseinheit, in dem das Weiße Kreuz gemäß Art. 1 dieses Vertrages tätig ist, im Dienst ist, steht zusätzlich zur Tagesgesamtentlohnung und zur etwaigen Überstundenvergütung für die über die normale Arbeitszeit hinaus erbrachten Leistungen die folgende Fernfahrtenvergütung zu:

- Euro 46,50 Tagespauschale (eventuelle Fahrtspesen nicht berücksichtigt) bei Fernfahrten mit einer Dauer von mindestens einem Tag (8 Stunden) auf italienischem Staatsgebiet;
- Euro 77,50 Tagespauschale (eventuelle Fahrtspesen nicht berücksichtigt) bei Fernfahrten mit einer Dauer von mindestens einem Tag (8 Stunden) im Ausland.

Falls das Weiße Kreuz die Übernachtungsspesen erstattet, werden die oben angeführten Pauschalbeträge um ein Drittel gekürzt. Bei Fernfahrten mit einer Dauer von weniger als einem Tag (8 Stunden) werden zusätzlich zu den eventuellen Fahrtkosten die Verpflegungskosten gegen Vorlage der Spesenbelege erstattet, und zwar bis zu einem Betrag, der nach vorhergehender Konsultation der EGV/RSU durch eine interne Regelung festgelegt wird. Schließlich hat der Arbeitnehmer, wenn er in den Nachtstunden (zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr) an seine Arbeitsstelle zurückkehrt, Anspruch auf folgende Ersatzruhezeit am unmittelbar darauffolgenden Tag: einen halben Ruhetag, wenn die Rückkehr zwischen 22.00 Uhr und 24.00 Uhr erfolgt; einen ganzen Ruhetag, wenn die Rückkehr nach 24.00 Uhr erfolgt.

Art. 12 – Mensadienst

Fahrer/Sanitäter, Rettungssanitäter, Disponenten, Turnusleiter und Dienstleiter erhalten an den Tagen, an denen sie innerhalb des Gebietes der Betriebseinheit Dienst leisten, eine Mahlzeit, die entweder in Einrichtungen, mit denen eine entsprechende Konvention besteht, oder in den von der Direktion angegebenen Einrichtungen eingenommen werden kann.

Der Mensadienst steht ausschließlich jenen Arbeitnehmern zu, die eine durchgehende Schicht leisten, in der Regel innerhalb des Zeitabschnittes von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr, und die Mahlzeit während der Schicht einnehmen.

Für die Mittagsmahlzeit gilt als durchgehende Schicht jede Schicht mit einer Minstdauer von 7 Stunden, welche nicht nach 12.00 Uhr beginnt und nicht vor 13.00 Uhr endet.

Wer eine außerordentliche Schicht mit einer Dauer von mindestens 7 Stunden leistet, die nicht nach 5.00 Uhr beginnt oder nicht vor 21.00 Uhr endet, hat außerdem Anspruch auf ein Frühstück bzw. ein Abendessen. Die Essenspause darf in der Regel nicht kürzer als 30 Minuten sein.

Anmerkung

Sollten sich bezüglich der für den Anspruch auf die Mahlzeiten oben festgelegten Zeitbänder Probleme ergeben, wird die EGV/RSU der Direktion die entsprechenden Fälle melden, um zweckmäßige Lösungen finden zu können.

Art. 13 – Wöchentlicher Ruhetag

Der wöchentliche Ruhetag muss normalerweise auf den Sonntag fallen.

Im Falle der Arbeitnehmer, für die Sonntagsarbeit mit einem Ausgleichsruhetag an einem anderen Wochentag zulässig ist, wobei nicht mehr als sechs Tage hintereinander gearbeitet werden darf, gilt der Sonntag als Arbeitstag, während der als Ausgleichsruhetag festgelegte Tag in jeder Hinsicht als Feiertag gilt.

Fällt die normale Arbeitsleistung auf einen Sonntag, so wird ein Zuschlag für Sonntagsarbeit im Ausmaß von 19,00 Euro brutto für jeden effektiven Arbeitstag zuerkannt.

Muss aufgrund der Diensterfordernisse der Ausgleichsruhetag auf einen anderen Wochentag vor- oder nachverlegt werden, der in dem mindestens sechs Tage vorher festgelegten Dienstplan nicht vorgesehen war, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 30 % der Tarifentlohnung.

Wird hingegen der Ausgleichsruhetag aufgrund der Diensterfordernisse auf einen anderen Tag verschoben, der mit einem auf einen Werktag fallenden Feiertag zusammenfällt, so hat der Arbeitnehmer zusätzlich zur normalen Monatsentlohnung Anspruch auf einen Tagessatz der Gesamtentlohnung.

Bei der 5-Tage-Woche gilt der zweite Ruhetag als wöchentlicher Ruhetag.

Art. 14 – Feiertage

Als Feiertage gelten:

- a) die Sonntage bzw. die vorher festgelegten wöchentlichen Ausgleichsruhetage gemäß Art. 13;
- b) die folgenden Staatsfeiertage und auf einen Werktag fallenden Feiertage:
 - 1. Neujahr (1. Januar)
 - 2. Dreikönig (6. Januar)
 - 3. Ostermontag

4. Tag der Befreiung (25. April)
5. Tag der Arbeit (1. Mai)
6. Maria Himmelfahrt (15. August)
7. Allerheiligen (1. November)
8. Maria Empfängnis (8. Dezember)
9. Weihnachten (25. Dezember)
10. Stephanstag (26. Dezember)
11. Fest des Schutzpatrons (Pfingstmontag)
12. Tag der Gründung der Republik (2. Juni)
13. Nationalfeiertag zu Ehren des Heiligen Franz von Assisi (4. Oktober)

Bezüglich der genannten Feiertage finden die Gesetzesbestimmungen und die Bestimmungen des interkonföderalen Abkommens vom 3. Dezember 1969 Anwendung.

Fallen die unter Punkt b) genannten Feiertage auf den wöchentlichen Ruhetag (der zweite Ruhetag im Falle der 5-Tage-Woche), so steht dem Arbeitnehmer zusätzlich zur normalen Entlohnung ein Betrag in Höhe von 1/26 der Gesamtentlohnung zu. Diese Vergütung steht ebenfalls zu, wenn der wöchentliche Ruhetag aufgrund der Diensterfordernisse verschoben wird, unbeschadet der vertraglich vorgesehenen Behandlung (Art. 13).

Arbeitnehmern, die an den genannten Feiertagen Dienst leisten, steht die Entlohnung für die effektiven Arbeitsstunden mit dem Zuschlag für Feiertagsarbeit zu. Die Vergütung der Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, ist bereits in der Monatsentlohnung enthalten.

Falls seitens der Sozialversicherungsinstitute den Arbeitnehmern, die wegen Krankheit, Unfalles, Mutterschaft bzw. Schwangerschaft abwesend sind, eine Vergütung für die oben genannten Feiertage ausgezahlt wird, so muss das Weiße Kreuz nur mehr die Differenz zwischen diesem Betrag und der vollen Feiertagsvergütung zahlen.

Abgeschaffte Feiertage (Gesetz Nr. 54 vom 5. März 1977 und D.P.R. Nr. 792 vom 28. Dezember 1985)

Was den Staatsfeiertag vom 4. November betrifft, dessen Feier auf den Sonntag verschoben wurde, so steht dem Arbeitnehmer, der an diesem Tag Dienst leistet, zusätzlich zur normalen Entlohnung ein Betrag in Höhe von 1/26 der Monatsgesamtentlohnung zu. Dieselbe Behandlung steht zu, wenn der 4. November mit dem wöchentlichen Ruhetag zusammenfällt.

Zum Ausgleich für die vier abgeschafften kirchlichen Feiertage stehen dem Arbeitnehmer, unabhängig vom effektiven Dienst, vier Freistellungstage zu, die in Übereinstimmung mit den Diensterfordernissen im Laufe des Jahres auch stundenweise in Anspruch genommen werden können.

Werden diese Freistellungen nicht innerhalb Jahresendes in Anspruch genommen, so wird dem Arbeitnehmer die entsprechende Entlohnung mit dem Dezembergehalt ausgezahlt.

Obige Freistellungen können in keinem Fall mit den Urlaubstagen zusammengelegt werden.

Art. 15 – Urlaub

Der Arbeitnehmer hat pro Dienstjahr Anrecht auf einen bezahlten Urlaub von 26 Werktagen.

Im Falle der 5-Tage-Woche beträgt der Jahresurlaub 22 Werktage.

Die Urlaubseinteilung wird im Voraus von Weißem Kreuz und EGV/RSU gemeinsam in Hinblick auf die Erfordernisse des Weißen Kreuzes und der Arbeitnehmer geprüft.

Dem Arbeitnehmer, der zur Urlaubszeit noch nicht den Anspruch auf den vollen Jahresurlaub erworben hat, da er noch nicht das Dienstalster von mindestens 12 aufeinander folgenden Monaten beim Weißen Kreuz erreicht hat, steht für jeden geleisteten Dienstmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu. Monatsteile bis zu 14 Tagen werden nicht berücksichtigt, während Monatsteile von mehr als 14 Tagen als volle Monate gelten.

Im Falle von Entlassung aus irgendeinem Grund oder Eigenkündigung hat der Arbeitnehmer, der Anspruch auf die volle Urlaubszeit erlangt hat, Anrecht auf die Auszahlung des Urlaubs.

Hat der Arbeitnehmer noch nicht Anspruch auf die volle Urlaubszeit erlangt, so steht ihm für jeden vollen Dienstmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu.

Fallen Staatsfeiertage oder Feiertage an sonst nicht arbeitsfreien Wochentagen in die Urlaubszeit, wird diese um die Anzahl dieser Feiertage verlängert.

Der Urlaub darf nicht mit der Kündigungsfrist zusammenfallen.

Auf den Urlaub kann weder ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet werden, noch darf er durch irgendeine Vergütung abgegolten werden.

Der Urlaub muss normalerweise während des Bezugsjahres in Anspruch genommen werden.

Art. 16 – Freistellungen

Auf Antrag des Arbeitnehmers kann das Weiße Kreuz diesem aus berechtigten Gründen Kurzurlaube bewilligen, wobei es dem Weißen Kreuz freisteht, die entsprechende Entlohnung im Ausmaß von 1/26 der Monatsentlohnung für jeden Tag der Abwesenheit von der Arbeit nicht auszuzahlen.

Bei Geburt eines Kindes erhält der Arbeitnehmer einen bezahlten freien Tag, der innerhalb von 15 Tagen nach der Geburt in Anspruch genommen werden muss.

Der Vater teilt dem Arbeitgeber schriftlich innerhalb des 15. Kalendertages des Vormonats mit, an welchen Tagen er die Freistellungen ex Art. 27 bis, G.v.D. Nr. 151/2001 nehmen möchte.

Im Sinne von Art. 4 Absatz 1 des Gesetzes Nr. 53/2000 i. d. g. F. hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine bezahlte Freistellung von drei Arbeitstagen pro Jahr bei Tod oder nachgewiesener schwerer Erkrankung des Ehepartners, eines Verwandten bis zum zweiten Grad oder des Lebensgefährten, sofern die feste Lebensgemeinschaft mit dem Arbeitnehmer aus einer meldeamtlichen Bestätigung hervorgeht.

Alternativ dazu kann der Arbeitnehmer in den Fällen nachgewiesener schwerer Erkrankung mit dem Weißen Kreuz verschiedene andere Möglichkeiten zur Ausübung seiner Arbeitstätigkeit vereinbaren.

Im Sinne der geltenden Bestimmungen kann das Personal gegen Vorlage entsprechender Bescheinigungen Freistellungen für Wahlen, Blutspenden und für die Betreuung von behinderten Verwandten und Verschwägerten beantragen (Gesetz Nr. 104/92).

In Bezug auf die Verwendung der Freistellungen gemäß Gesetz 104/92 vereinbaren die Vertragsparteien unter Berücksichtigung der Besonderheit und Eigenheit der Tätigkeit des Weißen Kreuzes und der mit der Ausführung der eigenen Diensten verbundenen organisatorischen und funktionellen Notwendigkeiten, dass die betroffene Person dem Arbeitgeber den Nutzungszeitraum sobald als möglich, in der Regel innerhalb des 15. des Monats vor dem Nutzungs-Monat, mitteilt, mit der Aufforderung, dieses Instrument nach Möglichkeit ganztägig zu verwenden.

Art. 17 – Wartestand

Im Sinne von Art. 4, Absatz 2 des Gesetzes Nr. 53/2000 kann der Arbeitnehmer bei schwerwiegenden und nachgewiesenen familiären Gründen, wozu unter anderem die im entsprechenden ministeriellen Dekret gemäß Absatz 6 obigen Artikels bestimmten Krankheiten gehören, einen unbezahlten Wartestand von maximal zwei Jahren – unterbrochen oder ununterbrochen – beantragen.

Bedienstete, die nach einem solchen Wartestand an den Arbeitsplatz zurückkehren, nehmen an eventuellen spezifischen Kursen zur beruflichen Wiedereingliederung teil, die Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien sein werden.

Drogenabhängigkeit

Soweit es mit den Diensterfordernissen vereinbar ist, gewährt das Weiße Kreuz dem Arbeitnehmer auf dessen Antrag hin einen einmaligen, nicht bezahlten Wartestand, wenn dieser durch die Notwendigkeit begründet ist, einem unterhaltsberechtigten Familienmitglied beizustehen, das nachgewiesenermaßen drogenabhängig ist und

sich einer Rehabilitationstherapie unterzieht, die vom nationalen Gesundheitsdienst oder sonstigen von den zuständigen Institutionen anerkannten spezialisierten Einrichtungen durchgeführt wird.

Ebenso gewährt das Weiße Kreuz, soweit es mit den Diensterfordernissen vereinbar ist, einem drogenabhängigen Arbeitnehmer auf dessen Antrag hin einen einmaligen, unbezahlten Wartestand, wenn die Notwendigkeit nachgewiesen wird, sich einer Rehabilitationstherapie zu unterziehen, die vom nationalen Gesundheitsdienst oder sonstigen von den zuständigen Institutionen anerkannten spezialisierten Einrichtungen durchgeführt wird.

Der Wartestand gemäß vorhergehendem Absatz darf die im Art. 22 festgelegten Fristen für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes bei Krankheit nicht überschreiten, und er wird auch in keiner Hinsicht für das Dienstalter angerechnet.

Sollte die Rehabilitationstherapie innerhalb der genannten Fristen nicht abgeschlossen sein, so wird das Weiße Kreuz bei Vorlage entsprechender Unterlagen die Möglichkeit prüfen, soweit dies mit den Diensterfordernissen vereinbar ist, den unbezahlten Wartestand zu verlängern.

Schutz behinderter Personen

Arbeitnehmer, die schwer behinderte Familienangehörige betreuen oder selbst eine schwere Behinderung haben, kommen in den Genuss der Vergünstigungen und Freistellungen gemäß den Bestimmungen und mit den Einschränkungen des Gesetzes Nr. 104 vom 5.2.1992 in geltender Fassung.

Art. 18 – Werkstudenten

Arbeitnehmer, die an regulären Kursen staatlicher, gleichgestellter und staatlich anerkannter oder jedenfalls zur Ausstellung anerkannter Studientitel befugter Grundschulen, Mittelschulen, Oberschulen und Berufsschulen eingeschrieben sind und diese besuchen, werden, wenn sie einen entsprechenden Antrag stellen, in Arbeitsschichten eingeteilt, die ihnen den Besuch der Kurse und die Vorbereitung auf die Prüfungen erleichtern.

Die im ersten Absatz genannten Arbeitnehmer haben außerdem auf Antrag hin Anrecht auf 150 Stunden bezahlter Freistellungen pro Jahr für den effektiven Besuch der Kurse, deren Stundenplan sich teilweise mit der Arbeitszeit überschneidet. Angestellte, die in einer Universität eingeschrieben sind bzw. besuchen (sowohl eine drei- oder fünfjährige), sowie „Master post laurea“ jeglicher Art besuchen (gewerkschaftliche Vereinbarung 19.10.2007) können diese nicht beanspruchen.

Die Arbeitnehmer müssen dem Weißen Kreuz eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass sie den Schulkurs an mindestens doppelt so vielen Stunden besucht haben, als sie Anspruch auf Freistellungsstunden haben.

Dieses Recht kann im Laufe eines jeden Jahres von nicht mehr als 5 % der Bediensteten, die zum 1. September eines jeden Jahres beim Weißen Kreuz beschäftigt sind, in Anspruch genommen werden, ohne dass dadurch der normale Dienstablauf beeinträchtigt wird.

Die im ersten Absatz genannten Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Freistellungen in folgendem Ausmaß:

- fünf Tage für die Erlangung des Grundschuldiploms;
- acht Tage für die Erlangung des Mittelschuldiploms;
- zehn Tage für die Erlangung des Oberschuldiploms.

Mitarbeiter, die in eine Universität eingeschrieben sind bzw. besuchen haben für jede Universitätsprüfung auf zwei Tage Freistellung Anrecht.

Art. 18 bis – Bildungsurlaub

Im Sinne von Art. 5 des Gesetzes Nr. 53/2000 können Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von mindestens 5 Jahren beim Weißen Kreuz eine Aussetzung des Arbeitsverhältnisses zwecks Gewährung eines unbezahlten Bildungsurlaubes, für einen Zeitraum von nicht mehr als 11 Monaten während des gesamten Arbeitslebens, beantragen.

Diese Beurlaubungen können im Rahmen der Höchstgrenze von 3 % aller Bediensteten, die zum 31. Dezember eines jeden Jahres beschäftigt sind, ausschließlich zu einem der folgenden Zwecke gewährt werden:

1. Abschluss der Pflichtschule;

2. Abschluss der Oberschule;
3. Universitäts- oder Laureatsdiplom;
4. Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht vom Weißen Kreuz finanziert werden.

Der Arbeitnehmer, der einen unbezahlten Bildungsurlaub im Sinne dieses Artikels nehmen möchte, muss bei der Direktion mindestens zwei Monate vorher einen Antrag einreichen.

Etwaige Fälle, bei denen aufgrund nachweislicher organisatorischer und dienstlicher Erfordernisse der Antrag abgelehnt oder zurückgestellt wird, werden mit der EGV/RSU besprochen.

Art. 19 – Abwesenheiten

Alle Abwesenheiten, die während der normalen Arbeitszeit vorkommen, müssen dem direkten Vorgesetzten umgehend mitgeteilt (außer es besteht ein gerechtfertigter Hinderungsgrund) und von diesem vorher genehmigt werden.

Unentschuldigte Abwesenheiten können mit Disziplinarmaßnahmen gemäß Art. 37 geahndet werden.

Art. 20 – Militärdienst

(omissis)

Art. 21 – Hochzeitsurlaub

Dem Arbeitnehmer, der sich nicht in der Probezeit befindet, steht bei zivilrechtlich gültiger Eheschließung ein bezahlter Urlaub von 15 Kalendertagen zu. Dieser Hochzeitsurlaub zählt nicht zum Jahresurlaub und muss zum Zeitpunkt der effektiven Hochzeit genossen werden.

Um vom Recht auf Hochzeitsurlaub Gebrauch zu machen, vereinbaren die Parteien, dass der Arbeitnehmer innerhalb des 15. des Monats vor dem Monat, an welchem der Hochzeitsurlaub genossen wird, einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber stellen muss.

Art. 22 – Behandlung bei Krankheit und Unfall

Die Abwesenheit wegen Krankheit muss dem direkten Vorgesetzten umgehend mitgeteilt werden, außer es liegen gerechtfertigte Hinderungsgründe vor.

Die etwaige Fortsetzung des Krankenstandes muss dem direkten Vorgesetzten umgehend mitgeteilt und durch entsprechende ärztliche Zeugnisse belegt werden, die der Arbeitnehmer innerhalb der im folgenden Absatz angegebenen Frist abgeben muss.

Der Arbeitnehmer ist in jedem Fall verpflichtet, den Krankenschein innerhalb von zwei Tagen nach dessen Ausstellung abzugeben bzw. dem Weißen Kreuz zukommen zu lassen.

Das Recht auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes im Krankheitsfall erlischt, wenn der Arbeitnehmer bei wiederholtem Krankenstand eine Abwesenheit von insgesamt vierhundertzwanzig (420) Tagen (sprich 14 x 30 Tage) innerhalb des zusammenhängenden Zeitraumes von 36 (sechsunddreißig) Monaten erreicht. Zu diesem Zweck werden ab dem letzten in Betracht gezogen Krankheitstag alle Krankheitszeiten der vorangegangenen 36 Monate zusammengezählt.

Bei Unfall oder Berufskrankheit ist die Beibehaltung des Arbeitsplatzes bis zur klinischen Genesung gewährleistet; die entsprechenden Abwesenheitszeiten werden hinsichtlich der Frist für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes im Krankheitsfall nicht berücksichtigt.

Werden die Fristen für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes überschritten, gewährt das Weiße Kreuz auf Antrag des Arbeitnehmers einen Wartestand von höchstens zweihundertvierzig (240) Tagen (sprich 8 x 30 Tage); während dieses Wartestandes ist das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht ausgesetzt und es erwächst kein Anspruch auf Entlohnung bzw. auf die Gewährung sonstiger Vertragsinstitute. Ein solcher Wartestand kann nur ein einziges Mal während des gesamten Arbeitsverhältnisses beantragt werden.

Wird der Arbeitnehmer nach Ablauf der oben genannten Fristen entlassen, zahlt das Weiße Kreuz die Abfertigung, die Entschädigung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist und alle anderen eventuell angereiften Guthaben aus.

Kann der Arbeitnehmer nach den oben genannten Fristen den Dienst nicht wieder aufnehmen, so kann er das Arbeitsverhältnis von sich aus auflösen, wobei er nur auf die Abfertigung Anspruch hat.

Im Falle schwerer Krankheiten, die in den geltenden ministeriellen Krankheitslisten als solche anerkannt werden (z.B. TBC, Neoplasien, AIDS, Cooley-Krankheit) beträgt die Frist für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes insgesamt siebenhundertzwanzig (720) Tagen (sprich 24 x 30 Tage) innerhalb des Zeitraums von 36 (sechsenddreißig) aufeinanderfolgenden Monaten.

Unbeschadet der Bestimmungen von Art. 5 des Gesetzes Nr. 300/1970, treffen die Vertragsparteien bezüglich der Kontrollen bei krankheitsbedingten Abwesenheiten folgende Vereinbarung:

- Der sich im Krankenstand befindende Arbeitnehmer ist vom ersten Tag der Abwesenheit vom Arbeitsplatz an verpflichtet, sich an jedem Tag, einschließlich Sonn- und Feiertage, jeweils von 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr und von 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr an dem Ort aufzuhalten, den er dem Arbeitgeber mitgeteilt hat.
- Davon ausgenommen sind die Fälle, in denen der Arbeitnehmer sich wegen Arztbesuches, fachärztlicher Behandlungen und Untersuchungen sowie Kontrollvisiten nachweislich von seinem Aufenthaltsort entfernen muss, worüber er das Weiße Kreuz vorher unterrichtet. Erfolgt diese Benachrichtigung nicht oder werden die oben angeführten Zeiten nicht eingehalten, so wird die Abwesenheit als unentschuldigt betrachtet, es sei denn, es liegen triftige Hinderungsgründe vor.

Jede Änderung der Anschrift während der Abwesenheit wegen Krankheit oder außerberuflichen Unfalles muss, dem Weißen Kreuz umgehend mitgeteilt und zugleich schriftlich bestätigt werden.

Der Arbeitnehmer, der bei Kontrollvisiten in den festgelegten Zeitspannen nicht angetroffen wird, verliert für denselben Zeitraum, für den das NISF/INPS das Krankengeld streicht, den Anspruch auf die Ergänzungszahlung durch das Weiße Kreuz. Die Ausübung einer auch unbezahlten Arbeitstätigkeit während der Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfalles stellt eine schwere Vertragsverletzung dar.

Sollte der Arbeitnehmer ohne gerechtfertigten gesundheitlichen Grund die umgehende Feststellung seines Krankheitszustandes verhindert haben, so ist er zur sofortigen Wiederaufnahme des Dienstes verpflichtet. Andernfalls gilt die Abwesenheit als unentschuldigt.

Wirtschaftliche Behandlung bei Krankheit:

Während des Krankenstandes in den unter Abs. 4 und 9 des gegenständlichen Artikels vorgesehenen Fällen, erhalten alle Bediensteten 100 % der Nettogesamtentlohnung in den ersten hundertachtzig (180) Tagen (sprich 6 x 30 Tage) und 50 % der Nettogesamtentlohnung in den weiteren zweihundertvierzig (240) Tagen (sprich 8 x 30 Tage).

Wirtschaftliche Behandlung bei Arbeitsunfall:

Den Arbeitnehmern, die sich wegen Arbeitsunfalles im Krankenstand befinden, ergänzt das Weiße Kreuz in den ersten hundertachtzig (180) Tagen (sprich 6 x 30 Tage) der Abwesenheit das vom INAIL ausgezahlte Unfallgeld auf 100 % der Nettogesamtentlohnung.

Art. 23 – Kündigungsfrist

Nach abgeleiteter Probezeit kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden, deren Dauer folgendermaßen festgelegt ist (Kalendertage und der Beginn kann jeder Tag des Monats sein):

- | | |
|------------------------------|----------|
| ▪ mittlere Führungskräfte: | 150 Tage |
| ▪ Einstufungsebenen G und F: | 120 Tage |
| ▪ Einstufungsebenen E und D: | 90 Tage |
| ▪ Einstufungsebenen C und B: | 60 Tage |
| ▪ Einstufungsebene A: | 30 Tage |

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer werden die angeführten Fristen auf zwei Drittel verkürzt (und demzufolge betragen sie jeweils 100, 80, 60, 40 und 20 Tage).

Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, den eigenen Vorgesetzten unmittelbar über die telematisch eingereichte Eigenkündigung zu informieren.

Jene Partei, die das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der obigen Kündigungsfristen auflöst, muss der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der Entlohnung, für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist zahlen.

Während der Kündigungsfrist gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Freistellungen zwecks Suche einer neuen Beschäftigung; Zeitpunkt und Dauer dieser Freistellungen werden vom Arbeitgeber je nach Dienstverhältnissen festgelegt.

Art. 24 – Abfertigung

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses steht dem Arbeitnehmer die Abfertigung im Sinne des Gesetzes Nr. 297/82 zu.

Zur Bemessung der Abfertigung werden die unten ausdrücklich angeführten Elemente herangezogen:

1. vertraglicher Grundlohn;
2. Kontingenzzulage laut Gesetz Nr. 297/82;
3. periodische Dienstalterszulagen;
4. eventuelle Erhöhungen aufgrund von Verdiensten und/oder übertarifliche Lohnbeträge;
5. 13. Monatsgehalt;
6. 14. Monatsgehalt;
7. Zulagen, die nicht Gelegenheitscharakter haben.

Davon ausgeschlossen sind jene Gehaltsanteile, für die der vorliegende Vertrag dies vorsieht, sowie die als Spesenerstattung ausgezahlten Beträge.

Nach einer Dienstzeit von mindestens acht Jahren beim Weißen Kreuz hat der Arbeitnehmer das Recht, gemäß Gesetz Nr. 297/82 und den darin vorgesehenen Einschränkungen einen Vorschuss in Höhe von 70 % der angereiften Abfertigung zu beantragen. Falls es sich um Abfertigungen, die an einen Pensionsfonds gezahlt werden, handelt, wird die Vorauszahlung lt. die vom Fond vorgegebenen Bestimmungen geregelt.

Damit der Vorschuss beantragt werden kann, muss einer der folgenden, dokumentarisch belegten, Gründe vorliegen:

- Gesundheitsausgaben, die der Arbeitnehmer für sich selbst oder für unterhaltsberechtigte Familienmitglieder zwecks Durchführung von Therapien und medizinischen Eingriffen, die von den zuständigen Einrichtungen des Gesundheitswesens anerkannt sind, zu tragen hat;
- Kauf und/oder Renovierung der Erstwohnung für sich selbst oder für die Kinder, bestätigt durch eine notarielle Urkunde.

Art. 25 – Entschädigung bei Todesfall

Bei Tod des Arbeitnehmers müssen die Abfertigung und die Ersatzzulage für die Kündigungsfrist an den Ehepartner, die Kinder und, wenn sie zu Lasten des Arbeitnehmers lebten, an Verwandte bis zum 3. Grad sowie Verschwägerter bis zum 2. Grad ausgezahlt werden.

Sind keine der im ersten Absatz angeführten Personen vorhanden und wurde testamentarisch nichts anderes verfügt, so werden die oben genannten Beträge entsprechend den Bestimmungen zur gesetzlichen Erbfolge laut Art. 2122 des Zivilgesetzbuches zugeteilt. Aufrecht bleibt, dass den Anspruchsberechtigten der Urlaub bzw. der angereifte Teilurlaub, das 13. Monatsentgelt bzw. dessen anteiliger Betrag und jeder weitere Anspruch, der dem Arbeitnehmer im Falle einer normalen Entlassung zugestanden wäre, ausgezahlt werden.

Art. 26 – Abtretung, Umwandlung, Auflösung des Weißen Kreuzes

Durch die in irgendeiner Form erfolgte Abtretung oder Umwandlung des Weißen Kreuzes wird an und für sich das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, und die Bediensteten behalten ihre Rechte gegenüber dem neuen Arbeitgeber bei; es steht aber jedem Arbeitnehmer frei, die Auszahlung der Abfertigung zu verlangen und ein anderes Arbeitsverhältnis neu zu beginnen.

Im Falle der Auflösung des Weißen Kreuzes, in deren Folge der Arbeitnehmer entlassen wird, hat dieser Anspruch auf die Ersatzzulage für die Kündigungsfrist und auf die Abfertigung.

Art. 27 – Auszahlung der Entlohnung

Die Auszahlung der Entlohnung erfolgt – vorausgesetzt, die Arbeitsleistung wurde nicht über einen kürzeren Zeitraum erbracht – nach Abschluss des Monats. Eventuelle Änderungen dieser Zahlungsmodalitäten oder die Gewährung von Anzahlungen werden mit der EGV/RSU vereinbart. Die Auszahlung muss in jedem Fall innerhalb von fünfzehn Tagen nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraumes erfolgen.

Art. 28 – Entlohnung

Die Entlohnung setzt sich aus den nachfolgend angeführten Bestandteilen zusammen:

- Grundlohn: besteht in den Mindestlöhnen gemäß Tabelle im Anhang 2;
- Tariflohn: besteht aus Grundlohn, Kontingenzzulage und Zweisprachigkeitszulage (Anhang 3);
- individuelle Entlohnung: besteht aus Tariflohn und Dienstalterszulagen;
- Gesamtentlohnung: besteht aus individueller Entlohnung, eventuellen sonstigen wie auch immer benannten Erhöhungen sowie aus jeder sonstigen Zulage, die fix und kontinuierlich bezahlt wird; davon ausgenommen sind Spesenerstattungen und Entschädigungsleistungen.

Die Stundenentlohnung errechnet sich, indem man die Anteile der Monatsentlohnung dividiert, durch:

- 182 im Falle der Fahrer/Sanitäter in Ausbildung, Fahrer/Sanitäter und Rettungssanitäter;
- 173 im Falle der restlichen Bediensteten.

Die Tagesentlohnung errechnet sich, indem man die Anteile der Monatsentlohnung durch 26 dividiert.

ZULAGEN

- Die Bediensteten mit der Einstufung als Fahrer/Sanitäter in Ausbildung, Fahrer/Sanitäter und Rettungssanitäter erhalten aufgrund der von ihnen tatsächlich abgeleisteten Arbeitszeit (entsprechend den Bestimmungen von Art. 8 dieses Kollektivvertrages) eine monatliche Flexibilitätszulage in der Höhe von Euro 100,00 brutto pro Monat.
- Die Bediensteten mit der Einstufung als Fahrer/Sanitäter in Ausbildung, Fahrer/Sanitäter und Rettungssanitäter oder die Bediensteten mit der Einstufung Pistenretter erhalten aufgrund ihres effektiven Einsatzes als Lenker der Rettungsfahrzeuge laut oder aufgrund ihrer effektiven Pistenrettungstätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von Euro 175,00 brutto pro Monat.
- Die Bediensteten mit der Einstufung als Rettungssanitäter, die als Flugretter an Bord des Hubschraubers tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von Euro 17,00 brutto pro Flugeinsatz oder eine monatliche Pauschalzulage.
- Die Bediensteten mit der Einstufung als Dienstleiter erhalten eine eigene Funktionszulage.
- Die Bediensteten mit der Einstufung als Turnusleiter/Dienstleiter, die in den ADAC-Sektionen/Stützpunkten für die Abwicklung der entsprechenden Krankentransporte im Auftrag des Allgemeinen Deutschen Automobilclub (ADAC) verantwortlich sind, erhalten je nach Fahrzeugvorhaltung eine monatliche Funktionszulage in Höhe von:
 - a) Vorhaltung eines Fahrzeuges für eine betreute Krankenfahrt (BKF): 25,00 Euro brutto
 - b) Vorhaltung eines Krankentransportwagens (KTW): 50,00 Euro brutto,
 - c) Vorhaltung eines Fahrzeuges für eine betreute Krankenfahrt (BKF) und eines Krankentransportwagens (KTW): 70,00 Euro brutto,
 - d) Vorhaltung eines Fahrzeuges für eine betreute Krankenfahrt (BKF); eines Krankentransportwagens (KTW) und eines Lotsendienstes: 80,00 Euro brutto.
 - e) Die Praxisanleiter in den Sektionen erhalten eine Funktionszulage von monatlich 70 Euro brutto für die effektive Ausübung der Tätigkeit.
 - f) Die Turnusleiter der Sektionen erhalten folgende monatliche Funktionszulage für die effektive Ausübung der Tätigkeit:

Gruppen	Mitarbeiterzahl	Monatliche Funktionszulage brutto
A	Sektionen mit mehr als 20 Mitarbeiter	400
B	Sektionen mit 11 – 20 Mitarbeiter	270
C	Sektionen mit 6 – 10 Mitarbeiter	200
D	Sektionen mit bis zu 5 Mitarbeiter	170

In Anbetracht der Besonderheit und Spezifität der Tätigkeit des Weißen Kreuzes und der grundlegenden Arbeit, die es zum Schutz der Gemeinschaft leistet, und unter Berücksichtigung des besonderen wirtschaftlichen und sozialen Kontextes, der das Gebiet kennzeichnet, in dem das Weiße Kreuz tätig ist, um die Funktionalität und Organisation im Zusammenhang mit der Erbringung der Dienstleistungen des Weißen Kreuzes zu gewährleisten, erkennen die Parteien im Sinne und nach Maßgabe von Art. 8 G.v.D. Nr. 117/2017, die nachgewiesenen Erfordernisse in Bezug auf die Notwendigkeit des Erwerbs und der Aufrechterhaltung spezifischer Kompetenzen an, die von denjenigen benötigt werden, die innerhalb des Weißen Kreuzes die Rolle der Führungskräfte innehaben, um die Tätigkeiten von allgemeinem Interesse und damit implizit die Tätigkeiten der Gesundheitsinterventionen und -dienste durchzuführen.

Die Parteien sind sich in jedem Fall darüber einig, dass die Vergütung der Führungskräfte von der Direktion des Weißen Kreuzes zu marktüblichen Bedingungen festgelegt werden kann.

Art. 29 – Dienstalterszulagen und Erfahrungszulage

Dienstalterszulage

Der Arbeitnehmer hat nach jeweils zwei Jahren effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf eine Dienstalterszulage, die sich je nach Einstufungsebene auf folgende Beträge beläuft:

- | | |
|---------------------------|------------|
| ▪ mittlere Führungskräfte | Euro 33,57 |
| ▪ Einstufungsebene G | Euro 32,28 |
| ▪ Einstufungsebene F | Euro 31,50 |
| ▪ Einstufungsebene E | Euro 30,47 |
| ▪ Einstufungsebene D | Euro 29,70 |
| ▪ Einstufungsebene C | Euro 29,18 |
| ▪ Einstufungsebene B | Euro 27,89 |
| ▪ Einstufungsebene A | Euro 26,85 |

Die Dienstalterszulagen laufen vom Ersten des Monats an, welcher unmittelbar auf jenen folgt, in dem die zweijährige Dienstzeit vollendet wird. Fällt der Termin für die Vollendung des zweijährigen Dienstes auf einem Tag, der mehr als 15 Tage vor Monatsende liegt, wird der Monat vereinbarungsgemäß als voller Dienstmonat betrachtet und infolgedessen der Dienstalterszuschlag bereits ab Ersten dieses Monats wirksam.

Der Arbeitnehmer hat insgesamt Anspruch auf höchstens 12 Dienstalterszulagen. Die Parteien vereinbaren ausdrücklich, dass diese Maßnahme erst ab März 2023 anreift und keinesfalls eine rückwirkende Anwendung hat. Wer vor dem 01.03.2021 die neunte Dienstalterszulage angereift hat, erhält ab März 2023 die zehnte Dienstalterszulage. Die weiteren Dienstalterszulagen reifen im üblichen Zweijahresrhythmus an.

Bei Wechsel in eine höhere Einstufungsebene behält der Arbeitnehmer den Betrag der in der vorherigen Einstufungsebene erreichten Dienstalterszulage bei. Der zum Zeitpunkt dieses Wechsels angebrochene Zweijahreszeitraum zählt für den Erwerb des Anspruchs auf die nächste Dienstalterszulage.

Die Dienstalterszulagen können nicht von etwaigen Erhöhungen aufgrund von Verdiensten aufgesaugt werden, so wie letztere nicht von bereits erlangten oder zukünftigen Dienstalterszulagen aufgesaugt werden können.

Erfahrungszulage

Ab 01.03.2026 steht Arbeitnehmern folgende monatliche Erfahrungszulage zu:

- nach 14 Dienstjahren, d.h. ab Erreichen der 7. Dienstalterszulage, Anspruch auf eine Erfahrungszulage von 24,00 Euro brutto;

- nach 16 Dienstjahren, d.h. ab Erreichen der 8. Dienstalterszulage, wird die Erfahrungszulage auf 56,00 Euro brutto erhöht;
- nach 18 Dienstjahren, d.h. ab Erreichen der 9. Dienstalterszulage, wird die Erfahrungszulage auf 80,00 Euro brutto erhöht.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, gefolgt von einer Neueinstellung innerhalb von 6 Monaten ab Austritt, bleiben die im vorigen Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer effektiv geleisteten Dienstjahre zwecks Anerkennung der Dienstalterszulage und der Erfahrungszulage erhalten.

Art. 30 – Dreizehntes und vierzehntes Monatsgehalt

Das Weiße Kreuz entrichtet ein dreizehntes und vierzehntes Monatsgehalt in Höhe des vom Arbeitnehmer bezogenen monatlichen Gesamtlohnes. Die Auszahlung dieser Monatsgehälter erfolgt jeweils innerhalb 20. Dezember bzw. 15. Juli.

Das vierzehnte Monatsgehalt bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 30. Juni.

Bei Beginn oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Jahres hat der sich nicht in der Probezeit befindende Arbeitnehmer Anspruch auf so viele Zwölftel des Betrags dieser zusätzlichen Monatsgehälter wie er Dienstmonate abgeleistet hat. Monatsteile bis zu 14 Tagen werden nicht berücksichtigt, wohingegen Monatsteile mit mehr als 14 Tagen als volle Monate betrachtet werden.

Die Beträge des dreizehnten und vierzehnten Monatsgehalts fließen in die Berechnungsgrundlage für die Abfertigung ein.

An den mit befristetem Arbeitsvertrag eingestellten Arbeitnehmer werden das dreizehnte und vierzehnte Monatsgehalt im Verhältnis zur Dauer seiner Dienstzeit ausgezahlt.

Art. 31 – Arbeitskleidung

Das Weiße Kreuz stellt den Fahrern/Sanitätern, den Rettungssanitätern, den Turnusleitern und den Dienstleitern die Arbeitskleidung und Sicherheitsausrüstung kostenlos zur Verfügung, wie sie die Betriebsordnung, erlassen nach vorheriger Konsultation des Sicherheitssprechers der Belegschaft, vorsieht.

Die genannte Betriebsordnung wird allen betroffenen Bediensteten ausgehändigt; diese sind verpflichtet, im Dienst und bei allen anderen Anlässen, die vom Weißen Kreuz zu offiziellen Veranstaltungen erklärt werden (z.B. Ausbildungskurse, Rettungsübungen, Beerdigungen), die ausgehändigten Kleidungsstücke zu tragen und die erhaltenen Sicherheitsausrüstungen zu verwenden.

Alle Bekleidungsstücke und Ausrüstungsgegenstände müssen mit gebührender Sorgfalt und gemäß den von der Direktion erteilten Anweisungen behandelt werden.

Art. 32 – Spesenerstattung

Dem Arbeitnehmer, der aus dienstlichen Gründen als Zeuge bei Zivil- oder Strafverfahren geladen wird, steht außer der Entlohnung auch der Ersatz eventueller Fahrt-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten zu.

Art. 33 – Versetzung

Versetzungsmaßnahmen werden der EGV/RSU im Voraus mitgeteilt. Ebenso werden die Begründungen für die Versetzung vorher von der Direktion des Weißen Kreuzes und der EGV/RSU einer Bewertung unterzogen.

Der Arbeitnehmer kann nur aus nachweislichen Gründen organisatorischer und technischer Natur von einer Dienststelle in eine andere versetzt werden.

Dem versetzten Arbeitnehmer werden die Reise- und Umzugskosten für ihn selbst und seine Familie erstattet.

Der versetzte Arbeitnehmer behält die vorher erreichte wirtschaftliche Behandlung bei.

Dem versetzten Arbeitnehmer steht außerdem eine einmalige Vergütung in Höhe von mindestens 50 % der tatsächlichen Monatsgesamtentlohnung zu, wenn er unverheiratet ist und keine unterhaltsberechtigten Personen mit ihm zusammenleben, bzw., wenn er Familie hat, in Höhe von mindestens einer Monatsgesamtentlohnung plus einem Fünfteil derselben für jedes unterhaltsberechtigten Familienmitglied, das mit ihm übersiedelt, sofern die Versetzung mit einem Wechsel des Wohnortes verbunden ist.

Muss der Arbeitnehmer aufgrund seiner Versetzung eine Entschädigung für die vorzeitige Kündigung seines Mietvertrages leisten, der ordnungsgemäß registriert oder dem Arbeitgeber vor Bekanntgabe der Versetzung gemeldet worden ist, so hat er Anspruch auf Erstattung dieser Entschädigung bis zu einer Höhe von höchstens vier Monatsmieten.

Die Versetzung muss dem Arbeitnehmer schriftlich mit einer Vorankündigungsfrist von 40 Tagen mitgeteilt werden; gleichzeitig muss die EGV/RSU davon in Kenntnis gesetzt werden.

Der Arbeitnehmer muss innerhalb von 20 Tagen nach Bekanntgabe der Versetzungsmaßnahme seine Entscheidung direkt oder über die EGV/RSU mitteilen.

Dem Arbeitnehmer, der um seine Versetzung ansucht, stehen oben genannte Vereinbarungen nicht zu. In diesem Falle wird die Anfrage nachfolgenden Kriterien bewertet:

- Organisatorisch und technische Voraussetzungen
- Dienstalster
- Annäherung an den Wohnort des Arbeitnehmers

Dem Arbeitnehmer, der aus dienstlichen Gründen seine Arbeitstätigkeit vorübergehend in einer anderen Sektion und nicht in seiner Ursprungssektion ausübt, wird die im Betrieb übliche Rückerstattung des Kilometergeldes auf die Mehrkilometer gegenüber der Ursprungssektion ausbezahlt. Nur wenn der vorübergehend zugewiesene Bestimmungsort außerhalb des Einzugsgebietes der Ursprungssektion liegt, steht dem Arbeitnehmer eine Tagespauschale von 19,00 Euro brutto zu, mit Ausnahme der Pistenretter.

Art. 34 – Schadenersatz

Die Bediensteten, die Kraftfahrzeuge des Weißen Kreuzes fahren, sind für eventuelle Schäden an den ihnen anvertrauten Fahrzeugen, die ihrem Verschulden zuzuschreiben sind, verantwortlich und haften dafür; ausgenommen sind Zufallsereignisse und Fälle höherer Gewalt. Dasselbe gilt für Strafmandate, die der Arbeitnehmer wegen grober und wiederholter Fahrlässigkeit selbst verschuldet.

Alle Arbeitnehmer, die ein Fahrzeug des Weißen Kreuzes steuern und Schäden verursachen, für die sie als Fahrer verantwortlich sind, haben für 10 % der Reparaturkosten aufzukommen, sofern dem Fahrer lediglich leichte Fahrlässigkeit vorgeworfen werden kann. In allen anderen Fällen, in denen nicht leichte Fahrlässigkeit vorliegt, übernehmen sie 20 % der Reparaturkosten. Die Abzahlung des Schadens erfolgt durch einen monatlichen Lohneinbehalt, dessen Betrag nicht höher als ein Fünftel der Gesamtentlohnung ist.

Diesbezüglich kann die Direktion, im Einvernehmen mit der EGV/RSU, in den folgenden Fällen Ausnahmen zulassen, vorausgesetzt, der Schaden wurde nicht durch grobe Fahrlässigkeit des Lenkers verursacht:

- Fahrer in der Probezeit: wenn der Schaden auf offensichtlich mangelnder Fahrtüchtigkeit zurückzuführen ist und das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nicht bestätigt wird;
- Fahrer in Ausbildung: während der vertraglich auf 12 Monate festgelegten Ausbildungszeit beim ersten Schadensfall;
- Fahrer mit bis zu 5 Dienstjahren: beim ersten Schadensfall;
- Fahrer mit mehr als 5 Dienstjahren: bei Schadensfall, wenn der Fahrer in den vorhergehenden 5 Jahren keinen anderen Schaden verursacht hat; von dieser Regelung sind jene Arbeitnehmer ausgenommen, gegenüber denen in demselben Zeitraum Disziplinarmaßnahmen im Sinne von Art. 37 dieses Vertrages ergriffen wurden.

Um jeglicher Haftung vorzubeugen, muss sich der Fahrer vor Antritt des Dienstes vergewissern, dass das Fahrzeug einwandfrei fahrtüchtig und mit allem Notwendigen ausgestattet ist; im gegenteiligen Fall ist das Weiße Kreuz sofort zu benachrichtigen.

Der Fahrer hat die kleineren Wartungs- und Pflegearbeiten am Fahrzeug durchzuführen, um es einsatzbereit und angemessen sauber zu halten.

Diese Leistungen fallen unter die normale Arbeitszeit; werden sie außerhalb der normalen Arbeitszeit durchgeführt, gelten sie als Überstundenleistungen.

Art. 35 – Entzug des Führerscheins

Wird einem Fahrer aus Gründen, die nicht zu einer fristlosen Entlassung führen, der Kfz-Führerschein entzogen, so hat er für einen Zeitraum von zwölf Monaten Anspruch auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes, erhält aber keinerlei Entlohnung. Der Fahrer kann während dieser Zeit anderen Arbeiten zugeteilt werden und erhält in diesem Fall die Entlohnung der Einstufungsebene, die dem Ersatzdienst entspricht. Während dieser Zeitspanne wird die Fahrerzulage gemäß Artikel 28 nicht bezahlt.

Wird der Führerschein über die genannte Frist hinaus eingezogen, oder lehnt der Fahrer es ab, die ihm vom Weißen Kreuz – eventuell auch in einer anderen Sektion – zugewiesene Ersatztätigkeit auszuüben, so wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst.

Art. 36 – Schutzbestimmungen für arbeitende Mütter bzw. Väter (Elternurlaub)

Was den Anspruch auf den Elternurlaub und die entsprechende wirtschaftliche und sozialversicherungsmäßige Behandlung betrifft, wird auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen verwiesen, insbesondere auf die im GvD Nr. 151 vom 26. März 2001 beinhalteten Bestimmungen des Einheitstextes zur Mutter- und Vaterschaft, zuletzt durch GvD Nr. 105/2022 abgeändert.

Während der obligatorischen Arbeitsabwesenheit bei Schwangerschaft bzw. nach der Geburt des Kindes werden der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer 100 % der monatlichen Gesamtentlohnung zugesichert.

Angesichts der Besonderheit und Eigenheit der Tätigkeit des Weißen Kreuzes und der mit der Ausführung der eigenen Diensten verbundenen organisatorischen und funktionellen Notwendigkeiten vereinbaren die Parteien, unter Berücksichtigung der Bestimmung lt. Art. 32 des genannten GvD Nr. 151/2001 i.d.g.F., insbesondere der Abs. 1-bis und 1-ter, dass das operative Personal (z.B. Fahrer/Sanitäter in Ausbildung, Fahrer/Sanitäter und Rettungssanitäter, Krankenpfleger) ausschließlich die Elternzeit auf kontinuierlicher oder täglicher Basis jedoch nicht die Elternzeit auf stündlicher Basis beanspruchen dürfen.

Betreffend die Ausübung des Rechts auf Elternzeit vereinbaren die Parteien, dass das Elternteil das Ansuchen grundsätzlich innerhalb des 15. des Monats vor dem Monat, an welchem die Elternzeit genossen wird, schriftlich beim Arbeitgeber einreichen muss. Es muss der Beginn und das Ende des beantragten Zeitraums angeführt sowie die Geburtsurkunde bzw. die diesbezügliche Ersatzerklärung beigelegt werden.

Für den Fall der Beanspruchung der Elternzeit auf stündlicher Basis seitens des Verwaltungspersonals oder der Elternzeit auf täglicher Basis ist das Elternteil verpflichtet, innerhalb des 15. des Monats vor dem Monat, an welchem die Elternzeit genossen wird, das monatliche Benutzungsprogramm beim Arbeitgeber einzureichen. Im besagten Benutzungsprogramm muss die Anzahl der in Tagen ausgedrückten insgesamt im entsprechenden Zeitraum beantragten Arbeitsstunden sowie die Kalendertage der beantragten Elternzeit angeführt werden.

Art. 37 – Disziplinarbestimmungen

Die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten beider Parteien ergeben sich aus dem Gesetz und den allgemeinen Rechtsgrundsätzen, sofern dieser Vertrag oder die Betriebsordnung nichts Anderes verfügen.

Der Arbeitnehmer muss bei der Ausübung seiner Arbeitsaufgaben ein Verhalten an den Tag legen, das der Würde seiner Funktion entspricht, d.h.:

1. mit der Sorgfalt vorgehen, die der zu erfüllende Aufgabe entspricht;
2. die vom Weißen Kreuz erteilten Weisungen bezüglich der Ausführung der Arbeit und der Arbeitsdisziplin beachten;
3. keine Geschäfte zu eigenen Gunsten oder zu Gunsten Dritter abwickeln, die in Konkurrenz zum Weißen Kreuz stehen, keine Informationen betreffend Organisation und Arbeitsmethoden des Weißen Kreuzes verbreiten, diese nicht so verwenden, dass es dem Weißen Kreuz zum Nachteil gereichen könnte;
4. die Arbeitszeit einhalten und den vom Weißen Kreuz für die Kontrolle der Anwesenheit vorgeschriebenen Formalitäten nachkommen;

5. die Betriebsordnung einhalten, über die jeder Arbeitnehmer durch Aushang in den Arbeitsräumen oder durch persönliche Aushändigung in Kenntnis gesetzt wird;
6. die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit sorgfältig beachten;
7. die Gegenstände, Kleidungsstücke, Schutzausrüstungen, Geräte und Instrumente oder was immer ihm sonst noch anvertraut wird mit Sorgfalt behandeln.

Vergehen des Arbeitnehmers können je nach Schwere mit folgenden Maßnahmen geahndet werden:

- a) mündlicher Verweis;
- b) schriftlicher Verweis;
- c) Geldstrafe in Höhe von höchstens 4 Tariftstundenlöhnen;
- d) Dienstenthebung und Aussetzung der Entlohnung für höchstens 10 Tage;
- e) Entlassung mit Einhaltung der Kündigungsfrist und Auszahlung der Abfertigung;
- f) fristlose Entlassung mit Auszahlung der Abfertigung.

Die Entlassung gemäß Punkt e) kann unter anderem gegenüber jenen Arbeitnehmern verfügt werden, die innerhalb von 18 Monaten mindestens dreimal für das gleiche oder ähnliche Vergehen mit Dienstenthebung bestraft wurden.

Das Weiße Kreuz darf keine Disziplinarmaßnahme gegenüber einem Arbeitnehmer ergreifen, ohne ihm vorher das vorgeworfene Vergehen schriftlich mitgeteilt und ihm Gelegenheit zur Rechtfertigung gegeben zu haben.

Der Arbeitnehmer kann den Beistand eines Vertreters der Gewerkschaftsorganisation, bei der er eingeschrieben ist oder der er das entsprechende Mandat erteilt, in Anspruch nehmen.

Die Maßnahme gemäß Punkt f) wird gegenüber jenem Arbeitnehmer verhängt, der sich eines Vergehens schuldig macht, durch das eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich wird.

Auf keinen Fall dürfen die Disziplinarmaßnahmen gemäß den Punkten b), c) und d) vor Ablauf von 5 Tagen nach der schriftlichen Beanstandung des betreffenden Sachverhaltes angewandt werden.

Unbeschadet der Bestimmungen des Gesetzes Nr. 604 vom 15. Juli 1966 dürfen keine Disziplinarstrafen verfügt werden, die endgültige Veränderungen des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.

Unbeschadet der Möglichkeit, sich an die Gerichtsbehörde zu wenden, kann der Arbeitnehmer, gegenüber dem eine Disziplinarstrafe gemäß den Punkten b), c) und d) verhängt worden ist – ausgenommen sind jene Beanstandungen, die zu den Maßnahmen gemäß den Punkten e) und f) des obigen dritten Absatzes führen –, innerhalb der folgenden 20 Tage auch über die Gewerkschaftsorganisation, bei der er eingeschrieben ist oder der er das Mandat erteilt, die Einsetzung einer Schlichtungs- und Schiedskommission durch das Landesarbeitsamt beantragen; diese Kommission besteht aus je einem Vertreter der beiden Parteien sowie aus einem dritten Mitglied, das einvernehmlich ernannt oder, sollte keine Einigung möglich sein, vom Direktor des Arbeitsamtes nominiert wird. Die Disziplinarstrafe bleibt bis zur Entscheidung der Schlichtungskommission ausgesetzt.

Der Betrag der Geldstrafen gemäß Punkt c) wird an Fürsorgeeinrichtungen oder, in Ermangelung derselben, an das NISF/INPS überwiesen.

Macht der Arbeitgeber nicht innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt der entsprechenden Aufforderung durch das Arbeitsamt seinen Vertreter in der oben genannten Schlichtungskommission namhaft, ist die Disziplinarstrafe wirkungslos.

Disziplinarstrafen dürfen zwei Jahre nach ihrer Anwendung in keiner Hinsicht mehr berücksichtigt werden.

Die Beziehungen unter den Arbeitnehmern drücken, auf allen Verantwortungsebenen innerhalb der Betriebsorganisation, gegenseitige Korrektheit und höfliche Bildung aus. Jeder Arbeitnehmer hat die Pflicht, an der Aufrechterhaltung eines Arbeitsumfelds mitzuwirken, in dem die Würde jedes Einzelnen geachtet wird und die zwischenmenschlichen Beziehungen auf der Grundlage der Prinzipien der Gleichheit und der gegenseitigen Fairness gefördert werden. Jegliche Handlung oder Verhaltensweise, die eine Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz darstellt, gilt als inakzeptabel.

Art. 37 bis – Dienstenthebung als Vorsichtsmaßnahme

Wenn besonders schwere Umstände vorliegen, kann der Betrieb als Vorsichtsmaßnahme die einstweilige, nicht disziplinarisch bedingte Dienstenthebung des Arbeitnehmers mit sofortiger Wirksamkeit und mit einer

Höchstdauer von 20 Arbeitstagen verfügen. Hierbei muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich die Tatbestände, die zu dieser Maßnahme geführt haben, mitteilen und die evtl. vom Arbeitnehmer vorgelegte Gegenstellungnahme untersuchen.

Art. 38 – Gewerkschaftsbeziehungen

Bildung der EGV

Die Gewerkschaftsorganisationen, die den vorliegenden Vertrag unterzeichnen, können innerhalb des Weißen Kreuzes die EGV bilden, entsprechend den Verfahren und Modalitäten, die von dem Landesabkommen zwischen dem Unternehmerverband der Provinz Bozen und den Landesgewerkschaftsorganisationen vom 10.4.1995 vorgesehen sind. Die Bildung der EGV muss zudem unter Einhaltung der im interkonföderalen Abkommen vom 20.12.1993 beinhalteten Normen und Prinzipien erfolgen, wie gemäß interkonföderalem Abkommen vom 31.05.2013 und insbesondere im Sinne und entsprechend den im Einheitstext über die gewerkschaftliche Vertretung („Testo Unico Rappresentanza“) vom 10. Januar 2014 definierten Modalitäten integriert und abgeändert. Bezüglich der Wahl des Sicherheitssprechers der Belegschaft müssen zudem die Bestimmungen eingehalten werden, die im Abkommen vom 13.11.1995 und im Einheitstext über die Sicherheit am Arbeitsplatz (GvD 81/2008 und nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen) enthalten sind, eingehalten werden.

Modalitäten für die Bildung der EGV/RSU und die Ernennung des Sicherheitssprechers (RLS)

Mit diesem Vertrag werden die Modalitäten für die Bildung der EGV/RSU und des Sicherheitssprechers (RLS) des Weißen Kreuzes, das eine einzige Betriebseinheit darstellt, festgelegt;

Die den vorliegenden Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen verzichten ausdrücklich auf die Ernennung von RSA im Sinne des Gesetzes 300/70 und verpflichten sich, entsprechend den im interkonföderalen Abkommen vom 20.12.1993 vorgesehenen Modalitäten, wie gemäß interkonföderalem Abkommen vom 31.05.2013 und Einheitstext über die gewerkschaftliche Vertretung („Testo Unico Rappresentanza“) vom 10. Januar 2014 verändert und ergänzt, eine einzige EGV/RSU zu bilden und dabei folgendes zu beachten: die EGV/RSU setzt sich aus 3 Mitgliedern zusammen.

Die das vorliegende Abkommen unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen verpflichten sich 3 Sicherheitssprecher (RLS) zu bestimmen, welche vom Art. 46 des TU 81/2008 vorgesehen sind, die aber nicht unter den Mitgliedern der EGV/RSU zu bestimmen sind, sondern separat gewählt werden müssen: die dem Sicherheitssprecher zur Verfügung stehenden Freistellungen dürfen nicht die 30 Stunden überschreiten (obligatorische Ausbildung ausgenommen).

Die Vertragsparteien bestätigen weiters, dass sie mit diesem Abkommen nicht die Absicht hatten, irgendeine Änderung an der vertraglichen Regelung über die Verwendung der Gewerkschaftsfreistellungen vorzunehmen; gleichzeitig vereinbaren sie, dass die Gesamtstundenanzahl der bezahlten Freistellungen aller Mitglieder der RSU insgesamt 1 Stunde und 30 Minuten pro Jahr und pro Bedienstetem des Weißen Kreuzes beträgt.

Mit dem vorliegenden Abkommen sollte eine Regelung für die Anzahl der Mitglieder der EGV/RSU, den Sicherheitssprecher der Belegschaft sowie die entsprechende Gesamtstundenanzahl der Freistellungen getroffen werden; gleichzeitig all dessen, was in diesem Abkommen nicht ausdrücklich vorgesehen ist, wird auf die geltenden interkonföderalen Abkommen verwiesen.

Mit dem vorliegenden Abkommen wird bestätigt, dass die Landesstrukturen der den Kollektivvertrag abschließenden Gewerkschaftsorganisationen und die EGV/RSU, die gemäß diesem Abkommen gebildet wird, die volle Verhandlungsbefugnis für die Verhandlungen auf betrieblicher Ebene besitzen.

Die das vorliegende Abkommen unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen verpflichten sich, die Ernennung der Mitglieder der EGV/RSU über den Unternehmerverband Südtirol der Direktion des Weißen Kreuzes mitzuteilen, entsprechend dem Vereinbarungsprotokoll vom 10.04.1995.

Gewerkschaftsfreistellungen

Die Anzahl der Stunden für bezahlte Freistellungen, die den Mitgliedern der EGV/RSU zur Verfügung stehen, beträgt 1 Stunde und 30 Minuten pro Jahr und Beschäftigten. Diese Freistellungen beinhalten bereits die bezahlten Freistellungen gemäß Art. 23 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970.

Arbeitnehmer, die Mitglieder von Leitungsgremien der Gewerkschaftsbünde, der gesamtstaatlichen Fachgewerkschaften und der gesamtstaatlichen oder provinziellen Strukturen jener Organisationen sind, die diesen Vertrag abschließen, haben, gegen Vorlage des Einberufungsschreibens der genannten Gremien und sofern es die Diensterfordernisse erlauben, das Recht auf bezahlte Freistellungen, damit sie an den Sitzungen der Gremien und der Delegationen teilnehmen und ihre Funktionen wahrnehmen können.

Die Namen der Mitglieder der genannten Leitungsgremien müssen dem Weißen Kreuz über den Unternehmerverband der Provinz Bozen umgehend mitgeteilt werden, wobei die Anzahl derselben nicht mehr als 3 Mitglieder pro Unterzeichnergewerkschaft betragen darf.

Diese Freistellungen werden jedem Mitglied der genannten Gremien im Ausmaß von höchstens 8 Stunden pro Monat durchschnittlich gewährt, einschließlich der EGV. Außer in dringenden Fällen müssen diese Freistellungen zwei Wochen vorher beantragt werden.

Wird die EGV von der Betriebsdirektion einberufen, so werden die entsprechenden entlohten Freistellungen nicht von den im vorherigen Absatz festgelegten Freistellungsstunden abgezogen.

Aushang, Mitteilungen

Die gesamtstaatlichen Verbände, die Landesorganisationen und die Gewerkschaftsvertretungen der diesen Vertrag abschließenden Organisationen haben das Recht, an den hierfür vorgesehenen Anschlagtafeln, die im Betrieb an für alle Arbeitnehmer zugänglichen Orten angebracht werden, Bekanntmachungen, Texte und Mitteilungen zu gewerkschafts- und arbeitsbezogenen Themen auszuhängen.

Gewerkschaftsbeiträge

Das Weiße Kreuz behält von der Entlohnung der Arbeitnehmer, die dem Weißen Kreuz eine diesbezügliche schriftliche Vollmacht direkt geben oder zukommen lassen, den Gewerkschaftsbeitrag zugunsten der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen ein.

In der Vollmacht müssen der einzubehaltende Beitrag sowie die Gewerkschaftsorganisation, an die das Weiße Kreuz diesen überweisen soll, angegeben sein.

Die Abzüge, deren Höhe auf 1 % des Grundlohnes und der Kontingenzzulage festgelegt ist, werden ab Abschluss dieses Vertrages jeden Monat und auf insgesamt 13 Monatsgehälter vorgenommen.

Die vom Weißen Kreuz einbehaltenen Gewerkschaftsbeiträge werden, auf die von den einzelnen Gewerkschaften angegebenen Post- oder Bankkontokorrente überwiesen.

Art. 39 – Verfahren und Instanzen für die Schlichtung von Streitfragen

Die Vertragsparteien bestätigen ihre gemeinsame Überzeugung, dass eine positive Entwicklung der gewerkschaftlichen Beziehungen auch von der Bereitstellung geeigneter Instrumente abhängt, welche der Untersuchung und Prüfung der verschiedenen Probleme vor Ausbruch von Arbeitskonflikten den Vorrang geben, und dass in jedem Fall etwaige Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Auslegung der vertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen, die das Arbeitsverhältnis regeln – mit Ausnahme der Bestimmungen der Art. 35 und 37 dieses Vertrages – zur Beilegung den Vertragsparteien zu unterbreiten sind; sie vereinbaren daher, die im Folgenden angegebenen Verfahren zur Schlichtung von Streitfragen einzuhalten.

Wenn ein Arbeitnehmer der Ansicht ist, eine das Arbeitsverhältnis regelnde Bestimmung sei ihm gegenüber nicht eingehalten worden, kann er beantragen, dass der Sachverhalt von der Direktion des Weißen Kreuzes zusammen mit einem Vertreter der EGV, dem er das Mandat erteilt hat, geprüft wird.

Handelt es sich um eine kollektive Streitigkeit, so kann der Antrag auf Einleitung des hier beschriebenen Verfahrens von der EGV gestellt werden.

Unter kollektiven Streitigkeiten sind hier jene Auseinandersetzungen über die vertraglich und/oder gesetzlich festgelegten Rechte gemeint, die mehrere Bedienstete betreffen.

Der Antrag auf Untersuchung der Frage wird schriftlich gestellt; er muss den Hinweis auf die Bestimmung, auf deren Grundlage die Beanstandung vorgebracht wird, sowie die Gründe für die Beanstandung selbst enthalten.

Die Direktion beraumt innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt des Antrages ein Treffen zur Prüfung der Streitfrage an. Nach Abschluss dieser Phase wird ein entsprechendes Protokoll verfasst.

Landesebene

Im Falle kollektiver Streitigkeiten werden die nicht gelösten Fragen im Rahmen einer Aussprache auf Landesebene untersucht, an der die Direktion des Weißen Kreuzes, mit dem Beistand des Unternehmerverbandes der Provinz Bozen, und die EGV mit den betreffenden Landesgewerkschaftsorganisationen, die diesen Vertrag unterzeichnet haben, teilnehmen. Dieses Treffen muss innerhalb von 10 Tagen nach dem formellen Abschluss der beim Weißen Kreuz intern durchgeführten Prüfung stattfinden. Nach Abschluss dieser Phase wird ein entsprechendes Protokoll verfasst.

Solange die oben beschriebenen Verfahren in allen ihren Phasen nicht vollständig ausgeschöpft sind, dürfen sich die betroffenen Arbeitnehmer bezüglich der Fragen, die Gegenstand der kollektiven Streitigkeit sind, nicht an die Gerichtsbehörde wenden, und es dürfen auch keine Arbeitskampfmaßnahmen irgendwelcher Art ergriffen werden; die Arbeitgeberseite ihrerseits verzichtet für diesen Zeitraum auf die Umsetzung der Maßnahmen, die Gegenstand der Streitigkeit sind.

Art. 40 – Allgemeine Bestimmungen. Rückgabe der Arbeitspapiere

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses händigt das Weiße Kreuz spätestens innerhalb des darauffolgenden Tages dem Arbeitnehmer alle persönlichen Unterlagen aus.

Art. 41 – Unfallverhütung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Was Unfallverhütung, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anbelangt, verweisen die Vertragsparteien auf die geltenden Gesetzesbestimmungen, insbesondere auf das Legislativdekret Nr. 81/08 sowie auf das interkonföderale Abkommen vom 20.6.1995 und auf das nachfolgende Abkommen vom 13.11.1995 zwischen dem Unternehmerverband der Provinz Bozen und den Landesgewerkschaften über die Funktionen, Sonderbefugnisse und Rechte des Sicherheitssprechers der Belegschaft.

Art. 42 – Positive Aktionen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frau und Mann

In Übereinstimmung mit der Empfehlung des Europäischen Rates Nr. 635 vom 13. Dezember 1984, dem Gesetz Nr. 903 vom 9. Dezember 1977, dem Gesetz Nr. 125 vom 10. April 1991 und den entsprechenden ministeriellen Durchführungsverordnungen zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann sind sich die Vertragsparteien einig über die Zweckmäßigkeit, Untersuchungen und Forschungsprojekte zur Förderung positiver Aktionen durchzuführen und mögliche Umstände auszumachen und zu beseitigen, die einer effektiven Chancengleichheit von Frau und Mann in der Arbeitswelt entgegenstehen.

Art. 43 – Untrennbarkeit der Vertragsbestimmungen

Die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages stellen in Bezug auf jedes einzelne Vertragsinstitut eine organische und untrennbare Regelung dar.

Art. 44 – Laufzeit des Vertrages

Der gegenständliche Vertrag hat eine Gültigkeit vom 1. Januar 2026 und gilt bis zum 31. Dezember 2028, betreffend sowohl den normativen wie auch den wirtschaftlichen Teil. Abgesehen von eventuellen Sonderregelungen, gelten die Änderungen laut Gewerkschaftsabkommen vom 4. Februar 2026. Der vorliegende Vertrag bleibt aufrecht, bis er durch den nächsten Vertrag ersetzt wird.

Anlage 2: Neue Mindestlöhne

Einstufungsebene	Parameter	Lohnerhöhung ab 01.03.2026	Lohnerhöhung ab 01.03.2027	Lohnerhöhung ab 01.03.2028
A	100	46,15	42,31	42,31
B	114	52,62	48,23	48,23
C	130	60,00	55,00	55,00
CS	133	61,38	56,27	56,27
D	140	64,62	59,23	59,23
E	155	71,54	65,58	65,58
F	173	79,85	73,19	73,19
G	190	87,69	80,38	80,38
Q	215	99,23	90,96	90,96

Anlage 3: Tariflohntabellen

Tariflohntabelle ab 01.03.2026

Einstufung	Parameter	Grundlohn ab 01.03.2026	Kontingenz- zulage	EDR	Zweisprachigkeits- zulage	Summe
A	100	1.142,82	513,96	10,33	8,78	1.675,89
B	114	1.302,81	515,67	10,33	8,78	1.837,59
C	130	1.485,66	517,26	10,33	8,78	2.022,03
CS	133	1.519,94	518,31	10,33	8,78	2.057,36
D	140	1.599,95	520,75	10,33	8,78	2.139,81
E	155	1.771,36	522,46	10,33	8,78	2.312,93
F	173	1.977,07	524,10	10,33	8,78	2.520,28
G	190	2.171,34	527,49	10,33	8,78	2.717,94
Quadro	215	2.457,03	529,75	10,33	8,78	3.005,89

Tariflohntabelle ab 01.03.2027

Einstufung	Parameter	Grundlohn ab 01.03.2027	Kontingenz- zulage	EDR	Zweisprachigkeits- zulage	Summe
A	100	1.185,13	513,96	10,33	8,78	1.718,20
B	114	1.351,04	515,67	10,33	8,78	1.885,82
C	130	1.540,66	517,26	10,33	8,78	2.077,03
CS	133	1.576,21	518,31	10,33	8,78	2.113,63
D	140	1.659,18	520,75	10,33	8,78	2.199,04
E	155	1.836,94	522,46	10,33	8,78	2.378,51
F	173	2.050,26	524,10	10,33	8,78	2.593,47
G	190	2.251,72	527,49	10,33	8,78	2.798,32
Quadro	215	2.547,99	529,75	10,33	8,78	3.096,85

Tariflohntabelle ab 01.03.2028

Einstufung	Parameter	Grundlohn ab 01.03.2028	Kontingenz- zulage	EDR	Zweisprachigkeits- zulage	Summe
A	100	1.227,44	513,96	10,33	8,78	1.760,51
B	114	1.399,27	515,67	10,33	8,78	1.934,05
C	130	1.595,66	517,26	10,33	8,78	2.132,03
CS	133	1.632,48	518,31	10,33	8,78	2.169,90
D	140	1.718,41	520,75	10,33	8,78	2.258,27
E	155	1.902,52	522,46	10,33	8,78	2.444,09
F	173	2.123,45	524,10	10,33	8,78	2.666,66
G	190	2.332,10	527,49	10,33	8,78	2.878,70
Quadro	215	2.638,95	529,75	10,33	8,78	3.187,81

Anlage 4: Beispiel für die Festlegung der Stunden für das Stundenkonto und der Überstunden

ALLEGATO 4
Determinazione dell'orario effettivo mensile per l'applicazione dell'istituto del conto ore e per la ulteriore determinazione delle ore di lavoro straordinario (art. 8 contratto per il personale dipendente dell'Associazione Provinciale di Soccorso Croce Bianca ONLUS)

calcolo della quantità delle ore straordinarie da pagare	giu-05			lug-05			ago-05			set-05			ott-05			nov-05			dic-05		
	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale
giorni di lavoro previsti nel mese	25	7	175	26	7	182	26	7	182	26	7	182	26	7	182	25	7	175	25	7	175
assenze del mese (per malattia, ferie, RO,....)	3	7	-21	0	7	0	0	7	0	8	7	-56	0	7	0	0	7	0	2	7	-14
orario effettivo del mese (parametro di riferimento per quantificazione delle ore straordinarie)			164			182			182			126			182			175			161
ore effettivamente lavorate			180			182			200			140			200			175			182
ore di lavoro straordinario			26			0			18			14			18			0			21

calcolo 0010 ore occorrenti la 200 ore	giu-05			lug-05			ago-05			set-05			ott-05			nov-05			dic-05		
	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale	giorni	ore	totale
ore effettivamente lavorate			180			182			200			140			200			175			182
assenze del mese (per malattia, ferie, RO,....)			21			0			0			56			0			0			14
festività	1	7	7	7	7	0	1	7	7	7	0	0	7	7	0	1	7	7	2	7	14
totale			208			182			207			196			200			182			210
limite			200			200			200			200			200			200			200
ore eccedenti la 200 ore			8			0			7			0			0			0			10
ore da accantonare nel conto ore			18			0			11			14			18			0			11
ore da pagare con 25% di maggiorazione			6			0			7			0			0			0			10

Anlage 5: Abkommen zur Ergänzungsvorsorge

Die Unterzeichnerparteien dieses Abkommens haben beschlossen, keinen eigenen Zusatzrentenfonds einzurichten. Da sie zugleich der Auffassung sind, über die erforderliche tarifvertragliche Autonomie auf territorialer Ebene zur Einrichtung eines ergänzenden Pensionsfonds für die Arbeitnehmer im Gebiet Trentino-Südtirol zu verfügen, vereinbaren sie den Beitritt zu Laborfonds – dem Zusatzrentenfonds für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die im Gebiet Trentino-Südtirol tätig sind – gemäß den nachstehenden Bestimmungen, wie sie durch die im Laufe der Zeit erfolgten Vertragserneuerungen eingeführt wurden, insbesondere jene vom 17.11.1999, 19.12.2000, 19.03.2014, 15.02.2017 und 27.02.2023.

a) Einschreibung und Beitragszahlung

- Dem Fonds können unbefristet angestellte Arbeitnehmer sowie befristet angestellte Arbeitnehmer beitreten, sofern sie die vollständigen Einschreibeunterlagen innerhalb des Monats der Einstellung beim Fonds einreichen.
- Der Mindestbeitrag des Arbeitnehmers, um Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag zu haben, beträgt 1 % des monatlichen Entgelts, das für die Berechnung der Abfertigung (TFR) herangezogen wird.
- Die Arbeitnehmer können einen höheren Beitrag an den Fonds leisten; die Erhöhung des Beitrags kann in Schritten von jeweils einem Prozentpunkt bis zu einem Höchstsatz von 4 % erfolgen und wird auf Grundlage des für die Berechnung des TFR maßgeblichen Entgelts berechnet.
- Etwaige Änderungen der Beitragshöhe sind dem Arbeitgeber durch Übergabe des entsprechenden von Laborfondsbereitgestellten Formulars mitzuteilen; die Änderung kann ab dem ersten möglichen Monat bzw. jeweils ab dem ersten Monat eines Quartals (Januar, April, Juli, Oktober) wirksam werden.

b) Anteil Arbeitgeber

Der Mindestbeitrag zulasten des Arbeitgebers beträgt 1,5 % des für die Berechnung der Abfertigung (TFR) maßgeblichen Monatsentgelts und wird auf 2,5 % erhöht, sofern auch der beigetretene Arbeitnehmer einen eigenen Beitrag von mindestens 2 % oder einen höheren Prozentsatz einzahlt.

c) Anteil Abfertigung

Der an Laborfonds abzuführende Anteil der Abfertigung beträgt 40 % der jährlichen Abfertigung für Arbeitnehmer, die vor dem 28.04.1993 beschäftigt wurden; für Arbeitnehmer, die nach dem 28.04.1993 beschäftigt wurden, beträgt dieser Anteil 100 % der im jeweiligen Jahr angesammelten Abfertigung.

d) Erklärung zur Verwendung der Abfertigung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Erklärung über die Verwendung der künftigen Abfertigung spätestens bis zum Ende des Monats der Einstellung zurückzugeben.

Anlage 6: Ständige Weiterbildung

Im Sinne von Art. 6 des Gesetzes Nr. 53/2000 ist für die Vertragsparteien, die das Recht der - beschäftigten und nicht beschäftigten - Arbeitnehmer anerkennen, sich ein Leben lang weiterzubilden, die Aufwertung der menschlichen Ressourcen und die Entwicklung der Professionalität ein Ziel von primärer Bedeutung.

Zu diesem Zweck werden sie versuchen, sämtliche Finanzierungsmöglichkeiten zur Deckung der Kosten für die Durchführung der genannten Aus- und Weiterbildungsprogramme und zur Förderung der Teilnahme der Arbeitnehmer an denselben zu erschließen und zu prüfen.

Die Teilnahme der Arbeitnehmer an den Aus- und Weiterbildungsprogrammen wird, bei vorheriger Konsultation der EGV/RSU, auch durch die Nutzung verschiedener Vertragsinstitute gefördert, wie zum Beispiel:

- individuelle Freistellungen;
- individuelles „Arbeitszeitkonto“, auf dem die über die normale Arbeitszeit hinaus erbrachten Arbeitsstunden, unbeschadet der Anerkennung des hierfür vorgesehenen vertraglichen Zuschlages, gutgeschrieben werden, welche ausschließlich für die persönliche Weiterbildung des Arbeitnehmers genutzt werden können.

Die Planung der Aus- und Weiterbildungsprogramme und die Wahl der Bildungseinrichtungen sind Gegenstand der Beratung mit der EGV/RSU. Die Vertragsparteien anerkennen, dass der Planung der Aus- und Weiterbildungsprogramme eine Erhebung des Bildungsbedarfs vorausgehen muss.

Anlage 7: Zusätzliche Gesundheitsfürsorge

GEWERKSCHAFTSABKOMMEN ZUSÄTZLICHE GESUNDHEITSFÜRSORGE

Heute, am 21.11.2017, am Sitz des Unternehmerverbandes Südtirol in Bozen,

zwischen

dem Landesrettungsverein Weißes Kreuz / Croce Bianca onlus, vertreten durch ihren Direktor pro tempore Dr. Ivo Bonamico, mit dem Beistand des Unternehmerverbandes Südtirol, in der Person von Dr. Andrea Baiardo (von nun auch an „Unternehmen“ oder „Weißes Kreuz“);

und

EGV, in den Personen der Herren Josef Gasser, Zöggeler Thomas und Gianordoli Martin

und

den folgenden Landesgewerkschaften, in Vertretung der Mitarbeiter des Weißen Kreuzes:

- ASGB, vertreten durch Herrn Tony Tschenett;
 - CGIL / AGB, vertreten durch Frau Anita Perkmann;
 - SGB/CISL, vertreten durch Herrn Günther Patscheider;
- von nun an gemeinsam auch „Parteien“

Vorausgeschickt, dass:

- mit gewerkschaftlicher Vereinbarung vom 15.02.-21.04.2017 sich die Parteien darauf geeinigt haben, dass ab dem Zeitpunkt der Bildung und Einsetzung des für die Autonome Provinz Bozen einzurichtenden ergänzenden Gesundheitsfonds ein Beitrag von 120,00 Euro pro Jahr für jedes Mitglied - das heißt für alle unbefristet angestellten oder teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer - in voller Höhe vom Unternehmen an den Fonds gezahlt wird, mit der Verpflichtung, sich kurz vor Einrichtung des Fonds zu treffen;
- mit Beschluss der Landesregierung vom 31.10.2017 der ergänzenden Gesundheitsfonds der Autonomen Provinz Bozen mit der Bezeichnung SaniPro eingerichtet wurde;
- die Parteien, nachdem sie die Dokumentation und die Leistungen bezüglich des genannten Gesundheitsfonds SaniPro geprüft haben, um die Bestimmungen des oben genannten Gewerkschaftsabkommens BKV umzusetzen,

wird Folgendes beschlossen und vereinbart:

A) Gegenstand und Begünstigte

1. Ab 1. Dezember 2017 werden alle Mitarbeiter des Weißen Kreuzes, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die auf Abruf arbeiten, in den ergänzenden Gesundheitsfonds der Autonomen Provinz Bozen, genannt SaniPro, aufgenommen, der eingerichtet wurde, um Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen zu erbringen, die das Angebot des staatlichen Gesundheitsdienstes ergänzen und erweitern, unbeschadet des Rechts, sich schriftlich abzumelden. Zu diesem Zweck wird das Weiße Kreuz das Beitrittsverfahren gemäß Art. 6 der Satzung von SaniPro in Gang setzen, die dem vorliegenden Dokument zusammen mit dem Reglement als integraler und wesentlicher Bestandteil beigelegt ist.
2. Für Teilzeitbeschäftigte gilt im Rahmen dieser Vereinbarung die gleiche Regelung wie für Vollzeitbeschäftigte.
3. Die Vertragsparteien vereinbaren und erklären ausdrücklich, dass Arbeitnehmer auf Abruf, Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen und Führungskräfte nicht in SaniPro aufgenommen werden.

Die später eingestellten Arbeitnehmer werden zum nächstmöglichen, gemäß der SaniPro-Geschäftsordnung vorgesehenen Zeitpunkt in den Fonds eingeschrieben. Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Dienst von mehr als drei Monaten infolge eines unbezahlten Wartestandes wird das Personal für den entsprechenden Zeitraum nicht in den ergänzenden Gesundheitsfonds eingeschrieben. Der Arbeitgeber entrichtet für denselben

Zeitraum keine Beitragszahlungen. Die bei SaniPro eingeschriebenen Arbeitnehmer sind verpflichtet, die von SaniPro vorgesehenen gesetzlichen, statutarischen und geschäftsordnungsmäßigen Bestimmungen anzuerkennen und einzuhalten. Sie verpflichten sich zudem, allen Aufforderungen zur Vorlage der für die Gewährleistung der Leistungen erforderlichen Unterlagen und Informationen nachzukommen.

B) Beitrag

1. Unbeschadet der Bestimmungen des nachstehenden Absatzes 3 ist für die genannten Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2024 ein Beitrag in Höhe von 156,00 Euro pro Jahr zu entrichten, der in 12 monatliche Raten zu je 13,00 Euro aufgeteilt ist und gemäß den Bestimmungen des nachstehenden Absatzes 2 zu entrichten ist; darin enthalten sind alle vom Unternehmen zu zahlenden Beiträge und Steuern.
2. Dieser jährliche Betrag wird in der mit dem SaniPro-Fonds zu vereinbarenden Weise gezahlt
3. Nur für den Monat Dezember 2017 vereinbaren die Parteien, dass das Unternehmen den Betrag von 5,00 Euro als Beitragsgebühr bis zum 12. Dezember 2017 entrichtet
4. Die Parteien erkennen an, dass der SaniPro-Fonds nur für das Jahr 2017 Leistungen an die Mitglieder im Rahmen der Höchstgrenze der vom Weißen Kreuz im selben Jahr gezahlten Beiträge erbringen wird. Die Parteien erkennen an, dass es sich bei dem Beitragssatz nicht um einen Gehaltsbeitrag handelt.

C) Dauer und Schlussbestimmungen

1. Die Laufzeit dieser Vereinbarung wird mit Wirkung vom heutigen Datum der Unterzeichnung vereinbart und endet am 31. Dezember 2019, dem Datum des Auslaufens des BKV 2017-2019, unter Ausschluss einer stillschweigenden Verlängerung.
2. Für den Fall, dass sich während der Geltungsdauer dieser Vereinbarung wesentliche Änderungen des Gesetzes über die zusätzliche Gesundheitsversorgung oder wesentliche Änderungen oder Fragen im Zusammenhang mit dem Gesundheitsfonds SaniPro ergeben sollten, kommen die Parteien überein, diese Fragen im Rahmen von Gesprächen zwischen den unterzeichnenden Parteien unverzüglich zu behandeln.

Anlage: Satzung und Reglement von SaniPro.

Gelesen bestätigt und unterzeichnet

Bozen, 21. November 2017

WEISSES KREUZ

ASGB

UNTERNEHMERVERBAND SÜDTIROL

CGIL / AGB

SGBCISL

GEWERKSCHAFTSABKOMMEN ZUSÄTZLICHE GESUNDHEITSFÜRSORGE

Heute, am 08.07.2021, haben sich getroffen:

Landesrettungsverein Weißes Kreuz / Croce Bianca onlus, vertreten durch ihren Direktor pro tempore Dr. Ivo Bonamico, mit dem Beistand des Unternehmerverbandes Südtirol, in der Person von Dr. Andrea Baiardo (von nun auch an „Verein“ oder „Weißes Kreuz“);

und

EGV, in Person der Herren Josef Gasser, Thomas Zöggeler und Martin Gianordoli

und

folgenden Landesgewerkschaften:

ASGB, vertreten durch Herrn Hans Joachim Dalsass;

- CGIL / AGB, vertreten durch Frau Anita Perkmann;
 - SGB/CISL, vertreten durch Herrn Günther Patscheider;
- von nun an gemeinsam auch „Parteien“

Vorausgeschickt, dass:

- in Umsetzung der Bestimmungen des betrieblichen Kollektivvertrags (BKV) 2017-2019 der Verein und die oben genannten Gewerkschaftsorganisationen auf Landesebene durch Gewerkschaftsvereinbarung vom 21.11. 2017 vereinbart haben, dass alle Beschäftigten des Weißen Kreuzes, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, mit Ausnahme der Beschäftigten auf Abruf, ab dem 1. Dezember 2017 in den ergänzenden Gesundheitsfonds der Autonomen Provinz Bozen, genannt SaniPro, aufgenommen werden, und zwar unter den Bedingungen und nach den Modalitäten, die in der oben genannten gewerkschaftlichen Vereinbarung vom 21.11.2017 festgelegt sind, und zwar bis zum 31. Dezember 2019, dem Datum des Ablaufs des BKV 2017-2019;
- Mit Gewerkschaftsvereinbarung vom 22.07.2020 die Parteien den BKV für die Jahre 2020/2021/2022 verlängert haben;
- Die Parteien beabsichtigen, sowohl den wirtschaftlichen als auch den normativen Teil der Vereinbarung vom 21.11.2017 bis zum Auslaufen des NLV 2020-2022 und damit bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern; all dies als integrierender und wesentlicher Bestandteil dieser Vereinbarung vorausgeschickt

bestimmen und vereinbaren wie folgt

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das, was in der Gewerkschaftsvereinbarung vom 21.11.2017, die dieser Vereinbarung als integraler Bestandteil beigefügt ist, vereinbart wurde, als vollständig und ohne Unterbrechung zu den darin vereinbarten Bedingungen verlängert wird, mit einer Gültigkeit bis zum Ablaufdatum des CCAL 2020-2022, und somit bis zum 31. Dezember 2022, unter Ausschluss einer stillschweigenden Verlängerung. Diese Vereinbarung wird auch ausdrücklich wirksam, wenn die Unterzeichner diese Vereinbarung durch eine einfache elektronische Nachricht an den Absender bestätigen (a.baiardo@assoimprenditori.bz.it).

Anlage: Gewerkschaftsvereinbarung vom 21.11.2017

Gelesen, bestätigt und unterzeichnet

Bozen, am 08.07.2021

WEISSES KREUZ ONLUS
UNTERNEHMERVERBAND SÜDTIROL

EGV
GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN

Übersetzung aus dem italienischen Originaltext, welcher die einzige gültige Rechtsgrundlage bildet.

