

Kollektivvertrag Banken und Bankiers, Angestellte, gültig ab 1.4.2018

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers (plus Rahmen-KV, Urlaubs-KV, AZV-KV und Bankshop-KV)

Stand: April 2018

Inhaltsverzeichnis

Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers

Abschnitt I – Allgemeine Bestimmungen

§ 1 – Personenbezogene Bezeichnungen

§ 2 – Geltungsbereich

§ 3 – Geltungsdauer und Aufkündigung des Kollektivvertrages

§ 4 – Gleichbehandlung

Abschnitt II – Gehaltsregelung

Unterabschnitt A – Allgemeines

§ 5 – Beschäftigungsgruppen und Gehaltsstufen

§ 6 – Einreihung

§ 7 – Einstufung, für das Schema anrechenbare Zeiten und erstes Dienstjahr

§ 8 – Zeitabhängige Vorrückung – tourliches Avancement

§ 9 – Umreihung nach erfolgter Einarbeitung bzw. Ausbildung für neu eingetretene Arbeitnehmer

§ 10 – Tätigkeitsbezogene Umreihung

§ 11 – Umreihung bei Erteilung der Prokura

§ 12 – Schemagehalt

Unterabschnitt B – Kompetenzabhängige Vorrückungssystematik

§ 13 – Außertourliches Avancement - Kompetenzabhängige Vorrückung, Kompetenzzulage

§ 14 – Vergaberichtlinien

§ 15 – Zuerkennung

§ 16 – Kompetenzkriterien

§ 17 – Quotenregelung

§ 18 – Transparenzgebot

§ 19 – Nichterfüllung der Quote

§ 20 – Optionsrecht

Abschnitt III – Sozialumlagen

§ 21 – Familienzulage

§ 22 – Kinderzulage

Abschnitt IV – Dienstrecht

§ 23 – Pflichten der Arbeitnehmer

§ 23a – Beschwerderecht

§ 24 – Sicherheit; Banküberfälle und Gewaltanwendung

§ 25 – Arbeitszeit

§ 25a – Telearbeit

§ 26 – Überstundenentlohnung

§ 27 – Mehrarbeitsentlohnung

§ 28 – Urlaub

§ 28a – Freistellungsanspruch

§ 28b – Sabbatical

§ 28c – Papamonat

§ 29 – Bezüge im Krankheitsfall

§ 29a – Betriebliche Gesundheitsvorsorge und Betriebliches Eingliederungsmanagement

§ 30 – Dienstreisevergütung

§ 30a – Auslandsentsendung – Checkliste

§ 31 – Dienstenhebung

§ 32 – Lösung des Dienstverhältnisses

§ 32a – Ausbildungskostenrückerstattung

§ 33 – Sterbequartal

Abschnitt V – Überleitung und Erwartungsschutz

§ 34 – Geltungsbereich

§ 35 – Überleitungssystematik

§ 36 – Gruppenüberleitung

§ 37 – Stufenüberleitung

§ 38 – Erwartungsschutz

§ 39 – Zusätzlicher Erwartungsschutz

§ 40 – Überleitungszulage

Abschnitt VI – Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 41 – Evaluierung

§ 42 – Ergänzende Bestimmungen

§ 43 – Günstigkeitsklausel

§ 44 – Deckelung der Erhöhung kollektivvertraglicher und überkollektivvertraglicher Bezugsbestandteile im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2009, 2012 und 2013 (Ordnungsnorm)

§ 44a – Sonderregelung zur Erhöhung von betraglich über den G9 Wert 2013 hinausgehenden kollektiv- und überkollektivvertraglichen valorisierbaren Bezugsbestandteilen sowie zur Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2014 (Ordnungsnorm)

§ 44b – Sonderregelung zur Erhöhung von betraglich über den G9 Wert 2014 hinausgehenden kollektiv- und überkollektivvertraglichen valorisierbaren Bezugsbestandteilen sowie zur Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2015 (Ordnungsnorm)

§ 44c – Sonderregelung zur Erhöhung von betraglich über 5.714,29 EUR brutto p.m. hinausgehenden kollektiv- und überkollektivvertraglichen valorisierbaren Bezugsbestandteilen sowie zur Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2016 (Ordnungsnorm)

§ 45 – Schiedskommission

§ 46 – Kollision

Kollektivvertrag betreffend die Berechnung des Entgeltes gemäß § 6 Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/76, abgeschlossen am 12. Februar 1979

Kollektivvertrag betreffend die Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung in den Kreditinstituten vom 3. März 1988

Kollektivvertrag betreffend Ausnahmebestimmung nach § 12 a ARG vom 17. Jänner 2001

Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers

abgeschlossen am 21. Oktober 1949 zwischen dem Verband österreichischer Banken und Bankiers, 1010 Wien, Börsegasse 11, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, GPA-djp - Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Banken und Nationalbank/Kreditkartengesellschaften, 1030 Wien, Alfred Dallinger Platz 1, zuletzt geändert am 4. April 2018

Abschnitt I – Allgemeine Bestimmungen

§ 1 – Personenbezogene Bezeichnungen

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (z. B. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Dienstgeber, Dienstnehmer, etc.) gilt im Folgenden die gewählte Form für beide Geschlechter.

§ 2 – Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

(1) **räumlich** für das gesamte Bundesgebiet Österreichs;

(2) **fachlich** für alle dem Verband österreichischer Banken und Bankiers als ordentliche Mitglieder angehörigen Kreditinstitute und für deren österreichische Niederlassungen und Filialen sowie für die Angestellten des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers; und

(3) **persönlich** für alle Arbeitnehmer (= Angestellte) und Lehrlinge mit Ausnahme von:

a) leitenden Angestellten, denen maßgebender Einfluss auf die Betriebsführung zusteht (§ 36 Abs. 2 Z. 1 und 3 ArbVG). Wer unter diesen Personenkreis fällt, kann in Instituten mit 50 Arbeitnehmern und mehr durch Betriebsvereinbarungen im Einzelnen festgelegt werden;

b) Personen mit einem freien Dienstvertrag;

c) Hausbesorgern und Bedienerinnen;

d) stundenweise im Kurier- und Begleitdienst tätigen Personen;

e) Volontären, Praktikanten, Ferialaushilfen sowie Personen, die in einem überwiegend zu Ausbildungs- bzw. Informationszwecken dienenden Vertragsverhältnis stehen;

f) Arbeitnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer kollektivvertragsangehörigen Unternehmung tätig sind, soweit auf diese Arbeitnehmer das Gutsangestelltengesetz (Gesetz vom 26.9.1923, BGBl. Nr. 538) oder eine im Rahmen des Landarbeitsgesetzes (Gesetz vom 2.6.1948, BGBl. Nr. 140) erlassene Landarbeitsordnung Anwendung findet;

(4) Für dienstzeitabhängige Ansprüche von Arbeitnehmern, die bis 1.7.2009 weder dem KV 49 noch dem TZ-KV unterlagen, sind anrechenbare Dienstzeiten im Sinne von § 7 längstens ab 1.7.1990 zu berücksichtigen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen und die sonstigen bestehenden kollektivvertraglichen Anrechnungsbestimmungen.

§ 3 – Geltungsdauer und Aufkündigung des Kollektivvertrages

(1) Der Kollektivvertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem vertragsschließenden Teil gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gekündigt werden, sofern bei einzelnen Regelungen (z. B. Valorisierungen) nichts anderes vereinbart wird.

(2) Die Bestimmungen über das Schemagehalt und die Sozialzulagen (§§ 12, 21 und 22), das Gehaltsschema (Anlage 1), über die Überstundenentlohnung (§ 26) und über die Mehrarbeitsentlohnung (§ 27) können von jedem vertragsschließenden Teil unabhängig vom gesamten Kollektivvertrag gekündigt werden. Eine allfällige derartige Kündigung kann nur für sämtliche in Satz 1 aufgezählten Bereiche und nicht für einzelne Bestimmungen erfolgen.

§ 4 – Gleichbehandlung

(1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung.

(2) Sämtliche sich aus diesem Kollektivvertrag für Ehepartner bzw. aus einer Eheschließung ableitenden Ansprüche gelten in gleicher Weise für Partner in eingetragenen Partnerschaften.

Abschnitt II – Gehaltsregelung

Unterabschnitt A – Allgemeines

§ 5 – Beschäftigungsgruppen und Gehaltsstufen

(1) Alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme von Lehrlingen, sind bei ihrem Eintritt nach der Art ihrer überwiegend auszuübenden Tätigkeit in eine der Beschäftigungsgruppen A bis G einzureihen:

Beschäftigungsgruppe A

Arbeitnehmer, die manipulative, technische oder administrative Tätigkeiten ausführen. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden durch eine kurze Anlernzeit erworben.

Beispiele: Hilfsdienste, Kurierdienste

Beschäftigungsgruppe B

Arbeitnehmer, die schematische Tätigkeiten nach Richtlinien und genauen Anweisungen ausführen. Die Aufgaben sind in hohem Ausmaß standardisiert. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden durch eine Zweckausbildung und längere Einarbeitungszeit erworben.

Absolventen von Handelsschulen sind, sofern diese Ausbildung für die Tätigkeit von Bedeutung ist, in die Beschäftigungsgruppe B einzureihen.

Arbeitnehmer dieser Beschäftigungsgruppe können in der Einarbeitungszeit maximal 6 Monate in die Beschäftigungsgruppe A voreingereiht werden.

Beispiele: einfache Tätigkeiten nach absolvierter Einarbeitung im Bereich Datenerfassung, Telefon, Empfang

Beschäftigungsgruppe C

Arbeitnehmer, die nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen einfache Geschäftsfälle oder Organisationsaufgaben ausführen.

Absolventen einer Banklehre sowie einer Allgemein- oder Berufsbildenden höheren Schule sind, sofern diese Ausbildung für die Tätigkeit von Bedeutung ist, in die Beschäftigungsgruppe C einzureihen. Die Berufsreifeprüfung ist im Hinblick auf die Einreihung einer AHS-Matura gleichzustellen.

Arbeitnehmer dieser Beschäftigungsgruppe können in der Ausbildungszeit zwölf bis maximal 24 Monate in die Beschäftigungsgruppe B voreingereiht werden.

Beispiele: Servicezonenmitarbeiter, Sachbearbeiter (von standardisierten Geschäftsfällen)

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die in ihrem Wirkungsbereich qualifizierte Tätigkeiten mit entsprechender Verantwortung selbständig ausführen.
Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von kleinen Arbeitnehmergruppen, im Regelfall maximal fünf Arbeitnehmer, betraut sind, deren Tätigkeiten den Beschäftigungsgruppen A bis C zugeordnet sind. Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen mit einschlägigen Studienabschlüssen sind, sofern diese Ausbildung für die Tätigkeit von Bedeutung ist, in die Beschäftigungsgruppe D einzureihen. Arbeitnehmer dieser Beschäftigungsgruppe können in der Ausbildungszeit 24 bis maximal 36 Monate in die Beschäftigungsgruppe C voreingereiht werden.
Beispiele: Sachbearbeiter; Privatkundenbetreuer; Assistenten mit Sach- oder Vertriebsaufgaben

Beschäftigungsgruppe E

Arbeitnehmer, die schwierigere, mit beträchtlicher Verantwortung versehene Tätigkeiten selbständig ausführen. Die Tätigkeit erfordert durch vertiefte Berufsbildung (z. B. unternehmens- oder sektorspezifisch) erworbene Fachkenntnisse und längere Arbeitserfahrung.
Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmergruppen betraut sind, deren Tätigkeiten den Beschäftigungsgruppen A bis D zugeordnet sind. In begründeten Ausnahmefällen (beispielsweise im Zusammenhang mit Expertenlaufbahnen) können solchen Arbeitnehmergruppen auch einzelne Arbeitnehmer angehören, deren Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe E oder einer höheren Beschäftigungsgruppe zuzuordnen sind.
Ferner Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß wiederholt mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieser Beschäftigungsgruppe tätig werden. Arbeitnehmer dieser Beschäftigungsgruppe können in der Ausbildungszeit 24 bis maximal 36 Monate in die Beschäftigungsgruppe D voreingereiht werden.
Beispiele: Leiter von Kleinstgeschäftsstellen mit ausschließlichem Privatkundengeschäft; gehobene Privatkundenbetreuer, Experten, Schalterleiter/Teamleiter, Controller, gehobene Assistenz, Individualkundenberater, Kommerzkundenbetreuer

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmer, die in ihrem Wirkungsbereich Tätigkeiten mit komplexer Struktur und hoher Verantwortung ausführen.
Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmergruppen betraut sind, deren Tätigkeiten den Beschäftigungsgruppen A bis E zugeordnet sind. In begründeten Ausnahmefällen (beispielsweise im Zusammenhang mit Expertenlaufbahnen) können solchen Arbeitnehmergruppen auch einzelne Arbeitnehmer angehören, deren Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe F oder einer höheren Beschäftigungsgruppe zuzuordnen sind.
Beispiele: stellvertretender Filial-/Abteilungsleiter, gehobene Experten, gehobene Individualkundenberater, gehobene Kommerzkundenbetreuer, Standard Großkundenbetreuer

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer, die eigenverantwortlich in einem eigenständigen Wirkungsbereich Tätigkeiten mit komplexer Struktur und entsprechendem Entscheidungsspielraum ausführen.
Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmergruppen betraut sind, deren Tätigkeiten den Beschäftigungsgruppen A bis F zugeordnet sind. In begründeten Ausnahmefällen (beispielsweise im Zusammenhang mit Expertenlaufbahnen) können solchen Arbeitnehmergruppen auch einzelne Arbeitnehmer angehören, deren Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe G zuzuordnen sind.
Beispiele: Filial-/Abteilungsleiter, Top-Experten, gehobene Großkundenbetreuer

Die angeführten Beispiele sind Hinweise, die für alle Beschäftigungsgruppen nach den Erfordernissen der einzelnen Institute durch Betriebsvereinbarung (§ 42) im Sinne der allgemeinen Beschäftigungsgruppendefinitionen ergänzt bzw. angepasst werden können.

[2] (Gehaltsstufen) Jede der Beschäftigungsgruppen A bis G beinhaltet 9 Gehaltsstufen. Die Verweildauern je Gehaltsstufe betragen in der

Gehaltsstufe 1 ... 1 Verweildauerjahr, in der
Gehaltsstufe 2 ... 1 Verweildauerjahr, in der
Gehaltsstufe 3 ... 2 Verweildauerjahre, in der
Gehaltsstufe 4 ... 2 Verweildauerjahre, in der
Gehaltsstufe 5 ... 2 Verweildauerjahre, in der
Gehaltsstufe 6 ... 4 (bzw. 3 im Falle der §§ 19 oder 20) Verweildauerjahre, in der
Gehaltsstufe 7 ... 4 (bzw. 3 im Falle der §§ 19 oder 20) Verweildauerjahre und in der
Gehaltsstufe 8 ... 4 (bzw. 3 im Falle der §§ 19 oder 20) Verweildauerjahre.

[3] (Lehrlinge) Die Einstufung von Lehrlingen und damit die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung richten sich nach dem Lehrjahr (siehe Anlage 1).

§ 6 – Einreihung

(1) Unter Einreihung ist die Festlegung der jeweiligen Beschäftigungsgruppe für neu eintretende Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von § 5 Abs 1 zu verstehen. Die formale Ausbildung ist zu berücksichtigen, sofern diese für die Tätigkeit von Bedeutung ist. Hierbei sind Absolventen

- a) von berufsbildenden mittleren Schulen (zum Beispiel Handelsschulen) mindestens in die Beschäftigungsgruppe B,
- b) einer Banklehre, AHS oder BHS mindestens in die Beschäftigungsgruppe C und

c) von Fachhochschulen oder Universitäten mindestens in die Beschäftigungsgruppe D

einzuordnen.

Die Einreihung ist durch das Kreditinstitut vorzunehmen. Der Betriebsrat ist hierüber in Kenntnis zu setzen, auf Verlangen des Betriebsrates hat hierüber eine Beratung stattzufinden.

(2) Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppen B bis E können während der Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit nach Maßgabe des § 9 in die jeweils niedrigere Beschäftigungsgruppe voreingereiht werden.

§ 7 – Einstufung, für das Schema anrechenbare Zeiten und erstes Dienstjahr

(1) (Einstufung) Unter Einstufung ist die Festlegung der Gehaltsstufe (§ 5 Abs. 2) in der nach § 6 festgestellten Beschäftigungsgruppe für neu eintretende Arbeitnehmer zu verstehen.

(2) (für das Schema anrechenbare Zeiten) Bei der Ersteinstufung in die Beschäftigungsgruppen A bis G sind folgendermaßen Vordienstzeiten (lit. a) und/oder Studienzeiten (lit. b) als Verweildauerjahre zu berücksichtigen:

a) Bei Neuaufnahmen sind die in Angestelltenverhältnissen bei Kreditinstituten oder anderen Finanzdienstleistern verbrachten Vordienstzeiten bis zu höchstens acht Jahren voll und darüber hinaus zur Hälfte als Verweildauerjahre anzurechnen. Beträgt eine Vordienstzeit weniger als 6 Monate, hat sie unberücksichtigt zu bleiben.

Bei anderen Dienstgebern als Kreditinstitute oder Finanzdienstleister verbrachte Vordienstzeiten sind zumindest zu einem Drittel als Verweildauerjahre anzurechnen, sofern für die im Kreditinstitut in Aussicht gestellte Tätigkeit eine verwendbare einschlägige Berufserfahrung nachgewiesen wird. Beträgt eine solche Vordienstzeit weniger als 6 Monate, hat sie unberücksichtigt zu bleiben. Tätigkeiten im Verkauf, in der Kundenberatung oder im Vertrieb stellen keine verwendbare einschlägige Berufserfahrung im Sinne dieser Anrechnungsbestimmung dar. (Zielgruppe dieser Bestimmung sind beispielsweise Bilanzbuchhalter, Controller, Wirtschaftstreuhandler, Rechtsanwälte, Steuerberater, nicht aber z. B. Verkäufer oder Kassiere im Handel.)

b) Ein vollendetes Studium an einer Fachhochschule oder Universität ist bis zum Höchstausmaß der vorgeschriebenen Mindeststudiendauer (max. jedoch 5 Jahre) anzurechnen, sofern der betreffende Arbeitnehmer für eine seiner Vorbildung entsprechende Tätigkeit in Aussicht genommen ist.

c) Fallen nach lit a und b anzurechnende Zeiten in den selben Zeitraum, so sind sie nur einmal anzurechnen. Im Zweifelsfall erfolgt die für den Arbeitnehmer günstigere Anrechnung.

Im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem Nachweis durch den Arbeitnehmer unter denselben Voraussetzungen wie im Inland verbrachte Vordienstzeiten anzurechnen.

(3) (erstes Dienstjahr) Erfolgte der Eintritt vor dem 1. Oktober eines Jahres, gilt das Kalendereintrittsjahr; erfolgte der Eintritt nach dem 30. September eines Jahres, gilt das dem Eintrittsjahr folgende Kalenderjahr als erstes Dienst- und auch Verweildauerjahr. In diesem Fall bleibt das Jahr des tatsächlichen Eintritts im Hinblick auf die tourliche Vorrückung unberücksichtigt.

(4) Sind nach Absatz 2 lit a und/oder b anrechenbare Dienstzeiten zu berücksichtigen, wird vom tatsächlichen Eintrittstag rückgerechnet. Gelangt man bei dieser Rückrechnung zu einem ermittelten Eintrittstag vor dem 1. Oktober, gilt bereits dieses Jahr, gelangt man zu einem ermittelten Eintrittstag nach dem 30. September, gilt erst das folgende Kalenderjahr als erstes Dienst- und auch Verweildauerjahr.

§ 8 – Zeitabhängige Vorrückung – tourliches Avancement

(1) (Tourliches Avancement) Nach Ablauf der in § 5 Abs 2 vorgesehenen Verweildauern hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine tourliche Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe.

(2) Das tourliche Avancement hat unter Berücksichtigung der Verweildauerjahre immer am 1. Jänner zu erfolgen.

(3) Werden im Kreditinstitut neben den in § 13 Abs. 2 und 3 vorgesehenen, auch andere Formen des außertourlichen Avancements vergeben, so wird der Anspruch auf ein tourliches Avancement durch diese anderen Formen eines außertourlichen Avancements nicht berührt.

(4) Zeiten einer von Arbeitnehmer in Anspruch genommenen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz, sowie Präsenzdienst sind auf die definierte Verweildauer anzurechnen und hemmen daher nicht das tourliche Avancement.

§ 9 – Umreihung nach erfolgter Einarbeitung bzw. Ausbildung für neu eingetretene Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer, die gemäß § 6 Abs. 2 iVm § 5 Abs. 1 in die jeweils niedrigere Beschäftigungsgruppe voreingereiht worden sind, sind nach erfolgter Einarbeitung bzw. Ausbildung in die nächst höhere Beschäftigungsgruppe umzureihen. Die vorgesehenen Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeiten

orientieren sich grundsätzlich an den innerbetrieblichen Ausbildungsregeln. Die Umreihungen haben jedoch innerhalb der in § 5 Absatz 1 vorgesehenen Maximalzeiten, spätestens jedoch zu dem nach der Maximalzeit nächstfolgenden Umreihungstermin zu erfolgen, sofern nicht in der Person des Arbeitnehmers liegende persönliche Gründe, die dem Ausbildungserfolg entgegenstehen, dagegen sprechen. In diesem Fall können sich die vorgesehenen Maximalzeiten um die Dauer des persönlichen Verhinderungsgrundes verlängern. Im Übrigen gilt § 10 Absatz 2 bis 5 sinngemäß.

(2) Der Arbeitgeber hat innerhalb der in Absatz 1 vorgesehenen Zeiten die für die entsprechende Tätigkeit erforderliche Ausbildung anzubieten.

§ 10 – Tätigkeitsbezogene Umreihung

(1) Unter Umreihung ist die tätigkeitsbezogene Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe zu verstehen. Die bestehenden Einreihungen sind im Hinblick auf eine Umreihung einmal im Jahr an einem durch das Kreditinstitut festzulegenden Termin zu überprüfen. Die Umreihung ist spätestens mit 1. Juli des Kalenderjahres wirksam.

(2) Wird ein Arbeitnehmer von einer Beschäftigungsgruppe in eine andere umgereiht, so ist er in die gegenüber seinem bisherigen Schemagehalt betragsmäßig nächst höhere Stufe der neuen Beschäftigungsgruppe umzureihen.

(3) Erfolgt eine Umreihung in eine Stufe, in der eine mehrjährige Verweildauer vorgesehen ist, ist grundsätzlich in das erste Verweildauerjahr dieser mehrjährigen Stufe der neuen Beschäftigungsgruppe einzureihen. Nur bei einer Umreihung aus einer Stufe mit vier Verweildauerjahren in eine Stufe mit vier Verweildauerjahren der neuen Beschäftigungsgruppe sind die bereits zurückgelegten Verweildauerjahre anzurechnen.

(4) Das Kalenderjahr, in dem die Umreihung erfolgt, ist immer das erste Verweildauerjahr in der neuen Stufe der neuen Beschäftigungsgruppe. Erfolgt eine Umreihung in eine Stufe mit einer einjährigen Verweildauer, erfolgt daher das nächste tourliche Avancement (§ 8) zum nächsten 1. Jänner des auf die Umreihung folgenden Kalenderjahres. Erfolgt eine Umreihung in eine Stufe mit einer mehrjährigen Verweildauer, beginnt das zweite Verweildauerjahr daher am nächsten 1. Jänner des auf die Umreihung folgenden Kalenderjahres.

(5) Fällt eine Umreihung mit einem tourlichen Avancement (§ 8) zusammen, ist zuerst das tourliche Avancement in der alten Beschäftigungsgruppe vorzunehmen und dann in die neue Beschäftigungsgruppe umzureihen.

§ 11 – Umreihung bei Erteilung der Prokura

Bei Erteilung einer Prokura nach dem 1.7.2009 ist der Arbeitnehmer in die nächsthöhere Beschäftigungsgruppe umzureihen, sofern im Zusammenhang mit der Prokuraerteilung ein höheres Maß an Verantwortung einhergeht. Im Übrigen gilt § 10 Absatz 2 bis 5 sinngemäß. Wird unter derselben Voraussetzung einem Arbeitnehmer, der in der Beschäftigungsgruppe G eingereiht ist, Prokura erteilt, ist statt dessen eine Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe vorzunehmen, sofern vor Prokuraerteilung der pensionsfähige monatliche Gesamtbezug das Schemagehalt der Gehaltsstufe 9 der Beschäftigungsgruppe G nicht übersteigt. Als pensionsfähig im Sinne dieser Bestimmung sind jene Gehaltsbestandteile anzusehen, die Basis für die Bemessungsgrundlage einer betrieblichen Pensionskassenleistung darstellen.

§ 12 – Schemagehalt

(1) Die Schemagehälter laut Anlage 1 sind Mindestgehälter und gelangen 14 mal im Jahr zur Auszahlung, und zwar 12 Bezüge monatlich im Vorhinein, der 13. Monatsgehalt als Urlaubsgeld in der ersten Hälfte des Monats Juni, der 14. Monatsgehalt als Weihnachtsremuneration in der ersten Hälfte des Monats Dezember. Sofern eine innerbetriebliche Regelung vor dem 1.7.2009 bestanden hat, wonach in bestimmten Fällen die Gehaltszahlung im Nachhinein erfolgte, bleibt es bei dieser generellen Regelung.

(2) Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehalts entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil des 13. und 14. Monatsgehalts wird anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses in Abzug gebracht. Von diesem Abzug wird Abstand genommen, wenn das Dienstverhältnis nach Auszahlung infolge Inanspruchnahme einer ASVG-Pension oder durch Ableben endet.

(3) Der Stundenlohn eines stundenweise Beschäftigten oder Teilzeitbeschäftigten errechnet sich durch Dividieren des schemamäßigen Monatsgehalts durch 4,33 Wochen und 38,5 Stunden. Im Übrigen gilt Absatz 1 und 2 sinngemäß.

Unterabschnitt B – Kompetenzabhängige Vorrückungssystematik

Die Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates gemäß den Bestimmungen des ArbVG, insbesondere dessen §§ 96 und 96a, werden durch diesen Abschnitt weder eingeschränkt noch erweitert.

§ 13 – Außertourliches Avancement - Kompetenzabhängige Vorrückung, Kompetenzzulage

(1) Die kompetenzabhängige Vorrückung oder die Kompetenzzulage sind Formen des außertourlichen Avancement. Sie sind nach Maßgabe der in den §§ 14 bis 18 vorgesehenen Regelungen zu vergeben.

(2) (*Kompetenzabhängige Vorrückung*) Arbeitnehmern, die in den Stufen 6 bis 8 der Beschäftigungsgruppe A bis G eingereicht bzw. eingestuft sind, ist schon vor Ablauf der vierjährigen Verweildauer eine kompetenzabhängige Vorrückung um eine Stufe innerhalb ihrer Beschäftigungsgruppe zuzuerkennen, wenn sie eines der in § 16 definierten Kompetenzkriterien erfüllen.

(3) (*Kompetenzzulage*) Arbeitnehmern, die in den Stufen 9 der Beschäftigungsgruppen A bis F eingereicht beziehungsweise eingestuft sind, ist eine auf vier Bezugsjahre befristete Zulage in der Höhe von 6% seines Schemagehaltes (Bemessungsgrundlage) gemäß Anlage zu § 12 Absatz 1 zuzuerkennen, wenn sie eines der in § 16 definierten Kompetenzkriterien erfüllen. Diese Kompetenzzulage ist nach Ablauf der vier Bezugsjahre aufzuzehren, das heißt, sie verringert sich betraglich in dem Ausmaß, um das sich die Bemessungsgrundlage auf Grund einer kollektivvertraglich vorgesehenen Anhebung der Schemagehälter gemäß Anlage 1 zu § 12 (Valorisierung) betraglich erhöht. Während des Aufzehrungszeitraumes erfolgt keine Valorisierung der sich aufzehrenden Kompetenzzulage. Eine neuerliche Gewährung der Kompetenzzulage ist bereits unmittelbar nach Ablauf des 4-jährigen Bezugszeitraumes möglich. Wird eine Kompetenzzulage unmittelbar nach dem Bezugszeitraum oder während des Zeitraumes der Aufzehrung neuerlich zuerkannt, so entfällt die sich aufzehrende Kompetenzzulage zur Gänze.

Erfolgt während des Bezugs- oder Aufzehrungszeitraumes der Kompetenzzulage eine Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe, so ist die Kompetenzzulage im Zeitpunkt der Umreihung um jenen Differenzbetrag betraglich zu mindern, um den sich das Schemagehalt durch die Umreihung erhöht. Im Übrigen gilt bezüglich des Bezugszeitraumes und des Aufzehrungsmodus Satz 2 und 3 sinngemäß.

(4) Das Kalenderjahr, in dem ein außertourliches Avancement erfolgt, ist gleichzeitig das erste Verweildauerjahr in der neuen Stufe beziehungsweise das erste Bezugsjahr der Kompetenzzulage. Das zweite Verweildauer- beziehungsweise Bezugsjahr beginnt daher am 1. Jänner des dem außertourlichen Avancement folgenden Kalenderjahres.

§ 14 – Vergaberichtlinien

(1) Für das außertourliche Avancement nach § 13 sind im Kreditinstitut schriftliche, jedem Arbeitnehmer leicht zugängliche Vergaberichtlinien festzulegen. Vor der Festlegung durch das Kreditinstitut sind Beratungen über diese Richtlinien mit dem Betriebsrat durchzuführen.

(2) In dieser Richtlinie sind jedenfalls zu regeln

- Die Termine, an denen das Vorliegen von Kompetenzkriterien einmal im Kalenderjahr zu überprüfen ist;
- Die Berechtigung von Arbeitnehmern, Anträge auf Zuerkennung eines außertourlichen Avancements wegen Vorliegens von Kompetenzkriterien zu stellen;
- Die Art und Weise der Beteiligung des Mitarbeiters am Vergabeprozess;
- Das Beurteilungsverfahren zur Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen für das außertourliche Avancement im Einzelfall;
- Die Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates;
- Die Entscheidungskompetenz innerhalb des Kreditinstitutes für das Vorliegen der Voraussetzungen für das außertourliche Avancement;
- Rechte der Arbeitnehmer, eine Überprüfung der Entscheidung beim nächsthöheren Vorgesetzten zu veranlassen.

(3) Die erstmalige Festlegung von Vergaberichtlinien hat innerhalb von 6 Monaten nach Wirksamwerden dieser Bestimmungen für das Kreditinstitut zu erfolgen.

§ 15 – Zuerkennung

(1) Die Zuerkennung eines außerordentlichen Avancements wegen des Vorliegens von Kompetenzkriterien erfolgt durch das Kreditinstitut. Voraussetzung für die Vergabe eines Kompetenzkriteriums ist eine positive Gesamtleistung. Im Hinblick auf die genannten Kompetenzkriterien muss die Leistung des Arbeitnehmers überdurchschnittlich und in einem einjährigen Beobachtungszeitraum eine nachhaltige Qualität der Tätigkeit in Bezug auf die Erfüllung des Kompetenzkriteriums erkennbar sein.

(2) Arbeitnehmer haben den Anspruch, dass das Verfahren auf Zuerkennung eines außerordentlichen Avancements wegen des Vorliegens von Kompetenzkriterien nach den zugänglich gemachten Vergaberichtlinien (§ 14) durchgeführt wird.

(3) Die Zuerkennung eines außertourlichen Avancements wegen Vorliegens eines Kompetenzkriteriums ist den Arbeitnehmern durch das Kreditinstitut unverzüglich nach der Entscheidung schriftlich mitzuteilen. Diese Mitteilung begründet den Rechtsanspruch auf ein außertourliches Avancement ab dem in der Zuerkennung genannten Zeitpunkt, spätestens jedoch am 1.7. des Jahres.

§ 16 – Kompetenzkriterien

a) Arbeitsqualität

Der Arbeitnehmer erfüllt je nach Funktion seine Aufgaben mit überdurchschnittlicher Qualität. Dabei wird besonders auf Kundenorientierung und Kostenverantwortung geachtet. Die Qualität wird auch bei fallweise erschwerten Bedingungen wie beispielsweise erhöhtem Arbeitsanfall beibehalten.

b) Aufgabenmobilität

Der Arbeitnehmer übernimmt immer wieder (aber nicht überwiegend) über seine Funktion hinausgehende unterschiedliche unternehmensrelevante Aufgaben, die über seine stellentypischen Anforderungen hinausgehen, jedoch in der Regel der Wertigkeit seiner Beschäftigungsgruppe entsprechen.

c) Kommunikation/Teamfähigkeit/Kundenverhalten

Der Arbeitnehmer bleibt auch in schwierigen/komplexen Situationen im Kommunikationsverhalten effizient und lösungsorientiert. Konflikte werden verantwortungsvoll und konsensorientiert bearbeitet. Der Arbeitnehmer versteht es, seine kommunikativen Fähigkeiten bei Verhandlungen und Akquisition erfolgreich einzusetzen.

d) Weiterbildung

Der Arbeitnehmer eignet sich über die betriebliche Ausbildung hinaus eigenständig für das Kreditinstitut verwertbares Zusatzwissen an (beispielsweise durch einschlägige Fachliteratur) und macht es für den eigenen Tätigkeitsbereich oder das Unternehmen nutzbar.

e) Innovation

Der Arbeitnehmer sucht aktiv und eigeninitiativ Innovationsmöglichkeiten und -potentiale, die auch im Unternehmen umgesetzt oder weiterverfolgt werden. Er erkennt und verfolgt frühzeitig Trends und lässt diese Erkenntnisse nutzbringend/wertschöpfend in die tägliche Arbeit einfließen.

f) Umsetzungsverhalten

Der Arbeitnehmer führt unabhängig von seiner Zuständigkeit für Kunden/Kollegen rasch und unbürokratisch eine Lösung im Sinne des Kunden/Kollegen und des Unternehmens mit hoher (Service-) Qualität herbei.

g) Wissens- und Kompetenzvermittlung

Der Arbeitnehmer übernimmt zusätzlich zu seinen Hauptaufgaben aufgrund seiner fachlichen und sozialen Kompetenz immer wieder Ausbildungs- oder Coachingfunktionen.

§ 17 – Quotenregelung

(1) Die kompetenzabhängige Vorrückung bzw. Kompetenzzulage ist jährlich an mindestens 6 % der Arbeitnehmer, die zum Vergabezeitpunkt unter die Bestimmungen des § 13 Abs. 2 und 3 fallen, zuzuerkennen.

(2) Bei der Zuerkennung eines außertourlichen Avancements ist durch das Kreditinstitut auf eine ausgewogene Verteilung über die Stufen und Gruppen zu achten. In Kreditinstituten, in denen zum Vergabezeitpunkt mehr als 150 Arbeitnehmer eine für ein außertourliches Avancement gemäß § 13 Absatz 2 und 3 maßgebliche Einstufung vorweisen, ist die Quote von 6 % sowohl für die Gruppe der in die Beschäftigungsgruppen A bis D als auch für die Gruppe der in die Beschäftigungsgruppen E bis G eingereichten Arbeitnehmer zu erfüllen.

(3) Außertourliche Avancements im Sinne des § 13 Abs. 2 und 3, die ohne Erfüllung eines Kompetenzkriteriums vergeben werden, sind in der Quote mit zu berücksichtigen.

(4) Andere Gehaltsmaßnahmen als jene nach § 13 Abs. 2 und 3 (zum Beispiel in Form einer allenfalls aufzehrbaren Zulage oder in Form einer nicht-tätigkeitsbezogenen Umreihung) sind unter den folgenden Voraussetzungen ebenfalls bei der Quotenermittlung gemäß Absatz 1 mit zu berücksichtigen:

- Gleichwertigkeit der Maßnahme mit einer Gehaltsmaßnahme gemäß § 13 Abs. 2 und 3 (d.h. zumindest im Ausmaß einer Stufenvorrückung bzw. einer Kompetenzzulage in Stufe 9)
- Pensionskassenfähigkeit dieser Gehaltsmaßnahme
- Vorliegen eines Kompetenzkriteriums
- der betroffene Arbeitnehmer befindet sich im Erwartungsschutz gemäß § 38
- auf eine ausgewogene Verteilung zwischen im Erwartungsschutz und nicht im Erwartungsschutz befindlichen Arbeitnehmern ist zu achten

Absatz 2 gilt sinngemäß.

§ 18 – Transparenzgebot

(1) Im Rahmen des Vergabeverfahrens hat der Betriebsrat ein Informations- und Beratungsrecht, insbesondere sind ihm alle erforderlichen Daten aller Arbeitnehmer offen zu legen, die zur Überprüfung der Einhaltung der Quote erforderlich sind.

(2) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, ist die Anzahl der zuerkannten außertourlichen Avancements sowie die Anzahl der in den Stufen 6 bis 8 der Beschäftigungsgruppen A bis G befindlichen Arbeitnehmer einmal jährlich durch Aushang oder im Intranet zur Information der Belegschaft über einen vierjährigen Betrachtungszeitraum zu veröffentlichen.

(3) In begründeten Fällen hat der Bankenverband auf entsprechenden Antrag der zuständigen Gewerkschaft Informationen über die seitens eines Kreditinstitutes jährlich zu erfüllende Quote über einen vierjährigen Betrachtungszeitraum beim Kreditinstitut einzuholen. Dieses hat dem Bankenverband diese Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser mit der Gewerkschaft darüber zu beraten.

§ 19 – Nichterfüllung der Quote

(1) Wird die gemäß § 17 jährlich jeweils zum Vergabezeitpunkt zu erfüllende 6%-Quote in einem vierjährigen Betrachtungszeitraum^[1] zum Vergabezeitpunkt, spätestens aber mit Wirksamkeit 30. Juni, im Durchschnitt unterschritten, werden die vierjährigen Verweildauern der Beschäftigungsgruppen A bis G mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem diese Feststellung erfolgt ist, durch dreijährige Verweildauern ersetzt. In diesem Fall kommen die Bestimmungen der §§ 13 bis 18 und § 20 des Unterabschnitts B nicht mehr zur Anwendung.

[1] *Der vierjährige Betrachtungszeitraum beginnt am 1.1.2010.*

(2) Das Kreditinstitut kann frühestens drei Jahre nach Eintritt der Rechtsfolge gemäß Absatz 1 dem Bankenverband und der zuständigen Gewerkschaft gegenüber schriftlich erklären, zur kompetenzabhängigen Vorrückungssystematik dieses Kollektivvertrags (Unterabschnitt B, §§ 13 bis 18 und § 20) zurückzukehren. In diesem Fall sind die Bestimmungen der §§ 13 bis 18 und § 20 sowie die vierjährige Verweildauer (Abs. 1 erster Satz) ab dem Ende des Kalenderjahres, in dem die Erklärung erfolgt ist, anzuwenden. Eine solche Erklärung ist dem Betriebsrat spätestens ein Monat vor ihrer Abgabe zur Kenntnis zu bringen, auf Verlangen ist mit ihm darüber zu beraten.

(3) Die mit den in Abs. 1 und 2 verbundenen Rechtsfolgen sind den betroffenen Arbeitnehmern zeitgerecht und schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

§ 20 – Optionsrecht

(1) Das Kreditinstitut kann durch einseitige, schriftliche Erklärung gegenüber dem Bankenverband und der zuständigen Gewerkschaft die Anwendung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrags über die kompetenzabhängige Vorrückungssystematik (Unterabschnitt B, §§ 13 bis 19) für die Arbeitnehmer des eigenen Unternehmens ausschließen. Diese Erklärung ist nur gültig, wenn mindestens ein Monat vor ihrer Abgabe der Betriebsrat verständigt wurde, und bei einem entsprechenden Verlangen des Betriebsrates eine Beratung über die Auswirkung dieser Erklärung für das Unternehmen und die Dienstnehmer stattgefunden hat.

(2) Die Erklärung bewirkt, dass die vierjährige Verweildauer der Stufen 6 bis 8 der Beschäftigungsgruppen A bis G durch jeweils dreijährige Verweildauern ersetzt werden. Dies gilt ab sofort, wenn die Erklärung innerhalb von 6 Monaten nach Inkrafttreten dieser Bestimmungen des Kollektivvertrags (1.7.2009) abgegeben wurde, bei einer späteren Abgabe der Erklärung mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem die Erklärung abgegeben wurde. In diesen Fällen kommen die Bestimmungen der §§ 13 bis 19 des Unterabschnitts B nicht mehr zur Anwendung.

(3) Das Kreditinstitut kann frühestens drei Jahre nach Abgabe einer Erklärung nach Abs 1 dem Bankenverband und der zuständigen Gewerkschaft gegenüber schriftlich erklären, zur kompetenzabhängigen Vorrückungssystematik dieses Kollektivvertrags (Unterabschnitt B, §§ 13 bis 19) zurückzukehren. In diesem Fall sind die Bestimmungen der §§ 13 bis 19 und die vierjährige Verweildauer (Abs. 2 erster Satz) ab dem Ende des Kalenderjahres, in dem die Erklärung erfolgt ist, anzuwenden. Eine solche Erklärung ist dem Betriebsrat spätestens ein Monat vor ihrer Abgabe zur Kenntnis zu bringen, auf Verlangen ist mit ihm darüber zu beraten.

(4) Die mit den in Abs 1 und 3 verbundenen Rechtsfolgen sind den betroffenen Arbeitnehmern zeitgerecht und schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

Abschnitt III – Sozialumlagen

Als Sozialzulage werden Familien- und Kinderzulagen gewährt.

§ 21 – Familienzulage

(1) Familienzulagen erhalten über Antrag folgende Arbeitnehmer:

a) Verheiratete, sofern und solange der Ehepartner keine Familienzulage, Haushaltszulage oder gleichartige Leistung oder Zulage bezieht.

b) Verheiratete unter der Voraussetzung der lit. a) sowie Ledige, Geschiedene oder Verwitwete, alle insofern und insoweit dem Arbeitnehmer der Alleinverdienerabsetzbetrag oder der Alleinerhalterabsetzbetrag gebührt und Anspruch auf mindestens eine Kinderzulage gemäß § 22 besteht. Wird der Alleinverdienerabsetzbetrag bzw. der Alleinerhalterabsetzbetrag rückwirkend zuerkannt oder rückwirkend aberkannt, so ist die entsprechende Nachzahlung durch das Kreditinstitut oder Rückzahlung durch den Arbeitnehmer vorzunehmen.

c) Ledige, Geschiedene und Verwitwete, solange sie Anspruch auf mindestens eine Kinderzulage gemäß § 22 haben oder sie mindestens einen unterhaltsberechtigten Angehörigen überwiegend erhalten^[2].

Die Familienzulage laut Anlage 2 gelangt 14mal jährlich mit den Monatsgehältern zur Auszahlung.

[2] *In Auslegung des Begriffes „überwiegend erhalten“ wird festgelegt, dass die Familienzulage nur in solange gebührt, als der Dienstnehmer zu einer monatlichen Leistung verpflichtet ist, welche die Hälfte des jeweiligen pfändungsfreien Existenzminimums übersteigt.*

(2) Die Familienzulagen für stundenweise Beschäftigte oder im Stundenlohn stehende Arbeitnehmer sowie Teilzeitbeschäftigte werden errechnet, indem

die entsprechenden Zulagen für Vollzeitbeschäftigte (siehe Anlage) durch die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) dividiert und mit der Anzahl der vereinbarten Wochenarbeitsstunden multipliziert werden .

(3) Den Wegfall der Voraussetzungen für den Bezug der Familienzulage hat der Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen. Zu Unrecht bezogene Familienzulagen können vom Kreditinstitut zurück gefordert werden.

§ 22 – Kinderzulage

(1) Kinderzulagen erhalten Arbeitnehmer für jedes Kind, für das sie Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe haben und diese nachweislich beziehen. Die Kinderzulage gebührt erstmals/letztmals für jenen Kalendermonat, in dem die Voraussetzung für die Bezugsberechtigung eintritt/entfällt. Die Kinderzulage laut Anlage 2 gelangt 14mal jährlich zur Auszahlung und gebührt seitens des Kreditinstitutes für jedes Kind nur einmal. Sie wird letztmalig für den Monat bezahlt, in welchem das Kind in das Erwerbsleben tritt.

(2) Geschiedene Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Kinderzulage(n) nach Abs 1 haben, erhalten über Antrag die kollektivvertragliche(n) Kinderzulage(n), solange für das(die) Kind(er) aus der geschiedenen Ehe Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe besteht und solange sie Unterhaltsleistung(en) in der Höhe zumindest der im Kollektivvertrag vorgesehenen Kinderzulage für das erste Kind nachweislich erbringen und der andere Elternteil keine Kinderzulage(n) von einem anderen, diesem Kollektivvertrag unterliegenden Kreditinstitut für das(die) jeweilige(n) Kind(er) bezieht. Der Nachweis über die Unterhaltsleistung und den Nichtbezug einer Kinderzulage durch den anderen Elternteil ist anlässlich der Antragstellung und in weiterer Folge einmal jährlich zu erbringen, ebenso wie der Nachweis, dass ein Anspruch auf Familienbeihilfe für das(die) Kind(er) besteht. In begründeten Ausnahmefällen kann von diesen Nachweisen seitens des Kreditinstitutes Abstand genommen werden. Im Übrigen ist Absatz 1 sinngemäß anzuwenden.

(3) Der Anspruch auf kollektivvertragliche Kinderzulage besteht für volljährige, vor dem 1.7.1987 geborene Kinder, für die für Juni 2011 die Kinderzulage vom Arbeitgeber geleistet wird und nach dem 30.6.2011 kein Anspruch auf Familienbeihilfe auf Grund der Vollendung des 24. Lebensjahres mehr besteht, für längstens zwei Jahre, maximal bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres, auf gesonderten Antrag des Arbeitnehmers. Dies gilt auch sinngemäß für vor dem 1.7.1988 geborene Kinder. Es sind jene aktuellen Nachweise weiterhin zu erbringen (z. B. aktuelle Inskriptionsbestätigungen), die am 30.6.2011 für den Bezug der Familienbeihilfe maßgeblich waren. Weiters darf das Kind kein eigenes Einkommen über der im FLAG enthaltenen Grenze beziehen. Bei Auslaufen dieser Regelung wird eine Evaluierung erfolgen.

(4) § 21 Absatz 2 und 3 gilt sinngemäß für den Bezug von Kinderzulagen.

Abschnitt IV – Dienstrecht

§ 23 – Pflichten der Arbeitnehmer

(1) Die Arbeitnehmer haben die Verpflichtung, durch vollen Einsatz ihrer Arbeitskraft stets ihr Bestes zu leisten und die Interessen des Kreditinstitutes in jeder Hinsicht, auch außer Dienst, wahrzunehmen.

(2) Bei Verrichtung ihrer Dienstobliegenheiten haben sich die Arbeitnehmer an die von der Geschäftsleitung erteilten allgemeinen oder besonderen Anweisungen zu halten bzw. ihre ihnen übertragenen Arbeiten so zu verrichten, wie es das Interesse des Kreditinstitutes erfordert.

(3) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, über alle geschäftlichen Angelegenheiten oder ihnen in Ausübung ihres Dienstes bekannt gewordenen Umstände unbedingte Verschwiegenheit zu bewahren. Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach allfälliger Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.

(4) Die Arbeitnehmer haben sich gegenüber den Kunden, Mitarbeitern und Vorgesetzten höflich und zuvorkommend zu benehmen. Mitteilungen oder Auskünfte geschäftlicher Natur sind seitens eines Arbeitnehmers dritten Personen nur dann zu erteilen, wenn die betreffende Auskunftserteilung zur Obliegenheit seines Wirkungskreises gehört und kein Verstoß gegen die dem Arbeitnehmer obliegende Verschwiegenheitspflicht (Abs. 3) ist.

(5) Ist ein Arbeitnehmer vorübergehend verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er dies unter Angabe des Grundes unverzüglich seinem zuständigen Vorgesetzten anzuzeigen bzw. anzeigen zu lassen. Ein erkrankter Arbeitnehmer hat unverzüglich eine Bestätigung im Sinne des § 8 Abs. 8 AngG beizubringen.

(6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die beabsichtigte Ausübung einer Nebenbeschäftigung, gleichgültig, ob sie gegen Entgelt erfolgt oder nicht, der Personalabteilung umgehend zu melden. Die Personalabteilung wird die Ausübung von Nebenbeschäftigungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat dann untersagen bzw. die erteilte Genehmigung dann widerrufen, wenn diese Beschäftigung bzw. geschäftliche Erwerbstätigkeit den Interessen des Kreditinstitutes widerspricht. Kommt es zu keinem Einvernehmen, so entscheidet die Geschäftsleitung.

(7) Die Annahme von Geschenken oder sonstigen Vorteilen, die den Arbeitnehmern (oder ihren Angehörigen) mit Rücksicht auf ihre Dienstleistung oder Dienststellung mittelbar oder unmittelbar angeboten werden, ist unstatthaft.

(8) Desgleichen ist die Eingehung von Wechselverbindlichkeiten, welcher Art sie auch immer sein mögen, also auch von Wechselbürgschaften, dem

Arbeitnehmer strengstens untersagt. Von diesem Verbot bleiben Verbindlichkeiten ausgenommen, die gegenüber dem Kreditinstitut oder einem (einer) beim Kreditinstitut bestehenden Spar- und Vorschussverein (-genossenschaft) oder einer beim Kreditinstitut bestehenden Einrichtung ähnlicher Art eingegangen werden. Dasselbe gilt für Wohnbaudarlehen der Kammern für Arbeiter und Angestellte unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber von der beabsichtigten Darlehensaufnahme unterrichtet wurde.

(9) Den Arbeitnehmern ist es untersagt, gegenüber anderen Personen Zahlungs- oder Bürgschaftsverbindlichkeiten einzugehen, die sie aus ihrem Vermögen oder Einkommen zu bezahlen außerstande sind.

(10) Spekulative Börsenoperationen oder sonstige spekulative Geschäfte für eigene Rechnung oder für Rechnung dritter Personen, in welcher Form immer, sowie die Beteiligung an solchen Geschäften sind dem Arbeitnehmer untersagt.

(11) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine jeweilige Wohnungsadresse dem Kreditinstitut bekanntzugeben. Außerdem hat er alle Veränderungen in seinen Standes- und Familienverhältnissen der Personalabteilung unverzüglich unter Vorlage geeigneter Urkunden (Heirats-, Geburts-, Sterbeurkunde usw.) mitzuteilen.

(12) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die jeweils vereinbarte Arbeitszeit pünktlich einzuhalten.

§ 23a – Beschwerderecht

Falls sich ein Arbeitnehmer durch eine Verfügung oder Weisung eines Vorgesetzten beschwert erachtet, kann er hierüber bei dem nächsthöheren Vorgesetzten oder unmittelbar bei der Geschäftsleitung Beschwerde erheben. Er kann mit der Erhebung der Beschwerde auch den Betriebsrat beauftragen. Ein solcher Schritt darf dem Arbeitnehmer nicht zum Vorwurf gereichen.

§ 24 – Sicherheit; Banküberfälle und Gewaltanwendung[3]

[3] Diese Kollektivvertragsbestimmung (Absätze 2 bis 4) berücksichtigt Ergebnisse einer insbesondere aus Sicherheitsbeauftragten zusammengesetzte Expertengruppe.

(1) Durch Sicherheitseinrichtungen und Schulungen soll die Gefahr für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer verhindert bzw. verringert werden.

(2) Das Kreditinstitut hat dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmer und Lehrlinge entsprechend der Art ihrer Tätigkeit und Verwendung im Unternehmen und der Art des Arbeitsplatzes im Hinblick auf die Gefahren und Risiken im Zusammenhang mit Banküberfällen und damit verbundene, gegen den Arbeitnehmer in dieser Eigenschaft gerichtete Gewaltanwendungen (z.B. Geiselnahme, Bombendrohung) geschult und unterwiesen werden.

(3) Die Schulungs- und Unterweisungsmaßnahmen haben so zu erfolgen, dass Arbeitnehmer und Lehrlinge in einem nahen zeitlichen Zusammenhang – tunlichst unmittelbar – mit der Aufnahme oder Änderung ihrer Tätigkeit die hierfür erforderlichen sicherheitsrelevanten Kenntnisse für den konkreten Arbeitsplatz, auf dem sie eingesetzt werden, vermittelt bekommen. Sie haben insbesondere präventive Maßnahmen, das Verhalten im Überfallsanlass sowie geeignete Unterstützungsmaßnahmen zu beinhalten. Darüber hinaus ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Kenntnisse durch regelmäßig wiederkehrende Unterweisungen und Übungen – tunlichst 1x jährlich – aufgefrischt und zusätzlich bedarfsabhängig oder anlassfallbezogen (z.B. Alarmproben) vertieft werden.

(4) Arbeitnehmern und Lehrlingen, die in dieser Eigenschaft von einem Banküberfall oder einer damit zusammenhängenden Gewaltanwendung (z. B. Geiselnahme, Bombendrohung) betroffen sind, ist in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Anlassfall, tunlichst am selben Tag, ein Gespräch mit einer psychosozialen Fachkraft mit Erfahrung im Gewalttraumabereich und darüber hinaus unter Berücksichtigung von Leistungen der Sozialversicherungsträger eine therapeutisch angemessene psychologische Nachbetreuung anzubieten.

§ 25 – Arbeitszeit

(1) Die Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 38,5 Stunden in der Woche. Auf den Kollektivvertrag betreffend die Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung in den Kreditinstituten vom 3. März 1988 wird hingewiesen.

(2) Für jugendliche Arbeitnehmer gilt die gleiche Tages- und Wochenarbeitszeit wie für die übrigen Arbeitnehmer (§ 11 Abs. 5 KJBG).

(3) Mehrarbeitsleistungen von täglich weniger als einer Viertelstunde unmittelbar vor Beginn oder nach Schluss der festgesetzten Dienststunden gelten nicht als Überstunden.

(4) Bei Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft besteht, kann die Dienstzeit einschließlich der Mittagspause bei Kraftfahrern und ständigen Beifahrern bis zu wöchentlich 60 Stunden, bei Wächtern bis zu wöchentlich 54 Stunden, höchstens jedoch auf 12 Stunden täglich, erstreckt werden. Diesen Arbeitnehmern wird für die über die kollektivvertragliche Arbeitszeit hinausgehende Dienstverwendung bis zu 60 bzw. 54 Wochenstunden ein Pauschale auf Basis des halben normalen Überstundensatzes gewährt. Bei Kraftfahrern und ständigen Beifahrern ist durch diese Pauschale eine Dienstleistung an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen nicht abgegolten. Für Dienststunden von 20 Uhr

bis 6 Uhr ist bei Kraftfahrern und ständigen Beifahrern jedenfalls der 100prozentige Mehrarbeitszuschlag (Nachtarbeitszuschlag) zu bezahlen. Bei Nachtwächtern wird die Vergütung einer über 54 Wochenstunden hinausgehenden Dienstzeit durch Betriebsvereinbarungen geregelt. Auch für Portiere kann die wöchentliche Dienstzeit bis zu 54 Stunden, jedoch auf höchstens 12 Stunden täglich, für Frauen auf höchstens 10 Stunden täglich, erstreckt werden, wobei eine Dienstzeit über 40 Wochenstunden nach § 26 zu bezahlen ist.

(5) Außer den gesetzlichen Feiertagen gelten als Bankfeiertage der Karsamstag, der Pfingstsamstag und der 24. Dezember. An diesen Bankfeiertagen kann ein eingeschränkter Schalterdienst im Höchstausmaß von zwei Stunden ausschließlich zur Einlösung von Wechseln und zur Entgegennahme von Anmeldungen zu Generalversammlungen, für welche die Anmeldefrist abläuft, verrichtet werden. Außerdem ist der Tag des Landespatrons – in Kärnten auch der 10. Oktober (Abstimmungstag) – dienstfrei, sofern diese auf Grund eines Landesgesetzes oder einer landesbehördlichen Regelung als Feiertag begangen und für die Landesbediensteten generell als dienstfrei erklärt werden. Auch an diesem Tag kann ein eingeschränkter Schalterdienst gehalten werden. Karfreitag ist für evangelische sowie altkatholische und der Yom Kippur für mosaische Glaubensangehörige dienstfrei.

(6) Die Beschäftigung von stundenweise Beschäftigten oder im Stundenlohn stehenden Arbeitnehmern sowie Teilzeitbeschäftigten kann grundsätzlich nur während der betriebs- bzw. abteilungsüblichen Arbeitszeit erfolgen.

(7) Ein Überwechseln von der Teilzeit- auf die Vollzeitbeschäftigung oder von der Vollzeitbeschäftigung auf die Teilzeitbeschäftigung kann nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Ein Rechtsanspruch auf einen solchen Übertritt oder auf eine Umreihung ist – außer in den gesetzlich vorgesehenen Fällen – nicht gegeben.

(8) Besondere Regelungen im Wege von Betriebsvereinbarungen:

a) Für Arbeitnehmer im Rechnungswesen, für mittelbar oder unmittelbar mit Arbeiten für den Jahresabschluss befasste Arbeitnehmer in Organisations- und IT-Abteilungen können durch Betriebsvereinbarung iSd § 4 Abs. 6 bis Abs. 9 AZG folgende Flexibilisierungsmöglichkeiten vorgesehen werden:

- Durchrechnungszeitraum maximal 52 Wochen
- wöchentliche Normalarbeitszeit maximal 48 Stunden
- tägliche Normalarbeitszeit maximal 10 Stunden, falls ein zusammenhängender mehrtägiger Zeitausgleich ermöglicht wird.

b) Durch Betriebsvereinbarung kann iSd § 4 Abs. 7 AZG eine 4-Tage-Woche vorgesehen werden, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf maximal 10 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn die regelmäßige Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage erfolgt.

c) In Gleitzeitvereinbarungen iSd § 4b AZG kann die tägliche Normalarbeitszeit mit maximal 10 Stunden angesetzt werden, wenn ein Zeitausgleich in ganzen Tagen ermöglicht wird.

d) Bei Arbeitsbereitschaft kann iSd § 5 AZG durch Betriebsvereinbarung eine wöchentliche Normalarbeitszeit von maximal 60 Stunden, eine tägliche Normalarbeitszeit von maximal 12 Stunden vorgesehen werden.

§ 25a – Telearbeit

Bei Einführung von Telearbeit sind mittels Betriebsvereinbarung nachstehende Inhalte jedenfalls zu regeln:

- a) Voraussetzungen; für die Beschäftigung an außerbetrieblichen Arbeitsstätten
- b) Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte
- c) Bereitstellen von Arbeitsmitteln bzw. Aufwanderstattung
- d) Haftung für spezielle Risiken, die sich aus den Besonderheiten einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte ergeben.
- e) Beendigungsbedingungen

§ 26 – Überstundenentlohnung[4]

[4] *Hinsichtlich Definition und Entlohnung von Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden siehe auch Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung in den Kreditinstituten vom 3. März 1988.*

(1) Eine über die Arbeitszeit gemäß § 25 Abs. 1 hinausgehende Arbeitsleistung ist als Überstundenleistung zu betrachten. Beide Vertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden. Durch die Leistung von Überstunden kann im Bedarfsfall die Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden.

(2) Der Anspruch auf Überstundenentlohnung entsteht nach Ablauf der in § 25 festgesetzten Arbeitszeit unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 25 Abs. 3, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde. Vollendete Viertelstunden werden als halbe, vollendete Dreiviertelstunden als ganze Überstunden vergütet.

(3) Die Vergütung von Überstunden erfolgt auf Basis von 1/150 des Monatsbezuges, ausschließlich der Sozialzulagen und sonstiger Zulagen, die mit der Leistung von Überstunden nicht in unmittelbarem Zusammenhang stehen. Hiezu tritt ein Mehrarbeitszuschlag von 50 % für die Zeit ab Dienstschluss bis 20 Uhr pro Arbeitstag und von 100 % für eine Mehrarbeitsleistung in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr (Nachtarbeitszuschlag) sowie an Samstagen, Sonn- und Feiertagen. An Samstagen wird der 100-prozentige Zuschlag nur für Arbeitnehmer bezahlt, deren Normalarbeitszeit auf die 5-Tage-Woche abgestellt ist, nicht jedoch für regelmäßige Schichtdienstarbeit bzw. für Arbeitnehmer, die sechs Tage in der Woche arbeiten.

(4) Bei regelmäßig wiederkehrender Mehrarbeit, Bilanzabschluss und ähnlichem oder bei Arbeiten aus besonderen Anlässen können von der Geschäftsleitung Überstundenpauschalien gewährt werden, deren Höhe im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bei Funktionären vom Prokuristen aufwärts mit Zustimmung des Betreffenden, festgesetzt wird. Die Auszahlung von Jahrespauschalien erfolgt in 12 Monatsraten.^[5]

[5] *Bei Überstundenpauschalien ist der darin enthaltene Mehrarbeitszuschlag gesondert ersichtlich zu machen.*

(5) Für die am 1. bzw. 6. Jänner geleisteten Arbeitsstunden gebührt die gleiche Entlohnung, wie dies für Sonntagsüberstunden vorgesehen ist. Der Anspruch auf dieses Entgelt besteht neben dem laufenden Monatsgehalt. Der Personenkreis jener Arbeitnehmer, die für Abschlussarbeiten an den genannten Tagen benötigt werden, soll mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Bisher bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

(6) Die Regelungen des Abs. 5 gelten auch für an weiteren Feiertagen geleistete Arbeitsstunden. Allfällige Überstunden sind gemäß Abs. 5 abzugelten. Die Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeit gemäß dem Arbeitszeitgesetz sind zu beachten. Durch Betriebsvereinbarungen sind festzulegen:

- der Arbeitszeitrahmen (Beginn und Ende der Feiertagsarbeit);
- der Jahresplan über die Arbeitseinsätze der Arbeitnehmer. Ein Arbeitnehmer soll nach Möglichkeit nicht an mehr als fünf Feiertagen tätig sein;
- Regelungen für Arbeitnehmer, deren Überstunden nicht einzeln abgerechnet werden, sowie für Arbeitnehmer, die an mehr als fünf Feiertagen im Jahr beschäftigt werden.

(7) Überstundenentlohnungen müssen binnen drei Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung in der Personalabteilung geltend gemacht werden, widrigenfalls erlischt der Anspruch.

§ 27 – Mehrarbeitsentlohnung

(1) Über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistungen von stundenweise Beschäftigten oder im Stundenlohn stehenden Arbeitnehmer sowie Teilzeitbeschäftigten werden bis zur vollen Normalarbeitszeit (§ 25) mit dem Stundenlohn zuzüglich 16,67% (laufende Berücksichtigung des auf den 13. und 14. Monatsbezug entfallenden Anteils) vergütet.^[6] Mehrarbeitsleistungen von täglich weniger als einer Viertelstunde unmittelbar vor Beginn oder nach Schluss der jeweils vereinbarten Arbeitszeit gelten nicht als Mehrarbeitsstunde.

[6] *Die vorstehende Bestimmung ist nicht als Abweichung iSd § 19d Absatz 3f AZG von den Absätzen 3a bis 3e leg.cit. zu verstehen.*

(2) Der Anspruch auf Mehrarbeitsentlohnung entsteht nur, sofern die Mehrarbeitsstundenleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde.

(3) Mehrarbeitsentlohnungen müssen binnen drei Monaten nach dem Tage der Leistung der Mehrarbeit in der Personalabteilung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(4) Falls ein Teilzeitbeschäftigter Überstunden im Sinne des Arbeitszeitgesetzes leistet, werden diese unter sinngemäßer Anwendung des § 26 entlohnt.

§ 28 – Urlaub

(1) Für die Bemessung der Urlaubsdauer gelten die gesetzlichen Bestimmungen mit der Maßgabe, daß die bei Kreditinstituten verbrachten Dienstzeiten unbegrenzt angerechnet werden.

Werden Dienstzeiten bei anderen Kreditinstituten von fünf oder mehr Jahren angerechnet, sind einem Arbeitnehmer, der vor Eintritt in ein Kreditinstitut die Reifeprüfung abgelegt hat, zwei Jahre für die Urlaubsbemessung anzurechnen. Damit ist die Anrechnungsbestimmung des § 3 Abs. 2 Z. 2 des Bundesgesetzes vom 7.7.1976, BGBl. Nr. 390/76, erfüllt.

Zeiten des Karenzurlaubes, die aufgrund des Mutterschutzgesetzes oder des Väter-Karenzgesetzes im Kreditinstitut in Anspruch genommen werden, werden bis zur Höchstdauer von je zwei Jahren, gerechnet ab Geburt des Kindes, für die Berechnung des Urlaubsausmaßes berücksichtigt. Die Bestimmung des § 15 Abs. 3 Mutterschutzgesetz wird hievon nicht berührt. Karenzurlaube, die bei anderen Arbeitgebern (Vordienstzeiten) in Anspruch genommen wurden, fallen nicht unter diese Regelung.

Bei Kreditinstituten und deren Zweigniederlassungen (Zweigstellen und Filialen), die die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche aufgeteilt haben, sind für das Urlaubsausmaß an Stelle von Werktagen Arbeitstage heranzuziehen.

Das Urlaubsausmaß beträgt bis zum vollendeten

- 20. Dienstjahr 30 Werktage – 25 Arbeitstage,
- 25. Dienstjahr 38 Werktage – 32 Arbeitstage,

ab dem 26. Dienstjahr 39 Werktage – 33 Arbeitstage.

(2) Krankenurlaube und Kuraufenthalte werden auf den Urlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder geldliche Zuschüsse durch einen Sozialversicherungsträger geleistet werden. Das gleiche gilt für einen Kuraufenthalt, der vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gewährt wird, wobei jedoch der zusätzliche Urlaub gemäß Abs. 3 in den Kuraufenthalt einzurechnen ist.

(3) Behinderte im Sinne des § 2 Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) in der jeweils gültigen Fassung sowie Inhaber von Amtsbescheinigungen oder Opferausweisen gemäß Opferfürsorgegesetz in der jeweils gültigen Fassung, weiters jene Arbeitnehmer, die dauernd in unterirdischen Räumen (Tresor) beschäftigt sind, haben weiteren Anspruch auf sechs Werktage bzw. fünf Arbeitstage.

(4) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage bzw. fünf Arbeitstage betragen. Falls über ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers (Personalchefs) eine Zweiteilung des Urlaubs erfolgt, erhöht sich der Urlaubsanspruch um sechs Werktage bzw. fünf Arbeitstage.

(5) Durch Betriebsvereinbarungen kann die Urlaubseinteilung auch nach Kalenderjahren oder anderen Zeitabschnitten (§ 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes, BGBl. Nr. 390/76) vorgenommen werden. Doch darf dadurch keinesfalls der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer verringert werden.

§ 28a – Freistellungsanspruch

Ein Freistellungsanspruch bei Fortzahlung des Entgelts ist im nachstehenden Ausmaß aus den angeführten besonderen Gründen der Dienstverhinderung zu gewähren:

bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage

bei Tod des Ehegatten (Ehegattin) oder Lebensgefährten (Lebensgefährtin) 3 Arbeitstage

bei Ableben von Eltern oder Kindern 2 Arbeitstage

bei Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern 1 Arbeitstag

bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin 1 Arbeitstag

bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag

bei Übersiedlung, wenn bereits ein eigener Haushalt geführt wurde,

im Ortsgebiet 1 Arbeitstag

in sonstigen Fällen 2 Arbeitstage

Allfällige bestehende günstigere Regelungen bleiben hievon unberührt.

§ 28b – Sabbatical

(1) Ein Sabbatical liegt vor, wenn während eines aufrechten Dienstverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung über eine besondere Verteilung der Arbeitszeit eine mehrwöchige/mehrmonatige zusammenhängende bezahlte Freizeitphase (Zeitausgleich) in Anspruch genommen wird, die das Dienstverhältnis nicht unterbricht. Es besteht in der Regel aus einer Ansparphase und einer Freizeitphase, beide zusammen bilden den Sabbatical-Zeitraum. Ein Sabbatical bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Vorhinein.

(2) Jedenfalls zu vereinbaren sind

- der Aufbau der Freizeitphase, der u.a. erfolgen kann durch
 - eine prozentuelle Entgeltverminderung (entsprechend einer befristeten Teilzeitvereinbarung) während des gesamten Sabbatical-Zeitraumes, bei gleichbleibender Arbeitszeit während der Ansparphase und Zeitausgleich ohne Arbeitsverpflichtung in der Freizeitphase (zum Beispiel: während eines Sabbatical-Zeitraums von 60 Monaten werden anstelle von 100 % nur 80 % des Bruttoentgelts geleistet, jedoch besteht während einer Ansparphase von 48 Monaten 100 %ige Arbeitsverpflichtung, wobei in der verbleibenden Freizeitphase von 12 Monaten Zeitausgleich ohne Arbeitsverpflichtung in Anspruch genommen wird)
 - Ansparen bzw. Einarbeiten von Zeitguthaben im Rahmen von Gleitzeitvereinbarungen
- sowie Beginn, Dauer und Reihenfolge von Anspar- und Freizeitphase. Die Dauer der Ansparphase soll dabei in einem adäquaten Verhältnis zur Dauer der Freizeitphase stehen.

(3) Darüber hinaus sollte über folgende Rahmenbedingungen Einvernehmen erzielt werden:

- Regelungen hinsichtlich der Abänderung der Sabbaticalvereinbarung oder dem Rücktritt hiervon bei Auftreten von unvorhersehbaren wichtigen Ereignissen, die eine Änderung oder den gänzlichen Entfall der Vereinbarung notwendig erscheinen lassen (z. B. Eintritt einer Schwangerschaft, Präsenzdienst, lange Krankenstände) inklusive Modalitäten der Rückabwicklung
- Regelungen hinsichtlich einer allfälligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Anspar- oder Freizeitphase und Modalitäten hinsichtlich der Rückabwicklung
- Abklärung hinsichtlich des Urlaubsverbrauchs während des Sabbatical-Zeitraums, insbesondere im Zusammenhang mit der Freizeitphase
- Regelungen hinsichtlich der Rückkehr zum ursprünglichen bzw. zu einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach der Freizeitphase (Wiedereingliederungsmaßnahmen)

- Möglichkeit, das Sabbatical vor dem Pensionsantritt in Anspruch zu nehmen
- Möglichkeit und Rahmenbedingungen der Vereinbarung eines Sabbaticals für Teilzeitbeschäftigte

Die beiden letzten Punkte sind nur dann zu behandeln, wenn die Sabbaticalregelung mit einem Pensionsantritt gekoppelt wird, bzw. wenn das Sabbatical mit einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer geschlossen wird.

(4) Bereits vor dem 1. Juli 2010 abgeschlossene Sabbatical-Vereinbarungen bleiben durch die vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 28c – Papamonat

(1) Einem Arbeitnehmer ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Papamonat) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wesentlichen betrieblichen Interessen entgegenstehen. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Papamonats spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefördernden Umstände darzulegen.

(3) Der Papamonat endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.

(4) Die Zeit des Papamonats ist für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche zu berücksichtigen.

(5) Diese Regelung gilt für Geburten ab dem 1.7.2011

§ 29 – Bezüge im Krankheitsfall

(1) Im Allgemeinen gelten hinsichtlich Fortzahlung des Entgeltes im Falle der Erkrankung eines Arbeitnehmers die Bestimmungen der §§ 8, 9 AngG mit der Maßgabe, dass das volle Entgelt auch dann bezahlt wird, wenn nach § 8 Abs. 1 und 2 AngG nur eine teilweise Entgeltzahlung gebührt. Darüber hinaus werden für nach dem 1.4.2012 geborene Kinder in Anspruch genommene Karenzzeiten nach dem MSchG und VKG für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwölf Monaten je Kind angerechnet.

(2) Über die im § 8 AngG vorgesehenen Zeiträume hinaus erhalten in ungekündigtem Dienstverhältnis stehende Arbeitnehmer

- nach Vollendung einer fünfjährigen im Institut verbrachten Dienstzeit bis zu einer Krankheitsdauer von sechs Monaten,
- nach Vollendung einer zehnjährigen im Institut verbrachten Dienstzeit bis zu einer Krankheitsdauer von zwölf Monaten

(beide Male vom Ende des Anspruches auf volles Entgelt gemäß § 8 Abs. 1 AngG an gerechnet) einen monatlichen Zuschuss zu den gesetzlichen Leistungen (Krankengeld, Familien-[Tag-] geld bzw. gesetzliche Berufsunfähigkeits- und Alterspension).

(3) Dieser Zuschuss beträgt 49 % der vollen Geld- und Sachbezüge.

(4) Krankheitszeiten, die durch einen Zeitraum von nicht mehr als acht Wochen getrennt sind, werden zusammengezählt.

(5) Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten nicht für Unfälle und Erkrankungen, die nachgewiesenermaßen durch die Ausübung einer Nebenbeschäftigung verursacht wurden.

(6) Falls der Anspruch auf laufendes Entgelt wegen einer lang andauernden Erkrankung zur Gänze oder teilweise entfällt, gebühren die kollektivvertraglichen Sonderzahlungen gemäß § 12 Abs. 1 im unverkürzten Ausmaß.

§ 29a - Betriebliche Gesundheitsvorsorge und Betriebliches Eingliederungsmanagement

(1) Die betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu erhöhen. Als Grundlage können betriebliche Gesundheitsindikatoren und -daten dienen, die im Gesundheitsausschuss einvernehmlich festgelegt werden. Die betriebliche Gesundheitsförderung ersetzt nicht die rechtlichen Verpflichtungen im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes, sondern muss als Ergänzung und Erweiterung gesehen werden.

Zur Wahrnehmung der oben proklamierten Zielsetzung haben Kreditinstitute, in denen ein Arbeitsschutzausschuss (§ 88 ASchG) einzurichten ist, einen Gesundheitsausschuss zu etablieren, dem Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (Betriebsrat) sowie sachlich zuständige Präventivdienste angehören. Darüber hinaus können im Einvernehmen auch externe Experten beigezogen werden.

(2) Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt ein System dar, wie Arbeitnehmer nach längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten wieder in den Arbeitsprozess integriert werden können. Damit soll erreicht werden, dass Arbeitnehmer nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen wieder auf den gleichen Arbeitsplatz zurückkehren können bzw. an einem anderen adäquaten Arbeitsplatz dem Unternehmen erhalten bleiben. Mit einem derartigen betrieblichen Eingliederungsmanagement haben sich Kreditinstitute, in denen ein Arbeitsschutzausschuss (§ 88 ASchG) einzurichten ist, im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsausschusses auseinander zusetzen.

Beim betrieblichen Eingliederungsmanagement sollen folgende Prinzipien beachtet werden:

- Freiwilligkeit der Teilnahme betroffener Arbeitnehmer
- Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen
- Transparenz des Systems
- Berücksichtigung der konkreten Arbeitsbedingungen

§ 30 – Dienstreisevergütung

(1) Aus Anlass einer Dienstreise gebühren dem Arbeitnehmer Dienstreisevergütungen und Tages- und Nächtigungsgelder.

(2) Das volle Tagesgeld in der Höhe von € 26,40 gebührt pro Kalendertag, das ist die Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr, bei einer Abwesenheit vom Dienort von mind. 8 Std. kalendertäglich. Bei einer kürzeren Abwesenheit von jedoch mind. 5 Std. pro Kalendertag gebührt ein Tagesgeld in der Höhe von € 15,-. Bei einer Abwesenheit unter 5 Stunden gebührt kein Tagesgeld.

(3) Das Nächtigungsgeld in der Höhe von € 15,- steht dann zu, wenn infolge der Dienstreise eine auswärtige Nächtigung tatsächlich erfolgte, jedoch keine höheren Nächtigungskosten nachgewiesen werden.

(4) Sonstige in Betriebsvereinbarungen oder betrieblichen oder individuellen Regelungen vereinbarte günstigere Bedingungen über Dienstreisevergütungen bleiben unter Einrechnung der kollektivvertraglich zustehenden Tages und Nächtigungsgelder unverändert aufrecht.

(5) Künftige günstigere Änderungen und Ergänzungen können im Wege von Betriebsvereinbarungen erfolgen.

§ 30a – Auslandsentsendung – Checkliste

(1) Eine Auslandsentsendung liegt vor, wenn vereinbart wird, dass ein Arbeitnehmer von seinem Dienort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird. Diese Voraussetzungen sind jedenfalls dann gegeben wenn die Entsendung den Zeitraum von einem Jahr voraussichtlich übersteigt. Darunter liegende Zeiten der Dienstleistung im Ausland können als Dienstreise oder als Entsendung gestaltet werden, wobei bei Zeiträumen unter sechs Monaten nach Maßgabe der Möglichkeiten einer Dienstreise der Vorzug zu geben ist. Eine Entsendungsvereinbarung hat jedenfalls schriftlich zu erfolgen.

(2) Die nachstehende Checkliste findet nur auf eine Auslandsentsendung im obigen Sinn Anwendung. Sie dient dazu, mögliche Rahmenbedingungen aufzuzeigen, über die im Zuge der Vereinbarung einer Entsendung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer Einvernehmen hergestellt werden soll:

- Dauer der Entsendung
- Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume
- Entgelt während der Entsendung (z. B. Auslandszulage) / Aufwandsentschädigungen (z. B. Wohnungskosten)
- Art und Höhe eventueller zusätzlicher Versicherungen
- Beförderungsmittel und Fahrtkosten
- Sprachkurse bei Bedarf
- Arbeitszeit und Wochenruhe
- Familienheimfahrten
- Heimfahrten auf Grund des Todes naher Angehöriger
- Familiennachzug
- Besuch von Kindergärten/Schulen der Kinder im Falle des Familiennachzuges
- Höhere Gewalt (insb. Unruhen und Krieg) am Zielort der Entsendung
- Weiterverwendung nach Ende der Entsendung

(3) Vor Abschluss der Entsendungsvereinbarung ist dem Arbeitnehmer zur Abklärung sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Belange tunlichst bzw. bei Bedarf ein Beratungsgespräch bei einem Steuerberater zu ermöglichen. Die Kosten für dieses Beratungsgespräch hat der Arbeitgeber zu tragen.

§ 31 – Dienstenthebung

Wenn die Sicherheit des Geschäftsbetriebes oder die Interessen des Kreditinstitutes es als notwendig erscheinen lassen, kann ein Arbeitnehmer von der Geschäftsleitung vom Dienst vorübergehend enthoben werden. Die Dienstenthebung ist keine Strafe, sondern nur eine Verwaltungsmaßnahme. Der Arbeitnehmer bleibt während der Enthebung im Genuss der ihm zustehenden Bezüge. Der Betriebsrat ist hiervon sofort zu verständigen.

§ 32 – Lösung des Dienstverhältnisses

(1) Soweit im nachstehenden nichts anderes geregelt ist, gelten für die Lösung des Dienstverhältnisses die gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Im Falle einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung eines Arbeitnehmers mit mehr als fünf im Institut verbrachten Jahren erhöht sich die gesetzliche Kündigungsfrist um zwei Monate. Die gebührende gesetzliche Abfertigung erhöht sich in diesen Fällen um zwei Monatsentgelte.

(3) Sofern nicht bereits nach Abs. 2 eine erhöhte Abfertigung gebührt, erhöht sich die gesetzliche Abfertigung um zwei Monatsentgelte, wenn das Dienstverhältnis mindestens 15 Jahre gedauert hat und die Lösung des Dienstverhältnisses aus einem im § 23a Abs. 1, Z. 1 oder 2 Angestelltengesetz angeführten Grund oder wegen Zuerkennung der gesetzlichen Berufsunfähigkeitspension erfolgt.

(4) Für den Fall eines Personalabbaues wird auf die gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsverfassungsgesetz) hingewiesen, wobei Pensionierungen wegen Eintritts eines gesetzlichen Versicherungsfalles nicht als Personalabbau anzusehen sind.

§ 32a – Ausbildungskostenrückerersatz

(1) Für den Rückerersatz von Ausbildungskosten gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 2d AVRAG) mit folgender Maßgabe:

a) (*rückerersatzfähige Beendigungsarten*) Die Verpflichtung zum Rückerersatz besteht nur, wenn das Dienstverhältnis auf eine der folgenden Arten beendet wird:

1. bei Kündigung durch den Arbeitnehmer, ausgenommen
 - bei Kündigung wegen Antritts einer Pension, wenn – unbeschadet der Bestimmung des § 42 Abs. 3 erster Halbsatz AngG [7] – die Voraussetzungen des § 23a Abs. 1 AngG (i.d.F. des BGBl. I Nr. 35/2006) erfüllt sind sowie
 - bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG bzw. VKG, wenn – unbeschadet der Bestimmung des § 42 Abs. 3 erster Halbsatz AngG – die Voraussetzungen des § 23a Abs. 4a AngG (i.d.F. des BGBl. I Nr. 35/2006) erfüllt sind;
2. bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigem Grund, ausgenommen bei vorzeitigem Austritt nach Niederkunft oder Karenz nach MSchG bzw. VKG, wenn – unbeschadet der Bestimmung des § 42 Abs. 3 erster Halbsatz AngG – die Voraussetzungen des § 23a Abs. 3 und 4 AngG (i.d.F. des BGBl. I Nr. 35/2006) erfüllt sind;
3. bei begründeter Entlassung;
4. bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses erfolgt ein Rückerersatz, wenn dies vereinbart wird.

b) (*Ausbildungskosten*) Unter Ausbildungskosten fallen insbesondere Kurs-, Seminar- und Tagungsgebühren, Fahrt- und Aufenthaltskosten, Prüfungskosten sowie Kosten für Lernbehelfe. Hierbei macht es keinen Unterschied, ob die Ausbildung vom Kreditinstitut selbst, oder von einem externen Ausbildungsveranstalter durchgeführt wird.

c) (*fortgezahltes Entgelt*) Eine Vereinbarung der Rückforderung des während einer Ausbildung fortgezählten Entgelts ist auch dann nicht zulässig, wenn der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist.

d) (*Bindungsdauer*) Eine Verpflichtung zur Rückerstattung besteht insbesondere dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nach mehr als drei Jahren, in besonderen Fällen nach mehr als fünf Jahren nach Ende der Ausbildung oder vorher durch Fristablauf (Befristung) geendet hat.

Ein besonderer Fall, der eine längere als dreijährige Bindungsdauer rechtfertigt, liegt bei kostenintensiven Ausbildungen mit Ausbildungskosten ab 10.000 Euro, bei lange andauernden Ausbildungen ab einer Ausbildungsdauer von mehr als 6 Monaten oder bei Ausbildungen vor, die es dem Arbeitnehmer erlauben ein wesentlich höheres Entgelt zu erzielen. Erfolgreich absolvierte Einzelmodule modularer Ausbildungen sind hierbei zusammenzurechnen und gelten als eine Gesamtausbildung.

e) (*Aliquotierung*) Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung nimmt mit dem Verstreichen der Bindungsdauer monatlich linear um 1/36 bzw. 1/60 der Ausbildungskosten ab.

f) (*Transparenzgebot*) Die auf den Arbeitnehmer entfallenden rückerersatzfähigen Ausbildungskosten sind vor Antritt der Ausbildung (beispielsweise in einem Ausbildungskatalog) transparent zu machen. Wird ein Ausbildungskostenrückerersatz seitens des Arbeitgebers geltend gemacht, ist dem Arbeitnehmer eine Aufstellung über Art und Höhe des geltend gemachten Kostenersatzes unter Berücksichtigung der Aliquotierung zur Verfügung zu stellen.

[7] *Anmerkung: § 42 Abs 3 erster Halbsatz AngG: „Die §§ 23 und 23a sind auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt, nicht mehr anzuwenden, [...]“*

(2) Die vorstehende Regelung gilt für alle ab dem 1. Oktober 2007 neu geschlossenen Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarungen.

§ 33 – Sterbequartal

(1) Im Falle des Ablebens eines aktiven Arbeitnehmers gebührt ein Sterbequartal in der Höhe eines Viertels des dem Verstorbenen im Zeitpunkt seines Ablebens gebührenden Jahresbezuges. Anspruchsberechtigt sind nachfolgende Hinterbliebene:

- a) die Witwe oder der Witwer, wenn die Ehe nicht gerichtlich aufgelöst wurde; einer Witwe ist hinsichtlich des Sterbequartals eine Lebensgefährtin gleichgestellt, die mit dem Arbeitnehmer mindestens die letzten drei Jahre vor dem Tode einen gemeinsamen Haushalt führte, falls eine anspruchsberechtigte Witwe nicht vorhanden ist;
- b) die ehelichen Kinder des Verstorbenen;
- c) die Eltern;
- d) die Geschwister und unehelichen Kinder, sofern sie mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben und von ihm unterstützt wurden.

Das Sterbequartal gebührt nur einmal und steht jener Person zu, die für das Begräbnis vorgesorgt hat, im Zweifels- oder Streitfalle gilt derjenige als zum Erhalt des Sterbequartals berechtigt, der die materiellen Aufwendungen für das Begräbnis gemacht hat.

(2) In Ermangelung von anspruchsberechtigten Hinterbliebenen (Abs. 1) wird solchen Personen, welche den Verstorbenen nachweisbar gepflegt oder dessen Begräbniskosten aus eigenem bestritten haben, eine Vergütung der Pflege- und Begräbniskosten bis zur Höhe des Sterbequartals gewährt, sofern sie binnen vier Wochen nach dem Tode des Arbeitnehmers ihre Ansprüche beim Kreditinstitut geltend machen. Haben mehrere Personen Aufwendungen gemacht, deren Summe den Betrag des Sterbequartals überschreitet, so erhalten sie die Vergütung anteilmäßig im Verhältnis zu den von ihnen nachweislich getragenen Kosten.

(3) Für die Berechnung des Sterbequartals ist der letzte Bezug vor dem Tode maßgeblich. Das Sterbequartal gebührt neben einer allfälligen Abfertigung.

Abschnitt V – Überleitung und Erwartungsschutz

§ 34 – Geltungsbereich

Abschnitt V gilt ausschließlich für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 2009 bereits bestanden hat.

§ 35 – Überleitungssystematik

Alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 2009 bereits bestanden hat, sind mit Stichtag 1. Juli 2009 (Überleitungsstichtag) nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von den Verwendungsgruppen I bis VI des § 2 des Kollektivvertrages der Banken und Bankiers in der Fassung des Kollektivvertrages vom 24.2.2009 („Schema Alt“) in die Beschäftigungsgruppen gemäß § 5 dieses Kollektivvertrages („Schema Neu“) überzuleiten. Dabei ist auf die tatsächliche/aktuelle Einstufung zu achten.^[8]

[8] Die Kollektivvertragsparteien sind übereingekommen, dass bestehende, einzelvertraglich gewährte Zulagen nicht Gegenstand der Überleitung in das neue Schema sind (d.h. kein Eingriff, keine Abschmelzung oder Anrechnungsbestimmungen).

§ 36 – Gruppenüberleitung

(1) Arbeitnehmer in der Verwendungsgruppe I in den Stufen 1 bis 10 sind in die Beschäftigungsgruppe A, in den Stufen 11 bis 30 in die Beschäftigungsgruppe B einzureihen.

(2) Arbeitnehmer in der Verwendungsgruppe II in den Stufen 1 bis 10 sind in die Beschäftigungsgruppe B, in den Stufen 11 bis 30 in die Beschäftigungsgruppe C einzureihen.

(3) Arbeitnehmer in der Verwendungsgruppe III in den Stufen 1 bis 10 sind in die Beschäftigungsgruppe C, in den Stufen 11 bis 30 in die Beschäftigungsgruppe D einzureihen.

(4) Arbeitnehmer in der Verwendungsgruppe IV in den Stufen 1 bis 10 sind in die Beschäftigungsgruppe D, in den Stufen 11 bis 30 in die Beschäftigungsgruppe E einzureihen.

(5) Arbeitnehmer in der Verwendungsgruppe V in den Stufen 1 bis 10 sind in die Beschäftigungsgruppe E, in den Stufen 11 bis 30 in die Beschäftigungsgruppe F einzureihen.

(6) Arbeitnehmer in der Verwendungsgruppe VI in den Stufen 1 bis 10 sind in die Beschäftigungsgruppe F, in den Stufen 11 bis 28 in die Beschäftigungsgruppe G einzureihen.

(7) Vor Durchführung der Gruppenüberleitung ist ein allfällig zum Überleitungsstichtag vorgesehenes tourliches Avancement im alten Schema zu berücksichtigen.

§ 37 – Stufenüberleitung

Die Arbeitnehmer sind nach der Gruppenüberleitung gemäß § 36 in die betragsmäßig gegenüber dem vor der Gruppenüberleitung bestandenen Schemagehalt primär in die gleiche, andernfalls in die nächst niedrigere Gehaltsstufe und dort in das erste Verweildauerjahr einzustufen. Ist eine Einstufung in eine betragsmäßig gleiche bzw. nächst niedrigere Stufe in der nach § 36 festgestellten Beschäftigungsgruppe nicht möglich, ist der Arbeitnehmer in die erste Stufe einzustufen. Ein betragsmäßiger Unterschied zum bisherigen Schemagehalt wird in den §§ 38 bis 40 geregelt.

§ 38 – Erwartungsschutz

(1) Für jeden unter diesen Abschnitt fallenden Arbeitnehmer ist zum Zeitpunkt der Überleitung entsprechend der nachfolgenden Matrix ein Erwartungsschutzzeitraum (in Jahren) festzustellen. Der Erwartungsschutzzeitraum richtet sich hierbei nach der Anzahl der zum Überleitungszeitpunkt im Unternehmen ununterbrochen zurückgelegten ganzen Dienstjahre sowie nach der nach erfolgter Gruppenüberleitung gemäß § 36 festgestellten neuen Beschäftigungsgruppe.

Beschäftigungsgruppen	A	B	C	D	E	F	G
Dienstjahre	Erwartungsschutz						
4 und 5	3	3	3	3	2	2	2
6 und 7	4	4	4	4	3	3	2
8 und 9	5	5	5	5	4	4	3
10 und 11	6	6	6	5	5	4	3
12 und 13	7	7	7	6	6	5	4
14 und 15	8	8	8	7	6	6	4
16 und 17	9	9	9	8	7	6	5
18 und 19	10	10	10	9	8	7	5
20 und mehr	11	11	11	10	9	8	6

(2) Weiters ist für jeden unter diesen Abschnitt fallenden Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Überleitung eine Einstufung im „Schema Alt“ laut Anlage 3 festzuhalten. Die Einstufung richtet sich hierbei an der vor der Überleitung bestandenen Einstufung im alten Schema zuzüglich eines nach dem alten Schema zum Überleitungsstichtag allfällig vorzunehmenden tourlichen Avancements.

(3) Die im alten Schema ausgewiesenen Schemagehälter sind über einen Zeitraum von 11 Jahren ab dem Überleitungszeitpunkt so zu valorisieren, wie die Schemagehälter gemäß Anlage 1 zu § 12.

(4) Innerhalb des nach Absatz 1 individuell festgestellten Erwartungsschutzzeitraumes hat jeder unter diesen Abschnitt fallende Arbeitnehmer ab der Überleitung Anspruch auf jenes Schemagehalt, der für ihn im Vergleich „Schema Neu“ (Anlage 1) und „Schema Alt“ (Anlage 3) günstiger ist, allenfalls in Form einer jährlich neu zu berechnenden Zulage. Umreichungen oder außertourliche Avancements sind nur mehr im „Schema Neu“ möglich. Tourliche Vorrückungen erfolgen während des Erwartungsschutzzeitraumes nach den im jeweiligen Schema vorgesehenen Verweildauern sowohl im „Schema Neu“ als auch im „Schema Alt“. Nach Ende des Erwartungsschutzzeitraumes erfolgen Vorrückungen nur mehr im „Schema Neu“.

(5) Ist für Arbeitnehmer bei Ablauf des Erwartungsschutzzeitraumes der Schemagehalt nach dem „Schema Alt“ günstiger, so gebührt zum Ausgleich einer Bezugsverminderung ab diesem Zeitpunkt eine Überleitungszulage gemäß § 40.

(6) Wenn es für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger ist, kann zur Erreichung des in Abs 1 bis 5 geregelten Erwartungsschutzes auf Unternehmensebene auch eine andere technische Lösung umgesetzt werden. Diese technische Regelung ist durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 39 – Zusätzlicher Erwartungsschutz

(1) Arbeitnehmer, die gemäß § 36 Absatz 1 bis 4 in die jeweils niedrigere Beschäftigungsgruppe übergeleitet werden, haben, sofern sie nach der Überleitung keine weitere Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe erfahren, nach Ablauf von vier Jahren in Stufe 9 Anspruch auf eine Erwartungsschutzzulage in der Höhe von 6 % des Schemagehalts der Stufe 9 jener Beschäftigungsgruppe, in der sie eingereiht sind.

(2) Die Erwartungsschutzzulage ist unbefristet, zu valorisieren und nicht aufzehrbar. Sie fällt jedoch weg, wenn eine Umreihung vorgenommen wird. In diesem Fall ist in die betragsmäßig gegenüber das um 6 % erhöhte Schemagehalt nächst höhere Stufe der neuen Beschäftigungsgruppe und dort jedenfalls in das erste Verweildauerjahr umzureihen.

(3) Der zusätzliche Erwartungsschutz ist unabhängig von der allfälligen Ausübung eines Optionsrechtes gemäß § 20 anwendbar.

(4) Wenn es für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger ist, kann zur Erreichung des in Abs. 1 bis 3 geregelten zusätzlichen Erwartungsschutzes auf Unternehmensebene auch eine andere technische Lösung umgesetzt werden. Diese technische Regelung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Beschäftigungsgruppen

§ 40 – Überleitungszulage

(1) Arbeitnehmer, für die kein Erwartungsschutz gilt, sowie Arbeitnehmer, deren Erwartungsschutz abläuft (§ 38 Abs. 5), haben ab Überleitung beziehungsweise ab Ende des Erwartungsschutzzeitraumes Anspruch auf eine Überleitungszulage, wenn das Schemagehalt im „Schema Neu“ geringer ist als das Schemagehalt im „Schema Alt“. Die Höhe der Überleitungszulage entspricht zum im Satz 1 genannten Zeitpunkt der Differenz zwischen dem Schemagehalt im „Schema Neu“ und dem Schemagehalt im „Schema Alt“. Die Überleitungszulage ist wie die Schemagehälter gemäß Anlage 1 zu § 12 zu valorisieren, durch Vorrückungen oder Umreihungen im neuen Schema wird sie allerdings vermindert, oder sie fällt – je nach Höhe – zur Gänze weg.

(2) Für die Überleitungszulage gelten alle Regelungen, die für das Schemagehalt maßgeblich sind, insbesondere ist sie auch in die Bemessungsgrundlage für einen Pensionskassenbeitrag mit einzubeziehen.

Abschnitt VI – Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 41 – Evaluierung

Spätestens im ersten Halbjahr 2013 wird von den Vertragspartnern eine Evaluierung der praktischen Umsetzung der Schemareform 2009 durchgeführt. Spätestens im zweiten Halbjahr 2012 ist zwischen den Vertragspartnern darüber zu beraten, welche Daten und Sachverhaltsfeststellungen für diese Evaluierung erforderlich und zu erheben sind.

§ 42 – Ergänzende Bestimmungen

(1) Für Angelegenheiten, die nicht durch diesen Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarungen geregelt werden, sind die gesetzlichen Bestimmungen in Anwendung zu bringen.

(2) Betriebsvereinbarungen bleibt vorbehalten

- die Anführung von Beispielen für alle Beschäftigungsgruppen (§ 5),
- die Zuerkennung von Jubiläumsgeschenken,
- die Zuerkennung von Maschinenzulagen, Kassierzulagen, Trennungszulagen,
- die Zuerkennung von Prämien für Verbesserungsvorschläge,
- die Zuerkennung von Heirats-, Geburts- und Sterbebeihilfen,
- die Zuerkennung von Kilometergeldern,
- besondere Arbeitszeitregelungen gemäß § 25 Abs. 8,
- die Abgeltung von über die Normalarbeitszeit hinausgehenden Fahrtzeiten bei Dienstreisen,
- Dienstreisevergütungen gemäß § 30
- nähere Regelung gemäß § 2 Abs. 3 lit. a,
- nähere Regelung gemäß § 26 Abs. 5 und 6 und
- allfällige Vereinbarungen gemäß § 28 Abs. 5 sowie
- Vereinbarungen gemäß § 46 dieses Kollektivvertrages.

§ 43 – Günstigkeitsklausel

Kein Arbeitnehmer darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt, es sei denn, dass in diesem Vertrag ausdrücklich eine andere Regelung getroffen wurde.

§ 44 – Deckelung der Erhöhung kollektivvertraglicher und überkollektivvertraglicher Bezugsbestandteile im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2009, 2012 und 2013 (Ordnungsnorm)

(1) Auf Grund der durch die internationale Finanzmarktkrise hervorgerufenen Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2009 sind die Sozialpartner nach Abwägung der gegenläufigen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer derartigen Maßnahme übereingekommen, dass kollektivvertragliche und überkollektivvertragliche Bezugsbestandteile im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2009 mit der Maßgabe zu erhöhen sind, dass die maximale Erhöhung des gesamten Bezuges (d.h. inklusive der kollektivvertraglichen und überkollektivvertraglichen Bezugsbestandteile jedoch exklusive Überstundenpauschalien) 200,- Euro pro Monat brutto nicht übersteigt. Bei Teilzeitbeschäftigten ist dieser Betrag entsprechend dem Arbeitszeitfaktor zu aliquotieren. Bei der Berechnung leistungsorientierter Pensionen ist höchstens dieser Betrag von 200,- Euro mit dem Steigerungsprozentsatz zu multiplizieren.

(2) Auf Grund der durch die internationale Finanzkrise hervorgerufenen Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2012 sind die Sozialpartner nach Abwägung der gegenläufigen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer derartigen Maßnahme übereingekommen, dass kollektivvertragliche und überkollektivvertragliche Bezugsbestandteile im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2012 mit der Maßgabe zu erhöhen sind, dass die maximale Erhöhung des gesamten Bezuges (d.h. inklusive der kollektivvertraglichen und überkollektivvertraglichen Bezugsbestandteile jedoch exklusive Überstundenpauschalien) 150,00 Euro pro Monat brutto nicht übersteigt. Bei Teilzeitbeschäftigten ist dieser Betrag entsprechend dem Arbeitszeitfaktor zu aliquotieren. Bei der Berechnung leistungsorientierter Pensionen ist höchstens dieser Betrag von 150,00 Euro mit dem Steigerungsprozentsatz zu multiplizieren.

(3) Auf Grund der durch die internationale Finanzkrise hervorgerufenen und nach wie vor andauernden bzw. verschärften Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2013 sind die Sozialpartner nach Abwägung der gegenläufigen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer derartigen Maßnahme übereingekommen, dass kollektivvertragliche und überkollektivvertragliche Bezugsbestandteile im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2013 mit der Maßgabe zu erhöhen sind, dass die maximale Erhöhung des gesamten Bezuges (d.h. inklusive der kollektivvertraglichen und überkollektivvertraglichen Bezugsbestandteile jedoch exklusive Überstundenpauschalien, Kinderzulagen und Kompetenzzulagen) jenen Eurobetrag brutto pro Monat nicht übersteigen darf, der sich aus der Erhöhung der höchsten Stufe jener Verwendungsgruppe/ Beschäftigungsgruppe ergibt, in die der Angestellte am 1.4.2013 eingereiht ist, maximal jedoch 109,66 Euro. Bei Teilzeitbeschäftigten ist dieser Betrag entsprechend dem Arbeitszeitfaktor zu aliquotieren. Bei der Berechnung leistungsorientierter Pensionen werden höchstens diese Beträge mit dem Steigerungsprozentsatz multipliziert.

§ 44a – Sonderregelung zur Erhöhung von betraglich über den G9 Wert 2013 hinausgehenden kollektiv- und überkollektivvertraglichen valorisierbaren Bezugsbestandteilen sowie zur Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2014 (Ordnungsnorm)

(1) Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2014 sind die Sozialpartner nach Abwägung der unterschiedlichen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer derartigen Maßnahme übereingekommen, dass die über den höchsten Schemaansatz G9 idF 2013 (Schwellenwert auf Vollzeitbasis: € 4.259,83) betraglich hinausgehenden kollektivvertraglich und überkollektivvertraglich bestehenden Bezugsbestandteile, sofern diese valorisierbar gestaltet sind, mit 0,4 % anzuheben sind. Überstundenpauschalien und Kinderzulagen bleiben hierbei außer Ansatz, ebenso prozentmäßige Zulagen, sofern diese bei der Valorisierung 2012 und 2013 bei der Berechnung der Deckelung gemäß § 44 auf Betriebsebene exkludiert wurden.

Für Teilzeitbeschäftigte ist der Schwellenwert entsprechend dem Arbeitszeitfaktor zu aliquotieren.

Führt eine vereinbarte Valorisierungsklausel für Bezüge über dem höchsten Schemaansatz zu einer Anhebung in geringerem Ausmaß, ist diese in Ansatz zu bringen.

(2) Die Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen erfolgt mit der Maßgabe, dass die maximale Erhöhung der gesamten Pension € 88,21, multipliziert mit dem Steigerungsprozentsatz, pro Monat brutto nicht übersteigen darf.

§ 44b – Sonderregelung zur Erhöhung von betraglich über den G9 Wert 2014 hinausgehenden kollektiv- und überkollektivvertraglichen valorisierbaren Bezugsbestandteilen sowie zur Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2015 (Ordnungsnorm)

(1) Unter Berücksichtigung der branchenrelevanten Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2015 sind die Sozialpartner nach Abwägung der unterschiedlichen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer derartigen Maßnahme übereingekommen, dass die über den höchsten Schemaansatz G9 idF 2014 (Schwellenwert auf Vollzeitbasis: € 4.348,04) betraglich

hinausgehenden kollektivvertraglich und überkollektivvertraglich bestehenden Bezugsbestandteile, sofern diese valorisierbar gestaltet sind, mit 0,4 % anzuheben sind. Überstundenpauschalien und Kinderzulagen bleiben hierbei außer Ansatz, ebenso prozentmäßige Zulagen, sofern diese bei der Valorisierung 2012, 2013 und 2014 bei der Berechnung der Deckelung gemäß § 44 bzw. bei der Berechnung der Erhöhung gemäß § 44a auf Betriebsebene exkludiert wurden.

Für Teilzeitbeschäftigte ist der Schwellenwert entsprechend dem Arbeitszeitfaktor zu aliquotieren.

Führt eine vereinbarte Valorisierungsklausel für Bezüge über dem höchsten Schemaansatz zu einer Anhebung in geringerem Ausmaß, ist diese in Ansatz zu bringen.

(2) Die Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen erfolgt ebenso mit der Maßgabe, dass jene Pensionsteile, die über dem höchsten kollektivvertraglichen Schemabezug (G/9 bzw. VI/28alt idF 2014: Schwellenwert € 4.348,04), multipliziert mit dem zur Anwendung kommenden Steigerungsprozentsatz, liegen, mit 0,4 % anzuheben sind, sofern diese valorisierbar gestaltet sind.

§ 44c – Sonderregelung zur Erhöhung von betraglich über 5.714,29 EUR brutto p.m. hinausgehenden kollektiv- und überkollektivvertraglichen valorisierbaren Bezugsbestandteilen sowie zur Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2016 (Ordnungsnorm)

(1) Unter Berücksichtigung der branchenrelevanten Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2016 sowie vor dem Hintergrund der von der OeNB im Rahmen des Finanzmarktstabilitätsberichts 2015 prognostizierten Personalabbauerwartungen im Gefolge des krisenbedingten strukturellen Wandels des Finanz-Sektors sind die Sozialpartner nach Abwägung der unterschiedlichen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer derartigen Maßnahme übereingekommen, dass die über 5.714,29 EUR brutto p.m. (per 31.3.2016; Schwellenwert auf Vollzeitbasis) betraglich hinausgehenden kollektivvertraglichen und überkollektivvertraglich bestehenden Bezugsbestandteile, sofern diese valorisierbar gestaltet sind, mit 0,4 % anzuheben sind. Überstundenpauschalien und Kinderzulagen bleiben hierbei außer Ansatz, ebenso prozentmäßige Zulagen, sofern diese bei der Valorisierung 2012, 2013, 2014 und 2015 bei der Berechnung der Deckelung gemäß § 44 bzw. bei der Berechnung der Erhöhung gemäß § 44a und b auf Betriebsebene exkludiert wurden.

Für Teilzeitbeschäftigte ist der o.a. Schwellenwert entsprechend dem Arbeitszeitfaktor zu aliquotieren.

(2) Die Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen erfolgt ebenso mit der Maßgabe, dass jene Pensionsteile, die über dem o.a. Schwellenwert, multipliziert mit dem zur Anwendung kommenden Steigerungsprozentsatz, liegen, mit 0,4% anzuheben sind, sofern diese valorisierbar gestaltet sind.

§ 45 – Schiedskommission

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je 3 Vertretern der vertragsschließenden Teile zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, ist das Bundeseinigungsamt zuständig.

§ 46 – Kollision

Betriebsvereinbarungen bleibt es vorbehalten, im Falle des Einwirkens mehrerer Kollektivverträge auf dieselben Arbeitsverhältnisse (Kollision) den Kollektivvertrag zu bestimmen, der für diese Arbeitsverhältnisse allein maßgebend sein soll. Dabei können auch einzelne Bestimmungen der verdrängten Kollektivverträge ausdrücklich für wirksam erklärt werden.

Der vorliegende Text des Banken-KV stellt die ab 1. April 2018 geltende Fassung dar.

Kollektivvertrag betreffend die Berechnung des Entgeltes gemäß § 6 Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/76, abgeschlossen am 12. Februar 1979

zwischen dem Verband österreichischer Banken und Bankiers, 1013 Wien, Börsesgasse 11, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Banken und Nationalbank/Kreditkartengesellschaften, 1030 Wien, Alfred Dallinger-Platz 1 in der ab 1. Jänner 2000 geltenden Fassung.

§ 1 – Geltungsbereich

Für alle Dienstnehmer der dem KV 49^[9] angeschlossenen Mitglieder des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers, die in den Geltungsbereich des „Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung“, BGBl. Nr. 390/76, fallen.

[9] Kollektivvertrag von 21. Oktober 1949.

§ 2 – Entgeltbegriff

(1) Als Entgelt im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz (UrlG) gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern während des Urlaubs gemäß § 2 Urlaubsgesetz nicht in Anspruch genommen werden können.

Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht: Kassierfehlgehälter, Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

(2) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgeltes im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz gelten auch Überstundenpauschalien sowie Leistungen für Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre. Hat der Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt regelmäßig Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbemessung im bisherigen Ausmaß mit zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles nicht oder nur im geringeren Ausmaß zu leisten gewesen wären.

§ 3 – Regelmäßigkeit

Eine regelmäßige Mehrarbeitsstunden- bzw. Überstundenleistung liegt nur dann vor, wenn während eines Kalenderjahres (Betrachtungszeitraum) durch mindestens acht Monate Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden geleistet werden.

§ 4 – Einmalzahlung

Zur Abgeltung der in das Urlaubsentgelt einzurechnenden Entgeltteile für regelmäßige, nicht pauschalierte Mehrarbeitsstunden- bzw. Überstundenleistungen gewährt der Dienstgeber eine Einmalzahlung. Diese beträgt für jeden Urlaubstag, auf den der Dienstnehmer im Betrachtungszeitraum gemäß § 10 Abs. 1 und 3 KV 49 Anspruch hatte, 0,38 % des ihm im Betrachtungszeitraum zugeflossenen Entgeltes für einzeln verrechnete Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden.

§ 5 – Auszahlung

Die Einmalzahlung ist jeweils bis zum 30. April des dem Entstehen des Urlaubsanspruches folgenden Kalenderjahres im Nachhinein flüssig zu machen. Als Basis für die Berechnung der Einmalzahlung gelten die laut Lohnkonto im Betrachtungszeitraum verrechneten Entgelte für effektiv geleistete Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden.

§ 6 – Geltungsdauer und Aufkündigung des Kollektivvertrages

Der Kollektivvertrag gilt auf unbestimmte Zeit; er kann von beiden vertragschließenden Teilen zu jedem Jahresende mit dreimonatiger Frist gekündigt werden.

§ 7 – Inkrafttreten

Der vorliegende Text stellt die ab 1. Jänner 2000 geltende Fassung dieses am 1. Jänner 1978 in Kraft getretenen Kollektivvertrages dar.

Kollektivvertrag betreffend die Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung in den Kreditinstituten vom 3. März 1988

abgeschlossen zwischen dem Verband österreichischer Banken und Bankiers, dem Österreichischen Genossenschaftsverband (SchulzeDelitzsch), dem Verband der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, dem Österreichischen Raiffeisenverband und dem Hauptverband der österreichischen Sparkassen einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Geld und Kredit, andererseits.

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für die dem Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers vom 21. Oktober 1949, dem Kollektivvertrag für Teilzeitbeschäftigte der Banken und Bankiers vom 27. November 1986, dem Kollektivvertrag für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften Österreichs vom 5. Mai 1966, dem Kollektivvertrag für Angestellte der österreichischen Landes-Hypothekenbanken vom 18. November 1983, dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisenkassen vom 21. Dezember 1984, dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Revisionsverbände und Zentralkassen der österreichischen Raiffeisenorganisation vom 21. Dezember 1984, dem Sparkassen-Dienstrecht vom 15. Juni 1966 und dem Kollektivvertrag für Teilzeitbeschäftigte der österreichischen Sparkassen vom 1. Juli 1980 in deren jeweiliger Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

Besondere Bestimmungen

§ 1 – Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 38,5 Stunden in der Woche (Normalarbeitszeit).

§ 2 – Flexibilisierung

(1) Bandbreitenmodell (Modell A) Die Normalarbeitszeit gemäß § 1 muss nicht in jeder einzelnen Arbeitswoche, sondern kann auch im Durchschnitt von 26 Wochen (Durchrechnungszeitraum) festgesetzt werden, wobei die Wochenarbeitszeit 36 Stunden nicht unter- und 40 Stunden nicht überschreiten darf (Bandbreite). Jede Arbeitsstunde innerhalb dieser Bandbreite wird der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit mit 1:1 Stunden zugrunde gelegt.

(2) Ansparmodell (Modell B) Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann die Wochenarbeitszeit bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die die Normalarbeitszeit gemäß § 1 überschreitenden Arbeitsstunden Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird. Der Zeitausgleich kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen, nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse einerseits und der Freizeitbedürfnisse des Mitarbeiters andererseits zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Ansparrfrist beträgt 13 Wochen, der Zeitausgleich ist in den 13 darauffolgenden Wochen zu verbrauchen. Der Zeitausgleich soll im Einzelfall nicht unter 4 Stunden betragen.

(3) Sind bei den Modellen gemäß Abs. 1 und Abs. 2 zum Ende des Durchrechnungszeitraumes (Modell A) bzw. innerhalb von 26 Wochen (Modell B) Mehrarbeitsstunden bis zu 40 Stunden pro Woche nicht ausgeglichen, so sind diese Stunden mit einem 1/165 des Monatsgehaltes abzugelten. Ab 1. Juli 1990 gelten diese Mehrarbeitsstunden als Überstunden. Mehrarbeit zwischen der 38,5. und der 40. Stunde wird mit 1/165 des Monatsgehaltes entlohnt, falls es zu keiner Flexibilisierungsregelung gemäß Abs. 1 oder 2 kommt. Ab 1. Juli 1990 gelten diese Mehrarbeitsstunden als Überstunden.

(4) Erreicht ein Dienstnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung seines Dienstverhältnisses auf Grund vereinbarter Durchrechnung gemäß Abs. 1 oder 2 im Schnitt nicht 38,5 Stunden pro Woche, so werden die fehlenden Stunden bei der Abrechnung in Abzug gebracht, geleistete Mehrstunden sind zu vergüten.

§ 3 – Überstunden

Als Überstunde gilt

- a) eine über 40 Stunden wöchentlich oder 9 Stunden pro Tag hinausgehende Arbeitszeit, falls Modell A (gemäß § 2 Abs. 1) oder Modell B (gemäß § 2 Abs. 2) vorliegt;
- b) eine über 38,5 Stunden wöchentlich hinausgehende Arbeitszeit, falls keine Modelle gemäß § 2 Abs. 1 oder 2 vorliegen, ab dem 1. Juli 1990;
- c) jede Mehrarbeitsstunde gemäß § 2 Abs. 3 ab dem 1. Juli 1990.

§ 4 – Gleitzeit

Die Einführungen von Gleitzeitregelungen bleiben Betriebsvereinbarungen vorbehalten.

§ 5 – Überstundenpauschalien

Entsprechende Anpassungen der Überstundenpauschalien sind jeweils institutsintern vorzunehmen.

§ 6 – Teilzeitbeschäftigung

Die Dienstverträge von Teilzeitbeschäftigten sind institutsintern hinsichtlich des zeitlichen Arbeitsumfanges oder des Entgeltes entsprechend anzupassen.

§ 7 – Wirksamkeitsbeginn

Dieser Vertrag tritt mit 1. September 1988 in Kraft.

Kollektivvertrag betreffend Ausnahmebestimmung nach § 12 a ARG vom 17. Jänner 2001

zuletzt geändert am 11. April 2016 zwischen dem Verband der österreichischen Banken und Bankiers 1010 Wien, Börsegasse 11, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten Wirtschaftsbereich Banken und Nationalbank/Kreditkartengesellschaften 1030 Wien, Alfred Dallinger-Platz 1 (Kurzzitierung „Bankshop-KV“)

I. – Geltungsbereich

Der gegenständliche Kollektivvertrag hat den gleichen räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich wie der Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers (Banken-KV).

Dieser Kollektivvertrag ist befristet bis 31.3.2017.

II.

(1) Aufgrund des § 12 a ARG wird für Banken das Beschäftigen von AN an Samstagen nach 13 Uhr in Bankstellen, die in Einkaufszentren oder Einkaufsstrassen gelegen sind, zur Durchführung von Privatkundengeschäften unter folgenden Bedingungen zugelassen. Die generelle Arbeitszeitregelung ist gem § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG zu vereinbaren. AN dürfen in diesen Bankstellen an Samstagen bis 17 Uhr beschäftigt werden; an den letzten 4 Samstagen vor dem 24. Dezember hingegen bis 18 Uhr.

(2) Ein AN darf an höchstens 2 Samstagnachmittagen monatlich beschäftigt werden. Sollte die Beschäftigung an mehr als 2 Samstagnachmittagen ausnahmsweise nötig sein, so ist diese Arbeit entweder mit 100%igem Überstundenzuschlag oder mit Zeitausgleich im Verhältnis 1:2 abzugelten. Arbeitnehmer mit weniger als 4 Arbeitstagen pro Woche können jeden Samstag eingesetzt werden, wenn der Samstag als Arbeitstag vertraglich vereinbart wurde.

(3) Die Anzahl der Bankstellen ist pro Institut auf maximal 10 % der Bankstellen im Sinne der Ziff 1 beschränkt, wobei jedenfalls eine Bankstelle zugelassen ist.

(4) Diese Beschäftigung an Samstagen ist AN wie folgt zu vergüten:

- „verkürzte Normalarbeitszeit“: Die Normalarbeitszeit der AN, die auch an Samstagen eingesetzt werden, wird bei Beibehaltung der vollen Bezüge und regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage auf 36 Stunden wöchentlich eingeschränkt oder
- besonderer Zuschlag: Bei Beibehaltung der 38,5 Stunden und 5 Tage (wobei jedenfalls Samstag enthalten ist) Woche erhalten ständig beschäftigte AN jeweils für an Samstagen ganztägig geleistete Arbeit eine Zulage in der Höhe von € 103,00.

Bei stundenweisem Einsatz an Samstagen gebührt pro geleistete Stunde 1/8 der vorstehenden Zulage. Ob die Vergütung durch „verkürzte Normalarbeitszeit“ oder entgeltlich erfolgt, bleibt der Regelung durch BV vorbehalten.

(5) Der Einsatz von Bankmitarbeitern in Bankstellen, die an Samstagnachmittagen geöffnet haben, erfolgt freiwillig. Den in diesen Bankstellen eingesetzten Mitarbeitern steht die Möglichkeit offen, unter Wahrung einer 1 monatigen Ankündigungsfrist an einen adäquaten Arbeitsplatz im regulären Bankdienst zurückzukehren. Dies gilt nicht für neu für die Tätigkeit in der Bankstelle (gem. Punkt 1) aufgenommene AN.

(6) Vor Einsatz in Bankstellen in Einkaufszentren und Einkaufsstrassen sind die Mitarbeiter neben der banküblichen Ausbildung produkt- und verkaufsspezifisch zu schulen.

III.

Der vorliegende Kollektivvertrag tritt mit 1. April 2015 in Wirksamkeit; die Erhöhung des besonderen Zuschlages gemäß Punkt III. jedoch erst mit 1.4.2016.