zum internen Gebrauch

Sparkassen-Kollektivvertrag 2026

Kollektivvertrag vom 15. Februar 1991
in der aktuellen Fassung
sowie weitere im Sparkassensektor geltende Kollektivverträge

zum internen Gebrauch

Sparkassen-Kollektivvertrag 2026

Kollektivvertrag vom 15. Februar 1991
in der aktuellen Fassung
sowie weitere im Sparkassensektor geltende Kollektivverträge

Anmerkung:
Die vorliegende Fassung des Sparkassen-Kollektivvertrages (SpKV) ist eine Zusammenfassung des Kollektivvertrages vom 15. Februar 1991 für die Angestellten der Sparkassen und aller seither vereinbarten Ergänzungskollektivverträge, die eingearbeitet wurden. Im Anhang wurden weitere für Angestellte der Sparkassen geltende kollektivvertragliche Bestimmungen, ab Seite 79 auch eine Auswahl von für das Personalwesen relevanten Gesetzen aufgenommen.
Redaktionsstichtag ist der 06. August 2026.
Es handelt sich um einen internen Arbeitsbehelf für den Sparkassensektor.
Seit Inkrafttreten des Kollektivvertrags vom 15. Februar 1991 sind folgende Zusatzkollektivverträge abgeschlossen worden:

- Kollektivvertrag "KV '92" vom 29. Jänner 1992
- Kollektivvertrag "KV '93" vom 15. Jänner 1993
- Kollektivvertrag "KV '94" vom 27. Jänner 1994
- Kollektivvertrag "M1" vom 1. Juni 1994
- Kollektivvertrag "KV '95" vom 23. Jänner 1995
- Kollektivvertrag "Pensionsreform" vom 27. Jänner 1995
- Kollektivvertrag "Pensionsreform '95" vom 19. Oktober 1995
- Kollektivvertrag "KV '96" vom 22. Jänner 1996
- Kollektivvertrag "Schemareform 1997 und KV '97" vom 28. Jänner 1997
- Kollektivvertrag "KV '98" vom 17. Dezember 1997
- Kollektivvertrag vom 13. Mai 1998
- Kollektivvertrag "KV '99" vom 09. Februar 1999
- Kollektivvertrag "Pensionsreform '99 (PR '99)" vom 02. Dezember 1999
- Kollektivvertrag "KV 2000" vom 31. Jänner 2000
- Kollektivvertrag "SpKV-Bildung" vom 31. Jänner 2000
- Kollektivvertrag "KV 2001" vom 21. Februar 2001
- Kollektivvertrag "KV Samstag-Nachmittag und EURO-Schema" vom 26. November 2001
- Kollektivvertrag „Bildungs-KV 2002“ vom 15. Februar 2002
- Kollektivvertrag "KV 2002" vom 18. April 2002
- Kollektivvertrag vom 01. Oktober 2002
- Kollektivvertrag „KV 2003“ vom 10. März 2003
- Kollektivvertrag „PK-Überleitungs-KV“ vom 18. September 2003
- Kollektivvertrag „KV 2004“ vom 25. März 2004
- Kollektivvertrag „KV-Bildung 2004“ vom 25. März 2004
- Kollektivvertrag „Neues Gehaltsschema“ vom 17. März 2005
- Kollektivvertrag „KV 2005“ vom 2. Juni 2005
- Kollektivvertrag „Gestaltung der Mindestertragsgarantie in Pensionskassen“ vom 24. November 2005
- Kollektivvertrag „Neuregelung des Kündigungsschutzes“ vom 20. April 2006
- Kollektivvertrag „KV 2006“ vom 20. April 2006
- Sparkassen-Bildungskollektivvertrag vom 18. Jänner 2007
- Kollektivvertrag „KV 2007“ vom 19. April 2007
- Kollektivvertrag „Dienstrecht 2007“ vom 21. Juni 2007
- Kollektivvertrag „KV 2008“ vom 17. April 2008
- Kollektivvertrag „Banküberfälle und Gewaltanwendung“ vom 26. Juni 2008
- Kollektivvertrag „KV 2009“ vom 26. März 2009
- Kollektivvertrag „Vorrückungskriterien“ vom 02. März 2010
- Kollektivvertrag „KV 2010“ vom 18. März 2010
- Kollektivvertrag „KV 2011“ vom 16. Juni 2011
- Kollektivvertrag „KV 2012“ vom 16. Mai 2012
- Kollektivvertrag „KV 2013“ vom 17. Mai 2013
- Kollektivvertrag „KV 2014“ vom 28. Mai 2014
- Sparkassen-Bildungskollektivvertrag vom 20. November 2014
- Kollektivvertrag „KV 2015“ vom 17. September 2015
- Kollektivvertrag „KV 2016“ vom 22. Juni 2016

- Kollektivvertrag „KV Samstag-Nachmittag“ vom 06. September 2016
- Sparkassen-Bildungskollektivvertrag 2016 vom 19. Jänner 2017
- Kollektivvertrag „KV 2017“ vom 20. April 2017
- Kollektivvertrag „KV Samstag-Nachmittag 2017“ vom 20. April 2017
- Kollektivvertrag „KV 2018“ vom 21. Juni 2018
- Kollektivvertrag „KV 2019“ vom 28. Juni 2019
- Kollektivvertrag – Zukunft 1 vom 14. Jänner 2020
- Kollektivvertrag „KV 2020“ vom 09. April 2020
- Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung vom 21. Jänner 2021
- Kollektivvertrag Corona-Test vom 16. Februar 2021
- Kollektivvertrag „KV 2021“ vom 11. März 2021
- Kollektivvertrag „KV 2022“ vom 03. Mai 2022
- Kollektivvertrag „KV 2023“ vom 04. Mai 2023
- Kollektivvertrag „KV 2024“ vom 25. April 2024
- Sparkassen-Kollektivvertrag – Modernisierung vom 13. März 2025
- Kollektivvertrag „KV 2025“ vom 15. Mai 2025
- Kollektivvertrag „KV 2026“ vom 18. Juni 2026

Impressum:
Herausgeber: Österreichischer Sparkassenverband, www.sparkassenverband.at
Redaktion: Mag. Harald Hofians
Telefon: 050 100/28 453 Fax: 050 100/928 453
Medieninhaber und Vertrieb: ISTAC Service GmbH
Industriepark 20, 4061 Pasching
Hersteller: SPV-Druck Gesellschaft m.b.H.
1210 Wien, Leopoldauer Straße 175
Verlags- und Herstellungsort: Wien

Seite

INHALTSVERZEICHNIS 4

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN 9

Art I Geltungsbereich 9
Art II Betriebsvereinbarungen 9
Art III Wirksamkeitsbeginn 10
Art IV Günstigkeitsklausel 10
Art V Chancengleichheit in den österreichischen Sparkassen 10
Art VI Auslegung und Änderungen 10
Art VII Aufkündigung 10
Art VII (A) Gleichbehandlung 10
Art VIII Inhalt 10

A. DIENSTORDNUNG 11

I. Anstellung 11

§ 1 Allgemeine Anstellungserfordernisse 11
§ 2 Ausschließungsgründe 11
§ 3 *entfallen per 01.03.2025* 11
§ 4 *entfallen per 01.03.2025* 11
§ 5 *entfallen per 01.03.2025* 11
§ 6 Ausfolgung der Dienstvorschriften 11
§ 7 Dienstversprechen 11
§ 8 Befristete Anstellung 11
§ 9 Kündbare Anstellung 11
§ 10 Definitive Anstellung 11
§ 11 Sicherheit in Sparkassen 12
§ 11a Banküberfälle und Gewaltanwendung 13

II. Pflichten der Angestellten 13

§ 12 Allgemeine Pflichten 13
§ 13 Arbeitszeit und Feiertage 13
§ 13a Sabbatical 14
§ 14 Dienstverwendung 15
§ 15 Fachliche Weiterbildung 15
§ 16 Verhalten im Dienst 15
§ 17 Betreten der Diensträume 15
§ 18 Datenschutz und Verschwiegenheit 16
§ 19 Meldung von Dienstvergehen 16
§ 20 Besondere Dienstobliegenheiten der Führungskräfte 16
§ 21 Verbot der Geschenkannahme .. 16
§ 22 Verbotene Geschäfte 17
§ 23 Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse 17
§ 24 Nebenbeschäftigung 17
§ 25 Fernbleiben vom Dienst 17
§ 26 Aufbewahrung von Schlüsseln .. 17
§ 27 Standes- und Wohnungsveränderungen 17
§ 28 Verhalten außer Dienst 17
§ 29 Konkurrenzklausel 17

III. Rechte der Angestellten 18

§ 30 Dienstbezüge 18
§ 31 Neues Gehaltsschema 18
§ 32 Einstufung 18
§ 32a Tätigkeitsgruppendefinitionen 18
§ 33 Anrechnung von Vordienstzeiten für die Einstufung 19
§ 34 Zeitabhängige Vorrückung 19
§ 34a Zeitunabhängige Vorrückung 20
§ 34b Außerordentliche Vorrückung 20
§ 34c Vorrückungskriterien 20
§ 34d Evaluierung des Ausmaßes an zeitunabhängigen Vorrückungen durch die KV-Partner samt Sanktionsmöglichkeit 22
§ 35 Überreihung 22
§ 36 Bezüge in Krankheitsfällen 22
§ 37 Gehaltsvorschüsse 23
§ 38 Besondere soziale Leistungen .. 23
§ 39 Erholungsurlaub 23
§ 40 *entfallen* 24
§ 41 Besondere Gründe der Dienstverhinderung 24
§ 41a Erweiterte Pflegefreistellung für nach dem 30.06.2026 neu beginnende Arbeitsjahre 24
§ 42 Sonderurlaub für Behinderte 24
§ 43 Karenzurlaub 24
§ 43a Anspruch auf Pflegekarenz und Pflegeteilzeit …….. 25
§ 44 Telearbeit 25
§ 45 Beschwerderecht 26
§ 46 *entfallen* 27

IV. Auflösung des Dienstverhältnisses ... 27

§ 47 Auflösungsarten 27
§ 48 Zeitablauf 27
§ 49 Kündigung 27
§ 49a Unzureichende Erfüllung der Dienstpflichten 28
§ 50 Einvernehmliche Auflösung 29
§ 51 Versetzung in den Ruhestand … 29

Seite

§ 52 Dienstentlassung 29
§ 53 Dienstaustritt 29
§ 54 Tod 29

B. BESOLDUNGSORDNUNG 29
I. Ordentliche Dienstbezüge 29
§ 55 Monatsgehalt 29
§ 55a Außerordentliche Zulage 30
§ 56 Haushaltszulage 30
§ 57 Kinderzulage 31
§ 58 Sonderzahlungen 31
§ 59 Funktionszulage 32
§ 60 Sonstige Zulagen 32
§ 61 Mehrarbeits- und Überstundenentgelt 32
§ 62 Kassierfehlgeld 33
§ 63 *entfallen* 33

II. Außerordentliche Dienstbezüge 33
§ 64 Leistungsprämien 33
§ 65 Prämien für Verbesserungsvorschläge 33
§ 66 Jubiläumsgabe 33
§ 67 Kostenbeihilfen bei Eheschließung bzw. eingetragener Partnerschaft gemäß EPG, Geburten und Todesfällen 33
§ 68 Einmalzahlung 34
§ 69 *entfallen* 34
§ 70 Abfertigung 34
§ 70a Zusätzliche Abfertigung 34
§ 71 Todesfallsabfertigung 35

C. PENSIONSORDNUNG 35
C.A. Direkte Leistungszusage 35
I. Allgemeine Bestimmungen 35
§ 72 Anspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse 35
§ 73 Arten der Ruhe- und Versorgungsgenüsse 35
§ 74 Automatikklausel 35
§ 75 Pensionsanrechenbare Dienstzeit 36
§ 76 Einrechnung gesetzlicher Leistungen 36
§ 76a Einrechnung von Pensionskassenleistungen 37
§ 77 Auszahlung der Ruhe- und Versorgungsgenüsse 38
§ 78 Einrechnung gesetzlicher Abfertigungsansprüche 38
§ 79 Wiederverwendung im Dienst 38
§ 80 *entfallen* 38
§ 81 Erlöschen des Anspruches auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse 38

II. Anfall von Ruhegenüssen 38
§ 82 Alterspension 38
§ 83 Berufsunfähigkeitspension 39
§ 84 Dienstunfallspension 39
§ 85 Administrativpension 39
§ 86 Haushaltszulage, Kinderzulage .. 39
§ 87 Pflegegeldzuschuss 39

III. Anfall von Versorgungsgenüssen 40
§ 88 Witwen-/Witwerpension 40
§ 89 Erziehungsbeitrag 40
§ 90 Pflegegeldzuschuss 40
§ 91 Sterbegeld 40

IV. Leistungen 40
§ 92 Pensionsbemessungsgrundlage 40
§ 93 Ausmaß der Pension 40
§ 94 Höhe der Haushalts- und der Kinderzulage 41
§ 95 Ausmaß der Witwen-/Witwerpension 41
§ 96 Ausmaß des Erziehungsbeitrages 41
§ 97 Ausmaß des Pflegegeldzuschusses 42
§ 98 Ausmaß des Sterbegeldes 42

C.B. Finanzierung der Pensionszusage über eine Pensionskasse 42
§ 98a Betriebsvereinbarung über Pensionskassenbeiträge 42

C.C. Sonderregelteil "Pensionsreform '99" 43
§ 98b Geltungsbereich des Teiles C.C. 43
§ 98c Allgemeines und Definitionen 43
§ 98d Pensionskassenbeiträge für am Auslagerungsstichtag definitive Angestellte 44
§ 98e Pensionskassenbeiträge bei Definitivstellungen nach dem Auslagerungsstichtag 44
§ 98f Weitere Sonderregelungen im Pensionskassen-Beitragsrecht .. 45
§ 98g Sonderregelungen für Ruhe- und Versorgungsgenüsse 45
§ 98h Übergangsbestimmungen 46

Seite

C.D. Sonderregelteil betriebliche Pensionsvorsorge – Zukunft 46
§ 99 Geltungsbereich des Teiles C.D. 46
§ 99a Pensionsvorsorgebeiträge 46
§ 99b Berufsunfähigkeit 47
§ 99c Dienstunfähigkeit („Dienstunfall“) 47
§ 99d Gemeinsame Bestimmungen für Berufs- und Dienstunfähigkeit („Dienstunfall“) 47
§ 99e Todesfall 47

D. PRÜFUNGSORDNUNG 48
§ 99 *entfallen* 48
§ 100 Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung 48
§ 101 Ausbildungskosten 48
§ 102 Gleichbehandlungsgebot 48
§ 103 bis § 119 *entfallen* 48

E. DISZIPLINARORDNUNG 48

I. Pflichtverletzungen und Strafen 48
§ 120 Disziplinäre Konsequenzen 48
§ 121 Fehlverhalten (durch kündbare oder definitive Sparkassenmitarbeiterinnen) 48
§ 122 Besondere Auswirkungen von maßgeblichem Fehlverhalten durch definitive Sparkassenmitarbeiterinnen 49
§ 123 bis § 149 *entfallen* 50

F. REISEKOSTENORDNUNG 50
§ 150 Dienstreisen 50
§ 151 Reisekostenvergütung 51
§ 152 Spesentragung bei dienstlicher Versetzung 51
§ 153 *entfallen per 01.01.2025* 52
§ 154 Internatskosten 52
§ 155 Fahrtkostenübernahme für Lehrlinge 52
§ 156 bis § 161 *entfallen* 52

G. ANHANG 52
§ 162 Besoldungsschema 52
§ 163 Lehrlingseinkommen 52
§ 164 Kürzungsstufen zur Pensionsermittlung 52
§ 165 Fachhochschul-Pflichtpraktikanten-Entschädigung 53
§ 166 Betriebliche Gesundheitsvorsorge 53
§ 167 Umstieg in das neue Gehaltsschema 53
§ 168 Verankerung der ergebnis- und leistungsorientierten Bezahlung 57
§ 169 Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2024 gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 57
§ 169a Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2026 gemäß § 124b Z 478 lit. f EStG 1988 58

Anlagen und weitere Bestimmungen 59
Anlage 1: Neues Gehaltsschema 61
Anlage 2: Technischer Anhang zur PR '99 - TA 63
TA I Technischer Teil für Auslagerung per 31.12.99 63
TA II Technischer Teil zur Berechnung der BU, DU und Administrativpension 67
TA III Abkürzungsverzeichnis zum TA . 68

Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung 69
Allgemeine Bestimmungen 69
Präambel 69
Art I Geltungsbereich 69
Art II Wirksamkeitsbeginn und -dauer . 69
Art III Betriebsvereinbarungen 69
Art IV Übergangsbestimmungen 69
Art V Gleichbehandlung 70
Art VI Auslegung 70
Art VII Grundprinzipien der Qualifizierung 70
1. Chancengleichheit und Zugänglichkeit 70
2. Rahmenbedingungen des Lernens 70
3. Wahl adäquater Lernformate 70
Art VIII KV-Bildungskommission (KV-BIKO) 70
Art IX Besondere Bestimmungen 71
1. Basis-Ausbildung für alle Mitarbeiterinnen unabhängig von der Funktion 71
§ 1 Allgemeines 71
2. Ausbildung abhängig von konkreten Aufgaben, auf Rolle und Funktion abgestellt 71
3. Individuelle über die Aufgabe

Seite

hinausgehende Qualifizierung ... 71
4. Rechte und Pflichten zur Sicherstellung von Qualifizierung 72
§ 1 Rechte und Pflichten der Führungskräfte 72
§ 2 Rechte und Pflichten der Sparkasse 72
§ 3 Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen 72
5. Lernbegleitung, Prüfungen, Ergebnisse, Daten, Dispens, Rückerstattung von Ausbildungskosten 72
§ 1 Lernbegleitung 72
§ 2 Prüfungen 72
§ 3 Ergebnisse 73
§ 4 Prüfungskosten 73
§ 5 Dispens 73
§ 6 Rückerstattung von Ausbildungskosten 73
6. Definitionen/Beschreibungen 73

Seite

Kollektivvertrag über die Berechnung des Entgeltes gemäß § 6 Urlaubsgesetz . 74

Kollektivvertrag vom 8.2.88 betreffend die Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung in den Kreditinstituten 75

Kollektivvertrag "KV Samstag-Nachmittag" 76

Kollektivvertrag Corona-Test 77

Auswahl aus einigen Gesetzen 79

Änderung gegenüber der Textausgabe "Sparkassen-Kollektivvertrag 2025"

Kollektivvertrag „KV 2026“:

Anpassung der veränderlichen Werte ab 01.04.2026, u.a.:
- Erhöhung der Schemagehälter um 3,0% plus einem Fixbetrag von € 5,-- (§ 162 Abs. 1).
- Anhebung der Kinderzulagen um 3,13% (§ 162 Abs. 1).
- Steigerung der Lehrlingseinkommen um 3,13% (§ 163).

Dienstrechtspunkte:

Erweiterte Pflegefreistellung für nach dem 30.06.2026 neu beginnende Arbeitsjahre (§ 41a):
Erhöhung des Anspruchs auf Fortzahlung des Entgelts gem. § 16 Abs. 1 Z 1-3 Urlaubsgesetz auf das insgesamt 1,4-fache Höchstausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Angestellten innerhalb seines Arbeitsjahres (Abs. 1).
Der Pflegefreistellungsanspruch nach § 16 Abs. 2 Urlaubsgesetz wird auf Kinder, welche das 14. Lebensjahr noch nicht überschritten haben, erweitert (Abs. 2).
Aus Abs. 3 lässt sich für den Fall einer erfolgten Umstellung des Bemessungszeitraumes vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr gegebenenfalls ableiten, diese nach § 41a Abs. 1 und 2 erweiterten Ansprüche schon für ab 01.07.2026 neu eintretende Anlassfälle einzuräumen.

Änderung in § 49a Abs. 2 letzter Satz: Richtigstellung eines Verweises.

Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2026 gemäß § 124b Z 478 lit. f EStG 1988 (§ 169a):
Mit dieser Bestimmung wird die für eine steuerfreie Leistung einer Mitarbeiterprämie 2026 erforderliche lohngestaltende Vorschrift durch eine KV-Ermächtigung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung geschaffen.

K O L L E K T I V V E R T R A G

Zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband, Wien, im Folgenden Sparkassenverband genannt, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Geld und Kredit, Wien, im Folgenden Gewerkschaft genannt, wird der nachstehende Kollektivvertrag abgeschlossen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL I - GELTUNGSBEREICH

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt einerseits für die österreichischen Sparkassen, die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft, den Österreichischen Sparkassenverband, den Sparkassen-Prüfungsverband, die Landesverbände und die Sparkassen-Aktiengesellschaften, in welche die Sparkassen ihr gesamtes Unternehmen oder den bankgeschäftlichen Teilbetrieb gemäß § 8a KWG bzw. § 92 BWG eingebracht haben und die Mitglieder des Österreichischen Sparkassenverbandes sind. Andererseits gilt er für deren Angestellte sowie deren Empfänger/innen von Ruhe- und Versorgungsgenüssen.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Arbeiterinnen, Volontärinnen und Praktikantinnen; er gilt auch nicht für Ferialaushilfen und Sparkassenmitarbeiterinnen, die zeitlich begrenzt nicht mehr als drei Monate beschäftigt werden.

(3) Dieser Kollektivvertrag gilt für folgende Personengruppen nur teilweise:

a) Für Lehrlinge gelten ausschließlich die §§ 13, 38, 39, 41, 42, 43a, 45, 61 und 163 sowie Teil F dieses Kollektivvertrages. Lehrzeiten in der Sparkasse sowie Karenzzeiten gem. MSchG oder VKG während der Lehre werden in einem ab dem 01.01.2020 nach der Lehre beginnenden Dienstverhältnis in der Sparkasse auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, ausgenommen hinsichtlich der Einstufung, angerechnet.

   Für den Fall, dass die Sparkasse mit einem Lehrling das Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ vereinbart, ist dem Lehrling für die im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung zu absolvierende Berufsmatura pro Lehrjahr eine Woche (5 Arbeitstage) bezahlte „Lernzeit“ zu gewähren. Bestehende betriebliche Modelle, die derartige Freistellungszeiten oder eine Anrechnung auf die Arbeitszeit vorsehen, können in diese bezahlte „Lernzeit“ eingerechnet werden.

b) Für Student/innen einer Fachhochschule im Rahmen der Absolvierung des nach der Studienordnung vorgeschriebenen Pflichtpraktikums gilt dieser Kollektivvertrag nur hinsichtlich der Bestimmung über die Arbeitszeit (§ 13), die Überstundenentlohnung (§ 61), die Fachhochschul-Pflichtpraktikanten-Entschädigung (§ 165) und die Reisekosten (Teil F).

c) Für Angestellte, die gem. § 5 Abs. 2 ASVG geringfügig und voraussichtlich länger als drei Monate (Abs. 2) beschäftigt sind, gilt dieser Kollektivvertrag in folgenden Teilen: §§ 1 bis 9, 11 bis 71, 120 bis 162. Mangels Geltung der Prüfungsordnung fallen diese Personen auch nicht in den Geltungsbereich des Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung.[1]

d) entfallen per 01.03.2025

(4) Bis zu einer durchgehend geschlechtsneutral formulierten Wiederverlautbarung des SpKV gilt bei allen darin gewählten personenbezogenen Bezeichnungen (z.B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber) die gewählte Form im Sinne des § 1 Abs. 4 Gleichbehandlungsgesetz für beide Geschlechter.

ARTIKEL II - BETRIEBSVEREINBARUNGEN

(1) Die nachstehend angeführten Institute und Unternehmen sind ermächtigt, bezüglich Anstellung, Pflichten und Rechte der Angestellten, Auflösung des Dienstverhältnisses, Besoldungs-, Pensions-, Prüfungs-, Reisekosten- und Disziplinarordnung zu diesem Kollektivvertrag durch Betriebsvereinbarungen Änderungen und Ergänzungen vorzunehmen:
Dornbirner Sparkasse Bank AG,
Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft,
Tiroler Sparkasse Bankaktiengesellschaft Innsbruck,
Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft,
Kärntner Sparkasse Aktiengesellschaft,

[1] Art. I Abs. 3 lit. c SpKV trat am 01.01.2004 in Kraft, sodass der SpKV ab diesem Zeitpunkt großteils auch für gem. § 5 Abs. 2 ASVG geringfügig beschäftigte Angestellte gilt.

Salzburger Sparkasse Bank Aktiengesellschaft,
Erste Group Bank AG,
Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG,
Bausparkasse der österreichischen Sparkassen AG,
Österreichischer Sparkassenverband,
Sparkassen-Prüfungsverband.

Gleiches gilt für Sparkassen, an denen eines der angeführten Institute bzw. die Anteilsverwaltungssparkasse (Sparkassenstiftung), die an einem der angeführten Institute anteilsmäßig die Mehrheit hält, zumindest mit 75% beteiligt ist.

(2) Die in Abs. 1 genannten Angelegenheiten können hinsichtlich der Angestellten, die als Außendienstmitarbeiter der Bausparkasse neben Fixum regelmäßig Abschlussvergütungen etc. beziehen, nur durch eine von der im Abs. 1 genannten Betriebsvereinbarung gesonderte Betriebsvereinbarung, und zwar ohne Rücksicht auf in diesem Kollektivvertrag bestehende Regelungen (daher im Detail auch ungünstiger), geregelt werden.

Diese Betriebsvereinbarung darf jedoch in ihrer Gesamtheit nicht ungünstiger als der Kollektivvertrag sein.

ARTIKEL III - WIRKSAMKEITSBEGINN

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages „KV 2026“ gelten ab 01.04.2026.

ARTIKEL IV - GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

Kein Dienstnehmer bzw. kein Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen bzw. Ruhe- und Versorgungsgenüssen verkürzt werden. Günstigere Rechte der Dienstnehmer bzw. der Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger, die in Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt. Günstigere Regelungen hinsichtlich pensionsanrechenbarer Dienstzeit und Pensionsbemessung bleiben für die davon berührten Personen auch dann in Geltung, wenn sie nicht in Einzelvereinbarungen festgelegt worden sind.

ARTIKEL V - CHANCENGLEICHHEIT IN DEN ÖSTERREICHISCHEN SPARKASSEN

Die Kollektivvertragspartner wollen über das gesetzlich vorgesehene Maß hinaus eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Gleichzeitig tragen sie aktiv zur Sicherung der Gleichbehandlung und Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb bei und unterstützen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in den Sparkassen.

ARTIKEL VI - AUSLEGUNG UND ÄNDERUNGEN

(1) Mit der Beilegung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich eine aus je drei Vertreter/innen des Sparkassenverbandes und der Gewerkschaft zusammengesetzte Schiedskommission zu befassen.

(2) Änderungen dieses Kollektivvertrages können nur schriftlich zwischen dem Sparkassenverband und der Gewerkschaft vereinbart werden.

ARTIKEL VII - AUFKÜNDIGUNG

Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von jedem der beiden Vertragspartner/innen jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist aufgekündigt werden.

ARTIKEL VII (A) - GLEICHBEHANDLUNG

Im Geltungsbereich des Kollektivvertrages – Zukunft 1 wird für personenbezogene Bezeichnungen insbesondere als Zeichen des hohen Stellenwertes von Gender-Diversität in der Sparkassengruppe einheitlich die weibliche Form gewählt; diese gilt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes naturgemäß für alle Angestellten unabhängig von ihrem Geschlecht.

ARTIKEL VIII - INHALT

In den Teilen
A. Dienstordnung
B. Besoldungsordnung
C. Pensionsordnung
D. Prüfungsordnung
E. Disziplinarordnung

F. Reisekostenordnung
G. Anhang

wird das Dienstrecht im Einzelnen wie folgt geregelt:

A. DIENSTORDNUNG

I. ANSTELLUNG

§ 1 Allgemeine Anstellungserfordernisse

Voraussetzungen für die Anstellung sind:

a) Persönliche Zuverlässigkeit und Integrität, die in der Regel durch einen Strafregisterauszug nachzuweisen sind;

b) Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse gemäß § 23;

c) Ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechend der in der Sparkasse auszuübenden Tätigkeit.

§ 2 Ausschließungsgründe

(1) Von der Anstellung sind ausgeschlossen:
   a) Personen, die von einem inländischen Gericht (bzw. Gericht eines EWR-Mitgliedstaates) wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe rechtskräftig verurteilt worden sind,
   b) Personen, die aus einem Dienstverhältnis aus einem Grund entlassen wurden, der auch bei der Sparkasse als Entlassungsgrund gelten würde,
   c) Personen, deren Handlungsfreiheit aus einem anderen Grund als dem der Minderjährigkeit beschränkt ist,
   d) die nahen Angehörigen (im Sinne des § 16 Abs. 1 UrlG) eines Organmitgliedes der Sparkasse. Ausgeschlossen sind auch die nahen Angehörigen (im Sinne des § 16 Abs. 1 UrlG) einer Sparkassenmitarbeiterin, soweit dieser persönliche Interessenkonflikt nicht angemessen gesteuert werden kann.

(2) Wer eine Anstellung erschlichen hat, obwohl ein Ausschließungsgrund vorlag, setzt einen Entlassungsgrund.

§ 3 *entfallen per 01.03.2025*

§ 4 *entfallen per 01.03.2025*

§ 5 *entfallen per 01.03.2025*

§ 6 Ausfolgung der Dienstvorschriften

Jeder Sparkassenmitarbeiterin sind bei Dienstantritt der Kollektivvertrag sowie die für sie geltenden Dienstanweisungen zu übergeben oder elektronisch zugänglich zu machen.

§ 7 Dienstversprechen

Jede Sparkassenmitarbeiterin ist verpflichtet die Dienstvorschriften genau einzuhalten, Dienstobliegenheiten und Dienstanweisungen gewissenhaft und sorgfältig zu befolgen sowie das Bank- und Datengeheimnis streng zu wahren.

§ 8 Befristete Anstellung

(1) Die Anstellung erfolgt in der Regel zunächst auf 3 Monate (befristete Anstellung), wobei das erste Monat als Probemonat im Sinne des Angestelltengesetzes gilt.

(2) Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, wenn es nicht vorher schriftlich verlängert wird.

(3) Wird ein befristetes Dienstverhältnis verlängert, so gilt es fortan als kündbar im Sinne des § 9.

§ 9 Kündbare Anstellung

Erfolgt die Anstellung ohne Zeitbestimmung, so ist das Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. § 49 des Kollektivvertrages kündbar (kündbare Anstellung). Auch in diesem Falle gilt das erste Monat als Probemonat.

§ 10 Definitive Anstellung

(1) Unter definitiver Anstellung ist die Übernahme in ein unkündbares Dienstverhältnis, mit dem eine Pensionsberechtigung im Sinne der Pensionsordnung verbunden ist, zu verstehen. Ein solches

Dienstverhältnis kann nur nach den besonderen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelöst werden.

(2) Die Anzahl der definitiven Angestellten muss mindestens 70% der Anzahl jener Angestellten entsprechen, die nach dem vollendeten 20. Lebensjahr ununterbrochen mehr als 10 Dienstjahre ("Wartezeit") in der Sparkasse verbracht haben. Dienstzeiten von Teilzeitbeschäftigten sind diesbezüglich (sowie hinsichtlich Abschnitt C.A. des Sparkassen-Dienstrechts) zumindest ab 1.1.1993 zu berücksichtigen. Unterbrechungen der im 1. Satz geregelten ununterbrochenen Wartezeit im Ausmaß von maximal 3 Monaten führen nicht zum Verlust der zuvor in der Sparkasse verbrachten Dienstzeiten; Dienstzeiten, für welche nach dem 01.02.1999 eine Abfertigung ausbezahlt wurde, sind hinsichtlich der im 1. Satz geregelten ununterbrochenen Wartezeit nicht zu berücksichtigen. Werden Angestellte in ein definitives Dienstverhältnis übernommen, ohne die erforderliche Dienstzeit zu erfüllen, erfolgt eine Anrechnung auf die 70% erst dann, wenn die erforderliche Dienstzeit erreicht ist. Die Feststellung dieser Verhältniszahl erfolgt jeweils zum Jahresende, wobei allenfalls sich ergebende Bruchteile aufzurunden sind. Die Quote von 70% muss bis spätestens 31.3. des auf die Feststellung folgenden Jahres erreicht sein.

(2a) Von der zur Erreichung der Quote von 70% jeweils zum vorangegangenen Jahresende ermittelten Anzahl an Angestellten sind (bis spätestens 31.3.) 2007 nur noch 80%, 2008 nur noch 40% und 2009 nur noch 20% in ein definitives Dienstverhältnis zu übernehmen, wobei sich hierbei ergebende Bruchteile aufzurunden sind. Ab 1.1.2010 finden keine neuen Definitivstellungen mehr statt.

(2b) Die jeweilige Gesamtanzahl an Angestellten, für die am Ende des Übergangszeitraumes (§ 98h (3)) Pensionskassenbeiträge gemäß § 98e entrichtet werden, ohne dass eine Übernahme in ein definitives Dienstverhältnis erfolgt, ist jeweils auf die Quote von 70% anzurechnen.

(3) Die definitive Anstellung hat nach einer ab dem vollendeten 20. Lebensjahr in der Sparkasse zurückgelegten 10jährigen Dienstzeit nach Einholung der Äußerung des Betriebsrates zu erfolgen, wenn

a) die bisherige Dienstleistung zufriedenstellend war,
b) die volle gesundheitliche Eignung durch den Vertrauensarzt der Sparkasse neuerlich festgestellt wurde,
c) die erfolgreiche Ablegung der für die betreffende Besoldungsgruppe vorgesehenen Sparkassenprüfung nachgewiesen wird (§ 99 in der Fassung vom 31.12.2006) und
d) die Anzahl der definitiven Angestellten in der Sparkasse kleiner als 70% der Anzahl jener Angestellten ist, die nach dem vollendeten 20. Lebensjahr mindestens 10 Dienstjahre in der Sparkasse verbracht haben.
e) Erfüllen in einer Sparkasse mehr als 70% der Angestellten gemäß Abs. 2 die Voraussetzungen gemäß Abs. 3 lit. a bis c und ist die Voraussetzung nach Abs. 3 lit. d gegeben, so ist die Dauer des Dienstverhältnisses für die Anspruchsberechtigung in der Art und Weise maßgebend, dass Angestellte mit längerer Dienstzeit früher definitiv zu stellen sind. Bei gleicher Dauer ist Angestellten mit höherem Lebensalter der Vorzug zu geben.

(4) Jeder Angestellte hat das Recht, seine Definitivstellung zu beantragen. Die Zuerkennung der definitiven Anstellung und die zu diesem Zeitpunkt gemäß § 75 pensionsanrechenbare Dienstzeit sind dem Angestellten schriftlich mitzuteilen. Ebenso ist dem Angestellten mitzuteilen, wenn sein Antrag auf Definitivstellung abgelehnt wird. Der Betriebsrat ist zu informieren.

(5) Eine/ein Angestellte/r, dem/r das Definitivum aufgrund einer Disziplinarstrafe gem. § 124 Abs. 1 lit. h infolge eines Disziplinarerkenntnisses bzw. eines Verfahrens gem. § 49a aberkannt wurde, ist fortan bei Feststellung der Verhältniszahl im Sinne des Absatzes 2 nicht zu berücksichtigen. Dies gilt solange, bis die Sparkasse diesem/r Angestellten auf freiwilliger Basis das Definitivum (betreffend grundsätzliche Unkündbarkeit) neuerlich verleiht.

§ 11 Sicherheit in Sparkassen

(1) Die Sicherheit an den Arbeitsplätzen in den Instituten muss den örtlichen Verhältnissen und der Größe des Institutes entsprechen.

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

(3) Auf Antrag des Betriebsrates ist mit diesem über die erforderlichen Maßnahmen (insbesondere die sicherheitstechnische Mindestausstattung, Sicherheitserfordernisse bei Geld- und Werttransporten und Ähnlichem, Mindestausmaß an Sicherheitsschulung der Angestellten) zu beraten.

§ 11a Banküberfälle und Gewaltanwendung

(1) Das Kreditinstitut hat dafür Sorge zu tragen, dass Dienstnehmer 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 Dienstnehmer in dieser Eigenschaft gerichtete Gewaltanwendungen (z.B. Geiselnahme, Bombendrohung) geschult und unterwiesen werden.

(2) Die Schulungs- und Unterweisungsmaßnahmen haben so zu erfolgen, dass Dienstnehmer 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 Überfallanlass 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.

(3) Dienstnehmern 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.

II. PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

§ 12 Allgemeine Pflichten

Die Angestellten sind verpflichtet, ihren Dienst unter gewissenhafter Beachtung dieses Kollektivvertrages, der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, der Dienstanweisungen und Anordnungen mit Aufmerksamkeit, Verlässlichkeit, Treue, Fleiß, Eifer und Pünktlichkeit zu verrichten und stets die Interessen der Sparkasse zu wahren und zu fördern. Mit der Unkenntnis bestehender Vorschriften kann sich niemand entschuldigen.

§ 13 Arbeitszeit und Feiertage

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 38,5 Stunden[2]. Die täglichen Dienststunden werden generell von der Sparkasse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. im Einzelfall im Einvernehmen mit dem/der Angestellten festgesetzt (vereinbarte Arbeitszeit). Betriebsvereinbarungen über flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit o.ä. sind zu beachten.

(2) Eine über die normale Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist nach Möglichkeit zu vermeiden, kann jedoch im Bedarfsfall von der Sparkasse unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes angeordnet werden. Als *Überstunde* gilt jede über die Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) der vollbeschäftigten Angestellten hinausgehende vereinbarte Arbeitszeit. Unter *Mehrarbeit* ist jede über die vereinbarte Teilzeitarbeitszeit hinausgehende, jedoch unter der Normalarbeitszeit der vollbeschäftigten Angestellten liegende Arbeitszeit zu verstehen. Überstunden- bzw. Mehrarbeitsleistungen von täglich weniger als einer Viertelstunde unmittelbar vor Beginn oder nach Schluss der normalen Arbeitszeit gelten nicht als Mehrarbeits- bzw. Überstundenleistung. Vollendete Viertelstunden werden als halbe, vollendete Dreiviertelstunden als ganze Mehrarbeits- bzw. Überstunden vergütet. Für Mehrarbeitsleistung gebührt ein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 61 Abs. 1; für Überstundenleistung gebührt Überstundenentgelt gemäß § 61 Abs. 2.

(3) Arbeitszeit-Flexibilisierungsmaßnahmen im Wege von Betriebsvereinbarungen:
   a) Durch Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit gemäß § 4b Arbeitszeitgesetz (AZG) ist eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden zulässig.
   b) Für Angestellte im Rechnungswesen, für mittelbar oder unmittelbar mit Arbeiten für den Jahresabschluss befasste Angestellte in Organisations- und IT-Abteilungen sowie für Angestellte von Prüfungsverbänden bzw. Angestellte, welche im Auftrag eines Verbandes Mitgliedsinstitute revidieren, können durch Betriebsvereinbarung iSd § 4 Abs. 6 bis Abs. 9 AZG folgende Flexibilisierungsmöglichkeiten vorgesehen werden:

[2] Im Kollektivvertrag vom 8.2.1988 betreffend die Arbeitszeitverkürzung und –flexibilisierung in den Kreditinstituten wurde die 38,5-Stunden-Woche eingeführt; er ist im Anhang abgedruckt.

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

c) Durch Betriebsvereinbarung iSd § 4 Abs. 7 AZG kann 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.

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.

(4) Am Karsamstag, Pfingstsamstag und 24. Dezember ist ebenso dienstfrei wie an gesetzlichen Feiertagen und Sonntagen. Für evangelische und altkatholische Glaubensangehörige ist darüber hinaus der Karfreitag, für mosaische Glaubensangehörige der Yom-Kippur-Tag dienstfrei.

(4a) Der Tag des Landespatrons ist - soweit er nicht auf einen Tag fällt, der gemäß (4) als dienstfrei gilt – ein Arbeitstag. Für einen solchen Arbeitstag gebührt allen aktiven Angestellten Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1, sofern und solange dieser Tag auf Grund eines Gesetzes oder einer landesbehördlichen Regelung als Feiertag begangen und für die Landesbediensteten generell als dienstfrei erklärt wird.
Mit Angestellten, die ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden schulpflichtigen Kinder zu betreuen haben, ist unter Rücksichtnahme auf die betrieblichen Erfordernisse vorrangig am Landesfeiertag die Inanspruchnahme von Freizeitausgleich zu vereinbaren.

(5) Für Angestellte, die eine 25jährige oder 40jährige Dienstzeit in der Sparkasse zufriedenstellend zurückgelegt haben, ist der Jubiläumstag dienstfrei. Für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 31.12.2019 beginnt, ist der Jubiläumstag für eine 20-jährige, 30-jährige und 40-jährige Dienstzeit dienstfrei.

(6) Werden Angestellte für unaufschiebbare Rechnungs- und Postarbeiten zur Erstellung des Jahresabschlusses in den hiefür zuständigen organisatorischen Einheiten am 1. Jänner und/oder 6. Jänner beschäftigt, so ist die Anzahl der zu beschäftigenden Personen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.
Generell gebührt für an Feiertagen geleistete Arbeitsstunden Überstundenentgelt, auch für allfällige Überstunden. Durch Betriebsvereinbarung bzw. im Einvernehmen mit dem Betriebsrat sind festzulegen:
- ein Arbeitszeitrahmen (Beginn und Ende der Feiertagsarbeit),
- ein Jahresplan über Arbeitseinsätze der Angestellten, wobei ein/e Angestellte/r nach Möglichkeit nicht an mehr als an 5 Feiertagen tätig sein soll,
- Regelungen für Angestellte, deren Überstunden nicht einzeln abgerechnet werden, sowie für Angestellte, die an mehr als 5 Feiertagen im Jahr beschäftigt werden.

§ 13a Sabbatical

(1) Ein Sabbatical liegt vor, wenn aufgrund einer besonderen Verteilung der Arbeitszeit der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

(2) Das Sabbatical ist zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn im Vorhinein zu vereinbaren; insbesondere sind Beginn, Dauer und Arbeitsstundenausmaß in der Ansparphase und Beginn und Dauer der Freizeitphase festzulegen.

(3) Zum Aufbau eines Sabbaticals darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines mehr als 52 Wochen betragenden Durchrechnungszeitraums auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf dabei nicht mehr als zehn Stunden betragen.

(4) Der Durchrechnungszeitraum für ein Sabbatical darf fünf Jahre nicht übersteigen. Innerhalb dieses Zeitraums ist auch das angesparte Zeitguthaben zu konsumieren. Der gesamte Durchrechnungszeitraum (inkl. Freizeitphase) ist für alle Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen.

(5) Kommt es zu einer Ausdehnung der Normalarbeitszeit iS des (3), so gebührt dem/der ArbeitnehmerIn weiterhin das ihm/ihr nach diesem Kollektivvertrag monatlich zustehende Entgelt. Für die in der Ansparphase vereinbarungsgemäß über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden gebührt primär keine gesonderte Überstundenentlohnung; sie sind in der Freizeitphase abzubauen, in der dem/der ArbeitnehmerIn ebenso das nach diesem Kollektivvertrag monatlich zustehende Entgelt (inklusive einer allenfalls gebührenden

Ausgleichszulage gemäß § 167) fortgezahlt wird.

(6) Spätestens vor Antritt der vereinbarten Freizeitphase ist zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu vereinbaren, ob Stunden, die ausnahmsweise über das für die vorgesehene Freizeitgewährung erforderliche Ausmaß hinaus im Einvernehmen mit der Führungskraft eingearbeitet wurden, unmittelbar im Anschluss an die festgelegte Freizeitphase bzw. auch nach Ablauf der fünf Jahre konsumiert werden können oder abzugelten sind. Wird eine solche Vereinbarung nicht geschlossen, dann sind diese Stunden in Form von Überstunden abzugelten.

(7) Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical ist zur Überprüfung der Erfüllung eines Vorrückungskriteriums mit dem/der ArbeitnehmerIn längstens innerhalb von sechs Monaten ein Mitarbeitergespräch im Sinne des § 34c (2) zu führen.

(8) Die vorliegende kollektivvertragliche Regelung des Sabbaticals ist durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung bzw. im Einzelfall durch individuelle Vereinbarung zu konkretisieren. Insbesondere folgende Punkte sollen darin einer Regelung zugeführt werden:

a) persönlicher Geltungsbereich,
b) zeitlicher Geltungsbereich,
c) Teilnahmevoraussetzungen,
d) Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit,
e) Ausmaß der angesparten Stunden,
f) Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten,
g) Anspruch auf das 13. und 14. Monatsgehalt,
h) Anspruch auf ao. Bezüge bzw. leistungsabhängige Zahlungen,
i) Anspruch auf Pensionskassenbeitragsleistung,
j) Wiedereingliederungsmaßnahmen nach dem Sabbatical,
k) Rücktrittsmöglichkeiten des/der ArbeitnehmerIn und des Arbeitgebers,
l) Ausmaß der Vergütung der angesparten Stunden im Fall des Rücktritts vom Sabbatical sowie bei Auflösung des Dienstverhältnisses,
m) Bezug von Überstundenpauschalen.

(9) Zum 1.2.2005 bereits bestehende betriebliche Sabbatical-Regelungen bleiben von diesen Bestimmungen unberührt. Inwieweit das kollektivvertragliche Modell eines Sabbaticals in der betrieblichen Praxis angenommen wurde bzw. ob es sich bewährt hat, soll durch eine gemeinsame Evaluierung der Kollektivvertragsparteien nach dem 31.12.2008 geprüft werden.

§ 14 Dienstverwendung

Die Dienstverwendung ergibt sich aus dem Angestelltenverhältnis im Allgemeinen und aus der Eigenart des Dienstes im Besonderen. Ein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz besteht nicht.

§ 15 Fachliche Weiterbildung

Die Sparkassenmitarbeiterinnen sind verpflichtet, ihr berufliches Wissen zu erweitern bzw. von allen Möglichkeiten Gebrauch zu machen, die ihnen zu diesem Zwecke von der Sparkasse geboten werden. Die Sparkasse und die Führungskräfte werden sie hierzu im Sinne des Sparkassen-Kollektivvertrages Bildung unterstützen.

§ 16 Verhalten im Dienst

(1) Sparkassenmitarbeiterinnen handeln integer, nach hohen ethischen Standards und fair, respektvoll sowie transparent im Umgang mit Kundinnen und Kolleginnen. Im Fokus stehen die Kundinnen und daher eine auf deren Bedürfnisse angepasste, qualitativ hochwertige und zeitgerechte Beratung und Servicierung. Sparkassenmitarbeiterinnen arbeiten kollegial und unterstützen einander auch ohne besondere Aufforderung und schaffen dadurch einen Mehrwert für die Kundinnen und für die Sparkasse.

(2) Während der Arbeitszeit ist ein gerechtfertigtes Verlassen des jeweiligen Arbeitsplatzes durch die Sparkassenmitarbeiterinnen untereinander zu koordinieren, um den Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten.

§ 17 Betreten der Diensträume

(1) Sparkassenmitarbeiterinnen dürfen außerhalb der Arbeitszeit die Diensträume ohne sachlichen Grund weder betreten noch in diesen zurückbleiben. Ausnahmen bedürfen einer Erlaubnis der Sparkasse. In diesem Fall ist die Sparkassenmitarbeiterin verpflichtet, während des Aufenthaltes

und beim Verlassen die Räume zu verschließen und dafür zu sorgen, dass in diesen die Sicherheit in keiner Weise gefährdet ist.

(2) Betriebsfremden Personen ist der private Aufenthalt in den Diensträumen grundsätzlich nicht erlaubt. Die Sparkasse kann Ausnahmen zulassen.

§ 18 Datenschutz und Verschwiegenheit

(1) Die Sparkassenmitarbeiterinnen sind im Sinne des § 38 des Bankwesengesetzes (Bankgeheimnis) verpflichtet, Tatsachen und sonstige Angelegenheiten, die ihnen ausschließlich auf Grund der Geschäftsverbindungen mit den Kundinnen anvertraut oder zugänglich gemacht worden sind, weder zu offenbaren noch zu verwerten; desgleichen ist über alle anderen innerbetrieblichen Angelegenheiten oder in Ausübung des Dienstes bekannt gewordene Umstände strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Sparkassenmitarbeiterinnen ist es nicht gestattet, sich ohne dienstliches Erfordernis Einblick in Daten von Kundinnen bzw. Sparkassenmitarbeiterinnen zu verschaffen. Für Eigenabfragen sind ausschließlich jene Instrumente zu verwenden, die auch den Kundinnen zur Verfügung stehen.

(2) Automationsunterstützt verarbeitete Daten, die ausschließlich auf Grund der berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind, dürfen unbeschadet sonstiger Verschwiegenheitspflichten nur auf Grund einer ausdrücklichen Dienstanweisung oder einer Einzelanordnung einer Führungskraft an interne oder externe Dritte übermittelt werden (Datengeheimnis - § 6 DSG).[3]

(3) Diese Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses.

(4) Die Anfertigung von Aufzeichnungen, Abschriften oder Kopien (in Papier oder digitaler Form) von geschäftlichen Unterlagen, Dateien und Akten sowie die Entfernung von geschäftlichen Unterlagen, Dateien und Akten aus den Diensträumen ist – ausgenommen für dienstliche Zwecke - streng untersagt. Die Mitnahme solcher Unterlagen für dienstliche Zwecke ist nur dann erlaubt, wenn die diesbezüglich bestehenden innerbetrieblichen Regelungen eingehalten werden. Mitgenommene geschäftliche Unterlagen, Dateien und Akten sind außerhalb der Sparkasse stets so aufzubewahren bzw. zu verwenden, dass die Einhaltung des Bank- und des Datengeheimnisses gewährleistet ist. Von geschäftlichen Unterlagen, Dateien und Akten, die unersetzbare oder nicht reproduzierbare Werte enthalten, sind jedenfalls Kopien anzufertigen.

§ 19 Meldung von Dienstvergehen

Jede Sparkassenmitarbeiterin ist verpflichtet, wahrgenommene Dienstvergehen bzw. nicht regelkonformes Verhalten anderer Sparkassenmitarbeiterinnen, Kundinnen oder Dritter ohne Rücksicht auf die Person, von der sie ausgehen, der zuständigen Führungskraft, einer übergeordneten Führungskraft oder einer innerbetrieblich eingerichteten Stelle sofort zu melden. Wer dies unterlässt, begeht eine Dienstpflichtverletzung.

§ 20 Besondere Dienstobliegenheiten der Führungskräfte

(1) Führungskräfte haben ihre Sparkassenmitarbeiterinnen von den Dienstvorschriften in Kenntnis zu setzen und sind für deren genaue Einhaltung sowie für einen ordnungsgemäßen Dienstablauf mitverantwortlich.

(2) Sie haben die Arbeit zweckmäßig und derart zu verteilen, dass Überstunden nach Möglichkeit vermieden werden.

(3) Sie haben das Interesse ihrer Mitarbeiter am bestmöglichen Arbeitsablauf und an einer günstigen Entwicklung der Sparkasse zu wecken und ständig zu fördern.

(4) Führungskräfte haben im Zusammenhang mit Qualifizierung ihre Funktion gemäß Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung wahrzunehmen.

§ 21 Verbot der Geschenkannahme

Die Annahme von Geschenken oder sonstigen Vorteilen, die im Zusammenhang mit einer dienstlichen Tätigkeit der Sparkassenmitarbeiterin oder ihren Angehörigen mittelbar oder unmittelbar angeboten werden und geeignet sind, deren volle Unbefangenheit in dienstlichen Angelegenheiten in Zweifel zu ziehen, ist dem Grunde und der Höhe nach nur nach Maßgabe der betrieblichen Regelungen bzw. Richtlinien erlaubt.

[3] im Anhang ebenso wie § 38 BWG abgedruckt.

§ 22 Verbotene Geschäfte

Soweit nicht ein Auftrag oder die Erlaubnis der Sparkasse vorliegt, ist allen Angestellten die Befassung mit Spekulationsgeschäften aller Art für eigene oder fremde Rechnung sowie die Beteiligung an solchen Geschäften verboten. Dies gilt auch für das Anbieten und die Vermittlung von Bankgeschäften und Liegenschaftstransaktionen.

§ 23 Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Jeder Angestellte hat seine Wirtschaftsführung nach seinem Einkommen einzurichten. Die Übernahme von Zahlungs- und Bürgschaftsverbindlichkeiten, die seine Einkommens- und Vermögensverhältnisse übersteigen, ist verboten. Gerichtliche Verbote oder Pfändungen ziehen, wenn sie nicht innerhalb einer von der Sparkasse zu setzenden angemessenen Frist aufgehoben werden, die Einleitung des Disziplinarverfahrens nach sich.

§ 24 Nebenbeschäftigung

(1) Die Angestellten sind verpflichtet, die allfällige Ausübung einer Nebenbeschäftigung der Sparkasse zu melden. Die Sparkasse kann nach Anhörung des Betriebsrates die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie
   a) den Interessen der Sparkasse zuwiderläuft oder
   b) der Erfüllung des Dienstes oder der Erhaltung der Arbeitskraft auch nur teilweise Abbruch tut oder
   c) ihrer Natur und Beschaffenheit nach die volle Unbefangenheit des Angestellten im Dienst beeinträchtigt oder
   d) dem Ansehen eines Sparkassenangestellten nicht entspricht.

(2) Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann nach Anhören des Betriebsrates jederzeit untersagt werden, wenn einer der oben angeführten Umstände nachträglich eintritt oder bekannt wird.

§ 25 Fernbleiben vom Dienst

(1) Außer im Falle einer Erkrankung oder eines anderen unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hindernisses darf kein Angestellter ohne vorherige Bewilligung durch die Sparkasse vom Dienst fernbleiben.

(2) *entfallen per 01.03.2025*

(3) Jede Dienstverhinderung ist der unmittelbaren Führungskraft unverzüglich anzuzeigen. In gleicher Weise ist der Wiederantritt des Dienstes zu melden.

(4) Der am Dienst verhinderte Angestellte hat den Grund der Verhinderung der Sparkasse auf Verlangen nachzuweisen. Im Falle einer länger als drei Arbeitstage dauernden Erkrankung - im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch bei kürzerer Erkrankungsdauer - kann die Sparkasse die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

§ 26 Aufbewahrung von Schlüsseln

Die Sparkassenmitarbeiterinnen haften für die sorgfältige Aufbewahrung der ihnen übergebenen Schlüssel. Im Falle der Dienstverhinderung oder auf Anordnung der zuständigen Führungskraft sind die Schlüssel an diese oder an die besonders bestimmten Sparkassenmitarbeiterinnen rechtzeitig zu übergeben, so dass eine Störung des Geschäftsbetriebes vermieden wird. Jede Übergabe eines Schlüssels ist unverzüglich zu protokollieren (z.B. Schlüsselprotokollbuch).

§ 27 Standes- und Wohnungsveränderungen

(1) Jeder Angestellte hat der Sparkasse Änderungen seiner Standesverhältnisse unter Vorlage der entsprechenden Dokumente unverzüglich bekannt zu geben.

(2) Jede Änderung der Wohnungsanschrift ist der Sparkasse sofort mitzuteilen.

§ 28 Verhalten außer Dienst

Jeder Angestellte hat sich außerhalb des Dienstes seiner Stellung angemessen zu benehmen und alles zu vermeiden, was das Ansehen der Sparkasse schädigen könnte.

§ 29 Konkurrenzklausel

Getroffene Vereinbarungen gemäß § 36 Angestelltengesetz werden erst wirksam, wenn die Sparkassenmitarbeiterin die BASIS-Ausbildung gem. Art. IX Punkt 1 Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung abgelegt hat oder von dieser aufgrund ausreichender Vorkenntnisse dispensiert wurde.

III. RECHTE DER ANGESTELLTEN

§ 30 Dienstbezüge

(1) Die Angestellten haben Anspruch auf die nach Abschnitt B (Besoldungsordnung) mit ihrer Anstellung verbundenen Dienstbezüge. Die Zahlung erfolgt durch Gutschrift auf ein bei der Sparkasse geführtes Girokonto (Gehaltskonto).

(2) Die Angestellten haben die von ihren Dienstbezügen zu entrichtenden gesetzlichen Abgaben und Beiträge aus eigenem zu tragen.

§ 31 Neues Gehaltsschema

Das neue Gehaltsschema (Anlage 1) tritt mit 01.01.2005 für alle Angestellten in Kraft; es besteht aus acht Tätigkeitsgruppen (A-H) mit jeweils neun Stufen (1-9).

§ 32 Einstufung

(1) Die Angestellten sind von der Sparkasse bei ihrem Diensteintritt in eine der Tätigkeitsgruppen des neuen Gehaltsschemas einzustufen.

(2) Die Einstufung hat auf Basis der in der Sparkasse vom Angestellten überwiegend ausgeübten Tätigkeit entsprechend der in § 32a enthaltenen Tätigkeitsbeschreibungen zu erfolgen.

(3) Entfallen per 01.01.2020.

(4) Sparkassenmitarbeiterinnen sind grundsätzlich in Stufe 1 der in Betracht kommenden Tätigkeitsgruppe einzustufen, sofern nicht Vordienstzeiten gem. § 33 angerechnet werden (sog. „Schulabgängerinnen“) oder (6) Anwendung findet. Sparkassenmitarbeiterinnen, die nach dem erfolgreichen Abschluss der Lehre Bankkaufmann nach dem 31.12.2019 ein Dienstverhältnis mit der Sparkasse beginnen, sind in die Stufe 2 der Tätigkeitsgruppe C einzustufen.

(5) Entfallen per 01.01.2020.

(6) Angestellte, die ein wirtschaftswissenschaftliches und/oder juristisches und/oder sonstiges für ihre Tätigkeit in der Sparkasse verwertbares Magister- oder Masterstudium an einer Universität oder Fachhochschule erfolgreich absolviert haben, sind in der Tätigkeitsgruppe D, Stufe 1 einzustufen. Der erfolgreiche Abschluss eines im ersten Satz nicht angeführten Studiums führt zu einer Einstufung in die Tätigkeitsgruppe C, Stufe 3.

§ 32a Tätigkeitsgruppendefinitionen

Die Tätigkeitsgruppen sind durch Tätigkeitsbeschreibungen wie folgt definiert (die angeführten Funktionsbeschreibungen haben nur beispielhaften Charakter[4]):

Tätigkeitsgruppe A

Sparkassenmitarbeiterinnen in nicht kaufmännischer (sonstiger) Verwendung, die hauptsächlich manipulative, technische oder administrative Arbeiten ausüben.

Beispiele: Skontistin; Handwerkerin

Tätigkeitsgruppe B

Sparkassenmitarbeiterinnen in kaufmännischer Verwendung, die schematische Arbeiten nach Richtlinien und genauen Anweisungen ausüben.

Beispiele: Sparkassenmitarbeiterinnen im Servicebereich einer Filiale, die mit Kundenempfang, technischer Hilfestellung, Weiterleitung und einfachsten Abwicklungen betraut sind; Sachbearbeiterinnen, die Auftragsarbeiten ausführen; allgemeine Assistenz

Tätigkeitsgruppe C

Sparkassenmitarbeiterinnen in kaufmännischer Verwendung, die nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen einfache Geschäftsfälle oder Organisationsaufgaben ausführen.

Beispiele: Sparkassenmitarbeiterinnen im Kundenservice ohne eigenverantwortliches Betreuungsportfolio; Assistenz für Individualkundenbetreuerinnen; Assistenz mit einfachen Organisationsaufgaben; gehobene Sachbearbeiterinnen

Tätigkeitsgruppe D

Angestellte in kaufmännischer Verwendung, die vorwiegend mit der selbstständigen Abwicklung von Standardgeschäftsfällen betraut sind.

[4] Die Einstufung kann von den beispielhaften Funktionsbeschreibungen – etwa aufgrund der spezifischen Organisationsstruktur einer Sparkasse – abweichen.

Beispiele: Kundenbetreuer/in – Private - Standard; gehobene Assistenz, Assistenz für Kommerz-kundenbetreuer/in, Referent/in

Tätigkeitsgruppe E

Angestellte in gehobener kaufmännischer Verwendung, die vorwiegend mit der selbständigen Abwicklung diffiziler Geschäftsfälle oder mit eigenverantwortlicher Sachbearbeitung betraut sind.

Beispiele: Kundenbetreuer/in – Private - Individual; Kundenbetreuer/in – Private - Individual Veranlagung; Kundenbetreuer/in – Private - Individual Wohnbau; gehobene/r Referent/in

Tätigkeitsgruppe F

Angestellte in gehobener kaufmännischer Verwendung, die vorwiegend mit der selbständigen Abwicklung komplexer Geschäftsfälle oder mit deren Kontrolle betraut sind oder deren Tätigkeit mit Personalverantwortung verbunden ist; Tätigkeit von Spezialist/innen mit eigenverantwortlichem Wirkungsbereich.

Beispiele: Kundenbetreuer/in - Kommerz; Kundenbetreuer/in – Freie Berufe; Spezialist/in Wohnbau; Spezialist/in Veranlagungen; Privat Banker; Leiter/in von Geschäftsstellen/Abteilungen; Spezialist/innen

Tätigkeitsgruppe G

Angestellte in gehobener kaufmännischer Verwendung, die mit hoher Verantwortung und Personalführung verbunden ist oder Tätigkeit von hoch qualifizierten Spezialist/innen mit großem eigenverantwortlichen Wirkungsbereich.

Beispiele: Leiter/in von großen Geschäftsstellen/Abteilungen; Filialdirektor/in einer großen Filialdirektion; Leiter/in Riskmanagement; Konzernkundenbetreuer/in; Experte/in

Tätigkeitsgruppe H

Leitende Angestellte, die maßgebliche Führungsaufgaben wahrnehmen und Entscheidungen von erheblichem wirtschaftlichen Einfluss auf die Sparkasse zu treffen haben. Ferner Angestellte mit Funktionen, die leitenden Angestellten gleichgestellt sind.

Beispiele: Regionalleiter/in oder Bereichsleiter/in

§ 33 Anrechnung von Vordienstzeiten für die Einstufung

(1) Bei Sparkassen oder anderen Kreditinstituten verbrachte Dienstzeiten sind in der nach § 32 (2) bestimmten Tätigkeitsgruppe – ausgehend jeweils von der Stufe 1 – als Vordienstzeiten wie folgt auf die definierte Standardverweildauer (§ 34 (3)) anzurechnen:

a) Dienstzeiten in denen Tätigkeiten ausgeübt wurden, die der nunmehrigen Tätigkeit in der Sparkasse oder einer Tätigkeitsbeschreibung einer höheren Tätigkeitsgruppe entsprechen, sind voll anzurechnen,

b) Dienstzeiten in denen Tätigkeiten ausgeübt wurden, die der Tätigkeitsbeschreibung einer niedrigeren als der bestimmten Tätigkeitsgruppe entsprechen, sind

ba) bei Einstufung in die Tätigkeitsgruppen A-C voll,

bb) bei Einstufung in die Tätigkeitsgruppen D-H zur Hälfte anzurechnen.

(2) Bei Dienstgebern, die keine Kreditinstitute sind, absolvierte, für die Sparkasse nutzbare Dienstzeiten sind zumindest zu einem Drittel in der bestimmten Tätigkeitsgruppe als Vordienstzeiten anzurechnen.

(3) Im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem Nachweis durch den/die Angestellte unter den selben Voraussetzungen wie im Inland verbrachte Vordienstzeiten anzurechnen.

(4) Bei anrechenbaren Vordienstzeiten werden Bruchteile eines Jahres, wenn sie mindestens 6 Monate betragen, für ein volles Jahr gerechnet, andernfalls nicht berücksichtigt. Falls mehrere Vordienstzeiten vorliegen, gilt dies nur für die Summe der anrechenbaren Vordienstzeiten.

§ 34 Zeitabhängige Vorrückung

(1) Die zeitabhängige Vorrückung findet nach Ablauf der nach Jahren für die einzelnen Stufen definierten Standardverweildauer statt. Der Vorrückungsstichtag ist der 1. Jänner eines Jahres.

(2) Tritt ein/eine Angestellte/r vor dem 1. Oktober eines Jahres in die Sparkasse ein, gilt zum 31. Dezember ein volles Jahr der Verweildauer einer Stufe als absolviert. Tritt er/sie hingegen nach dem 30. September eines Jahres ein, ist die in diesem Jahr absolvierte Dienstzeit auf die Verweildauer nicht anrechenbar.

(3) Die Standardverweildauer in den einzelnen Stufen ist nach Jahren wie folgt definiert:

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X

(3a) Für Sparkassenmitarbeiterinnen, die als sog. Schulabgängerinnen gem. § 32 (4) in die Stufe 1 einer Tätigkeitsgruppe eingestuft werden, verkürzt sich, wenn sie erstmalig in die Stufe 5 einer Tätigkeitsgruppe vorrücken und unabhängig von der Erfüllung eines Vorrückungskriteriums, einmalig die Verweildauer in dieser Stufe auf 3 Jahre.

(4) Zeiten einer von einem/einer Angestellten ab 01.01.2005 neu in Anspruch genommenen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz oder Freistellung zum Zwecke der Sterbebegleitung nach dem AVRAG sind auf die definierte Standardverweildauer anzurechnen. Die Anrechnung endet jedenfalls mit der ersten (zeitabhängigen) Vorrückung des/der karenzierten Angestellten.

§ 34a Zeitunabhängige Vorrückung

(1) Angestellte, die in einer Stufe mit vierjähriger Standardverweildauer (Tätigkeitsgruppen A-D, Stufen 5-8 und E-H, Stufen 5-7) eingestuft sind, rücken vor Ablauf der Standardverweildauer um eine Stufe innerhalb der Tätigkeitsgruppe vor, wenn sie die in § 34c definierten Voraussetzungen für ein Vorrückungskriterium erfüllen. Der Vorrückungsstichtag hängt nicht vom Zeitpunkt der Beurteilung ab: Erfolgt die Beurteilung vor Ablauf des zu Grunde liegenden einjährigen Beurteilungszeitraums ist der Vorrückungsstichtag der nächstfolgende 01.01., erfolgt sie erst nach dem zu Grunde liegenden einjährigen Beurteilungszeitraum ist der Vorrückungsstichtag rückwirkend der letzte 01.01. Die in der Stufe vor der zeitunabhängigen Vorrückung absolvierten Verweildauerjahre sind in der neuen Stufe anzurechnen.

(2) (*Jahresquote*) Zeitunabhängige Vorrückungen sind jährlich mindestens im Ausmaß von 6% der Gesamtanzahl der Angestellten (berechnet nach Köpfen), die zum 01.01. eines Jahres (nach einer allfälligen zeitabhängigen Vorrückung) in den Tätigkeitsgruppen A-D, Stufen 5-8 und E-H, Stufen 5-7 eingestuft sind, zuzuerkennen. Das Ergebnis der Berechnung ist jeweils kaufmännisch auf Ganze auf- oder abzurunden. Kommt es innerhalb von drei aufeinanderfolgenden Vorrückungsstichtagen durch die kaufmännische Rundung zu keiner einzigen zeitunabhängigen Vorrückung, ist jedenfalls mit Wirksamkeit zum nächstfolgenden Vorrückungsstichtag zumindest für eine/n Angestellte/n eine zeitunabhängige Vorrückung vorzunehmen. Danach beginnt dieser Beobachtungszeitraum wieder neu zu laufen.

§ 34b Außerordentliche Vorrückung

(1) Sparkassenmitarbeiterinnen rücken in die Stufe 9 der Tätigkeitsgruppen E-H nur nach Erfüllung der in § 34c definierten Voraussetzungen für ein Vorrückungskriterium zum Vorrückungsstichtag gemäß § 34a (1) vor, wenn sie zumindest 1 Verweildauerjahr in der Stufe 8 absolviert haben.

(2) *(Bestandsquote)* Das Gesamtausmaß aller zuerkannten außerordentlichen Vorrückungen gem. (1) hat mindestens 6% des jeweiligen Gesamtbestandes der Sparkassenmitarbeiterinnen (berechnet nach Köpfen), die zum 01.01. eines Jahres mindestens 3 Verweildauerjahre in der Stufe 8 in einer der Tätigkeitsgruppen E-H absolviert haben, zu betragen. Das Ergebnis der Berechnung ist jeweils kaufmännisch auf Ganze auf- oder abzurunden. Für die Erfüllung der Bestandsquote gilt ein Übergangszeitraum bis 01.01.2028. Die Bestandsquote ist nach Möglichkeit kontinuierlich aufzubauen. § 55a (6) gilt sinngemäß.

§ 34c Vorrückungskriterien

(1) Die Erfüllung eines Vorrückungskriteriums ist von der Sparkasse gemäß (2) festzustellen, wenn Angestellte über ihre funktionsspezifischen Anforderungen hinausgehende, für die Tätigkeit in der Sparkasse konkret nutzbare, überdurchschnittliche Qualifikationen und/oder außerordentliche

Leistungen im Sinne der nachfolgend beispielhaft aufgezählten Bereiche und der dazu definierten Beschreibungen in nachhaltiger Qualität aufweisen.

Arbeitsqualität

Der/die Angestellte erfüllt seine/ihre Aufgabe mit so hoher Qualität, dass Nachbesserungen oder zusätzliche Kontrollen selten erforderlich sind.

Der/die Angestellte beteiligt sich aktiv an Maßnahmen zur Qualitätssicherung von Dienstleistungen oder Arbeitsvorgängen.

Der/die Angestellte erfüllt – bezogen auf nichtkaufmännische Tätigkeiten – Aufgaben mit besonderer Geschicklichkeit und Sorgfalt.

Aufgabenmobilität

Der/die Angestellte übernimmt innerhalb oder außerhalb seiner/ihrer Organisationseinheit oder im Rahmen eines Projektes (immer wieder, aber nicht überwiegend) über seine/ihre Aufgabenstellung hinausgehende qualifizierte Aufgaben.

Der/die Angestellte hat temporär (immer wieder, aber nicht überwiegend) die Vertretung eines/einer Arbeitnehmer(s)in einer höheren Tätigkeitsgruppe übernommen.

Umsetzungsverhalten

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

Soziale Kompetenz

Der/die Angestellte sorgt für einen verantwortungsvollen, wertschätzenden und bewussten Umgang mit anderen und respektiert kulturelle Unterschiede.

In diesem Sinne setzt er/sie Information und Kommunikation immer wieder nach Innen und Außen, zum Beispiel bei Verhandlungen, Akquisition, Repräsentation, Konfliktlösung, Moderation oder Kooperation sowie Teambildung/Teamaktivitäten erfolgreich ein.

Wissens- und Kompetenzvermittlung

Der/die Angestellte setzt sein/ihr Wissen, seine/ihre Fertigkeiten und seine/ihre Erfahrung ein, um die für seinen/ihren Fachbereich relevanten Informationen und Kenntnisse an seine/ihre Organisationseinheit/sein/ihr Projekt aktiv und anwenderorientiert weiterzugeben.

Der/die Angestellte übernimmt aufgrund ihrer/seiner fachlichen und sozialen Kompetenz immer wieder eine Lernpatenfunktion.

Spezifische Fähigkeiten

Darunter fallen besondere und für das Unternehmen zum Einsatz kommende Kenntnisse und Zusatzqualifikationen (zum Beispiel Sprachen, MBA).

Der/die Angestellte trägt durch sein/ihr über den eigenen Organisationsbereich hinausreichendes Wissen aktiv zur Bewältigung von Schnittstellenproblemen bei.

Innovation

Der/die Angestellte hat innovative Ideen/alternative Lösungswege für die Produkt- oder Prozessgestaltung entwickelt, die in der Organisationseinheit/Filiale oder vom Unternehmen oder in einem Projekt aktiv mit dem Ziel der Umsetzung weiter verfolgt werden.

Qualität in der Kundenbeziehung

Der/die Angestellte erbringt bei seiner/ihrer Tätigkeit stetig eine außerordentliche Beratungs- und Verkaufsqualität, die zum Vorteil und Nutzen der Sparkasse zu einer langfristigen und nachhaltig erfolgreichen Kundenbeziehung führt.

(2) In dem jährlich in der Regel vor dem Vorrückungsstichtag zu führenden Mitarbeitergespräch ist von der zuständigen Führungskraft zu beurteilen, ob der/die Angestellte im unmittelbar zurück liegenden, maximal einjährigen Beurteilungszeitraum ein Vorrückungskriterium erfüllt (hat).

(3) Ein neues Vorrückungskriterium ist von der Sparkasse nur dann zuzuerkennen, wenn der/die Angestellte es in einem anderen Bereich gem. (1) oder aufgrund einer anderen Qualifikation und/oder Leistung im selben Bereich gem. (1) erfüllt.

(4) Das Ergebnis der Beurteilung ist auf Antrag in einem erweiterten Mitarbeitergespräch, an dem zusätzlich eine von der Sparkasse nominierte, der Führungskraft übergeordnete Führungskraft bzw. ein Vorstandsmitglied und ein/e vom Betriebsrat nominierte/r, in der Sparkasse beschäftigte/r Vertreter/in bzw. ein Betriebsratsmitglied der Sparkasse teilnehmen, zu überprüfen.

(5) Das Ergebnis des (erweiterten) Mitarbeitergespräches ist dem/der Angestellten schriftlich zu

bestätigen.

(6) Nach Beendigung einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz ist mit dem/der Angestellten beim nächsten vorgesehenen Termin, längstens innerhalb eines Jahres nach der Rückkehr, ein Mitarbeitergespräch im Sinne des (2) zu führen.

§ 34d Evaluierung des Ausmaßes an zeitunabhängigen Vorrückungen durch die KV-Partner samt Sanktionsmöglichkeit

(1) Um zeitunabhängige Vorrückungen in einem nachhaltigen Ausmaß sicherzustellen, hat die Sparkasse die jährlichen Quoten gemäß § 34a (2) im Durchrechnungszeitraum einzuhalten.

Werden sie im Durchrechnungszeitraum nicht eingehalten, sind sie von der Sparkasse bis zum nächstfolgenden 30.06. zu erfüllen, andernfalls reduziert sich rückwirkend zum letzten 01.01. (Vorrückungsstichtag) im Durchrechnungszeitraum die definierte vierjährige Standardverweildauer (§ 34 (3)) generell auf drei Jahre. Zu dieser Reduktion der Standardverweildauer auf drei Jahre kommt es auch, wenn die Sparkasse nach Beratung mit dem Betriebsrat erklärt, § 34a generell nicht anzuwenden.

(2) Der erste Durchrechnungszeitraum mit 3 Vorrückungsstichtagen läuft von 01.01.2011 bis 01.01.2013, die danach folgenden mit ebenfalls jeweils 3 Vorrückungsstichtagen und dann jährlicher Überprüfungsmöglichkeit verschieben sich um jeweils ein Jahr (01.01.2012 bis 01.01.2014, 01.01.2013 bis 01.01.2015 usw.).

(3) Der Betriebsrat ist bis 30.06. jeden Jahres über die Vergabe der zeitunabhängigen Vorrückungen und über die Einhaltung der jährlichen Quoten gemäß § 34a (2) schriftlich zu informieren, wobei die Verteilung der zeitunabhängigen Vorrückungen nach Tätigkeitsgruppen und –stufen sowie nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsausmaß der Angestellten darzustellen ist. Ebenso ist der Betriebsrat zu informieren, wenn die Quoten gemäß § 34a (2) erst nachträglich bis zum 30.06. erfüllt werden.

(4) Abweichend von den (1) bis (3) ist für den ersten Beurteilungszeitraum 2009 die jährliche Quote gemäß § 34a (2) bis spätestens 30.09.2010 zu erfüllen und danach der Betriebsrat zu informieren.

§ 35 Überreihung

(1) Die Überreihung in eine höhere Tätigkeitsgruppe erfolgt unter Berücksichtigung des § 32 (2) durch die Sparkasse, doch ist dem Betriebsrat vorher Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

(2) Die Überreihung setzt voraus, dass der/die Angestellte die der Tätigkeitsbeschreibung der höheren Tätigkeitsgruppe entsprechende neue Tätigkeit überwiegend und selbstständig ausübt.

(3) Die Überreihung erfolgt nach Gewährung einer Vorrückung um eine Stufe in jene Stufe der nächsthöheren Tätigkeitsgruppe, die gegenüber dem nach der Vorrückung in der bisherigen Tätigkeitsgruppe ausgewiesenen Schemagehalt das nächsthöhere Schemagehalt gewährt.

Ist ein/eine Angestellte/r in der neunten Stufe einer Tätigkeitsgruppe eingestuft, erfolgt zunächst die Überreihung und danach die Vorrückung um eine Stufe in der neuen Tätigkeitsgruppe.

(4) Die Überreihung muss für den/die Angestellte/n mindestens zu einer Gehaltserhöhung von 4% des bisherigen Schemagehaltes (vor Vorrückung und Überreihung) führen, andernfalls hat die Sparkasse die Differenz befristet bis zur nächsten Vorrückung zu leisten. Allenfalls mit der Überreihung zeitgleich stattfindende entgeltwirksame kollektivvertragliche Maßnahmen sind darauf nicht anrechenbar.

(5) Nach einer Überreihung beginnt für den/die Angestellten die für die Stufe in der neuen Tätigkeitsgruppe definierte Standardverweildauer neu zu laufen.

§ 36 Bezüge in Krankheitsfällen

(1) Angestellte, die durch Krankheit oder Unglücksfall ohne ihr vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden am Dienst verhindert sind, erhalten die Dienstbezüge gemäß § 8 des Angestelltengesetzes. Der volle Monatsbezug wird auch dann bezahlt, wenn das Angestelltengesetz nur eine teilweise Entgeltzahlung vorsieht.

(2) Nach Erschöpfung des gesetzlichen Anspruches auf Zahlung des Entgeltes erhalten Angestellte mit mehr als 5 Dienstjahren im Institut zu den Brutto-Geldleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung einen Zuschuss im Ausmaß von 49% des Monatsbezuges, der jedoch zusammen mit den Brutto-Geldleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nicht mehr als den jeweiligen Monatsbezug abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge des Angestellten betragen darf.

(3) Die Gesamtdauer der Leistungen an Bezügen gemäß Abs. 1 und 2 beträgt ab dem vollendeten 5. Dienstjahr 6 Monate, ab dem vollendeten 10. Dienstjahr und bei Dienstunfall (§ 84) 12 Monate.

Eine Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung seitens der Sparkasse enthebt diese nicht der Verpflichtung zu Leistungen gemäß Abs. 1 und 2.

(4) Der Anspruch auf Sonderzahlungen (§ 58) bleibt während der gesamten Dauer des Krankenstandes aufrecht.

(5) In der Sparkasse absolvierte Lehrzeiten sind in einem unmittelbar anschließenden Dienstverhältnis für die Dauer des Anspruchs auf das Entgelt anzurechnen, wenn der Lehrling die Lehrabschlussprüfung nach dem 31.01.2008 erfolgreich abgelegt hat.

(6) Karenzzeiten nach dem MSchG und VKG, die von Angestellten für nach dem 01.04.2012 geborene Kinder in Anspruch genommen werden, sind für die Dauer der Bezüge im Krankheitsfall im Höchstausmaß von insgesamt zwölf Monaten je Kind anzurechnen.

§ 37 Gehaltsvorschüsse

In berücksichtigungswürdigen Fällen kann die Sparkasse unverzinsliche Gehaltsvorschüsse bis zu einem Viertel des Jahresbezuges gewähren. Diese Vorschüsse sind durch Abzug vom Monatsbezug in längstens 36 Monatsraten zurückzuzahlen. Bei Tod des Angestellten gilt ein noch bestehender Restbetrag als getilgt.

§ 38 Besondere soziale Leistungen

Außer den durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen sozialen Leistungen kann die Sparkasse besondere soziale Leistungen gewähren.

§ 39 Erholungsurlaub

(1) Jeder Angestellte hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Grundsätzlich gilt das Urlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Das Kalenderjahr des Dienstantrittes zählt als erstes Urlaubsjahr. Im ersten Urlaubsjahr erhalten Angestellte, die bis zum 1. Juli eintreten, einen Erholungsurlaub in voller Höhe, und Angestellte, die ab dem 2. Juli eintreten, für jedes begonnene Monat des Dienstverhältnisses 1/12 des Gesamturlaubes, wobei auf volle Tage aufgerundet wird.

(3) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden mindestens je 6 Monate dauernde Vordienstzeiten im Inland bzw. einem EWR-Mitgliedstaat
a) bei Kreditunternehmungen zur Gänze,
b) in anderen Dienstverhältnissen sowie im Rahmen einer selbständigen Erwerbstätigkeit und als Entwicklungshelfer gemäß § 3 Abs. 2 Z 5 Urlaubsgesetz bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren angerechnet.
Bei Zusammentreffen von Vordienstzeiten gemäß lit. a) und b) vermehrt sich das Höchstausmaß von 5 Jahren jedenfalls nur um den 5 Jahre übersteigenden Anteil der Vordienstzeiten bei Kreditunternehmungen.
Die Anrechnung von Schul- und Hochschulzeiten erfolgt gem. § 3 des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
Zeiten eines Karenzurlaubes bzw. einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Elternkarenzurlaubsgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz werden bei Geburt eines Kindes nach dem 31.12.1992 für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet.
Die Ermittlung des Urlaubsausmaßes erfolgt bei Anrechnung von Hochschulzeiten, Vordienstzeiten und Schulzeiten in der Weise, dass zunächst ein fiktiver Dienstantritt festgestellt wird, der um die anrechenbare Zeitspanne vor dem tatsächlichen Dienstantritt liegt. Nach jenem fiktiven Eintrittsdatum richtet sich dann das Urlaubsausmaß.

(4) Ist die Dienstzeit von Montag bis einschließlich Freitag festgesetzt (Fünftagewoche), werden für die Urlaubsberechnung diese Tage als Arbeitstage herangezogen. Unter grundsätzlicher Aufrechterhaltung der gesetzlichen Urlaubsbestimmungen beträgt in diesem Fall der Urlaub
vom 1. bis einschließlich 20. Urlaubsjahr ..... 25 Arbeitstage,
ab dem 21. Urlaubsjahr ..... 31 Arbeitstage.
Für Teilzeitbeschäftigte wird die von der Dienstleistung befreite Arbeitszeit (der Urlaub) entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

(4a) Für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 31.12.2019 beginnt, wird das Urlaubsausmaß gem. (4) nach ununterbrochenen 10 Dienstjahren in der Sparkasse um 1 Arbeitstag und nach ununterbrochenen 14. Dienstjahren um 1 weiteren Arbeitstag zum Beginn des jeweils nächsten Urlaubsjahres erhöht. Gesetzliche Karenzzeiten und Zeiten gem. § 3 Abs. 1 APSG während des Dienstverhältnisses mit der Sparkasse gelten für die Ermittlung der erforderlichen Dienstjahre gem. dem 1. Satz nicht als Unterbrechung. Daneben gelten die

gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen für dienstzeitabhängige Ansprüche; Lehrzeiten in der Sparkasse werden gem. Artikel I Abs. 3 lit. a berücksichtigt. In Verbindung mit (4) beträgt das Urlaubshöchstausmaß 32 Arbeitstage pro Urlaubsjahr.

(5) Der jährliche Erholungsurlaub ist grundsätzlich bis zum Ablauf des Kalenderjahres (Urlaubsjahres), in dem der Anspruch entstanden ist, zu verbrauchen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Zeitraum des Urlaubes so zu vereinbaren, dass die Dienstleistung der Teilzeitbeschäftigten während des Urlaubszeitraumes entfällt. Aus dienstlichen Rücksichten oder auf begründetes Ansuchen kann der zuständige Vorgesetzte ausnahmsweise die Inanspruchnahme von restlichen Urlaubstagen bis zum 31. März des folgenden Jahres bewilligen. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Kalenderjahres (Urlaubsjahres), in dem er entstanden ist.

§ 40 *entfallen per 01.02.99*

§ 41 Besondere Gründe der Dienstverhinderung

(1) Bei Eheschließung/Eintragung einer Partnerschaft gemäß EPG einer Sparkassenmitarbeiterin sowie bei Tod des Ehegatten (der Ehegattin)/eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin) gemäß EPG gebührt Dienstfreistellung im Ausmaß von je 3 Arbeitstagen.

(2) Aus den nachstehend beispielhaft angeführten Dienstverhinderungsgründen wird Dienstfreistellung gewährt:

a) bei Tod von Eltern oder Kindern ..... 2 Arbeitstage,
b) anlässlich der Geburt von Kindern ..... 2 Arbeitstage,
c) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern ..... 1 Arbeitstag,
d) bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern ..... 1 Arbeitstag,
e) bei Übersiedlung, wenn bereits ein eigener Haushalt geführt wurde ..... 2 Arbeitstage,
f) bei Übersiedlung, wenn noch kein eigener Haushalt geführt wurde ..... 1 Arbeitstag.

Für andere Gründe der Dienstverhinderung gilt § 8 Abs. 3 AngG.[5]

(3) Für Teilzeitbeschäftigte gelten Abs. 1 und Abs. 2 sinngemäß, sofern die Verhinderungsgründe in die Zeit der Arbeitsverpflichtung fallen.

§ 41a Erweiterte Pflegefreistellung für nach dem 30.06.2026 neu beginnende Arbeitsjahre

(1) Abweichend von § 16 Abs. 1 Urlaubsgesetz (idF des BGBl. I Nr. 115/2023) hat die wegen einem der in § 16 Abs. 1 Z 1 bis 3 normierten Fälle an der Arbeitsleistung nachweislich verhinderte Arbeitnehmer:in Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß des 1,4-fachen seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 16 UrlG (idF des BGBl. I Nr. 115/2023) unverändert.

(2) § 16 Abs. 2 Urlaubsgesetz (idF des BGBl. I Nr. 115/2023) ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das zu pflegende Kind das vierzehnte Lebensjahr noch nicht überschritten hat.

(3) Bestehen zu den Abs. 1 und 2 auf betrieblicher Ebene günstigere Regelungen, gehen diese vor.

§ 42 Sonderurlaub für Behinderte

(1) Begünstigten Behinderten gemäß § 2 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) gebührt ein Sonderurlaub im Ausmaß von 5 Arbeitstagen je Urlaubsjahr.

(2) Angestellten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 25%, aber weniger als 50%, gebührt ein Sonderurlaub im Ausmaß von 3 Arbeitstagen je Urlaubsjahr.

(3) Im Falle des Abs. 1 ist hinsichtlich Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten § 14 BEinstG zu beachten. Im Falle des Abs. 2 ist die Minderung der Erwerbsfähigkeit durch ein amtsärztliches Gutachten nachzuweisen.

§ 43 Karenzurlaub

(1) In besonderen Fällen kann Sparkassenmitarbeiterinnen für einen bestimmten Zeitraum Urlaub gegen Verzicht auf sämtliche auf diese Zeit entfallende Dienstbezüge gewährt werden (Karenzurlaub).

(2) Zeiten dieses nach dem 28.02.2025 vereinbarten Karenzurlaubs („unbezahlter Urlaub“), der keinen gesetzlichen Karenztatbestand erfüllt, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche im Ausmaß von höchstens 2 Monaten angerechnet; das Urlaubsausmaß ist entsprechend der Dauer des Karenzurlaubs im laufenden Urlaubsjahr zu aliquotieren.

[5] § 8 Abs. 3 AngG ist im Anhang abgedruckt.

(3) *entfallen per 01.03.2025*

(4) *entfallen per 01.03.2025*

§ 43a Anspruch auf Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 14c AVRAG („Pflegekarenz“) hat die Sparkassenmitarbeiterin nach dem 28.02.2025 Anspruch auf Pflegekarenz nach Abs. 4a leg. cit. im Gesamtausmaß von bis zu 3 Monaten.

(2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 14d AVRAG („Pflegeteilzeit“) hat die Sparkassenmitarbeiterin nach dem 28.02.2025 Anspruch auf Pflegeteilzeit nach Abs. 4a leg. cit. im Gesamtausmaß von bis zu 3 Monaten.

§ 44 Telearbeit

(1) *Gegenstand:*
Dieser Paragraph enthält Rahmen- und Vergütungsbestimmungen für die Tätigkeit in außerbetrieblichen Arbeitsstätten, insbesondere am Wohnort der/s Angestellten.

(2) *Begriff:*
Eine außerbetriebliche Arbeitsstätte liegt dann vor, wenn die/der Angestellte ganz oder teilweise ihre/seine vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit nicht an der betrieblichen Arbeitsstätte leistet; das wird im Regelfall am Wohnsitz des/der Angestellten sein.

(3) *Betriebliche Regelungen:*
Bestehende betriebliche Regelungen gelten unverändert weiter, sofern dieser Kollektivvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes regelt.

(4) *Voraussetzungen:*
Die Beschäftigung an außerbetrieblichen Arbeitsstätten ist freiwillig; die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

a) *geeignete Arbeitsaufgabe:*
Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsaufgabe ohne Beeinträchtigung des Betriebsablaufes und des Kontakts zum Betrieb eine außerbetriebliche Arbeitsstätte zulässt oder für die eine außerbetriebliche Arbeitsstätte wünschenswert ist, können eine Vereinbarung über Telearbeit anstreben. Die Sparkasse kann sowohl zur Teilnahme anregen als auch aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen von der Einrichtung der außerbetrieblichen Arbeitsstätte absehen.

b) Die Einrichtung einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Sparkasse und Mitarbeiter/in, wobei die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates einzuhalten sind.

c) Der individual- und kollektivarbeitsrechtliche Status der/s Angestellten erfährt durch die Vereinbarung einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte keine Änderung.

d) *Zutrittsgewährung:*
Ist die außerbetriebliche Arbeitsstätte in den Privaträumen des/der Angestellten eingerichtet, hat diese/r den zuständigen Vertretern der Sparkasse nach einer vorherigen Anmeldefrist von mindestens 24 Stunden das Betreten der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zu genehmigen. Die Sparkasse wird vom Recht der Überprüfung der außerbetrieblichen Arbeitsstätte nur in Ausübung ihrer Fürsorgepflicht oder bei Gefahr im Verzug Gebrauch machen.

(5) *Arbeitszeit:*

a) Die zu leistende Arbeitszeit pro Woche ist grundsätzlich die jeweils geltende kollektivvertragliche Wochennormalarbeitszeit, bei bisheriger Teilzeitbeschäftigung die individuell vereinbarte Arbeitszeit. Die Arbeitszeit ist zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit im Einvernehmen zwischen Sparkasse und Angestellter/m aufzuteilen. Diese Aufteilung ist zwingender Inhalt der schriftlichen Vereinbarung über die Errichtung einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte und ohne neue schriftliche Vereinbarung nur im Ausnahmefall für maximal 1 Monat abänderbar.

b) Die *Verteilung* der vorgesehenen außerbetrieblichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage kann sowohl von der Sparkasse (betriebsbestimmt) als auch vom/von der Angestellten (selbstbestimmt) vorgenommen werden. Bei der selbstbestimmten Verteilung der Arbeitszeit hat der/die Angestellte auf die Einhaltung der zwingenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen (z.B. Arbeitszeithöchstgrenzen, Einhaltung von Pausen, tägliche bzw. wöchentliche Arbeitsruhe) zu achten.

c) Hinsichtlich *Mehrarbeit und Überstunden* gelten die diesbezüglichen betrieblichen Regelungen sinngemäß. Auf Grund der weitgehenden Selbstbestimmungsmöglichkeit des/der Angestellten

über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit ist das Erfordernis der vorherigen Genehmigung von Mehrleistungen durch den/die Vorgesetzte(n) am außerbetrieblichen Arbeitsplatz besonders zu beachten.

d) Fahrzeiten zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte gelten - sofern sie auf Basis der getroffenen Vereinbarung anfallen und die/der Angestellte nicht außerhalb der vereinbarten betrieblichen Arbeitszeit in die Sparkasse gerufen wird - als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung auf die Arbeitszeit.

(6) *Arbeitsmittel:*
An der außerbetrieblichen Arbeitsstätte notwendige Arbeitsmittel werden von der Sparkasse zur Verfügung gestellt, ordnungsgemäß installiert und gewartet. Die bereitzustellenden Arbeitsmittel sind in der Telearbeitsvereinbarung nach Möglichkeit einzeln zu bezeichnen. Die Sparkasse trägt die Kosten für die Errichtung der notwendigen Leitungen. Die technische Ausstattung ist so zu gestalten, dass sie dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entspricht und eine Benützung von Privatgeräten nicht erforderlich ist sowie generell die Arbeit ohne Störung der Privatsphäre erfolgen kann.

(7) *Aufwanderstattung:*
Durch außerbetriebliche Arbeitsstätten bedingte Aufwände werden der/dem Angestellten gegebenenfalls gegen Nachweis erstattet, wobei die abzugeltenden Kosten (z.B. anteilige Telefongebühren) in der Telearbeitsvereinbarung zu bezeichnen sind. Ebenso sind Pauschalabgeltungen im Rahmen der schriftlichen Telearbeitsvereinbarung festzuhalten und jährlich zu überprüfen. Fahrtkosten zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte werden grundsätzlich nicht erstattet, es sei denn, dass es sich dabei um Dienstwege handelt, die nicht in der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte begründet sind.

(8) *Kontakt zum Betrieb:*
Die soziale Integration sowie Kommunikation der Angestellten in die bzw. mit der Sparkasse soll trotz der Tätigkeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte gewährleistet bleiben.
Der/dem Angestellten darf aus der alternierenden Telearbeit kein Nachteil im beruflichen Fortkommen entstehen. Insbesondere hat sie/er das Recht, über alle betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen rechtzeitig informiert zu werden und daran teilzunehmen. Die Teilnahme an Betriebs(teil)versammlungen ist als betriebsbestimmte Arbeitszeit anzurechnen.

(9) *Versicherungsschutz:*
Arbeitsunfälle an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte sowie Wegunfälle zur Arbeitsstätte sind durch die Sparkasse zu versichern, sofern diese nicht im Rahmen der allgemeinen Sozialversicherung gedeckt sind.

(10) *Haftung:*
Für die Haftung des/der Angestellten und der mit ihm/ihr im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörigen gegenüber der Sparkasse gelten im Zusammenhang mit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte die Regelungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes.

*(*11) *Beendigungsbedingungen:*
Die außerbetriebliche Arbeitsstätte kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von drei Monaten aufgegeben werden. Bei Kündigung des Wohnungsnutzungsvertrages durch den Vermieter verkürzt sich diese Frist gegebenenfalls. Die Aufgabekündigung hat schriftlich zu erfolgen. Nach Aufgabe der außerbetrieblichen Arbeitsstätte wird das Dienstverhältnis an der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt. Die/der Angestellte hat die überlassenen Arbeitsmittel sowie Arbeitsunterlagen nach Aufgabe der außerbetrieblichen Arbeitsstätte unverzüglich zurückzugeben.

(12*)* *Information des Betriebsrates:*
Der Betriebsrat erhält über Verlangen eine jeweils aktuelle Liste aller Mitarbeiter/innen, die an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte tätig sind.

§ 45 Beschwerderecht

Glaubt eine Sparkassenmitarbeiterin, infolge einer Anordnung einer Führungskraft Grund zur Beschwerde zu haben, so kann sie jeweils bei der nächsthöheren Führungskraft Vorstellungen erheben. Ein solcher Schritt darf der Sparkassenmitarbeiterin nicht zum Nachteil gereichen.

§ 46 *entfallen per 01.02.99*

IV. AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

§ 47 Auflösungsarten

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst durch:

a) Zeitablauf,
b) Kündigung,
c) einvernehmliche Auflösung,
d) Versetzung in den Ruhestand,
e) Dienstentlassung,
f) Dienstaustritt,
g) Tod.

§ 48 Zeitablauf

(1) Ein befristetes Dienstverhältnis (§ 8 Abs. 1) endet ohne weiteres mit Ablauf der Zeit, für die es vereinbart wurde.

(2) Während des Probemonats kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne weiteres aufgelöst werden.

(3) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so hat die Sparkasse Abfertigung (§ 70) zu leisten.

§ 49 Kündigung

(1) Die Sparkasse kann ein kündbares Dienstverhältnis (§ 9) zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres durch vorhergehende Kündigung auflösen. Die Kündigungsfrist beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit:

bis zu 2 Dienstjahren ..... 6 Wochen,
nach dem vollendeten 2. Dienstjahr ..... 2 Monate,
nach dem vollendeten 5. Dienstjahr ..... 3 Monate,
nach dem vollendeten 15. Dienstjahr ..... 4 Monate,
nach dem vollendeten 25. Dienstjahr ..... 5 Monate.

Bei Geburt eines Kindes ab dem 01.01.2002 werden Zeiten einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz für die Bemessung der Kündigungsfrist im vollen Ausmaß angerechnet.

(1a) Die Sparkasse kann mit der Sparkassenmitarbeiterin vereinbaren, dass abweichend von (1) die Kündigungsfrist am Letzten eines Kalendermonats endet.

(2) Kündbare Angestellte können ihr Dienstverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Kalendermonates kündigen.

(2a) Die Sparkasse kann mit der Sparkassenmitarbeiterin vereinbaren, dass abweichend von (2) die Kündigungsfrist auf bis zu 3 Monate ausgedehnt wird; in diesem Fall darf die von der Sparkasse einzuhaltende Kündigungsfrist nicht kürzer sein als die mit der Sparkassenmitarbeiterin vereinbarte Kündigungsfrist.

(3) Für definitive Angestellte verlängert sich die Kündigungsfrist auf 6 Monate. Durch die Kündigung verliert der Angestellte alle Rechte aus der definitiven Anstellung (§ 10).

(4) Im Falle der Kündigung durch die Sparkasse hat diese Abfertigung gemäß § 70 zu leisten, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens 3 Jahre gedauert hat.

(5) Im Falle der betriebsbedingten Kündigung durch die Sparkasse, hat diese für Angestellte, die bis längstens 31.12.2009 die Wartezeit gemäß § 10 (2) erfüllen (sog. Gruppe I), die Administrativpension (§ 85 (3)) zu leisten, sofern das Dienstverhältnis infolge der Kündigung ab Vollendung des 45. Lebensjahres der/des Angestellten endet. Endet das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten der Gruppe I infolge der betriebsbedingten Kündigung vor Vollendung ihres/seines 45. Lebensjahres oder infolge einer personenbedingten Kündigung, leistet die Sparkasse die zusätzliche Abfertigung (§ 70a).

Dem Betriebsrat ist von der Sparkasse ehest möglich nach dem 1.1.2007, danach einmal jährlich bis 2010 in aktualisierter Form, eine Liste der Angestellten zu übermitteln, die der Gruppe I angehören.

(6) Im Falle der betriebsbedingten Kündigung durch die Sparkasse hat diese für Angestellte, die bis 31.12.2009 die Wartezeit gemäß § 10 (2) nicht erfüllen (sog. Gruppe II), die Einmalzahlung (§ 68) zu leisten.

(7) Leistungen gemäß (5) und (6) gebühren der/dem Angestellten nicht, wenn sie/er im

Beendigungszeitpunkt Anspruch auf gesetzliche (vorzeitige) Alterspension hat. Dies gilt jedoch nicht für den Anspruch auf Korridorpension (§ 4 (2) APG).

(8) Die Folgen einer betriebsbedingten Kündigung gemäß (5) und (6) treten ein, wenn Gründe vorliegen, die nicht in der Person der/des Angestellten bzw. nicht in der nachhaltig mangelnden Erfüllung ihrer/seiner Dienstpflichten gelegen sind. Bei dieser Entscheidung sind Alter, Gesundheitszustand und Ausbildungsstand der/des betroffenen Angestellten individuell zu bewerten und berücksichtigen.

(9) Sofern das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten infolge der (beabsichtigten) personenbedingten Kündigung ab Vollendung ihres/seines 45. Lebensjahres enden würde, hat die Sparkasse den Betriebsrat unter Nennung der wesentlichen Umstände zu informieren und mit ihm insbesondere zu beraten, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen geeignet sind, die (personenbedingte) Kündigung der/des Angestellten zu vermeiden. Eine für den Einzelfall übereinstimmend als geeignet angesehene Maßnahme ist mit dem/der Angestellten nach Möglichkeit spätestens ein Monat nach der Information des Betriebsrates schriftlich zu vereinbaren. Als Maßnahmen kommen beispielsweise ein gemeinsam geführtes Mitarbeitergespräch mit einer allenfalls nachfolgenden Anpassung der Arbeits- und Entwicklungsvereinbarung oder die Absolvierung einer zusätzlichen Ausbildung in Betracht. Die Beratungen mit dem Betriebsrat sind schriftlich zu dokumentieren. Die personenbedingte Kündigung kann hier frühestens 6 Monate nach der Information des Betriebsrates ausgesprochen werden.

(10) Sofern das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten infolge der (beabsichtigten) personenbedingten Kündigung vor Vollendung ihres/seines 45. Lebensjahres enden würde, hat die Sparkasse den Betriebsrat unter Nennung der wesentlichen Umstände zu informieren und mit ihm zu beraten. Die Beratungen mit dem Betriebsrat sind schriftlich zu dokumentieren. Die personenbedingte Kündigung kann hier frühestens 1 Monat nach der Information des Betriebsrates ausgesprochen werden.

(11) Ein Verfahren gemäß (9) und (10) entfällt, wenn der Angestellte im Zeitpunkt der (beabsichtigten) Beendigung des Dienstverhältnisses noch keine 10 Dienstjahre ununterbrochen in der Sparkasse tatsächlich absolviert hat oder die Sparkasse die Folgen der betriebsbedingten Kündigung zuerkennt. Bei Ermittlung der absolvierten Dienstjahre finden die Bestimmungen des § 167 (9) lit. a) zweiter bis vierter Satz Anwendung.

(11a) Ein Verfahren gemäß (9) und (10) entfällt auch für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 28.02.2025 beginnt.

(12) Die Sparkasse kann das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten innerhalb von 5 Jahren vor Erreichen seines/ihres gesetzlichen Regelpensionsalters nicht mehr durch Kündigung auflösen, es sei denn, die/der Angestellte hat bei Auflösung des Dienstverhältnisses noch keine 10 Dienstjahre ununterbrochen in der Sparkasse tatsächlich absolviert und/oder einen Pensionsanspruch gemäß (7). Bei Ermittlung der absolvierten Dienstjahre finden die Bestimmungen des § 167 (9) a) zweiter bis vierter Satz Anwendung.

Besteht für Angestellte, die ihr Regelpensionsalter noch nicht erreicht haben, bei Auflösung des Dienstverhältnisses infolge der Kündigung durch die Sparkasse ein Anspruch auf gesetzliche vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, leistet die Sparkasse für sie die Grundbeiträge gem. § 98a bis zu ihrem Regelpensionsalter in Form eines Einmalbeitrages, der durch Multiplikation des zuletzt aktuellen monatlichen Grundbeitrages mit den fehlenden Beitragsmonaten (inklusive Sonderzahlungen) berechnet wird.

(13) Die Kollektivvertragspartner werden die mit der Neuregelung des Kündigungsschutzes gewonnenen Erfahrungen spätestens im ersten Halbjahr 2009 erörtern (Evaluierung) und hierbei überprüfen, ob die sich bei der Abgrenzung betriebsbedingte/personenbedingte Kündigung herausgebildete Praxis von der gemeinsamen Regelungsabsicht abweicht. Weicht sie von ihr ab, besteht Einvernehmen über eine Anpassung der betroffenen Regelungen zu beraten.

§ 49a Unzureichende Erfüllung der Dienstpflichten

(1) Bei im Rahmen des betrieblichen Beurteilungswesens festgestellter unzureichender Erfüllung der Dienstpflichten durch eine/n definitiven Angestellte/n sind seitens der Sparkasse gesonderte Mitarbeitergespräche zu führen, die zu einer Verbesserung der Diensterfüllung beitragen sollen. Im ersten Mitarbeitergespräch sind Weiterbildungsmaßnahmen (Entwicklungsmaßnahmen) vorzusehen; falls erfolglos ist im zweiten Mitarbeitergespräch nach Möglichkeit ein Funktionswechsel (Versetzung) vorzunehmen. Wenn drei derartige Mitarbeitergespräche ohne deutliche

Verbesserung geführt wurden, wobei zwischen dem ersten und dritten Gespräch zumindest ein Jahr liegen muss, kann dies nach Objektivierung des Sachverhalts durch eine hausinterne Überprüfungskommission als "unzureichende Erfüllung der Dienstpflichten" festgestellt werden.

(2) Die hausinterne Überprüfungskommission setzt sich aus einem von der Sparkasse nominierten, nicht mitstimmenden Vorsitzenden, welcher jedoch bei Stimmengleichheit ein Dirimierungsrecht besitzt, und je zwei vom Betriebsrat und von der Sparkasse nominierten Angestellten der Sparkasse mit zumindest 10 Dienstjahren zusammen. Die Kommission verhandelt mündlich in nichtöffentlicher Sitzung. Der Vorsitzende leitet die Verhandlung und bestimmt den Gang derselben; insbesondere obliegt ihm die Anordnung von Parteien- und allfälligen Zeugeneinvernahmen. Über jede Sitzung ist eine Niederschrift zu verfassen, die von sämtlichen Kommissionsmitgliedern zu unterfertigen ist. Nach Möglichkeit ist binnen zweier Wochen nach Einleitung des Verfahrens vor der hausinternen Überprüfungskommission von dieser zu entscheiden, ob die Verbesserungsbemühungen der Sparkasse im Sinne des Abs. 1 ordnungsgemäß angestrengt wurden und aus Verschulden des Mitarbeiters keine deutliche Verbesserung festgestellt wurde. Wird dies nachweislich als objektiviert - und somit eine "unzureichende Erfüllung der Dienstpflichten" - festgestellt, kann die Sparkasse mit Zustimmung des Betriebsrates ohne Vorliegen eines gesonderten Disziplinarerkenntnisses eine Disziplinarstrafe gemäß § 122 Abs. 3 verhängen.

(3) Der Mitarbeiter kann sich nach dem zweiten Mitarbeitergespräch im Sinne des Abs. 1 eine Vertrauensperson aus dem Mitarbeiterstand der Sparkasse als Beistand wählen; gleiches gilt für ein allfälliges Verfahren nach Abs. 2.

§ 50 Einvernehmliche Auflösung

(1) Das Dienstverhältnis kann im beiderseitigen Einvernehmen jederzeit aufgelöst werden.

(2) In diesem Falle verliert der Angestellte für sich und seine Angehörigen alle Rechte, die mit seiner Anstellung verbunden sind. Das Recht auf Abfertigung gemäß § 70 hingegen geht nur insoweit verloren, als der Angestellte ausdrücklich verzichtet.

§ 51 Versetzung in den Ruhestand

Die Bestimmungen über die Versetzung eines Angestellten in den Ruhestand sind in der Pensionsordnung (Abschnitt C) enthalten.

§ 52 Dienstentlassung

(1) Für die Dienstentlassung gelten die gesetzlichen Bestimmungen (siehe insb. § 27 Angestelltengesetz und §§ 106, 107 Arbeitsverfassungsgesetz).

(2) Hinsichtlich des Entlassungstatbestandes in § 27 Z 2 (Dienstunfähigkeit) sowie der zweiten Fallgruppe in § 27 Z 5 Angestelltengesetz ("Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfalls, an der Verrichtung der Dienste gehindert") wird bei definitiven Mitarbeitern noch die Überprüfung durch ein Gremium vorgeschaltet. Dies erfolgt durch die sinngemäße Anwendung der Bestimmungen über die Überprüfungskommission gem. § 49a Abs. 2.

§ 53 Dienstaustritt

(1) Jeder Angestellte kann das Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen gemäß § 26 Angestelltengesetz durch Dienstaustritt vorzeitig auflösen.

(2) Der Angestellte verliert dadurch alle Rechte aus dem Dienstverhältnis, auch ein allfälliges Recht auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse, jedoch gebührt Abfertigung gemäß § 70 Abs. 1.

§ 54 Tod

Im Falle des Todes eines definitiven Angestellten gelten die Bestimmungen der Pensionsordnung (Abschnitt C). Dasselbe gilt für den Fall des Todes eines nicht definitiven Angestellten, wenn er nach Vollendung des 20. Lebensjahres mindestens 5 Dienstjahre bei der Sparkasse verbracht hat oder wenn der Tod die Folge eines Dienstunfalls ist.

B. BESOLDUNGSORDNUNG

I. ORDENTLICHE DIENSTBEZÜGE

§ 55 Monatsgehalt

(1) Die Höhe des Monatsgehaltes ergibt sich aus dem Besoldungsschema (§ 162). Die Höhe des Monatsgehaltes der Teilzeitbeschäftigten wird auf der Basis des jeweiligen Besoldungsschemas in

dem Verhältnis berechnet, in welchem die vereinbarte Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten der Normalarbeitszeit der vollbeschäftigten Angestellten entspricht (Aliquotierung).

(2) Das Monatsgehalt ist im Vorhinein an jedem Monatsersten, für den Probemonat jedoch im Nachhinein auszuzahlen.

(3) Während des Monats eintretende oder ausscheidende Angestellte erhalten für jeden Kalendertag des Dienstverhältnisses in diesem Monat den aliquoten Teil des Monatsgehaltes, ausgenommen bei Ableben oder Versetzung in den Ruhestand, in welchen Fällen für den Monat des Ausscheidens noch das volle Gehalt gebührt.

§ 55a Außerordentliche Zulage

(1) Sparkassenmitarbeiterinnen haben nach dem 28.02.2025 Anspruch auf die Leistung der außerordentlichen Zulage gem. (2), wenn sie zumindest 3 Jahre in der Stufe 9 einer Tätigkeitsgruppe eingestuft sind und die Voraussetzungen für ein Vorrückungskriterium (§ 34c) erfüllen.

(2) Die Zulage wird unbefristet zuerkannt und ist nicht pensionskassenbeitragswirksam; sie beträgt 6% des Schemagehaltes der Stufe 9 der Tätigkeitsgruppe, in die die Sparkassenmitarbeiterin eingestuft ist.

(3) *(Übergangsregelung)* Der Anspruch auf die Leistung einer außerordentlichen Zulage, die vor 01.03.2025 befristet zuerkannt wurde, endet durch Zeitablauf.

(4) Ergänzende Bestimmungen zur Zulage können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(5) (*Bestandsquote*) Das Gesamtausmaß aller zuerkannter Zulagen gem. (2) und (3) hat mindestens 6% des jeweiligen Gesamtbestandes der Sparkassenmitarbeiterinnen (berechnet nach Köpfen), die zum 01.01. eines Jahres (nach einer allfälligen Vorrückung) in der Stufe 9 einer Tätigkeitsgruppe eingestuft sind, zu betragen. Das Ergebnis der Berechnung ist jeweils kaufmännisch auf Ganze auf- oder abzurunden.

(6) Der Betriebsrat ist in schriftlicher Form über die Einhaltung der Bestandsquote gemäß (5) zu informieren, wobei die Verteilung der Zulage nach Tätigkeitsgruppen sowie nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsausmaß der Sparkassenmitarbeiterin darzustellen ist.

§ 56 Haushaltszulage

(1) Die Haushaltszulage erhalten:

a) verheiratete Sparkassenmitarbeiterinnen bzw. Sparkassenmitarbeiterinnen, die eingetragene Partnerinnen nach dem EPG sind, denen der Alleinverdienerabsetzbetrag zusteht;

b) verheiratete Sparkassenmitarbeiterinnen bzw. Sparkassenmitarbeiterinnen, die eingetragene Partnerinnen nach dem EPG sind, denen der Alleinverdienerabsetzbetrag nicht zusteht. Sind beide Ehegatten/eingetragene Partnerinnen nach dem EPG in der Sparkasse beschäftigt, gebührt die Haushaltszulage nur einmal;

c) verwitwete, geschiedene oder ledige Angestellte, die für ein oder mehrere Kinder von der Sparkasse Kinderzulage gemäß § 57 Abs. 1 beziehen, für diese Kinder mindestens den Betrag der Haushalts- und Kinderzulage aufzuwenden haben und lohnsteuerlich den Alleinverdienerabsetzbetrag bzw. Alleinerzieherabsetzbetrag beziehen;

d) verwitwete, geschiedene oder ledige Angestellte, die für einen oder mehrere sonstige gesetzlich unterhaltsberechtigte Angehörige bzw. für eine geschiedene Gattin mindestens den Betrag der Haushaltszulage aufzuwenden haben.

(1a) Die Haushaltszulage erhalten Angestellte gemäß (1) nur, wenn ihr Dienstverhältnis mit der Sparkasse vor dem 01.01.2005 begonnen hat.

(2) Die Haushaltszulage wird mit dem Monatsgehalt und anteilsmäßig auch mit den Sonderzahlungen ausgezahlt. Ihre Höhe ist aus dem jeweiligen Schemablatt (Anlage 1) ersichtlich. Die Höhe der Haushaltszulage für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

(3) Die Haushaltszulage gebührt erstmals für jenen Kalendermonat, in dem das Ereignis eintritt, das die Bezugsberechtigung begründet, und letztmals für jenen Kalendermonat, in dem die Voraussetzung für die Bezugsberechtigung entfällt.

(4) Wird der Alleinverdienerabsetzbetrag rückwirkend gewährt oder rückwirkend aberkannt, ist die entsprechende Nachzahlung durch die Sparkasse oder Rückzahlung durch den Dienstnehmer vorzunehmen.

§ 57 Kinderzulage

(1) Kinderzulage erhalten Angestellte auf Antrag für jedes Kind, für das sie - unter Berücksichtigung von Abs. 5 - Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe haben und diese nachweislich beziehen

a) bis zum Ende des Kalendermonats, vor dem das Kind das 10. Lebensjahr vollendet, in der im jeweiligen Schemablatt (Anlage 1) angeführten Höhe,

b) ab Beginn des Kalendermonats, in dem das Kind das 10. Lebensjahr vollendet, in der im jeweiligen Schemablatt (Anlage 1) angeführten Höhe.

(1a) Kinderzulage im Ausmaß des Abs. 1 lit. a) oder b) erhalten auf Antrag auch Angestellte für jedes Kind, für das nachweislich Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe besteht und diese vom anderen Elternteil/Kind tatsächlich bezogen wird, solange sie nach einer Trennung aufgrund eines gerichtlichen Urteils oder gerichtlichen Vergleichs oder einer notariell beglaubigten Vereinbarung für diese(s) Kind(er) Unterhalt (Alimente) in Höhe zumindest der Kinderzulage nachweislich leisten. Sind beide Elternteile in der Sparkasse beschäftigt, gebührt die Kinderzulage nur einmal gemäß Abs. 1.

(2) Kinderzulage gemäß Abs. 1 oder 1a in doppeltem Ausmaß erhalten Angestellte für jedes erheblich behinderte Kind im Sinne der Bestimmungen des Familienlastenausgleichsgesetzes, für das sie Anspruch auf erhöhte gesetzliche Familienbeihilfe haben und diese nachweislich beziehen.

(3) Die Kinderzulage wird mit dem Monatsgehalt und anteilsmäßig auch mit den Sonderzahlungen ausgezahlt. Die Höhe der Kinderzulage für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

(4) Die Kinderzulage gebührt erstmals für jenen Kalendermonat, in dem das Ereignis eintritt, das die Bezugsberechtigung begründet, und letztmals für jenen Kalendermonat, in dem die Voraussetzung für die Bezugsberechtigung entfällt.

Wird die Familienbeihilfe rückwirkend zuerkannt oder gestrichen, ist die entsprechende Nachzahlung durch die Sparkasse oder Rückzahlung durch den Dienstnehmer vorzunehmen.

(5) **Übergangsregel:** Der Anspruch auf kollektivvertragliche Kinderzulage besteht für vor dem 01.07.1988 geborene Kinder, für die für Juni 2011 die Kinderzulage von der Sparkasse geleistet wird und nach dem 30.06.2011 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 weiter. Es sind jene aktuellen Nachweise weiterhin zu erbringen (z.B. aktuelle Inskriptionsbestätigungen), die am 30.06.2011 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.

(6) Der Anspruch auf Kinderzulage ist vom Angestellten entsprechend nachzuweisen. Den Wegfall der Voraussetzungen hat der Angestellte der Sparkasse unverzüglich mitzuteilen. Zu Unrecht bezogene Kinderzulagen können von der Sparkasse zurück gefordert werden.

§ 58 Sonderzahlungen

(1) Den Sparkassenmitarbeiterinnen gebühren Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration als Sonderzahlungen. Das Urlaubsgeld gebührt in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 50% eines Monatsbetrages jeweils mit dem März- und Junigehalt, die Weihnachtsremuneration gebührt ebenfalls in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 50% eines Monatsbetrages jeweils mit dem September- und Novembergehalt eines jeden Kalenderjahres.

In Betriebsvereinbarungen bestehende abweichende Bestimmungen, welche als Fälligkeitsdatum des 4. Teilbetrages Dezember im Vorhinein vorsehen, bleiben hiervon unberührt.

(2) Jede Sonderzahlung besteht aus der Hälfte des Monatsbetrages, zusammengesetzt aus
a) dem letzten Monatsgehalt,
b) einer allfälligen Haushaltszulage,
c) allfälligen Kinderzulagen,
d) einer allfälligen Funktionszulage,
e) einer allfälligen außerordentlichen Zulage,
f) einer allfälligen Ausgleichszulage.

(3) Neu eintretende oder ausscheidende Angestellte erhalten von den in das Kalendervierteljahr ihres Eintrittes bzw. ihres Ausscheidens fallenden Sonderzahlungen jenen aliquoten Anteil, der ihrer Dienstzeit im betreffenden Kalendervierteljahr entspricht. Der so errechnete aliquote Teil wird im

Falle des Eintrittes zum Termin der nächstfolgenden Sonderzahlung, im Falle des Ausscheidens im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

§ 59 Funktionszulage

(1) Einem Angestellten, der mit der dauernden Ausübung einer Funktion betraut wird, mit der die Sparkasse die Zuerkennung einer Zulage verbunden hat, gebührt eine Funktionszulage. Eine Funktion dieser Art ist jedenfalls die Leitung einer Zweigstelle, in der einschließlich des Zweigstellenleiters mindestens zwei Angestellte tätig sind und die wöchentlich an mindestens drei Tagen geöffnet ist. Die Funktionszulage gebührt auch einem Angestellten, der eine solche Funktion vertretungsweise ununterbrochen mindestens zwei Monate ausübt, für die Dauer dieser Vertretung.

(2) Einem Angestellten, der allein in einer Zweigstelle ständig Dienst zu verrichten hat (Einmann-Zweigstelle), gebührt eine Funktionszulage. Voraussetzung ist, dass die Zweigstelle wöchentlich an mindestens drei Tagen geöffnet ist. Die Funktionszulage steht auch einem Angestellten zu, der eine solche Funktion vertretungsweise ununterbrochen mindestens zwei Monate ausübt, für die Dauer dieser Vertretung.

(3) Die Funktionszulage wird mit dem Monatsgehalt und anteilsmäßig auch mit den Sonderzahlungen ausgezahlt. Ihre Höhe ist aus dem jeweiligen Schemablatt (Anlage 1) ersichtlich. Die Höhe der Funktionszulage für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

(4) Die Funktionszulage gebührt nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen ab dem ersten vollen Kalendermonat der Ausübung der Funktion bis einschließlich jenem Kalendermonat, in dem diese endet.

(5) Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 28.02.2025 beginnt, haben keinen Anspruch auf die Leistung einer Funktionszulage nach den (1) bis (4).

§ 60 Sonstige Zulagen

Die Sparkasse kann, wenn besondere Umstände vorliegen, ausnahmsweise an einzelne Angestellte oder auch an alle Angestellten sonstige Zulagen für eine bestimmte Zeit oder gegen jederzeitigen Widerruf gewähren.

§ 61 Mehrarbeits- und Überstundenentgelt

(1) Für geleistete Mehrarbeit gemäß § 13 Abs. 2 Satz 3 gebührt der normale Stundensatz, wie er sich aus dem jeweiligen Gehalt errechnet, sowie zur aliquoten Abgeltung der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen ein Mehrarbeitszuschlag von 16,67% (Mehrarbeitsentgelt).

(2) Die Festsetzung des Überstundenentgelts für Überstunden gemäß § 13 Abs. 2 Satz 2 erfolgt entweder
a) nach dem Normalstundenlohn oder
b) in Form eines monatlichen oder fallweisen Überstundenpauschales.

(3) Das Entgelt für eine Überstunde ergibt sich aus 1/150 des Monatsgehaltes samt allfälliger Zulagen, die nicht den Charakter eines Überstundenpauschales haben, und aus dem hieraus zu berechnenden Überstundenzuschlag.
Haushalts- und Kinderzulage bleiben außer Ansatz.
Der Überstundenzuschlag beträgt 100% für die an Sonn- und Feiertagen, Samstagen sowie für die an sonstigen Arbeitstagen nach 20 Uhr und vor 6 Uhr geleisteten Überstunden; er beträgt 50% für die sonstigen Überstunden.

(4) Für laufend anfallende Überstundenleistungen kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. bei Fehlen eines solchen mit den betreffenden Angestellten das Entgelt gegen jederzeitigen Widerruf in Form eines monatlich höchstens zwölfmal im Jahr auszahlbaren Überstundenpauschales festgesetzt werden. Durch das Überstundenpauschale sind, soweit nichts anderes vereinbart ist, alle Überstundenleistungen abgegolten.

(5) Für Mehr- und Massenarbeiten, deren Umfang sich abschätzen lässt, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat das Überstundenentgelt auch in Form eines fallweisen Überstundenpauschales festgesetzt werden.

(6) Überstunden können einvernehmlich auch durch Freizeitgewährung in der Weise abgegolten werden, dass für Überstunden mit 100%igem Zuschlag 2 Normalstunden und bei 50%igem Zuschlag 1 1/2 Normalstunden Freizeit im Rahmen der Dienststunden entsprechend der dienstlichen Möglichkeit gewährt werden.

(7) Innerhalb eines Kalendermonates geleistete Mehrarbeits- bzw. Überstunden sind spätestens am übernächsten Monatsersten zu bezahlen.

(8) Der Anspruch auf Mehrarbeits- bzw. Überstundenentgelt erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten geltend gemacht wird.

§ 62 Kassierfehlgeld

(1) Um Angestellten, die als Kassiere tätig sind, das Risiko aus der Haftung für allfällige Kassenabgänge zu verringern, wird als besondere Entschädigung ein Kassierfehlgeld gewährt. Es gebührt in dem im jeweiligen Schemablatt (Anlage 1) angegebenen Ausmaß für jeden Arbeitstag, an dem der Angestellte als Kassier tätig ist. Das Kassierfehlgeld für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der täglich vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

(2) Das Kassierfehlgeld wird monatlich im Nachhinein vergütet. Das dem ständig als Kassier tätigen Angestellten zustehende Kassierfehlgeld wird einem verzinslichen Sparkassenbuch des Kassiers gutgeschrieben, das zur Deckung allfälliger Kassenabgänge bis zum 220fachen des Kassierfehlgeldes zugunsten der Sparkasse gesperrt ist. Die Sperre wird aufgehoben, sobald der betreffende Angestellte nicht mehr dauernd als Kassier tätig ist.

(3) Bei Wegfall des Haftungsrisikos - insbesondere infolge organisatorischer Änderungen (AKT, Cashboy o.ä.) - obliegt eine Übergangsregelung für Angestellte, die bisher Kassierfehlgeld bezogen haben, den Betriebsvereinbarungspartnern.

§ 63 *entfallen per 01.02.2003*

II. AUSSERORDENTLICHE DIENSTBEZÜGE

§ 64 Leistungsprämien

Für außergewöhnliche Leistungen kann die Sparkasse individuelle Leistungsprämien gewähren.

§ 65 Prämien für Verbesserungsvorschläge

Für Verbesserungsvorschläge im Betrieb kann die Sparkasse dem betreffenden Angestellten Prämien gewähren.

§ 66 Jubiläumsgabe

(1) Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse vor dem 01.01.2020 begonnen hat und die eine 25-jährige oder 40-jährige Dienstzeit in der Sparkasse zufriedenstellend zurückgelegt haben, erhalten aus diesem Anlass eine Jubiläumsgabe. Diese beträgt im ersten Fall das 2fache, im zweiten Fall das 2,5fache des letzten Monatsgehaltes und allfälliger Haushalts-, Kinder-, Funktions- und sonstiger Zulagen. Voraussetzung für die Auszahlung der Jubiläumsgabe nach 40jähriger zufriedenstellender Dienstzeit in der Sparkasse ist ein entsprechender Antrag des/der Angestellten.

(2) Für den Anspruch auf die Jubiläumsgabe werden bei Teilzeitbeschäftigten Zeiten der Teilzeitbeschäftigung ab dem 1.1.1976 berücksichtigt. In der Sparkasse absolvierte Lehrzeiten sind in einem unmittelbar anschließenden Dienstverhältnis zu berücksichtigen, wenn der Lehrling die Lehrabschlussprüfung nach dem 31.01.2008 erfolgreich abgelegt hat.

(3) Liegen in ein und demselben Dienstverhältnis sowohl Zeiten der Vollzeitbeschäftigung als auch solche der Teilzeitbeschäftigung bzw. Zeiten mit unterschiedlichem Teilzeitausmaß vor, so ist für die Ermittlung des heranzuziehenden letzten Monatsgehaltes und allfälliger Haushalts-, Kinder-, Funktions- und sonstiger Zulagen vom Durchschnitt der während der für die Jubiläumsgabe maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen (Gewichtung der Bemessungsgrundlage).

§ 67 Kostenbeihilfen bei Eheschließung bzw. eingetragener Partnerschaft gemäß EPG, Geburten und Todesfällen

(1) In folgenden Fällen erhalten Sparkassenmitarbeiterinnen in ungekündigtem Dienstverhältnis eine einmalige Kostenbeihilfe, deren Höhe sich aus dem jeweiligen Schemablatt (Anlage 1) ergibt:

a) bei Eheschließung/eingetragener Partnerschaft gemäß EPG, wenn sie mindestens ein Jahr im Dienst der Sparkasse stehen;

b) bei Geburt eines Kindes, für das Kinderzulage gebührt, (bzw. bei Totgeburt);

c) bei Tod der/des im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegattin/Ehegatten/eingetragenen Partners/Partnerin gemäß EPG bzw. bei Tod eines Kindes, für das Kinderzulage gebührt.

(2) Sind zwei Anspruchsberechtigte vorhanden, wird die Beihilfe nur an eine/n Angestellte/n ausbezahlt. Die Kostenbeihilfe für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

§ 68 Einmalzahlung

Wenn das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten der Gruppe II (§ 49 (6)) durch betriebsbedingte Kündigung seitens der Sparkasse aufgelöst wird und die/der Angestellte bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses zumindest 10 Dienstjahre ununterbrochen in der Sparkasse tatsächlich absolviert hat und § 49 (7) keine Anwendung findet, gebührt ihr/ihm eine Einmalzahlung im 2-fachen Ausmaß des letzten Monatsbezuges. Bei Ermittlung der absolvierten Dienstjahre finden die Bestimmungen des § 167 (9) a) zweiter bis vierter Satz Anwendung.

§ 69 (*entfallen per 01.02.2001*)

§ 70 Abfertigung

(1) Wenn das Dienstverhältnis, auf welches das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz keine Anwendung findet, durch Zeitablauf, durch Kündigung seitens der Sparkasse, einvernehmlich, durch begründeten Dienstaustritt oder durch Versetzung in den Ruhestand aufgelöst wird, gebührt je nach der Dauer der in der Sparkasse zurückgelegten Dienstzeit eine Abfertigung im nachstehend angeführten Ausmaß

ab vollendetem 3. Dienstjahr ..... 2/12 des Jahresbezuges,
ab vollendetem 5. Dienstjahr ..... 3/12 des Jahresbezuges,
ab vollendetem 10. Dienstjahr ..... 4/12 des Jahresbezuges,
ab vollendetem 15. Dienstjahr ..... 6/12 des Jahresbezuges,
ab vollendetem 20. Dienstjahr ..... 9/12 des Jahresbezuges,
ab vollendetem 25. Dienstjahr ..... 12/12 des Jahresbezuges.

Der Jahresbezug errechnet sich auf der Grundlage des letzten Monatsbezuges aus Monatsgehalt und Sonderzahlungen und, soweit im letzten Monat zustehend, aus Haushaltszulage, Kinderzulage, Funktionszulage, regelmäßig gewährten sonstigen Zulagen und Überstundenvergütung.

Ab dem vollendeten 35. Dienstjahr erhöht sich die Abfertigung um das 2,5fache des letzten Monatsgehaltes und allfälliger Haushalts-, Kinder-, Funktions- und sonstiger Zulagen. Eine allenfalls bereits gewährte Jubiläumsgabe für 40jährige zufrieden stellende Dienstleistung gemäß § 66 Abs. 1 zweiter Fall kürzt das Abfertigungsausmaß.

(1a) Liegen in ein und demselben Dienstverhältnis sowohl Zeiten der Vollzeitbeschäftigung als auch solche der Teilzeitbeschäftigung bzw. Zeiten mit unterschiedlichem Teilzeitausmaß vor, so ist für die Ermittlung des heranzuziehenden Jahresbezuges im Sinne des vorstehenden Absatzes vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen (Gewichtung der Bemessungsgrundlage). Falls die Berechnung gem. § 23 Angestelltengesetz eine höhere Abfertigung ergibt, gebührt diese.

(2) Abfertigung gemäß Abs. 1 gebührt auch, wenn die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses

a) von Angestellten bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres ihres Kindes oder Adoptivkindes (§ 15c Mutterschutzgesetz),
b) im Falle der Inanspruchnahme von Teilkarenz von Angestellten bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres ihres Kindes oder Adoptivkindes (§ 15i Mutterschutzgesetz),
c) von nicht definitiven Angestellten innerhalb eines Jahres nach Erreichung des für den Anspruch auf die gesetzliche Alterspension maßgeblichen Lebensalters

beantragt wird.

Einem solchen Antrag ist innerhalb einer Frist von längstens drei Monaten zu entsprechen.

(3) In den Fällen der Kündigung durch den Angestellten, der Dienstentlassung und des Dienstaustrittes ohne wichtigen Grund steht Abfertigung nicht zu.

§ 70a Zusätzliche Abfertigung

(1) Wenn das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten der Gruppe I (§ 49 (5)) durch personenbedingte Kündigung seitens der Sparkasse aufgelöst wird und § 49 (7) keine Anwendung findet, gebührt der/dem Angestellten eine zusätzliche Abfertigung, die 25% der gemäß § 70 (1) erster und zweiter Satz ermittelten Abfertigung beträgt.

(2) Wenn das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten der Gruppe I (§ 49 (5)) durch betriebsbedingte Kündigung seitens der Sparkasse vor Vollendung ihres/seines 45. Lebensjahres aufgelöst wird und § 49 (7) keine Anwendung findet, gebührt der/dem Angestellten eine zusätzliche Abfertigung, die 50% der gemäß § 70 (1) erster und zweiter Satz ermittelten Abfertigung beträgt; sie erhöht sich auf 100%, wenn diese/r Angestellte bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses zumindest 20 Dienstjahre ununterbrochen in der Sparkasse tatsächlich absolviert hat. Bei Ermittlung der absolvierten Dienstjahre finden die Bestimmungen des § 167 (9) a) zweiter bis vierter Satz Anwendung.

§ 71 Todesfallsabfertigung

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod eines Angestellten beendet, so gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Verstorbene gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung gemäß § 70 Abs. 1, jedoch nur im halben Ausmaß der dort vorgesehenen Sätze.

C. PENSIONSORDNUNG

C.A. DIREKTE LEISTUNGSZUSAGE

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 72 Anspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse

(1) Anspruch auf Ruhegenüsse nach Maßgabe der Bestimmungen dieser Pensionsordnung haben
   a) definitive Angestellte,
   b) nicht definitive Angestellte unter gewissen Voraussetzungen bei Berufsunfähigkeit (§ 83), bei Dienstunfall (§ 84) und bei betriebsbedingter Kündigung (§ 85 (3)).

(2) Anspruch auf Versorgungsgenüsse nach Maßgabe der Bestimmungen dieser Pensionsordnung haben Hinterbliebene nach
   a) definitiven Angestellten,
   b) Ruhegenussempfängern,
   c) nicht definitiven Angestellten, die nach Vollendung ihres 20. Lebensjahres mindestens 5 Dienstjahre in der Sparkasse verbracht haben oder deren Tod als Folge eines Dienstunfalles eingetreten ist.

§ 73 Arten der Ruhe- und Versorgungsgenüsse

(1) Als Ruhegenüsse kommen in Betracht:
   a) Pension (Alterspension, vorzeitige Alterspension, Berufsunfähigkeitspension, Dienstunfallspension, Administrativpension),
   b) Haushaltszulage,
   c) Kinderzulage,
   d) Pflegegeldzuschuss.

(2) Als Versorgungsgenüsse kommen in Betracht:
   a) Witwen-/Witwerpension,
   b) Erziehungsbeiträge,
   c) Pflegegeldzuschuss,
   d) Sterbegeld.

§ 74 Automatikklausel

(1) Jede allgemeine Veränderung der durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelten Bezüge der aktiven Angestellten hat eine entsprechende Veränderung der Bezüge der Pensionisten zur Folge, sofern es sich nicht um eine Änderung der Aktivitätsbezüge im Zusammenhang mit geänderten dienstlichen Verpflichtungen der aktiven Angestellten handelt.

(2) Die Gesamtpensionsleistung wird bis zum Betrag von jeweils 80% der Tätigkeitsgruppe H, Stufe 5 des neuen Gehaltsschemas (Stand vor Valorisierung) um den jeweiligen Kollektivvertragssatz valorisiert, übersteigende Beträge mit dem jeweiligen ASVG-Anpassungsfaktor (Splitting bei der Valorisierung der Pension); bei Witwen/Witwerpensionen gilt die aliquote Splittinggrenze gemäß § 95 Abs. 1.
   Ordnungsnorm gemäß § 3 (1) ArbVG:
   Abweichende Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder in Einzelverträgen sind unzulässig. Die

in Artikel II Abs. 1 genannten Institute sind jedoch ermächtigt, bis spätestens 31.12.1995 diese betragliche Grenze für jeweilige Neupensionisten durch Betriebsvereinbarungen individuell nachzuvollziehen. Erfolgt bis zu diesem Zeitpunkt keine innerbetriebliche Vereinbarung, so ist gemäß Satz 1 dieser Ordnungsnorm automatisch 80% der der Kollektivvertragseinstufung entsprechend nächsthöheren Betriebsvereinbarungs-Schemastufe betragsmäßig heranzuziehen.

Diese Valorisierungsregelung gilt jedoch nicht für jene Angestellten und Pensionisten, deren Ruhe- und Versorgungsgenüsse gemäß dem Kollektivvertrag betreffend Neuregelung der Pensionsrechte vom 16. November 1961 ("Pensionsreform 1961") oder inhaltlich entsprechenden Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen geregelt sind.

(3) Die Erhöhung der Gesamtpensionsleistung gemäß Abs. 2 wird mit dem Betrag, der sich aus einer Anpassung der Gesamtpensionsleistung mit dem für das Kalenderjahr vor dem Valorisierungsstichtag verlautbarten Verbraucherpreisindex (VPI in %, 1 Dezimalstelle) ergibt, beschränkt.

Günstigere Regelungen auf Basis von Einzelverträgen oder Betriebsvereinbarungen, inklusiver solcher, die auf Art. II, Abs. 1 beruhen, sind hiervon nicht erfasst.

§ 75 Pensionsanrechenbare Dienstzeit

(1) Unabhängig von den Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Einstufung in das Besoldungsschema wird mit Zuerkennung der definitiven Anstellung die pensionsanrechenbare Dienstzeit festgesetzt. Diese beginnt frühestens mit der Vollendung des 20. Lebensjahres.

(2) Unter dieser Einschränkung sind die in der eigenen Sparkasse und in anderen inländischen Sparkassen zurückgelegten Dienstzeiten voll zu berücksichtigen und können auch sonstige, für die Sparkassen nutzbare Vordienstzeiten angerechnet werden.

(3) Ebenfalls unter dieser Einschränkung sind Zeiten, die nach dem 1. Jänner 1938 im Kriegs-, Wehr- oder Arbeitsdienst oder in Kriegsdienstverpflichtung bzw. Kriegsgefangenschaft verbracht wurden, für die Pensionsbemessung heranzuziehen.

(4) Angestellten, die ein Studium an einer Universität oder Hochschule abgeschlossen haben und bei denen das abgeschlossene Studium für die Beschäftigung in der Sparkasse nutzbar ist, werden für die ordentliche Dauer der Studienzeit erforderliche Studienjahre nach Vollendung des 20. Lebensjahres bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren für die Bemessung der Pension angerechnet, soweit sie nicht bereits mit anderen Dienstzeiten als pensionsanrechenbar anerkannt wurden.

(5) Eine Anrechnung von Vordienstzeiten erfolgt jedoch nicht, wenn hierfür ein Pensionsanspruch gegenüber früheren Dienstgebern besteht und die Anrechnung dieser Pension auf die von der Sparkasse zugesicherte Pension nicht ausdrücklich vereinbart wird.

(6) Die nach Abs. 1 bis 4 bis zum Zeitpunkt der Zuerkennung der definitiven Anstellung errechnete pensionsanrechenbare Dienstzeit ist dem Angestellten nach Jahren, Monaten und Tagen schriftlich mitzuteilen.

(7) Bei Versetzung in den Ruhestand bzw. Anfall einer Witwen-/Witwerpension wird die gesamte pensionsanrechenbare Dienstzeit in der Weise ermittelt, dass zu der nach Abs. 1 bis 4 errechneten Dienstzeit die seither in der Sparkasse zurückgelegte Dienstzeit nach Jahren, Monaten und Tagen hinzugerechnet wird. Bei der sich so ergebenden gesamten pensionsanrechenbaren Dienstzeit werden Bruchteile eines Jahres, wenn sie mindestens 6 Monate betragen, für ein volles Jahr gerechnet, andernfalls nicht berücksichtigt.

(8) Bei nicht definitiven Angestellten und Versorgungsgenussempfängern ist für die Ermittlung der Berufsunfähigkeitspension (§ 83) und der Witwen-/Witwerpension (§ 88) die pensionsanrechenbare Dienstzeit im Sinne der Absätze 1 bis 7 unter Berücksichtigung der für diese Fälle vorgesehenen besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt des Anfalles festzusetzen und dem Anspruchsberechtigten schriftlich mitzuteilen.

§ 76 Einrechnung gesetzlicher Leistungen

(1) In die in der Pensionsordnung zugesicherten Ruhe- und Versorgungsgenüsse werden unter Berücksichtigung nachstehender Ausnahmen alle Leistungen eingerechnet, die der Angestellte bei ordnungsmäßiger Versicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung bis zum Tage seines Ausscheidens aus den Diensten der Sparkasse erworben hat. Hiervon ausgenommen sind solche Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, auf die der Angestellte durch Dienstleistung bei einem anderen Dienstgeber oder durch Nachkauf von Versicherungszeiten gemäß der 32. ASVG-Novelle Anspruch erworben hat, sofern diese Zeiten nach dem

20. Lebensjahr des Angestellten liegen und bei Festlegung der pensionsanrechenbaren Sparkassendienstzeiten nicht angerechnet wurden.

Von der Einrechnung ausgenommen sind auch ASVG-Versicherungsmonate aus auf eigene Kosten eingekauften Schul- und Studienzeiten.

In diesem Fall erfolgt eine Aliquotierung der gesetzlichen Pension zwischen dem Pensionsempfänger und der Sparkasse, jedoch darf hierbei das sich aus § 93 Abs. 4 ergebende Prozentausmaß der Pension nicht überschritten werden. Findet § 93 Abs. 4 keine Anwendung, dürfen 80% der Pensionsbemessungsgrundlage gemäß § 92 nicht überschritten werden (Kürzungsklausel).

Werden (laufend wiederkehrende) Zulagen zwar in der Bemessungsgrundlage der gesetzlichen Pension, nicht aber in der Pensionsbemessungsgrundlage gemäß § 92 berücksichtigt, so werden die diesen Zulagen entsprechenden Teile der gesetzlichen Pension nicht in die Sparkassenpension eingerechnet. Ausgleichszulagen, Pflegegeldzuschüsse und besondere Steigerungsbeträge, welche aus einer freiwilligen Höherversicherung in der Pensionsversicherung und Beiträgen in die Pensionsversicherung bei mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen anfallen, werden in die von der Sparkasse einzubehaltende gesetzliche Pension nicht eingerechnet.

(2) Wenn eine gemäß Abs. 1 einrechenbare gesetzliche Leistung wegen nicht ordnungsgemäßer Durchführung, mangels Geltendmachung oder aus einem sonstigen beim Anspruchsberechtigten gelegenen Grunde nicht, in einem geringeren Ausmaß oder verspätet anfällt, gänzlich oder teilweise eingestellt, entzogen, gekürzt wird oder ruht, kann die Sparkasse gleichwohl den vollen Betrag der sonst gebührenden Leistung einrechnen.

(3) Tritt ein Angestellter vor Anfall einer gesetzlichen Pension in den Ruhestand, so hat er das Versicherungsverhältnis nachweislich derart aufrechtzuerhalten, dass die Anwartschaft aus dieser Versicherung in Höhe der zuletzt bestandenen Beitragsgrundlage bis zum Anfall der gesetzlichen Pension gewahrt bleibt, wobei die Sparkasse die zu entrichtenden Beiträge bezahlt. Der aus diesen Zeiten resultierende Leistungsanspruch aus der gesetzlichen Pensionsversicherung verbleibt jedenfalls der Sparkasse.

(4) Bei Anfall einer Berufsunfähigkeitspension wird, wenn der Pensionsempfänger weniger als zwanzig pensionsanrechenbare Sparkassendienstjahre zurückgelegt und auch keine zwanzig Versicherungsjahre in der gesetzlichen Pensionsversicherung aufzuweisen hat, die gesamte gesetzliche Berufsunfähigkeitspension in die Sparkassenleistung eingerechnet. Ansonsten wird im Verhältnis der pensionsanrechenbaren Sparkassendienstzeit zur Versicherungszeit in der gesetzlichen Pensionsversicherung die Berufsunfähigkeitspension zwischen Sparkasse und Pensionsempfänger aliquotiert. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind zu berücksichtigen.

(5) Bei Anfall einer Dienstunfallspension wird die gesamte gesetzliche Pension aus der Pensions- und Unfallversicherung in die Sparkassenpension eingerechnet. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind zu berücksichtigen.

(6) Die Sparkasse bringt lediglich den Unterschiedsbetrag zwischen der von ihr zugesicherten Leistung und der einrechenbaren gesetzlichen Pension zur Auszahlung.

§ 76a Einrechnung von Pensionskassenleistungen

(1) In die in dieser Pensionsordnung zugesicherten Ruhe- bzw. Versorgungsgenüsse werden Leistungen einer Pensionskasse, soweit sie auf Arbeitgeberbeiträgen gemäß § 98a Abs. 1 bis Abs. 4 beruhen, im Ausmaß des 1,5fachen eingerechnet.

(2) Bei Angestellten, die am Stichtag 1. Februar 1996 definitiv gestellt sind und das 31. Lebensjahr vollendet haben, gilt folgende Übergangsregelung:
Bei Angestellten, die zum Stichtag das 31. Lebensjahr vollendet haben, werden die Leistungen aus der Pensionskasse im 1,45fachen Ausmaß angerechnet. Dieser Anrechnungsfaktor vermindert sich für jedes weitere, zum Stichtag vollendete Lebensjahr jeweils um 0,05, maximal aber bis zum Wert 1 (= einfache Anrechnung).
Zum jeweils vollendeten Lebensjahr (LJ) ergibt sich somit ein Anrechnungsfaktor (AF):

LJ	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
AF	1,45	1,40	1,35	1,30	1,25	1,20	1,15	1,10	1,05	1,00

Bei definitiven Angestellten, die zum Stichtag wenigstens das 40. Lebensjahr vollendet haben, findet daher lediglich eine einfache Anrechnung der Pensionskassenleistungen statt.

(3) *Ordnungsnorm gemäß § 3 (1) ArbVG:*
Eine von § 76a abweichende Regelung in Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen ist unzulässig, es sei denn, dass höhere Arbeitgeberbeiträge gemäß § 98a geleistet werden.

§ 77 Auszahlung der Ruhe- und Versorgungsgenüsse

(1) Ruhe- und Versorgungsgenüsse gebühren ab dem auf die Versetzung in den Ruhestand bzw. auf das Ableben folgenden Monat. Die Pensionszahlungen sind grundsätzlich in der gleichen Weise wie die Monatsgehälter und Sonderzahlungen für die Aktiven zahlbar mit der Maßgabe, dass sie fällig werden:

a) bei erstmaligem Pensionsanfall vor dem 1.1.1997 an jedem Monatsersten im Vorhinein,

b) bei erstmaligem Pensionsanfall nach dem 31.12.1996 jeweils am Ersten des Folgemonats im Nachhinein.

(2) Empfänger von Ruhe- und Versorgungsgenüssen haben die hiervon zu entrichtenden gesetzlichen Abgaben und Beiträge aus eigenem zu tragen.

§ 78 Einrechnung gesetzlicher Abfertigungsansprüche

Ruhe- und Versorgungsgenüsse (ausgenommen Sterbegeld) der Sparkasse ruhen für so viele Monate, wie viele Abfertigungszwölftel gebühren (§§ 70 Abs. 1 und 71). Die Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung verbleiben während dieser Zeit dem Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger.

§ 79 Wiederverwendung im Dienst

(1) Wird der Empfänger einer Berufsunfähigkeitspension während der Dauer des zeitlichen Ruhestandes vom Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung nicht bzw. nicht mehr für berufsunfähig erklärt und von der Sparkasse zur Dienstleistung aufgefordert, so hat er dieser Aufforderung bei sonstigem Verlust aller Ansprüche aus dieser Pensionsordnung innerhalb angemessener Frist Folge zu leisten. In diesem Fall leben mit dem Zeitpunkt des Dienstantrittes alle dienstrechtlichen Ansprüche mit Ausnahme des Anspruches auf Abfertigung in jenem Umfang wieder auf, wie sie im Zeitpunkt des Ausscheidens bestanden hatten. Verzichtet die Sparkasse auf die Wiedereinberufung zum Dienst, so ist sie verpflichtet, infolge des Wegfalles der gesetzlichen Berufsunfähigkeitspension die gesamte Berufsunfähigkeitspension aus eigenem zu tragen.

(2) Für den Fall der Dienstunfallspension sind die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Dienstverhältnis als nicht unterbrochen gilt.

(3) Wird der Empfänger einer Administrativpension, der wegen Betriebseinschränkung in den zeitlichen Ruhestand versetzt worden ist, innerhalb von 2 Jahren von der Sparkasse zur Dienstleistung aufgefordert, gelten die Bestimmungen des Abs. 1 sinngemäß.

§ 80 Zusammentreffen von Ruhe- und Versorgungsgenüssen

(aufgehoben mit Wirksamkeit 31.1.1996)

§ 81 Erlöschen des Anspruches auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse

(1) Der Anspruch auf Ruhegenüsse erlischt

a) mit dem Tode des Ruhegenussempfängers,

b) mit der Wiederverwendung im Dienst,

c) auf Grund eines entsprechenden Disziplinarerkenntnisses,

d) wenn der Ruhegenussempfänger ohne vorherige Zustimmung der Sparkasse für eine andere Kreditunternehmung oder für eine Interessenvertretung von Kreditunternehmungen wiederholt oder dauernd tätig wird. Die Sparkasse wird ihre Zustimmung nur verweigern, wenn eine Konkurrenzierung gegeben ist.

In den unter Punkt c) und d) angeführten Fällen erlischt zugleich auch der Anspruch auf künftige Versorgungsgenüsse.

(2) Der Anspruch auf Versorgungsgenüsse erlischt

a) mit dem Tode der bezugsberechtigten Person,

b) mit dem Wegfall einer Anspruchsvoraussetzung.

II. ANFALL VON RUHEGENÜSSEN

§ 82 Alterspension

(1) Alterspension gebührt ohne Nachweis der Berufsunfähigkeit und ohne Rücksicht auf die Dienstzeit,

a) sobald die Voraussetzungen für den Anspruch auf die gesetzliche Alterspension,

b) sobald die Voraussetzungen für den Anspruch auf vorzeitige gesetzliche Alterspension bei langer Versicherungsdauer gegeben sind.

(2) Unter diesen Voraussetzungen kann die Versetzung in den dauernden Ruhestand vom Angestellten verlangt oder von der Sparkasse einseitig vorgenommen werden.

§ 83 Berufsunfähigkeitspension

(1) Berufsunfähigkeitspension gebührt, wenn ein Angestellter, ohne dies vorsätzlich oder bei Verübung eines Verbrechens herbeigeführt zu haben, eine so weitgehende körperliche oder geistige Schädigung erleidet, dass er vom Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung für berufsunfähig erklärt wird. Einem nicht definitiven Angestellten gebührt Berufsunfähigkeitspension jedoch nur dann, wenn er nach Vollendung des 20. Lebensjahres mindestens 5 Dienstjahre in der Sparkasse verbracht hat.

(2) Bei Zutreffen der vorstehenden Voraussetzungen erfolgt in der Regel zunächst die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand.

(3) Die Versetzung in den dauernden Ruhestand erfolgt, wenn vom Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung die dauernde Berufsunfähigkeit festgestellt wird oder während der Dauer des zeitlichen Ruhestandes die gesetzliche Alterspension anfällt.

(4) Unter den vorstehenden Voraussetzungen kann die Versetzung in den Ruhestand vom Angestellten verlangt oder von der Sparkasse einseitig vorgenommen werden.

(5) Einem definitiven Angestellten kann von der Sparkasse Berufsunfähigkeitspension auch dann gewährt werden, wenn ein von der Sparkasse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bestimmter Arzt feststellt, dass der Angestellte zur ordnungsgemäßen Fortsetzung der Dienstobliegenheiten nicht mehr geeignet ist.

§ 84 Dienstunfallspension

(1) Dienstunfallspension gebührt ohne Rücksicht auf Lebensalter und Dienstzeit, wenn ein Angestellter, ohne dies vorsätzlich oder bei Verübung eines Verbrechens herbeigeführt zu haben, infolge eines Dienstunfalles eine so weitgehende körperliche oder geistige Schädigung erleidet, dass er vom Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung für berufsunfähig erklärt wird.

(2) Ein Dienstunfall ist ein Unfall, der vom Träger der gesetzlichen Unfallversicherung als Arbeitsunfall anerkannt wird.

(3) Ein Dienstunfall ist auch ein Unfall, der sich in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang mit einem Banküberfall im weitesten Sinne ereignet.

(4) Für die Versetzung in den zeitlichen oder dauernden Ruhestand sind die Bestimmungen des § 83 Abs. 2 bis 4 anzuwenden.

§ 85 Administrativpension

(1) Administrativpension gebührt bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wegen Betriebseinschränkung oder wegen Auflösung der Sparkasse oder auf Grund eines Disziplinarerkenntnisses.

(2) Im Falle der Betriebseinschränkung kann zunächst die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand ausgesprochen werden. Sollte keine Wiederverwendung im Dienst innerhalb von 2 Jahren erfolgen, ist die Versetzung in den dauernden Ruhestand vorzunehmen.

(3) Administrativpension gebührt auch auf Grund einer betriebsbedingten Kündigung eines/einer Angestellten der Gruppe I (§ 49 (5)), sofern das Dienstverhältnis infolge der Kündigung ab Vollendung des 45. Lebensjahres der/des Angestellten endet und § 49 (7) keine Anwendung findet. Ein von ihr abgeleiteter Anspruch auf Hinterbliebenenpension besteht gegenüber der Sparkasse nicht.

§ 86 Haushaltszulage, Kinderzulage

(1) Dem Empfänger eines Ruhegenusses gebührt Haushaltszulage, solange die Voraussetzungen gemäß § 56 bestehen.

(2) Kinderzulage gebührt dem Empfänger eines Ruhegenusses, solange die Voraussetzungen gemäß § 57 gegeben sind.

§ 87 Pflegegeldzuschuss

Den Beziehern eines Pflegegeldes gemäß § 4 BPGG von Stufe 2 oder höher gebührt für die Dauer ihres Pflegeaufwandes ein Pflegegeldzuschuss.

III. ANFALL VON VERSORGUNGSGENÜSSEN

§ 88 Witwen-/Witwerpension

(1) Der Witwe/dem Witwer eines/einer Angestellten oder Ruhegenussempfängers gebührt, sofern die Ehe mit dem/der Verstorbenen im Zeitpunkt seines/ihres Ablebens aufrecht war, eine Witwen-/Witwerpension. Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme sowie die Dauer des Pensionsbezuges richten sich nach den Bestimmungen über die gesetzliche Witwen-/Witwerpension nach § 258 Abs. 1 bis 3 bzw. § 270 ASVG.

(2) Der Anspruch auf Witwen-/Witwerpension erlischt mit dem Tod der Witwe/des Witwers sowie bei Wiederverehelichung, doch wird im letzteren Fall der Witwe/dem Witwer eine Abfertigung gemäß § 95 Abs. 2 gewährt.

(3) Ein durch Wiederverehelichung erloschener Versorgungsgenuss lebt im Falle des abermaligen Witwen-/Witwerstandes wieder auf, doch werden die gemäß Abs. 2 erhaltene Abfertigung sowie etwa anderwärts erworbene Versorgungsansprüche in die Witwen-/Witwerpension der Sparkasse eingerechnet.

§ 89 Erziehungsbeitrag

(1) Ein Erziehungsbeitrag gebührt nach dem Tode von Angestellten oder Ruhegenussempfängern jedem Kind, solange die gesetzliche Waisenpension gewährt wird. Dasselbe gilt sinngemäß für eheliche Kinder, die nach dem Tode des Angestellten oder Ruhegenussempfängers geboren wurden.

(2) Ferner gebührt ein Unterhaltsbeitrag in Höhe des Betrages der 4fachen Haushaltszulage gemäß § 56 Abs. 1 lit. a bis zur Erlangung der Selbsterhaltungsfähigkeit, längstens jedoch für die Dauer von 3 Jahren, unter folgenden Voraussetzungen:

a) Der Tod des (der) Angestellten ist die Folge einer Gewaltanwendung gegen die Sparkasse.

b) Es besteht kein Anspruch auf gesetzliche Waisenpension.

c) Das Kind (die Kinder) war (waren) zum Zeitpunkt des Todes des (der) Angestellten wegen einer noch nicht abgeschlossenen Ausbildung oder aus sonstigen Gründen nicht fähig, sich selbst zu erhalten. Die Selbsterhaltungsfähigkeit ist gegeben, wenn das Kind über ausreichende Mittel verfügt. Ausreichend sind die Mittel jedenfalls dann, wenn das Kind ein regelmäßiges Einkommen in der Höhe zumindest des fiktiven Erziehungsbeitrages gemäß § 89 Abs. 1 bezieht.

§ 90 Pflegegeldzuschuss

Die Bestimmung des § 87 gilt auch für Bezieher der Witwen-/Witwerpension und des Erziehungsbeitrages.

§ 91 Sterbegeld

(1) Das Sterbegeld ist zur Deckung der Bestattungskosten und etwaiger Krankheits- und Pflegekosten sowie zur Überbrückung wirtschaftlicher Erschwernisse bestimmt.

(2) Sterbegeld gebührt im Falle des Todes eines/einer Angestellten oder Ruhegenussempfängers in erster Linie der Witwe/dem Witwer, wenn die Ehegatten zum Zeitpunkt des Todes in ehelicher Gemeinschaft gelebt haben. Hat der/die Verstorbene eine(n) anspruchsberechtigte(n) Witwe(r) nicht hinterlassen, so gebührt das Sterbegeld seinen/ihren Kindern, für die er/sie zum Zeitpunkt des Todes gesetzliche Familienbeihilfe bezogen hat.

(3) Ist weder ein Anspruch gemäß Abs. 2 noch ein Abfertigungsanspruch gemäß § 71 gegeben, wird die Sparkasse die Bestattung in angemessenem Rahmen finanziell unterstützen, wobei als Richtgröße ein Begräbnis der Klasse 2 gilt.

IV. LEISTUNGEN

§ 92 Pensionsbemessungsgrundlage

Grundlage für die Bemessung der Pension und der Sonderzahlungen ist das letzte Monatsgehalt einschließlich der ausdrücklich als pensionsanrechenbar erklärten Zulagen (Pensionsbemessungsgrundlage). Krankheitshalber eingetretene Gehaltsminderungen (§ 36) bleiben außer Betracht.

§ 93 Ausmaß der Pension

(1) Die Alterspension, die Berufsunfähigkeitspension und die Administrativpension betragen für die ersten 10 pensionsanrechenbaren Dienstjahre 40% der Pensionsbemessungsgrundlage. Sie steigt für die folgenden 25 Dienstjahre um je 1,6% und für die nachfolgenden 5 Dienstjahre um je 1%, so

dass nach 40 Dienstjahren ein Höchstausmaß von 85% der Pensionsbemessungsgrundlage erreicht wird.

Für Angestellte, die ab dem Jahr 2019 in Pension gehen, verringert sich das Höchstausmaß der Pension um 0,5%-Punkte jährlich bis zum Jahr 2028. Ab dem Jahr 2028 beträgt dann das Höchstausmaß der Pension 80%. Die oben angeführte Steigerungsstaffel bleibt unberührt.

Der Berechnung der Berufsunfähigkeitspension ist mindestens eine pensionsanrechenbare Dienstzeit von 20 Jahren zugrunde zu legen.

Die oben angeführte Steigerungsstaffel wird bei Ermittlung der Administrativpension gemäß § 85 (3) für anspruchsberechtigte Angestellte, welche die Wartezeit gemäß § 10 (2) erst nach dem 31.12.2005 erfüllt haben, insoweit abgeändert, als sie für die ersten 10 pensionsanrechenbaren Dienstjahre 20% der Pensionsbemessungsgrundlage beträgt. Bei Berechnung der Administrativpension gemäß § 85 (3) wird das Höchstausmaß in jedem Fall mit 80% der Pensionsbemessungsgrundlage festgelegt.

(2) Die Dienstunfallspension beträgt 100% der in den Tätigkeitsgruppen A-G um 12% - maximal jedoch auf den um 10% aufgewerteten Schemagehalt der Stufe 9 – und in der Tätigkeitsgruppe H um 6% - maximal jedoch auf den um 4% aufgewerteten Schemagehalt der Stufe 9 – erhöhten Pensionsbemessungsgrundlage. Ist in einem Dienstvertrag eine vom Besoldungsschema abweichende Besoldungsregelung vorgesehen, so sind etwa noch ausstehende Vorrückungen mit dem auf die nächsten 5 Jahre entfallenden Anteil in Ansatz zu bringen.

(3) Die Dienstunfallspension im Falle des § 84 Abs. 3 beträgt 100% der um 8 zeitabhängige Vorrückungen erhöhten Pensionsbemessungsgrundlage. Soweit in der betreffenden Tätigkeitsgruppe zeitabhängige Vorrückungen nicht mehr möglich sind, werden bis zu 4 noch ausstehende fiktive zeitabhängige Vorrückungen mit dem Betrag der letzten Vorrückung in Ansatz gebracht. Soweit diese Regelungen – auch im Hinblick auf das Leistungsniveau vor dem 1.1.2005 – keine ausreichende Versorgung sicherstellen, können umgehend einvernehmlich zwischen Sparkasse und Betriebsrat weitere sozialadäquate Regelungen getroffen werden.

(4) Übersteigt die zum Zeitpunkt des Eintrittes des Pensionsfalles gemäß Abs. 1 - 3 errechnete Pension den Grenzwert des § 164 Abs. 1, 1. Satz, gebührt die Pension in dem gemäß § 164 Abs. 1 verkürzten Ausmaß.

§ 94 Höhe der Haushalts- und der Kinderzulage

(1) Haushaltszulage gebührt im Ausmaß von 85% der Haushaltszulage für Angestellte (siehe § 56 Abs. 2 und Schemablatt Anlage 1).

(2) Kinderzulage gebührt in gleicher Höhe wie den Angestellten (siehe § 57 Abs. 1 und Schemablatt Anlage 1).

§ 95 Ausmaß der Witwen-/Witwerpension

(1) Die Witwen-/Witwerpension gebührt in einem Hundertsatz der nach § 93 ermittelten Pension. Der Hundertsatz der Witwen-/Witwerpension hat dem jeweiligen Hundertsatz der gesetzlichen Witwen-/Witwerpension gemäß § 264 ASVG zu entsprechen.

(2) Die gemäß § 88 Abs. 2 bei Wiederverehelichung gebührende Abfertigung umfasst einen Jahresbetrag der Witwen-/Witwerpension, in welchen die Abfertigung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung jedoch nur im Ausmaß einer gesetzlichen Jahrespension eingerechnet wird.

§ 96 Ausmaß des Erziehungsbeitrages

(1) Der Erziehungsbeitrag beträgt

a) für jedes einfach verwaiste Kind 16% der Pensionsbemessungsgrundlage, mindestens jedoch die Summe der Waisenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung und der Kinderzulage der Sparkasse,

b) für jedes doppelt verwaiste Kind 24% der Pensionsbemessungsgrundlage, mindestens jedoch die Summe der Waisenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung und der doppelten Kinderzulage der Sparkasse.

(2) Bei Dienstunfall (§ 84 Abs. 2 bzw. 3) sind die Pensionsbemessungsgrundlagen gemäß § 93 Abs. 2 bzw. 3 in Ansatz zu bringen.

(3) Die Summe der gemäß Abs. 1 errechneten Erziehungsbeiträge und der Witwen-/Witwerpension darf die nach § 93 ermittelte Pension zuzüglich Kinderzulage nicht übersteigen, andernfalls sind die einzelnen Erziehungsbeiträge verhältnismäßig zu kürzen.

(4) Wird durch den Wegfall eines Erziehungsbeitrages die Erhöhung der gekürzten Erziehungsbeiträge der übrigen Kinder möglich, so sind die Erziehungsbeiträge zum nächsten Monatsersten neu zu berechnen.

(5) Fällt Witwen-/Witwerpension nicht oder nicht mehr an, so gelten die Kinder jedenfalls als doppelt verwaist.

(6) Der Erziehungsbeitrag für minderjährige Kinder wird an den gesetzlichen Vertreter gezahlt.

§ 97 Ausmaß des Pflegegeldzuschusses

Der Pflegegeldzuschuss wird in gleicher Höhe und Anzahl wie das jeweilige Pflegegeld der Stufe 2 gemäß § 5 Abs. 1 BPGG gewährt. Der Pflegegeldzuschuss ruht bei stationärem Aufenthalt in einer Krankenanstalt und den anderen Ruhenstatbeständen des § 12 BPGG im gleichen Verhältnis wie das jeweilige Pflegegeld.

§ 98 Ausmaß des Sterbegeldes

(1) Das Sterbegeld nach einem Angestellten beträgt 25% der auf Grund der im letzten Monat bestandenen Besoldungsverhältnisse errechneten Jahressumme der ordentlichen Dienstbezüge, ausgenommen Überstundenentgelt, Kassierfehlgeld und Spesentragung bei dienstlicher Versetzung.

(2) Das Sterbegeld nach einem Ruhegenussempfänger beträgt 25% des aufgrund des letzten monatlichen Ruhegenusses errechneten Jahresruhegenusses.

C.B. FINANZIERUNG DER PENSIONSZUSAGE ÜBER EINE PENSIONSKASSE

§ 98a Betriebsvereinbarung über Pensionskassenbeiträge

(1) Zur Finanzierung von Pensionsleistungen haben die Sparkassen Vereinbarungen mit einer Pensionskasse abgeschlossen.

(2) Aufgrund der darauf aufbauenden Betriebsvereinbarung zahlt die Sparkasse ab 1. Februar 1997 (bzw. ab 1. Februar 1998 bei ratenweiser Berücksichtigung des Pensionssicherungsbeitrages) für alle aktiven Angestellten ab Vollendung des 20. Lebensjahres Pensionskassenbeiträge in der nachstehenden Höhe, wobei die jeweilige Basis die pensionsanrechenbaren Bezugsbestandteile zuzüglich 85% der Haushaltszulage bilden. In Sparkassen, die am 31. März 1996 bereits eine Pensionskassenregelung in einer Betriebsvereinbarung verankert haben, kann der Beginn der Beitragszahlung längstens bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres aufgeschoben werden, wenn durch höhere Arbeitgeberleistungen an die Pensionskasse ein - bezogen auf den Anfallszeitpunkt einer gesetzlichen Alterspension - zumindest gleich hohes Deckungskapital erreicht wird.

2,35% für Gehaltsteile bis zum Betrag der Tätigkeitsgruppe G, Stufe 8,

4,2% für Gehaltsteile darüber bis zum Betrag der Tätigkeitsgruppe H, Stufe 9, und

6,2% für Gehaltsteile darüber, wobei sich der Prozentwert pro jeweils weiteren EUR 726,73 um jeweils weitere 2%-Punkte erhöht.

Die aus den Arbeitgeberbeiträgen finanzierte Leistung der Pensionskasse wird im 1,5fachen Ausmaß bzw. im Ausmaß der Übergangsregelung (§ 76a) in die gemäß Sparkassen-Kollektivvertrag zu gewährenden Leistungen eingerechnet.

Die Ansprüche aus der Pensionskasse ergeben sich nach der finanzmathematischen Kalkulation, so dass das für einen Anwartschaftsberechtigten eingezahlte Vermögen im Leistungsfall uneingeschränkt zur Verfügung steht und keine Umverteilung auf andere Anwartschaftsberechtigte erfolgt.

Rechnungsgrundlagen:
Rechnungszins 3,5%
Vorgesehener rechnungsmäßiger Überschuss dzt. 7,5%
Wahrscheinlichkeitstafeln nach Ettl/Pagler

(3) Aufgrund dieser Betriebsvereinbarung hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Mitfinanzierung der Leistungszusage bei Definitivstellung durch Einbezahlung von Arbeitnehmer-Beiträgen jeweils im halben Ausmaß der Arbeitgeber-Beiträge. Die technische Umsetzung erfolgt durch die oben genannte Anrechnung der Arbeitgeber-Beiträge im 1,5fachen Ausmaß, wobei es eben bei Leistung entsprechender Beiträge durch den Arbeitnehmer zur Erreichung der Höhe der Pensionszusage, bei Nicht- oder reduzierter Leistung zu einer entsprechenden Reduktion kommt.

Das in der Leistungszusage bei Definitivstellung zugesicherte Pensionsausmaß ist daher nur mehr bei Mitfinanzierung durch Arbeitnehmer-Beiträge erreichbar.

(4) *Ordnungsnorm gemäß § 3 Abs. 1 ArbVG:*
Eine von § 98a Abs. 2 und Abs. 3 abweichende Regelung in einer Betriebsvereinbarung oder in Einzelverträgen ist nur insofern zulässig, als sie höhere Arbeitgeberbeiträge vorsieht, wobei die 1,5fache Anrechnung jedoch nur bis zur Höhe der kollektivvertraglichen Beiträge zulässig ist. Eine 1,5fache Anrechnung von höheren Arbeitgeber-Beiträgen ist unzulässig.

(5) Für ab 01.01.2003 geleistete, finanziell abgegoltene Mehrarbeit (§ 61 Abs. 1) erhalten Teilzeitbeschäftigte ab Vollendung des 20. Lebensjahres einen Pensionskassenbeitrag in Höhe von 2% des jeweils ausbezahlten Mehrarbeitsentgelts (inkl. 16,67%-Mehrarbeitszuschlag).
Die Einzahlung in die Pensionskasse kann durch eine nachträgliche Einmalzahlung bis spätestens 30. April des Folgejahres erfolgen; bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist diesfalls eine abschließende Einmalzahlung gemeinsam mit der Schlussabrechnung durchzuführen.

(6) Für den Fall eines „opting-out“ (Ausschluss der Mindestertragsgarantie der Pensionskasse durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung) werden ab 1.2.2006 bzw. bei einem allenfalls danach erfolgenden „opting-out“ mit dem darauf folgenden Monatsersten die bisher kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarten Beitragssätze für den laufenden Pensionskassenbeitrag um 0,2%-Punkte erhöht. In gleicher Weise kann das aus dieser Beitragserhöhung resultierende Volumen für den/die Begünstigten materiell gleichwertig in eine alternative Vorsorgeform einbezahlt werden.

(7) Für den Zeitraum von der - nach dem 1.1.2006 liegenden - Geburt bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes zahlt die Sparkasse für die/den angestellte/n Mutter/Vater (ab Vollendung seines/ihres 20. Lebensjahres) Grundbeiträge an die Pensionskasse, wenn und solange kein aktives Dienstverhältnis besteht, weil für sie das Beschäftigungsverbot gilt und/oder sie/er danach Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz in Anspruch nimmt. Die Grundbeiträge sind in Form eines Einmalbeitrages zu entrichten, der bei Beendigung des Beschäftigungsverbotes bzw. der Karenz und Wiederaufnahme des aktiven Dienstverhältnisses fällig wird. Die Berechnungsbasis für den Einmalbeitrag bildet der letzte vor Antritt der Karenz einbezahlte monatliche Grundbeitrag.

C.C. SONDERREGELTEIL "PENSIONSREFORM '99"

§ 98b Geltungsbereich des Teiles C.C.

(1) Teil C.C. gilt für alle dem Sparkassen-Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitgeber, die aufgrund einer "Auslagerungs-Betriebsvereinbarung" entsprechend den Bestimmungen des § 98d Abs. 1 sowie des einen integrierenden Bestandteil dieses Teiles bildenden Technischen Anhanges (Anlage 2 zum SpKV; in der Folge TA) die Alterspensions-Anwartschaften der über den Auslagerungsstichtag hinaus im aktiven Dienstverhältnis befindlichen definitiven Angestellten an eine Pensionskasse übertragen haben, sowie für alle Angestellten dieser Arbeitgeber, deren aktives Dienstverhältnis nicht spätestens am Auslagerungsstichtag endet bzw. deren Dienstverhältnis erst nach diesem Datum begründet wird.

(2) Teil C.C. gilt jedenfalls infolge bereits erfolgter Auslagerungen von Pensionsanwartschaften in die Pensionskasse - unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Auslagerungs-Betriebsvereinbarungen - in der Kärntner Sparkasse AG, der Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG, der Salzburger Sparkasse Bank Aktiengesellschaft sowie in der Stadtsparkasse Traiskirchen.

(3) Teil C.C. gilt nicht für jene Angestellten, deren aktives Dienstverhältnis spätestens am Auslagerungsstichtag endet. Wurde bis zum Auslagerungsstichtag bereits eine Beendigung des Dienstverhältnisses im Laufe des auf den Auslagerungsstichtag folgenden Jahres schriftlich vereinbart, gilt Teil C.C. nur dann, wenn darüber schriftliches Einvernehmen zwischen Sparkasse und dem/der jeweiligen Angestellten besteht.

(4) Mit dem Wirksamwerden von Teil C.C. ändert sich das System der Pensionsordnung; die Bestimmungen der Pensionsordnung (Teil C.A. und C.B.) werden teilweise außer Kraft gesetzt und teilweise ergänzt (z.B. § 98a).

§ 98c Allgemeines und Definitionen

(1) Die Sparkasse wird zur Umsetzung des Teiles C.C. ihre bestehenden Pensionskassen-Rechtsgrundlagen (in der Regel Pensionskassen-Betriebsvereinbarung und Pensionskassenvertrag) entsprechend adaptieren bzw. neu fassen.

(2) Der Pensionskassenbeitrag gem. § 98a wird "*Grundbeitrag*" genannt.

(3) Sämtliche in Teil C.A. enthaltenen Verweise auf das ASVG beziehen sich auf die am Auslagerungsstichtag geltende Fassung.

(4) *Auslagerungsstichtag* ist grundsätzlich der 31.12.1999, in Ausnahmefällen jener Tag, den eine Auslagerungs-Betriebsvereinbarung als Auslagerungsstichtag nennt, wobei diesfalls § 98h Abs. 2 zu beachten ist;
Berechnungsstichtag ist grundsätzlich der 01.01.1999, in Ausnahmefällen jener Tag, den eine Auslagerungs-Betriebsvereinbarung als Berechnungsstichtag nennt, wobei diesfalls § 98h Abs. 2 zu beachten ist;.
Zielpensions-Stichtag ist der sich individuell für jede/n Angestellten gem. Versicherungsverlauf in der gesetzlichen Pensionsversicherung ergebende frühestmögliche Zeitpunkt für eine gesetzliche vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß jener ASVG-Rechtslage, die am Auslagerungsstichtag gilt bzw. gegolten hat. Bei Angestellten, die keine Zielübertragung erhalten, wird erstgenannter Zeitpunkt *fiktiver Zielpensions-Stichtag* genannt.

§ 98d Pensionskassenbeiträge für am Auslagerungsstichtag definitive Angestellte

(1) Am Auslagerungsstichtag definitive Angestellte erhalten eine Übertragung ihrer Alterspensions-Anwartschaften in die Pensionskasse ("Zielübertragung"). Die Sparkasse kann im Rahmen der abzuschließenden "Auslagerungs-Betriebsvereinbarung" (siehe § 98b Abs. 1) unter verschiedenen *Übertragungsvarianten* wählen, wobei in einer Sparkasse nur eine Variante für alle am Auslagerungsstichtag zielzuübertragenden Angestellten zulässig ist:

a) Maximalvariante (MAX) ist die sofortige Übertragung des gesamten Zielübertragungs-Deckungserfordernisses an die Pensionskasse, sodass von der Sparkasse für die Zukunft nur noch die Grundbeiträge bis zum Zielpensions-Stichtag zu leisten sind.

b) Minimalvariante (MIN) ist die sofortige Übertragung der nach Steuerrecht zu bildenden Pensionsrückstellung der zielzuübertragenden Angestellten und die Ermittlung von individuellen zusätzlichen Pensionskassenbeiträgen der Sparkasse bis zum Zielpensions-Stichtag des/r jeweiligen Angestellten gemäß TA.

c) Mögliche Zwischenvarianten (MID) ergeben sich aus dem TA.

Die weiteren Modalitäten zur Zielübertragung sind dem TA zu entnehmen.

(2) Die Sparkasse zahlt für ihre über den Auslagerungsstichtag hinaus aktiven definitiven Angestellten ein individuell bestimmtes Deckungserfordernis, dessen Berechnung sich aus dem TA ergibt. In der Maximalvariante stellt das Zielübertragungs-Deckungserfordernis den individuell pro Angestellter/m errechneten, abgezinsten, zusätzlich zu den Grundbeiträgen benötigten Kapitalbedarf der Pensionskasse zum frühestmöglichen Pensionsstichtag dar, um dem/der Angestellten unter den getroffenen Annahmen (Parameter - siehe TA) die Sparkassen-Alterspension als Pensionskassen-Pension lebenslang wertgesichert zahlen zu können.

(3) *entfallen per 01.02.2001*

(4) Bei einer Überreihung (§ 35) nach der Zielübertragung erhalten Angestellte ein gem. TA ermitteltes zusätzliches Vielfaches des Grundbeitrages (*Karriereschritt-Beitrag*) in die Pensionskasse eingezahlt. Nach Wahl der Sparkasse kann sie anstelle dieser über fünf Jahre verteilten zusätzlichen laufenden Beiträge einen finanzmathematisch zu ermittelnden Einmalbeitrag in die Pensionskasse leisten. Sollten in Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen pensionsanrechenbare Zulagen vorgesehen sein, so ist nach ähnlichen Prinzipien ein Karriereschrittbeitrag in die Pensionskasse nachzudotieren.

(5) *entfallen per 01.02.2001*

(6) Durch Betriebsvereinbarung kann - ungeachtet der Ordnungsnorm des § 98a Abs. 4 - eine Regelung geschaffen werden, die einer Veränderung des Arbeitszeitfaktors des/der Angestellten nach Zielübertragung Rechnung trägt (z.B. Ruhen der laufenden Grundbeiträge zur Korrektur einer Überdeckung infolge Wechsels von Voll- auf Teilzeitarbeit sowie Zusatzdotation nach ähnlichen Prinzipien wie in Abs. 4 bei Wechsel von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit).

§ 98e Pensionskassenbeiträge bei Definitivstellungen nach dem Auslagerungsstichtag

(1) Für jene Angestellten, die *am Auslagerungsstichtag bereits die Wartezeit gem. § 10 Abs. 2 SpKV erfüllt* haben (sog. Gruppe A), gilt § 98d bei Definitivstellung binnen 10 Jahren nach dem Auslagerungsstichtag sinngemäß.

(1a) Für die „Zielübertragung“ eines/einer Angestellten gemäß (1) (sog. Gruppe A) ist zur Ermittlung der schemahochgerechneten pensionsanrechenbaren Bemessungsgrundlage weiterhin das Besoldungsschema des SpKV in der Fassung vom 01.02.2004 heranzuziehen, in das der/die Angestellte vor dem Umstieg in das neue Gehaltsschema eingestuft war. Das Besoldungsschema ist hierfür zukünftig mit den jeweils vereinbarten Valorisierungssätzen aufzuwerten

(„Schattenschema“). Im neuen Gehaltsschema vor der „Zielübertragung“ stattfindende Überreihungen sind im „Schattenschema“ nachzubilden.

Für die Berechnung von Karriereschritt-Beiträgen (§ 98d (4)) nach einer „Zielübertragung“ sind ab 01.01.2005 bei der Darstellung der Relation der Schemaendgehälter der Tätigkeitsgruppen vor und nach Überreihung (REMULT) die Schemaendgehälter des neuen Gehaltsschemas (Anlage 1) heranzuziehen.

(2) Für jene Angestellten, die vor dem 01.02.1996 in die Sparkasse eingetreten sind und *am Auslagerungsstichtag die Wartezeit gem. § 10 Abs. 2 SpKV noch nicht erfüllt* haben (sog. Gruppe B), zahlt die Sparkasse bei Definitivstellung eine einmalige Nachzahlung der Grundbeiträge zwischen Diensteintritt, frühestens ab dem 20. Geburtstag, und dem 01.02.1996, wobei zur Verwaltungsvereinfachung dieser Beitragsnachzahlung der bei Definitivstellung aktuelle monatliche Grundbeitrag multipliziert mit den fehlenden Pensionskassen-Beitragsmonaten inklusive Sonderzahlungen zur Berechnung herangezogen wird.

(3) Abs. 2 gilt sinngemäß auch bei Definitivstellungen von Angestellten der Gruppe A gem. Abs. 1 nach Ablauf der 10-jährigen Übergangsfrist.

§ 98f Weitere Sonderregelungen im Pensionskassen-Beitragsrecht

(1) *entfallen* [6]

(2) Jene laufenden Ruhe- und Versorgungsgenüsse, die gem. § 98g von der Sparkasse als Zuschussleistungen zu erbringen sind (z.B. bei Berufsunfähigkeit, Dienstunfall), kann die Sparkasse zwecks Administrationserleichterung in die Pensionskasse auslagern; diesfalls richtet sich die Valorisierung nach § 98g Abs. 1.

(3) Der Rechnungszins gem. § 98a wird im Geltungsbereich des Teiles C.C. mit 5,5% festgelegt.

§ 98g Sonderregelungen für Ruhe- und Versorgungsgenüsse

(1) Die Alterspension (§ 82) wird gemäß dem auf Basis der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung zwischen Sparkasse und Pensionskasse abzuschließenden Pensionskassen-Vertrag von der Pensionskasse geschuldet und bezahlt. Die Leistungen der Pensionskasse werden durch diese jährlich zum 01. Jänner entsprechend der Differenz zwischen dem Rechnungszins (5,5%) und dem vorgesehenen rechnungsmäßigen Überschuss der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (dzt. vorgesehen 7,5%) gemäß Geschäftsplan und gesetzlichen Rahmenbedingungen valorisiert. Die Bestimmungen des Teiles C.A. über die Höhe der Alterspension inkl. Anspruch auf Haushaltszulage sind nicht mehr anwendbar. Die Höhe der Alterspension ergibt sich aus der Verrentung des angesparten Kapitals zum Zeitpunkt des Leistungsanfalls entsprechend dem Geschäftsplan der Pensionskasse.

(2) Hinsichtlich der Einrechnung gesetzlicher Leistungen ist im Bereich der sonstigen Pensionsarten gem. Teil C.A. (z.B. Berufsunfähigkeitspension, Dienstunfallspension) zu beachten, dass die einzurechnenden Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gem. TA Abschnitt II ermittelt werden. Neben der Einrechnung von aus dem Grundbeitrag beruhenden Pensionskassenleistungen gem. § 76a erfolgt eine Einrechnung von auf Arbeitgeberbeiträgen gem. § 98d bzw. § 98e beruhenden Pensionskassenleistungen im einfachen Ausmaß. Bei Eintritt des Leistungsfalles wird eine Zuschusspension der Sparkasse ermittelt, die in der Folge mit der für die aktiven Angestellten vorgesehenen Wertsicherung valorisiert wird. Hierfür wird individuell jener Veränderungssatz herangezogen, der der Schemaeinstufung des/der Angestellten im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses entspricht; bei Sonderverträgen wird das sich für H/9 ergebende Valorisierungsnominale in jenem Ausmaß herangezogen, das dem Anteil der Zuschusspension an der bei deren Ermittlung zu berechnenden "Gesamtpension" entspricht.

(3) § 76 Abs. 3 (Ruhestand vor Antritt einer gesetzlichen Pension) ist weiterhin anzuwenden.

(4) Sonderzahlungen im Ausmaß von 100% der für den jeweiligen Monat zustehenden Leistung gebühren in den Monaten April und September.

(5) Die Witwen/Witwerpension beträgt grundsätzlich 60% der nach Teil C.A. - unter Beachtung der Bestimmungen des Teiles C.C. - berechneten Pension bzw. fiktiven Pension des/r Verstorbenen. Der Erziehungsbeitrag (Waisenpension) beträgt grundsätzlich 20%, bei doppelt verwaisten Kindern 30% jener Pension, von der die Witwen/Witwerpension berechnet wird bzw. würde. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Teiles C.A.

---

[6] Die Bestimmung hat gelautet: „Ab (fiktivem) Zielpensions-Stichtag werden auch bei Fortdauer des aktiven Dienstverhältnisses keine laufenden Arbeitgeberbeiträge mehr an die Pensionskasse entrichtet.“

(6) Im Geltungsbereich des Teiles C.C. gilt § 91 (Sterbegeld) nur für den Fall des Todes von Angestellten im aufrechten Dienstverhältnis; § 98 Abs. 2 entfällt.

§ 98h Übergangsbestimmungen

(1) Liegt der Zielpensions-Stichtag für Angestellte vor dem Auslagerungsstichtag, erfolgt die Berechnung der Zielübertragung zu einem mit dem/r Angestellten vereinbarten Pensionierungsdatum. In § 98f Abs. 1 ersetzt dieses Datum für diese/n Angestellte/n den Zielpensions-Stichtag. Erfolgt vor diesem Datum eine Versetzung in den Ruhestand, ist die seinerzeitige Zielübertragung durch ein versicherungsmathematisch zu berechnendes Deckungserfordernis zu korrigieren.

(2) Für Teilzeitbeschäftigte mit Diensteintritt vor 01.02.1996 erfolgt bei Definitivstellung - in gleicher Weise wie für Vollzeitbeschäftigte - je nach Erfüllung der Wartezeit gem. § 10 Abs. 2 SpKV entweder eine nachträgliche Zielübertragung ("Gruppe A" während der 10jährigen Übergangsfrist) oder die Nachzahlung der fehlenden PK-Monate (Gruppe B). Dienstzeiten von Teilzeitbeschäftigten sind gem. § 10 Abs. 2 SpKV zumindest ab 01.01.1993 pensionswirksam. Liegen in einem Dienstverhältnis sowohl Zeiten der Vollzeitbeschäftigung (pensionswirksam auch vor 01.01.1993) als auch solche der Teilzeitbeschäftigung bzw. Zeiten mit unterschiedlichem Teilzeitausmaß vor, erfolgt eine Gewichtung der Bemessungsgrundlage mit dem Durchschnitt der während der pensionswirksamen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit (vgl. § 66 Abs. 3). Hinsichtlich Einrechnung von ASVG-Leistungen sind nicht pensionswirksame Dienstzeiten nach dem 20. Lebensjahr in sinngemäßer Anwendung des § 76 Abs. 1 von der Einrechnung ausgenommen.

(3) Pensionskassenbeiträge gemäß § 98e fallen im Übergangszeitraum (§ 10 (2a)) für 100% der zur Erreichung der Quote von 70% (§ 10 (2)) jeweils ermittelten Anzahl an Angestellten an. Für den jeweiligen Teil davon, für den keine Übernahme von Angestellten in ein definitives Dienstverhältnis erfolgt, werden die Pensionskassenbeiträge gemäß § 98e erst per 31.12.2009 entrichtet. Die einzelnen Angestellten, für die diese Beiträge in die Pensionskasse einbezahlt werden, sind nach Möglichkeit entsprechend dem in der Gruppe I (§ 49 (5)) dann bestehenden Verhältnis Frauen/Männer und Voll-/Teilzeitbeschäftigte von der Sparkasse auszuwählen. Die Einzahlung hat für jeden ausgewählten Angestellten zumindest den - ab 1.2.2007 jährlich um den prozentuellen Veränderungssatz der Schemagehälter zu erhöhenden - Betrag von EUR 500,-- auszumachen, sofern die nach dem Technischen Anhang Abschnitt I durchzuführende Berechnung keinen höheren Gesamtbetrag ergibt.

Angestellte, die in ein definitives Dienstverhältnis übernommen werden, erhalten die Pensionskassenbeiträge gem. § 98e – wie bisher - im Jahr der Definitivstellung in die Pensionskasse einbezahlt.

(4) *entfallen* [7]

(5) *entfallen* [8]

C.D. SONDERREGELTEIL BETRIEBLICHE PENSIONSVORSORGE - ZUKUNFT

§ 99 Geltungsbereich des Teiles C.D.

Der Teil C.D. gilt für alle Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2019 beginnt. Für diese Sparkassenmitarbeiterinnen treten die Teile C.A., C.B. und C.C. der Pensionsordnung mit Wirksamkeit 01.01.2020 außer Kraft.

§ 99a Pensionsvorsorgebeiträge

Die Sparkasse leistet für Sparkassenmitarbeiterinnen ohne einer dienstzeit- oder altersbedingten Wartezeit und unabhängig von einem allfälligen Ausschluss der Mindestertragsgarantie (Opting-out) Pensionsvorsorgebeiträge als laufende Grundbeiträge in Höhe von 2,55% des Monatsgehaltes gem. § 55 und der davon anteiligen Sonderzahlungen gem. § 58 (zzgl. Versicherungssteuer) in Einem (daher kein Beitragssplitting) entweder an eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung mit der sie auf Basis einer Betriebsvereinbarung, welche die noch offenen Modalitäten regelt oder regeln kann, einen Pensionskassen- bzw. Versicherungsvertrag abgeschlossen hat.

Dieser „Beitragsstopp“ ist gemäß § 1 Abs. 1 KV 2002 per 01.02.2002 rückwirkend zum 01.01.2000 entfallen, wobei die Rückwirkung jene Angestellten betrifft, die am 01.01.2002 im aufrechten Dienstverhältnis stehen.

[7] Erläuterungen zur bis 31.01.2002 in § 98h Abs. 4 SpKV geregelten „Arbeitgeberreserve“:
In der PR `99 wurde zum allfälligen Ausgleich einer allfälligen Minderperformance durch § 98h Abs. 4 SpKV eine sogenannte „Arbeitgeberreserve“ im Ausmaß von 10% des Deckungserfordernisses vorgesehen.

[8] In § 98h Abs. 5 SpKV war eine „Sondermaßnahme Pensionskassenperformance 2000“ aus dem „KV 2001“ geregelt, die mit Inkrafttreten des „KV 2002“ entfallen konnte.

§ 99b Berufsunfähigkeit

Die Sparkasse leistet für Sparkassenmitarbeiterinnen, die vom zuständigen gesetzlichen Sozialversicherungsträger für berufsunfähig erklärt werden, einen Sonderbeitrag, berechnet als Vielfaches des letzten Grundbeitrages gem. § 99a als jener Beitrag, der auf das letzte Monatsgehalt zzgl. der anteiligen Sonderzahlungen entfällt, an eine Pensionskasse oder Kollektivversicherung oder wahlweise als Sonderbruttobetrag direkt an die Sparkassenmitarbeiterin wie folgt:

Der Sonderbeitrag bzw. Sonderbruttobetrag ergibt sich aus dem letzten Grundbeitrag mal Anzahl der Monate für den Zeitraum von dem auf die berufsunfähigkeitsbedingte Karenz oder einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden Monatsersten, soweit sie nicht auch so auf einen Monatsersten fallen, bis zum auf die (fiktive) Vollendung des 65. Lebensjahres der Sparkassenmitarbeiterin folgenden Monatsletzten, soweit sie nicht auch so auf einen Monatsletzten fällt, mal des altersabhängigen Faktors x gem. unten stehender Tabelle:

Lebensjahr (LJ) der Sparkassenmitarbeiterin, in das die berufsunfähigkeitsbedingte Karenz oder Auflösung fällt	Faktor x
< 27. LJ	1,0
27. bis 45. LJ	1,5
46. bis 50. LJ	3,0
> 50. LJ	3,5

§ 99c Dienstunfähigkeit („Dienstunfall“)

Die Sparkasse leistet für Sparkassenmitarbeiterinnen, die von den zuständigen gesetzlichen Sozialversicherungsträgern infolge eines Arbeitsunfalls für berufsunfähig erklärt werden, den Sonderbeitrag oder Sonderbruttobetrag gem. § 99b, welcher im Fall der Dienstunfähigkeit um 40% zu erhöhen ist.

§ 99d Gemeinsame Bestimmungen für Berufs- und Dienstunfähigkeit („Dienstunfall“)

(1) Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung: Die Sparkassenmitarbeiterinnen haben das Recht und die Pflicht, nach einer berufs- bzw. dienstunfallbedingten Karenz oder Auflösung des Dienstverhältnisses ihre Beschäftigung im Rahmen des bestehenden oder eines neuen Dienstverhältnisses in der Sparkasse wieder aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Sozialversicherungsträger ihre neuerliche Arbeitsfähigkeit feststellen.

(2) Im Fall des (1) leistet die Sparkasse ausschließlich für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Sonderbeitrag oder Sonderbruttobetrag gem. § 99b oder § 99c mit einem Faktor von 1 ermittelt wurde, nach einer Wartezeit von 10 Dienstjahren, oder ausschließlich für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Sonderbeitrag oder Sonderbruttobetrag gem. § 99b oder § 99c mit einem Faktor von 1,5 ermittelt wurde, nach einer Wartezeit von 15 Dienstjahren, wieder die Pensionsvorsorgebeiträge gem. § 99a.

(3) Wird nach einer Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung gem. (1) von den zuständigen Krankenversicherungsträgern neuerlich die Berufsunfähigkeit festgestellt, leistet die Sparkasse ausschließlich für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Sonderbeitrag oder Sonderbruttobetrag gem. § 99b oder § 99c mit einem Faktor von 1 ermittelt wurde, nach einer Wartezeit von 10 Dienstjahren, oder ausschließlich für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Sonderbeitrag oder Sonderbruttobetrag gem. § 99b oder § 99c mit einem Faktor von 1,5 ermittelt wurde, nach einer Wartezeit von 15 Dienstjahren, in beiden Fällen neuerlich und einmalig einen Sonderbeitrag oder Sonderbruttobetrag gem. § 99b oder § 99c unabhängig vom Alter der Sparkassenmitarbeiterinnen mit einem Faktor von 1.

(4) Die Wartezeiten gem. (2) und (3) beginnen ab dem Zeitpunkt der Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung zu laufen.

§ 99e Todesfall

Die Sparkasse leistet in den Nachlass von Sparkassenmitarbeiterinnen, die während des aufrechten Dienstverhältnisses versterben, den Sonderbruttobetrag gem. § 99b.

D. PRÜFUNGSORDNUNG

§ 99 *(entfallen per 01.02.2007)*

§ 100 Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung

Die Bestimmungen über die kollektivvertragliche Ausbildung der Sparkassen-Angestellten sind in einem eigenständigen Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung enthalten.

§ 101 Ausbildungskosten

(1) Die auszubildenden Angestellten haben hinsichtlich der im Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung vorgesehenen Seminare gegenüber dem entsendenden Dienstgeber Anspruch auf Reisekostenvergütung nach Maßgabe der Reisekostenordnung. Die Seminar- und Prüfungsgebühr entrichtet der entsendende Dienstgeber.

(2) Für ab 1. September 2007 neu getroffene Vereinbarungen über den Rückersatz von Ausbildungskosten gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 2d AVRAG) mit folgender Maßgabe:

a) Die Rückerstattung von Kosten einer Basisausbildung (z.B. BASIS-Ausbildung gem. Art. IX Punkt 1 Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung), die dem/der Angestellten keine Spezialkenntnisse vermittelt, die er/sie auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann, ist ausgeschlossen. Der Ausschluss gilt auch für reine Ein- und Anwenderschulungen sowie für Ausbildungen, die ausschließlich die Persönlichkeitsentwicklung des/der teilnehmenden Angestellten zum Inhalt haben.

b) Die Rückforderung des während einer Ausbildung fortgezahlten Entgelts ist nur zulässig, wenn der/die Angestellte für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist und es sich bei der Ausbildung um einen länger als 1 Monat dauernden Lernaufenthalt im Ausland oder um ein Traineeprogramm handelt; in diesen beiden Fällen ist die Rückforderung mit 50% des fortgezahlten Entgelts beschränkt.

c) Die höchstzulässige Bindungsdauer beträgt 3 Jahre.

d) Die rückzuerstattenden Ausbildungskosten sind aliquot in der Weise zu berechnen, dass sie sich um 1/x (x = Anzahl der Monate der vereinbarten bzw. zulässigen Bindungsdauer, z.B. bei 3 Jahren: 36) für jeden vollen Monat, der nach dem Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung im aufrechten Dienstverhältnis verbracht wurde, verringern.

(3) Der entsendende Dienstgeber kann Ersatz der von ihm für im Sparkassen-Bildungskollektivvertrag vorgesehene Ausbildungen ausgelegten Kursgebühren und Reisekosten verlangen, wenn ein/e Seminarteilnehmer/in das Seminar laut Mitteilung der Seminarleitung aus eigenem Verschulden nicht ordnungsgemäß besucht bzw. wenn die Prüfung innerhalb angemessener Frist nicht bestanden wurde.

§ 102 Gleichbehandlungsgebot

Aufgrund des Geschlechtes darf bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

§ 103 bis § 119 (*entfallen per 31.01.2000*)

E. DISZIPLINARORDNUNG

I. PFLICHTVERLETZUNGEN UND STRAFEN

§ 120 Disziplinäre Konsequenzen

Die Verletzung von Pflichten und Anweisungen kann je nach Verschuldensgrad und Umfang für Sparkassenmitarbeiterinnen disziplinäre Konsequenzen bis hin zur Auflösung des Dienstverhältnisses zur Folge haben. In der Disziplinarordnung werden disziplinäre Konsequenzen von einfachem und maßgeblichem Fehlverhalten geregelt. Die Möglichkeiten der Auflösung eines Dienstverhältnisses nach den Bestimmungen des Teiles A, Punkt IV bleiben hiervon unberührt. Entschuldbares Fehlverhalten hat keine disziplinäre Konsequenz nach Teil E.

§ 121 Fehlverhalten (durch kündbare oder definitive Sparkassenmitarbeiterinnen)

(1) Bei einfachem Fehlverhalten,

- dem bloß ein leichter Verschuldensgrad (leichte Fahrlässigkeit) zugrunde liegt und
- das keinen maßgeblichen oder wesentlich störenden Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Sparkasse zur Folge hat,

erfolgt ein mündlicher Verweis. Der mündliche Verweis kann nach sparkassenintern festgelegter Zuständigkeit direkt vom Vorstand oder der jeweils zuständigen Führungskraft erteilt werden. Die (schriftliche) Dokumentation des mündlichen Verweises wird spätestens nach 2 Jahren (aus dem Personalakt) gelöscht, der damit als getilgt gilt.

(2) Bei maßgeblichem Fehlverhalten,

- dem ein höherer Verschuldensgrad (grobe Fahrlässigkeit, Vorsatz) zugrunde liegt oder
- das wiederholt stattgefunden hat (unabhängig vom Verschuldensgrad) oder
- das einen maßgeblichen oder wesentlich störenden Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Sparkasse zur Folge hat,

erfolgt ein schriftlicher Verweis, sofern nicht ohnedies die Auflösung des Dienstverhältnisses in Betracht gezogen wird, weil ein Rechtfertigungsgrund für die Kündigung des Dienstverhältnisses gem. § 105 ArbVG oder ein Entlassungsgrund gem. § 27 AngG vorliegt. Einen schriftlichen Verweis erteilt direkt der Vorstand nach dem betrieblichen Disziplinarvorverfahren gem. Abs. 3. Vor Erteilung eines schriftlichen Verweises ist jedoch der Sparkassenmitarbeiterin Gelegenheit zur Rechtfertigung zu geben. Sofern eine Dokumentation des Fehlverhaltens (idR von Revision, Compliance oder Fachstelle) vorliegt, erhält die Sparkassenmitarbeiterin Einsicht in den entsprechenden Auszug.

Schriftliche Verweise werden sieben Jahre nach Ausspruch, gerechnet ab Übergabe an die Sparkassenmitarbeiterin, aus dem Personalakt gelöscht und gelten damit als getilgt.

(3) Betriebliches Disziplinarvorverfahren bei schriftlichen Verweisen:

a) Sofern seitens der Sparkasse bei einem maßgeblichen Fehlverhalten gem. Abs. 2 ein schriftlicher Verweis beabsichtigt wird, ist der/die Betriebsratsvorsitzende unverzüglich zu verständigen. Sofern eine Dokumentation des Fehlverhaltens (idR von Revision, Compliance oder Fachstelle) vorliegt, wird dem Betriebsrat ein entsprechender Auszug inklusive der Stellungnahme der Sparkassenmitarbeiterin als Information übermittelt.

b) Der Betriebsrat hat 5 volle Werktage Zeit, um seine Stellungnahme zum beabsichtigten schriftlichen Verweis gegenüber dem Vorstand abzugeben. In besonders komplexen Sachverhalten kann im Einvernehmen eine Verlängerung der Frist vereinbart werden.

c) Der Vorstand ist für die Erteilung eines schriftlichen Verweises entscheidungsbefugt. Die Stellungnahme des Betriebsrats ist in der Entscheidung angemessen zu würdigen und festzuhalten.

d) Die betroffene Sparkassenmitarbeiterin kann jederzeit ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens beziehen (z.B. zum Gespräch mit Revision, Compliance, Fachstelle).

§ 122 Besondere Auswirkungen von maßgeblichem Fehlverhalten durch definitive Sparkassenmitarbeiterinnen

(1) Bei definitiven Sparkassenmitarbeiterinnen kann – sofern nicht ohnedies eine fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses in Betracht gezogen wird, weil ein Entlassungsgrund gem. § 27 AngG vorliegt – eine Disziplinarkommission einberufen werden, welche das maßgebliche Fehlverhalten zu beurteilen hat und über § 121 Abs. 2 hinausgehende Disziplinarmaßnahmen nach Abs. 3 entscheiden kann.

(2) Die Disziplinarkommission setzt sich aus einem von der Sparkasse nominierten Vorsitzenden und einer weiteren von der Sparkasse nominierten Sparkassenmitarbeiterin mit zumindest 10 Dienstjahren sowie zwei Betriebsratsmitgliedern (in Abstimmung mit der Sparkassenmitarbeiterin) zusammen. Die Kommission verhandelt mündlich in nichtöffentlicher Sitzung. Der Vorsitzende leitet die Verhandlung inklusive Zeugen- und Sachverständigenladung und Beweismittelsicherung und bestimmt den Gang derselben; insbesondere obliegt ihm die Anordnung von Parteien- und allfälligen Zeugeneinvernahmen. Stimmenthaltung wird nicht als Stimme gezählt. Ergibt sich Stimmengleichheit, so hat der Vorstand nach Beratung mit der Disziplinarkommission zu entscheiden. Über jede Sitzung ist eine Niederschrift zu verfassen, die von sämtlichen Kommissionsmitgliedern zu unterfertigen ist. Nach Möglichkeit ist binnen zweier Wochen nach Einleitung des Disziplinarverfahrens von der Disziplinarkommission zu entscheiden, ob eine maßgebliche Pflichtverletzung vorliegt und ob und wenn ja welche der Disziplinarstrafen gem. Abs. 3 verhängt werden. Die Entscheidung der Disziplinarkommission inkl. der damit verbundenen Auswirkungen ist der Sparkassenmitarbeiterin durch den Vorsitzenden bekannt zu geben. Welche Disziplinarstrafe in Betracht kommt, ist nach dem Ausmaß des Verschuldens, der Schwere der

entstandenen oder möglichen Folgen der Pflichtverletzung und einer etwaigen Wiederholung eines Fehlverhaltens zu beurteilen.

(3) Folgende Disziplinarstrafen sind möglich:

a) Befristete Entgeltkürzung;

b) Die Versetzung in den dauernden Ruhestand;

c) Die Aberkennung der definitiven Anstellung.

Die Niederschrift inkl. aller Anlagen wird sieben Jahre nach Abschluss des Verfahrens, gerechnet ab Übergabe der Entscheidung der Disziplinarkommission an die Sparkassenmitarbeiterin, (aus dem Personalakt) gelöscht bzw. vernichtet und gilt damit die Disziplinarstrafe als getilgt.

§ 123 bis § 149 *entfallen per 01.03.2025*

F. REISEKOSTENORDNUNG

§ 150 Dienstreisen

(1) Eine ***Dienstreise*** ist eine zu dienstlichen Zwecken und im Auftrag des zuständigen Vorgesetzten über die Grenze des ständigen Dienstortes hinaus unternommene Reise. Auch die aus dienstlichen Gründen erforderliche vorübergehende Rückkehr vom Urlaub gilt zwischen Urlaubsort und ständigem Dienstort (und zurück) als Dienstreise.

(2) Die ***Dauer*** einer Dienstreise ist unter Berücksichtigung des Dienstgeschäftes auf das kürzestmögliche Ausmaß zu beschränken. Als Beginn bzw. Beendigung gilt der Zeitpunkt, in dem die ständige Dienststelle verlassen bzw. erreicht wird, es sei denn, die Dienstreise wird zwecks Zeitersparnis von der Wohnung aus angetreten bzw. endet dort.
Die Rückreise oder Weiterreise hat nach beendetem Dienstgeschäft noch am selben Tag zu erfolgen, wenn der ständige Dienstort bzw. das nächste Reiseziel bis 22 Uhr erreicht werden kann. Beansprucht das Dienstgeschäft oder beanspruchen Hin- bzw. Rückreise und Dienstgeschäft mehr als 10 Stunden, kann von der Rück- bzw. Weiterreise an demselben Tag abgesehen werden.
Zur Übernachtung darf eine Fahrt nur dann unterbrochen werden, wenn das Reiseziel erst nach mehr als 12 stündiger Reisezeit und nicht vor 22 Uhr erreicht werden kann.
Wird die Ausführung des Dienstgeschäftes während einer Dienstreise durch Erkrankung oder Unfall verzögert oder verhindert, ist dies dem zuständigen Vorgesetzten auf kürzestem Wege anzuzeigen. Ist die sofortige Rückkehr zum ständigen Dienstort nicht zweckmäßig oder nicht möglich, verlängert sich die Dauer der Dienstreise um die Zeit der Dienstunfähigkeit, höchstens jedoch bis zur Erlangung der Transportfähigkeit.

(3) Bei ***mehrtägigen Dienstreisen*** nach Orten, von denen eine tägliche Rückkehr zum ständigen Dienstort möglich ist, kommt eine Übernachtung am Ort des Dienstgeschäftes nur dann in Betracht, wenn dies durch Gewinn an Arbeitszeit oder durch sonstige Umstände (z.B. Alter, Gesundheitszustand) gerechtfertigt ist.
Für Ruhetage innerhalb von Dienstreisen (Sonntage, Feiertage, arbeitsfreie Tage) kommt je nachdem, wofür sich der geringere Kostenaufwand errechnet, entweder der Verbleib am Beschäftigungsort oder die Heimreise zum ständigen Dienstort in Betracht.
Bei länger dauernden Dienstreisen im Inland kann jeweils nach drei Wochen eine Heimreise erfolgen. Die Heimreise hat an einem Wochenende zu erfolgen, wobei zwischen Ankunft am ständigen Dienstort und Abreise von dort Anspruch auf einen Aufenthalt bis zu 40 Stunden besteht. Die Heimreise kann bei Dienstreiseantritt von Sonntag bis Mittwoch am darauffolgenden dritten, bei Dienstreiseantritt von Donnerstag bis Samstag am darauffolgenden vierten Wochenende erfolgen.

(4) Als ***Reiseweg*** ist grundsätzlich der kürzeste Weg zu wählen, der bei den bestehenden Verbindungen unter Berücksichtigung des Dienstgeschäftes benützt werden kann und der Verkehrssitte entspricht. Ein Umweg ist nur zulässig, wenn trotz der längeren Strecke eine wesentliche Zeitersparnis erzielt wird.

(5) In erster Linie sind öffentliche ***Verkehrsmittel*** zu benützen, wobei bei einer ununterbrochenen Eisenbahnfahrt mit mindestens 6 Stunden Fahrzeit in der Zeit von 20 Uhr bis 8 Uhr Anspruch auf Schlafwagenbenützung besteht.
Wenn die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel nicht möglich oder nach den gegebenen Umständen nicht zweckmäßig ist, sind in erster Linie Dienstfahrzeuge zu benützen.
Ist auch das nicht möglich oder zweckmäßig, können über ausdrückliche Genehmigung Mietfahrzeuge *bzw. ausnahmsweise* Privatfahrzeuge benützt werden.
Flugzeuge dürfen nur über ausdrückliche vorherige Genehmigung benützt werden.

§ 151 Reisekostenvergütung

(1) Zur Bestreitung des ***Mehraufwandes*** auf Dienstreisen gebühren Reiseaufwandsentschädigung (Taggeld und Nächtigungsgeld), Fahrgeld und Nebenkostenersatz, welche abzüglich allfälliger Vorschüsse nach Beendigung der Dienstreise durch schriftliche Reisekostenrechnung geltend zu machen sind. Reisekostenvergütung in ***Fremdwährung*** ist zum Warenkurs für Noten vom Tag des Antritts der Dienstreise umzurechnen.

(2) Die ***Reiseaufwandsentschädigung*** (Taggeld und Nächtigungsgeld) wird bei Inlandsdienstreisen mit jenen Beträgen festgesetzt, die gemäß § 26 EStG als steuerfrei[9] anerkannt werden, wobei als Reisetag der Kalendertag gilt. Nachgewiesener Mehraufwand für die Nächtigung ist jedenfalls zu ersetzen. Für Auslandsdienstreisen gebühren im Rahmen der steuerrechtlichen Bestimmungen die höchsten für Bundesbedienstete vorgesehenen Beträge.

(3) Als ***Fahrgeld*** wird bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel der Normaltarifsatz bzw. ein von der Sparkasse angebotener Sondertarifsatz vergütet. Angestellte der höchsten Besoldungsgruppe können in der ersten Klasse und bei Notwendigkeit der Benützung eines Schlafwagens im Double-Schlafwagen fahren.
Werden im Flugverkehr verschiedene Klassen geführt, ist im Voraus bei der Genehmigung festzulegen, welche Tarifklasse vergütet wird.
Bei Benützung von Mietfahrzeugen werden die nachgewiesenen tatsächlichen Kosten ersetzt. Bei – nur mit ausdrücklicher Genehmigung durch den/die Vorgesetzte/n zulässiger – Benützung eines eigenen Kraftfahrzeuges besteht Anspruch auf amtliches Kilometergeld; werden im dienstlichen Interesse weitere Personen mitgenommen, erhöht sich das amtliche Kilometergeld entsprechend.

(4) Als ***Nebenkosten*** werden die üblichen Kosten für Fahrkartenbesorgung, für Platzkarten, für den Transport, die Aufbewahrung und die Versicherung des Gepäcks, für Grenzdokumente sowie für dienstliche Nachrichtenübermittlung ersetzt, soweit sie im Zusammenhang mit der Dienstreise anfallen.

(5) Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zur Zurücklegung notwendiger Wegstrecken im ***Ortsverkehr*** besteht Anspruch auf Vergütung der hierfür nachweislich entstandenen Auslagen. Ist die Zurücklegung solcher Wegstrecken mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder zu Fuß nach Lage der Umstände nicht möglich oder nicht zumutbar, besteht Anspruch auf Ersatz der nachgewiesenen Taxikosten.

§ 152 Spesentragung bei dienstlicher Versetzung

(1) Ist bei dienstlicher Versetzung an einen anderen Ort eine tägliche ***Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar***, gebührt während der ersten 14 Tage die volle Reisekostenvergütung, allerdings entfällt der Anspruch auf Übernachtungsgeld, wenn die Sparkasse eine Unterkunft beistellt.
Für eine länger als 14 Tage dauernde Abwesenheit, längstens jedoch für die Dauer von 6 Monaten, gebühren die halben Tag- bzw. Übernachtungsgelder; nach Ablauf von 6 Monaten ist erforderlichenfalls einvernehmlich eine individuelle Regelung zu treffen.
Der Anspruch auf Reisekostenvergütung erlischt jedenfalls, sobald für den/die Angestellte/n und dessen/deren Familie die Beschaffung einer geeigneten Wohnung am neuen Dienstort möglich ist.
Die Übersiedlungskosten werden von der Sparkasse getragen.

(2) Ist bei dienstlicher Versetzung an einen anderen Ort die ***tägliche Rückkehr*** zum Wohnort zwar ***zumutbar***, bedeutet sie ***allerdings*** insofern eine deutliche ***Mehrbelastung***, als der neue Dienstort

---

[9] **Informationen über die steuerliche Situation bei den Reisekosten**

Das steuerlich höchstzulässige Inlands-**Taggeld** beträgt ab 01.01.2025 **EUR 30,--** pro Kalendertag. Dauert die Dienstreise an einem Kalendertag kürzer als 12 aber länger als 3 Stunden, steht es aliquot zu (1/12 = EUR 2,50 pro angefangene Stunde).

Das steuerlich höchstzulässige Inlands-**Nächtigungsgeld** beträgt **EUR 17,00** pro Übernachtung, falls nicht tatsächliche höhere Kosten nachgewiesen werden.

Das **amtliche Kilometergeld** beträgt je Fahrtkilometer:

a) für Motorräder und Motorfahrräder (ab 01.07.2025)	EUR 0,25;
b) für Personen- und Kombinationskraftwagen	**EUR 0,50**;
c) für Personen, deren Mitbeförderung dienstlich notwendig ist, zusätzlich	EUR 0,15;
d) für Fahrräder (ab 01.07.2025)	EUR 0,25.

Die den Bundesbediensteten zustehenden Höchstsätze für Tag- und Nächtigungsgelder bei **Auslandsdienstreisen** sind im BGBl II 2001/434 aufgelistet.

örtlich bzw. finanziell gravierend ungünstiger als bisher erreichbar ist, gebühren ein Drittel des Taggeldes sowie ein Fahrtkostenzuschuss in Höhe der effektiven Fahrtkosten.

§ 153 *entfallen per 01.01.2025*

§ 154 Internatskosten

Die Sparkasse vergütet dem Lehrling jeweils gegen entsprechenden Nachweis die mit dem Besuch der Berufsschule tatsächlich anfallenden Internatskosten gemäß § 9 (5) BAG.

§ 155 Fahrtkostenübernahme für Lehrlinge

Ein Lehrling, der eine Landesberufsschule mit Blockunterricht besucht und sich während des Lehrgangs in einem Landesberufsschülerheim (Internat) aufhält, erhält gegen Vorlage von Belegen Fahrtkostenersatz von der Sparkasse bezahlt.

Der Fahrtkostenersatz umfasst die vom Lehrling tatsächlich aufgewendeten Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel (günstigster Tarif für Autobus oder Bahn 2. Klasse) für Fahrten zwischen dem Wohnort des Lehrlings und der Landesberufsschule, jeweils am Beginn bzw. Ende und an Wochenenden während des Lehrgangs. Fahrtbeihilfen Dritter sind vom Lehrling in Anspruch zu nehmen und können von der Sparkasse vom Fahrtkostenersatz in Abzug gebracht werden.

§§ 156 bis 161 *entfallen per 01.02.2003*

G. ANHANG

§ 162 Besoldungsschema

(1) Die Gehaltsansätze des „Neuen Gehaltsschemas 2025“ werden per 01.04.2026 um 3% plus € 5,-- angehoben; ebenfalls ab 01.04.2026 wird die Kinderzulage gemäß § 57 Abs. 1 lit. a auf € 180,36, die gemäß § 57 Abs. 1 lit. b auf € 191,74 erhöht. Ausgleichszulagen (§ 167 Abs. 11) steigen um 3,6% (VPI 2025). Die Geltungsdauer beträgt 12 Monate.

Die (Teile der) monatlichen Brutto-Gesamtpensionen aus direkten Leistungszusagen erhöhen sich per 01.04.2026 bis € 4.480,22 (Splittinggrenze für Ruhegenüsse auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung) um 3% plus anteiligem Fixbetrag (€ 5,-- multipliziert mit dem jeweiligen Steigerungsprozentsatz), Teile über der Splittinggrenze um den auf Basis der jeweiligen Brutto-Gesamtpension gemäß § 814 Abs. 1 ASVG (idF BGBl. I Nr. 72/2025) ermittelten Wert; zusätzlich findet die aus der Vergleichsberechnung gemäß § 74 Abs. 3 resultierende Erhöhungsbeschränkung Anwendung, wobei der für die Anpassung per 01.04.2026 relevante VPI 2025 3,6% beträgt.

(2) *Überbindungsklausel:*

2.1 Die schematischen Gehaltsansätze der Betriebsvereinbarungen der in Artikel II Abs. 1 genannten Arbeitgeber:innen werden per 01.04.2026 um 3% plus € 5,--, die Kinderzulagen um 3,13% angehoben.

2.2 Von Instituten und Unternehmen, die dem Art II unterliegen, allenfalls im Zuge der Entgeltreform 2005 zum teilweisen Ausgleich der Differenz zwischen den vormals geltenden BV- und KV-Gehaltsansätzen neu durch Betriebsvereinbarung geschaffene Zahlungen (z.B. neue Fixbetragszulagen) werden – soweit sie nicht als %-Satz der bereits valorisierten Schemagehälter definiert sind – jährlich mit dem durchschnittlichen prozentuellen Veränderungssatz der kollektivvertraglichen Schemagehälter erhöht. Die Erhöhung beträgt per 01.04.2026 3,13%.

(3) entfallen

(4) entfallen

§ 163 Lehrlingseinkommen

Für Lehrlinge beträgt das Lehrlingseinkommen ab 01.04.2026:
im 1. Lehrjahr ... EUR 1.168,68,
im 2. Lehrjahr ... EUR 1.401,34,
im 3. Lehrjahr ... EUR 1.635,41.

Sonderzahlungen gebühren in sinngemäßer Anwendung des § 58.

§ 164 Kürzungsstufen zur Pensionsermittlung

(1) Übersteigt die gemäß § 93 Abs. 1 bis 3 ermittelte Pension den Grenzwert von EUR 6.024,48, wird das Prozentausmaß (§ 93 Abs. 1 bis 3) der Pension nach Maßgabe folgender Staffel gekürzt:

Kürzungsstufen: Bei einer errechneten Pension			Kürzungsprozentsatz: vermindert sich das Prozentausmaß der Pension um folgende Prozentpunkte
Untergrenze		Obergrenze	
1.		bis EUR 6.024,48	um 0 %
2. von	EUR 6.024,49	bis EUR 7.261,46	um 1 %
3. von	EUR 7.261,47	bis EUR 8.498,62	um 2 %
4. von	EUR 8.498,63	bis EUR 9.735,77	um 3 %
5. von	EUR 9.735,78	bis EUR 10.973,10	um 4 %
6. über	EUR 10.973,10		um 5 %.

Die Kürzung erfolgt jedoch höchstens auf den Betrag, der sich aus der Obergrenze der nächstniedrigeren Kürzungsstufe bei unverändertem individuellen Prozentausmaß der Pension und nach Abzug des Kürzungsprozentsatzes dieser Kürzungsstufe errechnet.

(2) Die Grenzwerte der Kürzungsstufen gemäß Abs. 1 werden (beginnend mit 1.2.2006) jeweils mit dem effektiven Kollektivvertrags-Prozentsatz, der sich für Tätigkeitsgruppe H, Stufe 7 ergibt, angepasst.

§ 165 Fachhochschul-Pflichtpraktikanten-Entschädigung

Studenten einer Fachhochschule im Rahmen der Absolvierung des nach der Studienordnung vorgeschriebenen Pflichtpraktikums erhalten ab 01.04.2026 eine Entschädigung in Höhe von EUR 2.091,24. Die Entschädigung wird analog dem Lehrlingseinkommen (§ 163) angepasst. Sonderzahlungen gebühren in sinngemäßer Anwendung des § 58.

§ 166 Betriebliche Gesundheitsvorsorge

Präambel:

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 sollten betriebliche Gesundheitsindikatoren und -daten dienen, die von der Sparkasse und dem Betriebsrat einvernehmlich festgelegt werden können. Die betriebliche Gesundheitsförderung ersetzt nicht die rechtlichen Verpflichtungen im Rahmen des Arbeitnehmerinnenschutzes, sondern muss als Ergänzung und Erweiterung gesehen werden.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt ein System dar, wie Sparkassenmitarbeiterinnen nach längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten wieder in den Arbeitsprozess integriert werden können. Damit soll erreicht werden, dass Sparkassenmitarbeiterinnen nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen wieder auf den gleichen Arbeitsplatz zurückkehren können bzw. an einem anderen adäquaten Arbeitsplatz dem Unternehmen erhalten bleiben.

(1) Jede Sparkasse ist verpflichtet, jährlich einen Betrag für Maßnahmen der betrieblichen gesundheitlichen Vorsorge bzw. Förderung aufzubringen, der sich ab 2025 mit EUR 30,-- pro zum 01.01. eines Jahres beschäftigter Sparkassenmitarbeiterin errechnet. Über die Verwendung des Gesamtbetrages, der tunlichst im Jahr seines Entstehens zweckgebunden sowie effizient zu planen bzw. einzusetzen und grundsätzlich nicht für vom Arbeitnehmerinnenschutzgesetz geforderte Aufwendungen heranzuziehen ist, hat die Sparkasse mit dem Betriebsrat zu beraten.

(2) Die Kollektivvertragspartner sehen die betriebliche Gesundheitsvorsorge und ein auf aktueller medizinischer Fachexpertise beruhendes Eingliederungsmanagement nach langer Krankheit als – bei Bedarf auch über das in (1) festgelegte Ausmaß hinausgehend – förderungswürdig an und empfehlen als eine Möglichkeit zur effizienten Nutzung der aufgebrachten Mittel die Umsetzung von gemeinsamen regionalen Projekten in der Sparkassengruppe.

(3) entfallen per 01.03.2025

(4) *entfallen per 01.03.2025*

§ 167 Umstieg in das neue Gehaltsschema

Geltungsbereich des Übergangsrechts

(1) Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für Angestellte, für die per 31.12.2004 der SpKV wirksam ist und die sich zum 01.01.2005 in einem ungekündigten Dienstverhältnis befinden.

(2) Diese Angestellten machen mit dem Umstieg in das neue Gehaltsschema per 01.01.2005 eine ordentliche Vorrückung um eine Stufe gemäß § 34 (1) SpKV in der Fassung vom 01.02.2004, wobei die dort enthaltene Einschränkung bezüglich des Eintrittsdatums zu beachten ist.

Umreihung

(3) Die Umreihung des/der Angestellten in eine Tätigkeitsgruppe des neuen Gehaltsschemas hat gemäß der in der nachstehenden Umreihungstabelle wiedergegebenen fixen Zuordnung zu erfolgen:

Umreihungstabelle	
Besoldungsgruppen in den alten Besoldungsschemata	**Tätigkeitsgruppen im neuen Gehaltsschema**
S, Sa	A oder B
1, 1a	C
2, 2a	D
3, 3a	E
4, 4a	F
5, 5a	G
6, 6a	H

Die Zuordnung von den Besoldungsgruppen S und Sa findet tätigkeitsbezogen in die Tätigkeitsgruppe A oder B statt.

Umstufung

(4) Die Umstufung hat in jene Stufe der gemäß (3) ermittelten Tätigkeitsgruppe zu erfolgen, die gegenüber dem – nach der Vorrückung gemäß (2) – in der bisherigen Besoldungsgruppe ausgewiesenen Schemagehalt das nächstniedrigere Schemagehalt gewährt. Den Differenzbetrag, der sich daraus beim monatlichen Schemagehalt vor und nach Umstufung ergibt, hat die Sparkasse dem/der Angestellten in Form der Ausgleichszulage zu leisten.

(5) Findet sich in der neuen Tätigkeitsgruppe kein nächstniedrigeres Schemagehalt, ist abweichend von (4) in das nächsthöhere umzustufen. Die sich aus der Umstufung ergebenden Erhöhungen des Schemagehaltes sind auf regelmäßige Überzahlungen der kollektivvertraglichen Dienstbezüge anrechenbar, soweit dem keine einzelvertraglichen oder in Betriebsvereinbarungen enthaltene Regelungen entgegenstehen. Zu den kollektivvertraglichen Dienstbezügen sind in diesem Fall sonstige Zulagen (§ 60) nicht zu zählen.

Individueller Erwartungsschutzzeitraum

(6) Der individuelle Erwartungsschutzzeitraum des/der Angestellten ist ausgehend von der Anzahl an fiktiven jährlichen ordentlichen Vorrückungen, die der/die Angestellte bei fortdauerndem Dienstverhältnis gemäß § 34 (1) SpKV in der Fassung vom 01.02.2004 in der Besoldungsgruppe, in die er/sie vor dem Umstieg in das neue Gehaltsschema eingestuft war, nach der Vorrückung gemäß (2) bis zur Stufe 30 gemacht hätte, zu definieren. Das Dienstverhältnis ist hierbei in dem Zeitpunkt als beendet zu werten, in dem der/die Angestellte sein/ihr fiktiv nach § 607 (10) ASVG in der Fassung BGBl I 2003/71 ermitteltes Pensionsalter erreichen würde.

(7) Der individuelle Erwartungsschutzzeitraum des/der Angestellten, ausgedrückt in jährlichen fiktiven Bonusvorrückungen in der Besoldungsgruppe, in der er/sie vor dem Umstieg in das neue Gehaltsschema eingestuft war, ergibt sich, indem der gemäß (9) ermittelte Erwartungsschutzprozentsatz mit der sich aus (6) ergebenden Anzahl an fiktiven Vorrückungen multipliziert wird. Ergeben sich hierbei Bruchteile von fiktiven Bonusvorrückungen, ist kaufmännisch auf Ganze zu runden. Die Vorrückung gemäß (2) ist auf die Anzahl der jährlichen fiktiven Bonusvorrückungen nicht anzurechnen.

Sockel/Deckel

(8) Der individuelle Erwartungsschutzzeitraum eines/einer Angestellten ist unabhängig von der Feststellung nach (7) mit zehn Jahren bzw. zehn fiktiven Bonusvorrückungen begrenzt (Deckel). Für Angestellte, die zum 01.01.2005 ununterbrochen zumindest drei Dienstjahre in der

Sparkasse absolviert haben, beträgt der Erwartungsschutzzeitraum zumindest ein Jahr bzw. eine fiktive Bonusvorrückung (Sockel), wobei hierbei allfällige Elternkarenzzeiten im Sinne des (9) a) als durchgängige Dienstzeit zu werten sind.

Erwartungsschutzprozentsatz

(9) a) Für die Ermittlung des Erwartungsschutzprozentsatzes sind zuerst die von dem/der Angestellten ununterbrochen in der Sparkasse bis zum 01.01.2005 tatsächlich absolvierten Dienstjahre gemäß der Dienstzeitfaktortabelle zu bewerten. Von der Sparkasse angerechnete Vordienstzeiten finden hierbei keine Berücksichtigung. Wurde – beispielsweise infolge einer Veränderung des Arbeitszeitfaktors – das Dienstverhältnis beendet und ohne dass der/die Angestellte zwischenzeitlich bei einem anderen Dienstgeber beschäftigt war ein neues zur selben Sparkasse begründet, gelten die aus diesen beiden Dienstverhältnissen zur Sparkasse hervorgehenden Dienstzeiten als ununterbrochen absolviert.

Dienstzeitfaktortabelle	
Dienstjahre	**Prozentsatz**
25	100%
24	95%
23	90%
22	85%
21	80%
20	75%
19	70%
18	65%
17	60%
16	55%
15	50%
14	45%
13	40%
12	35%
11	30%
10	25%
09	20%
08	15%
07	10%
06	05%

Zeiten eines/einer infolge der Geburt eines Kindes in Anspruch genommenen Karenzurlaubes bzw. Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Elternkarenzurlaubsgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz sind – maximal im jeweils im Anspruchszeitpunkt geltenden gesetzlichen Ausmaß – anzurechnen.

Sich in Summe ergebende Bruchteile von Dienstjahren sind im Falle, dass sie zumindest 6 vollendete Monate betragen, als ein volles Dienstjahr zu rechnen, andernfalls nicht zu berücksichtigen.

b) Sodann ist gemäß der Überreihungsabschlagstabelle für den/die Angestellte/n ein pauschaler Überreihungsabschlag zu ermitteln, der anknüpfend an die Besoldungsgruppe, in die er/sie vor dem Umstieg in das neue Gehaltsschema eingestuft war, in %-Punkten angegeben ist.

Überreihungsabschlagstabelle	
Besoldungsgruppen	**Abschlag in % - Punkten**
S, Sa, 1, 1a, 2, 2a	kein Abschlag
3, 3a	10%
4, 4a	20%
5, 5a	30%
6, 6a	40%

Auf Antrag und über Nachweis des/der Angestellten ist der Überreihungsabschlag individuell zu berechnen; hierbei sind für jede von dem/der Angestellten tatsächlich gemachten Überreihung 10%-Punkte in Ansatz zu bringen.

c) Der Erwartungsschutzprozentsatz des/der Angestellten ergibt sich nun aus dem individuell ermittelten Dienstzeitfaktor abzüglich des Überreihungsabschlages.

Ausgleichszulage

(10) Im Erwartungsschutzzeitraum des/der Angestellten hat die Sparkasse jeweils zum 01.01. eines Jahres eine fiktive Bonusvorrückung darzustellen. Hierbei ist der Ausgleichszulage des/der Angestellten gemäß (4) jeweils der Betrag zuzuführen, der sich aus der Differenz des monatlichen Schemagehaltes vor bzw. nach einer fiktiven Bonusvorrückung in der Besoldungsgruppe, in der/die Angestellte vor dem Umstieg in das neue Gehaltsschema eingestuft war, ergeben hätte. Es sind hierbei die Schemagehälter der Besoldungsschemata des SpKV in der Fassung vom 01.02.2004 heranzuziehen.

Das Ausmaß der Ausgleichszulage wächst durch Dotierungen während des Erwartungsschutzzeitraumes an und reduziert sich durch allfällige Anrechnungen gemäß (12) und (12a).

(11) Die Ausgleichszulage ist pensionskassenbeitragswirksam, Bestandteil der Pensionsbemessungsgrundlage bei der Ermittlung „sonstiger Pensionen“ (§ 98g (2)) und jeweils per 01.04. eines Kalenderjahres mit dem Prozentsatz der Jahresinflationsrate des Vorjahres (VPI) zu erhöhen; sie gebührt monatlich, ihre Fälligkeit richtet sich nach § 55 (2).
Diese Ausgleichszulagenerhöhung bleibt von allfälligen zukünftigen – z.B. mittels Ordnungsnormen vereinbarten – Einschleifregelungen welcher Art auch immer unberührt.

Anrechenbarkeit

(12) Die sich aus einer zeitabhängigen Vorrückung (§ 34) in einer Tätigkeitsgruppe des neuen Gehaltsschemas ergebende Erhöhung des Schemagehaltes ist zu 100%, die sich aus einer zeitunabhängigen Vorrückung (§ 34a) oder einer Außerordentlichen Vorrückung (§ 34b) oder einer Außerordentlichen Zulage (§ 55a) ergebende Erhöhung des Schemagehaltes ist jeweils zu 25% auf die sich aus (4) und (10) ergebende Ausgleichszulage anrechenbar. Eine Erhöhung des Schemagehaltes, die aus einer Überreihung (§ 35) resultiert, ist auf sie nicht anzurechnen.

(12a) Die sich nach dem 28.02.2025 aus einer Außerordentlichen Vorrückung (§ 34b) oder aus einer – auf Basis einer Einstufung in den Tätigkeitsgruppen E-H zuerkannten – Außerordentlichen Zulage (§ 55a) ergebende Erhöhung des Schemagehaltes ist jeweils zu 50% auf eine Ausgleichszulage gem. (4) und (10) anrechenbar.

(13) Bei der Umsetzung des Übertritts wird den Betriebsvereinbarungspartnern der notwendige und rechtlich zulässige Spielraum eingeräumt; dies auch um auf bestehende Besonderheiten im Entgeltbereich möglichst Rücksicht nehmen zu können. Bei Anwendung der Ermächtigungsklausel gem. Art II sind die Grundsätze der kollektivvertraglichen Entgeltreform 2005 einzuhalten.

Härtefallklausel

(14) Gegen allenfalls nachträglich auftretende, von den Kollektivvertragspartnern nicht bedachte, unbillige entgeltwirksame Härten, die mit dem Umstieg in das neue Gehaltsschema ursächlich verbunden sind und einzelne Angestellte oder systembedingt ganze Gruppen von Angestellten treffen, sollen geeignete gemeinsame Maßnahmen – primär der Betriebsvereinbarungspartner und/oder gegebenenfalls auch der Kollektivvertragspartner – ergriffen werden.

§ 168 Verankerung der ergebnis- und leistungsorientierten Bezahlung

Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich dazu, dass ein Teil der Bezahlung der Angestellten über ergebnis- und leistungsorientierte Entgeltbestandteile erfolgt. Diese Entgeltbestandteile sollen im Durchschnitt des Unternehmens 15% nicht übersteigen. Bei ihrer Festlegung ist die hierarchische Stellung des/der Angestellten sowie die Möglichkeit der Beeinflussung des Unternehmensergebnisses zu berücksichtigen. Je niedriger die Einstufung in den Tätigkeitsgruppen vorzunehmen und je geringer die Einflussnahme auf das Unternehmensergebnis ist, desto geringer soll der Anteil der variablen Entgeltbestandteile an der Gesamtentlohnung sein.

Die Kollektivvertragsparteien halten übereinstimmend fest, dass Entgeltbestandteile, die auf einer systematischen Bewertung von quantitativen und qualitativen Ergebnissen der Tätigkeit bzw. des Unternehmenserfolges beruhen, sowohl für die Angestellten als auch für die Unternehmensorganisation transparente Regeln voraussetzen. Variable Entgeltkomponenten ergänzen das im Kollektivvertrag vereinbarte Grundentgelt.

In den folgenden Punkten werden die Rahmenbedingungen für die leistungs- und erfolgsabhängige Entgeltfindung im Geltungsbereich des Sparkassen-Kollektivvertrages festgelegt; die weitere Ausgestaltung soll durch Betriebsvereinbarung erfolgen, die auch die Formalitäten (Auszahlungsvolumen, -modus, und -zeitpunkt, Bewertungszeitraum, Datenverwendung etc.) enthält.

a) Erfolgsbeteiligung

Am Unternehmenserfolg sollen alle Angestellten des Unternehmens in gleicher Weise beteiligt werden; der Ausschluss von einzelnen Angestellten ist unzulässig. Die Kriterien für die Erfolgsbeteiligung müssen transparent und für jede/n Angestellten nachvollziehbar sein; z.B. CIR, RoE, EGT oder andere, objektiv feststellbare und messbare Kriterien, die per Betriebsvereinbarung vorher festzulegen sind.

b) Leistungsabhängige Entgeltfindung

Die leistungsorientierte Bezahlung kann sowohl in dauerwirksamer Weise (in Form von Zulagen) als auch als Einmalzahlung (Bonus) erfolgen.

Grundlage für die variable leistungsorientierte Bezahlung ist die Zielvereinbarung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs, das mit jedem/jeder einzelnen Angestellten einmal jährlich zu führen ist. Wenn sich die Voraussetzungen für die vereinbarten Ziele ändern, sind Zielkorrekturen vorzunehmen und zu dokumentieren. In die Zielvereinbarung sind alle Angestellten einzubeziehen; auf eine angemessene Beteiligung von Teams ist zu achten.

Bei der Festlegung der Kriterien für die leistungsorientierte Bezahlung sollen quantitative und qualitative Elemente berücksichtigt werden. In jenen Unternehmensbereichen, in denen die Festlegung quantitativer Kriterien möglich ist, sollen diese so festgelegt werden, dass der/die Angestellte erkennen kann, bei welcher Leistung er/sie welchen Bonus erhält. Die Ziele müssen sich auf den konkreten Arbeitsbereich beziehen und in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sein. Die Bewertung des Verhaltens des/der Angestellten ist auf mit der Tätigkeit in unmittelbarem Zusammenhang stehende Kriterien zu beschränken. Rein quantitative Bewertungen des Verhaltens sind nicht zulässig. Die Leistungsbedingungen (personelle, organisatorische und technische Voraussetzungen) für die Erbringung der Ziele sind im Mitarbeitergespräch zu dokumentieren.

c) Flankierende Maßnahmen / Soziales Audit

Das Unternehmen hat Vorsorge dafür zu treffen, dass Führungskräfte und Angestellte für das Mitarbeitergespräch qualifiziert sind. Die Auswirkungen der erfolgs- und leistungsabhängigen Entgeltfindung werden auf Basis von per Betriebsvereinbarung festgelegten Audit-Kriterien in regelmäßigen Abständen evaluiert.

§ 169 Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2024 gemäß § 124b Z 447 EStG 1988

Für das Kalenderjahr 2024 kann eine Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 447 EStG (idF BGBl. I Nr. 200/2023) unter den dort genannten Voraussetzungen und Rechtsfolgen freiwillig zur Auszahlung gebracht werden.

1. In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitarbeiterprämie abzuschließen.
2. Kann mangels Betriebsrates keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, kann diese durch eine vertragliche Vereinbarung für alle Arbeitnehmer:innen ersetzt werden. Über allfällig getroffene sachliche Differenzierungen ist im Zuge der Auszahlung zu informieren.

§ 169a Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2026 gemäß § 124b Z 478 lit. f EStG 1988

Mit Inkrafttreten des Budgetmaßnahmengesetzes 2026 kann im Zeitraum von Juli bis Dezember 2026 eine Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 478 lit. f EStG unter den dort genannten Bedingungen und Rechtsfolgen freiwillig von der Sparkasse gewährt werden.

1. In Betrieben mit Betriebsrat ist in diesem Fall als notwendige lohngestaltende Vorschrift eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung der Mitarbeiterprämie 2026 abzuschließen.
2. Kann mangels Betriebsrates keine Betriebsvereinbarung gem. Z 1 abgeschlossen werden, kann diese durch eine vertragliche Vereinbarung für alle Arbeitnehmer:innen ersetzt werden.

ANLAGEN

UND

WEITERE

BESTIMMUNGEN

Anlage 1: "Neues Gehaltsschema" 2026

"Neues Gehaltsschema" für alle Angestellten der Sparkassen ab 01.04.2026

Verweildauer	Stufe	A	B	C	D	E	F	G	H
1	1	2.528,46	2.745,32	2.998,28	3.305,47	3.666,86	4.064,42	4.516,15	5.112,43
1	2	2.596,25	2.819,61	3.080,15	3.396,57	3.768,78	4.178,26	4.643,53	5.257,73
1	3	2.666,02	2.896,07	3.164,45	3.490,34	3.873,76	4.295,51	4.774,78	5.407,33
2	4	2.749,91	3.001,12	3.253,12	3.586,98	3.999,92	4.436,42	4.932,44	5.587,17
4	5	2.836,71	3.124,05	3.387,27	3.736,21	4.149,09	4.582,22	5.095,63	5.773,28
4	6	2.926,58	3.252,50	3.527,48	3.892,22	4.304,27	4.733,20	5.264,55	5.965,88
4	7	3.019,55	3.386,72	3.672,16	4.055,21	4.465,65	4.889,38	5.439,34	6.165,28
4	8	3.115,81	3.526,98	3.842,32	4.244,51	4.633,49	5.051,06	5.620,27	6.371,59
-	9	3.215,40	3.657,25	4.020,96	4.443,28	4.808,00	5.242,32	5.834,26	6.615,68

Haushaltszulage "klein":	(§ 56/1 b)	45,78
Haushaltszulage "groß":	(§ 56/1 a, c, d)	77,03
Kinderzulage "klein":	(§ 57/1 a)	180,36
Kinderzulage "groß":	(§ 57/1 b)	191,74
Funktionszulage "groß":	(§ 59/1)	37,50
Funktionszulage "klein":	(§ 59/2)	21,80
Kassierfehlgeld je Arbeitstag:	(§ 62/1)	3,27
Kostenbeihilfe bei Eheschließung/EP:	(§ 67/1 a)	145,35
Kostenbeihilfe bei Geburten:	(§ 67/1 b)	181,68
Kostenbeihilfe bei Todesfällen:	(§ 67/1 c)	145,35
Lehrlingseinkommen (§ 163):	1. Lehrjahr	1.168,68
	2. Lehrjahr	1.401,34
	3. Lehrjahr	1.635,41
Mindestentgelt für FH-Pflichtpraktikanten:	(§ 165)	2.091,24

ANLAGE 2: TECHNISCHER ANHANG ZUR PR '99 - TA

TA-ABSCHNITT I - TECHNISCHER TEIL FÜR AUSLAGERUNG PER 31.12.99

1. Berechnung der pensionsfähigen Dienstzeit:

Zur Berechnung der pensionsfähigen Dienstzeit (GDZ) wird die gesamte pensionsanrechenbare Zeit bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt gemäß gesetzlicher vorzeitiger Alterspension bei langer Versicherungsdauer ASVG § 270 in Verbindung mit § 253b in der am 30.6.1999 gültigen Fassung nach Jahren, Monaten und Tagen errechnet, wobei ein zuletzt erreichtes Dienstjahr in der Mindestdauer von 6 Monaten als volles Dienstjahr zu rechnen ist:

GDZ = GANZZAHL(PNSJ – EINJ + (PNSM – EINM)/12 + (PNST – EINT)/360 + 0,5)

Die noch verbleibende pensionsfähige Dienstzeit (NDZ) ist maßgeblich für die zukünftigen kollektivvertraglichen Bezugssteigerungen und wird folgendermaßen berechnet:

NDZ = PNSJ – JAHR(STICHTAG)

2. Ermittlung der Pensionsbemessungsgrundlage:

Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Gesamtpension per Pensionsalter (PBPA) wird die schemahochgerechnete pensionsanrechenbare Bemessungsgrundlage (HPBAKT) mit der zukünftigen durchschnittlichen kollektivvertraglichen Schemaerhöhung (KVVAL) um die noch verbleibende Dienstzeit (NDZ) erhöht. Die kollektivvertragliche Erhöhung beträgt 2% p.a.

$PBPA = HPBAKT * (1 + KVVAL)^{(NDZ)}$

3. Ermittlung der fiktiven Gesamtpensionsleistung:

3.1. fiktiver Pensionsprozentsatz (FPP):

- Der FPP beträgt bei einer pensionsfähigen Gesamtdienstzeit (GDZ):
  für die ersten 10 Dienstjahre: 40,0%
  vom 11. bis 35. Dienstjahr: 1,6% p.a.
  vom 36. bis zum 40. Dienstjahr 1,0% p.a.
- maximal jedoch: *85%.*

3.2. Kürzung gemäß § 93 Abs.1 SpKV:

Für Mitarbeiter, die ab dem Jahr 2019 in Pension gehen, reduziert sich das Höchstausmaß der Pension (85%) um 0,5%-Punkte (KUERZP1) jährlich bis zum Jahr 2028. Ab dem Jahr 2028 beträgt dann das Höchstausmaß der Pension 80% (siehe Tabelle 2):

KUERZP1 = In Spalte „Kürzungsprozentsatz" Wert in der Zeile (Pensionsjahr) laut Tabelle KÜRZUNGSSTAFFEL GESAMTPENSION (Tabelle 2)

Somit errechnet sich der Pensionsprozentsatz (PP) aus dem fiktiven Pensionsprozentsatz (FPP) abzüglich einer allfälligen Kürzung (KUERZP1):

PP = FPP – KUERZP1

Die fiktive Gesamtpension per Pensionsalter (FGPPA) vor Kürzung 2 ermittelt sich nun folgendermaßen:

*FGPPA = (PBPA * PP)*

3.3. Kürzung 2 gemäß § 93 Abs 4 in Verbindung mit § 164 Abs 5:

Übersteigt die fiktive Gesamtpension (FGPPA) den Grenzwert von GRENZE 1, so wird der Pensionsprozentsatz nach Maßgabe folgender Staffel gekürzt (KUERZP2):

	UNTERGRENZE		OBERGRENZE	KUERZP2
Bis			*GRENZE 1*	*0%*
Von	*GRENZE 1*	(+ 1,-)	*GRENZE 2*	*1%*
	GRENZE 2	(+ 1,-)	*GRENZE 3*	*2%*
	GRENZE 3	(+ 1,-)	*GRENZE 4*	*3%*
	GRENZE 4	(+ 1,-)	*GRENZE 5*	*4%*
Über	*GRENZE 5*	(+ 1,-)		*5%*

Die Werte der Grenzen für das Jahr 1999 lauten folgendermaßen:

GRENZE 1 39 487,- p.m.
GRENZE 2 47 594,- p.m.
GRENZE 3 55 703,- p.m.
GRENZE 4 63 812,- p.m.
GRENZE 5 71 922,- p.m.

Diese Werte werden gemäß §164 Abs.6 KV mit der kollektivvertraglichen Erhöhung valorisiert.

Die Kürzung (KUERZP2) erfolgt jedoch höchstens auf den Betrag, der sich aus der Obergrenze der nächstniedrigeren Kürzungsstufe bei unverändertem individuellen Prozentausmaß der Pension und nach Abzug des Kürzungsprozentsatzes dieser Kürzungsstufe errechnet.

Der Abzug (KUERZP2) erfolgt vom errechneten Pensionsprozentsatz (PP) und nicht von der Gesamtpension.

3.4. Die endgültige fiktive Gesamtpension per Pensionsalter (FGPPA) errechnet sich daher folgendermaßen:

*FGPPA = [PBPA * (PP – KUERZP2)]*

4. Ermittlung der fiktiven, einrechenbaren gesetzlichen Pension:

Die fiktive einrechenbare ASVG-Pension per Pensionsalter (SVPPA) wird zum voraussichtlichen Pensionierungstermin so ermittelt, dass die ASVG-Bemessungsgrundlage per Pensionsalter (ASVGBPA), das ist der gesetzliche Durchrechnungszeitraum der **besten 15 Jahresbezüge**, als prozentueller Wert gebildet aus dem Minimum des Letztbezuges vor Pensionierung und der hochgerechneten ASVG-Höchstbeitragsgrundlage per Pensionsalter geschätzt wird. Die Anpassung der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage bis zum Pensionsantritt erfolgt mit 3% p.a.
Dazu muss zuerst die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage per Pensionsalter (HBGLPA) berechnet werden:

$$HBGLPA = HBGLAKT * (1 + ASVGVAL)^{(NDZ)}$$

Der Staffelprozentsatz aus der ASVG-Staffel (STAFFELP) gibt an, wie hoch der Durchschnitt der besten 15 Jahresbezüge in Relation zum letzten sozialversicherungspflichtigen Jahresbezug ist, und wird folgendermaßen ermittelt:

STAFFELP = In Spalte „Staffelprozentsatz" Wert in der Zeile (Pensionsjahr) laut Tabelle 1

Die hochgerechnete Sozialversicherungsbemessungsgrundlage per Pensionsalter (ASVGBPA) beträgt nunmehr:

$$ASVGBPA = MIN(HBGLPA; ASVGBAKT * (1 + ASVGVAL)^{(NDZ)}) * STAFFELP$$

Sonderfall Teilzeitbeschäftigte:
Der aktuelle sozialversicherungspflichtige Jahresbezug auf Vollzeitbasis (ASVGBAKT) wird mit dem Faktor ASVGGEWTZ gewichtet, der sich aus den 15 besten jährlichen Arbeitszeitfaktoren der gesamten Sparkassen-Dienstzeit ergibt.

$$ASVGBPA = MIN(HBGLPA; ASVGBAKT * ASVGGEWTZ*(1 + ASVGVAL)^{(NDZ)}) * STAFFELP$$

Die Sozialversicherungszeiten (SVZ) werden folgendermaßen berechnet:

$$SVZ = PNSJ – ASVGJ + (PNSM – ASVGM)/12 + (PNST – ASVGT)/360$$

Der ASVG-Steigerungsprozentsatz per Pensionsalter (ASVGP) ermittelt sich aus den in der Sparkasse verbrachten Dienstzeiten einschließlich der Versicherungszeiten ASVG gemäß ASVG-Nachweis über tatsächliche Versicherungsmonate (SVZ) nun folgendermaßen

ASVGP für 1. bis 30. SV-Jahr: 1,83% p.a.
ASVGP ab 30 SV-Jahr: 1,675% p.a.

Je nach Pensionsalter werden Erhöhungsfaktoren und Abschläge lt. Strukturanpassungsgesetz 1996 angewendet. Maximal können jedoch 80% erreicht werden.

Die fiktive ASVG-Pension per Pensionsalter (SVPPA) errechnet sich nun aus dem ASVG-Steigerungsprozentsatz (ASVGP) und der Sozialversicherungsbemessungsgrundlage per Pensionsalter (ASVGBPA):

$$SVPPA = ASVGBPA * ASVGP$$

Unter Anwendung des § 76 Abs 1 SpKV werden ev. nicht einrechenbare SV-Monate mittels Aliquotierung von der ASVG-Pension (SVPPA) abgezogen.
Es sind vier Konstellationen hinsichtlich der Behandlung des beruhend auf den freizugebenden Zeiten herausaliquotierten ASVG-Teiles zu unterscheiden:

- Die Gesamtpension liegt nicht im Kürzungsbereich (§ 93 Abs 4 iVm § 164 Abs 5 SpKV) und liegt inkl. herausaliquotiertem Teil unter 80% der Bemessungsgrundlage: Die gesamte "Eigenpension" verbleibt dem Mitarbeiter.
- Die Gesamtpension liegt im Kürzungsbereich: keine Aliquotierung, dieser ASVG-Teil ist in die Gesamtpension einzurechnen.
- Die Gesamtpension liegt nicht im Kürzungsbereich, aber inkl. herausaliquotiertem Teil über 80% der Pensionsbemessungsgrundlage: Deckelung mit 80%.
- Die Gesamtpension liegt bereits ohne herausaliquotiertem Teil über 80% der Pensionsbemessungsgrundlage: keine zusätzliche "Eigenpension", aber auch keine Kürzung auf 80%.

Auf eigene Kosten nachgekaufte Schul- und Studienzeiten werden nicht eingerechnet.

5. Ermittlung der fiktiven Zuschusspension (Zielpension/Sparkassenpension):

Die fiktive Zuschusspension (Zielpension) zum Pensionsalter (SPCPPA) ermittelt sich letztlich aus der fiktiven Gesamtpension per Pensionsalter (FGPPA) abzüglich der fiktiven einrechenbaren gesetzlichen Sozialversicherungspension per Pensionsalter (SVPPA)

$$SPCPPA = MAX(0; FGPPA – SVPPA) +85\%*HHZULAKT$$

Die Zuschusspension unterliegt bis zum Pensionszahlungsbeginn (nach Ende des Abfertigungszeitraums) ev. noch einer kollektivvertraglichen Erhöhung.

$$SPCPZB=SPCPPA*(1+KVVAL)^{(ABFJ-PENSJ)}$$

6. Ermittlung des Kapitals zur Finanzierung der Zielpension:

Das Kapital (KAPPA) zur Finanzierung der Zielpension zum Pensionszahlungsbeginn (SPCPZB) über die Pensionskasse einschließlich der Hinterbliebenenvorsorge berechnet sich nun folgendermaßen:

$$KAPPZB = SPCPPZB * BW$$

Den Kalkulationen sind die Rechnungsgrundlagen für die Pensionsversicherung (Angestellte - Generationentafel) von F.W.PAGLER (unveröffentlicht) mit einem technischen Zins von 5,5% zugrundegelegt.

7. Ermittlung des Kapitals, das sich aus den laufenden Pensionskassenbeiträgen des Dienstgebers ergibt:

Zum Pensionszahlungsbeginn besitzt jeder Anwartschaftsberechtigte bereits ein Kapital aus den laufenden Pensionskassenbeiträgen (PKKAPPZB) des Dienstgebers. Dieses Kapital wird bei der Ermittlung des gesamten zu finanzierenden Sparkassenpensionsteiles gemäß § 76 a SpKV eingerechnet.

PKKAPPZB = Pensionskassenkapital aus den Pensionskassenbeiträgen per Pensionszahlungsbeginn

In diesen zu finanzierenden Sparkassenpensionsteil wird die aus Dienstgeberbeiträgen gemäß KV finanzierte Leistung der Pensionskasse im 1,5-fachen Ausmaß angerechnet. Bei Angestellten, die am 1.2.1996 definitiv gestellt sind und das 31. Lebensjahr vollendet haben, werden die Leistungen aus Dienstgeberbeiträgen gemäß KV im 1,45-fachen Ausmaß angerechnet. Dieser Anrechnungsfaktor vermindert sich für jedes weitere, zum 1.2.1996 vollendete Lebensjahr jeweils um 0,05, maximal aber bis zum Wert 1, was einer einfachen Anrechnung entspricht. Bei Mitarbeitern, die zum 1.2.1996 definitiv gestellt waren und wenigstens das 40. Lebensjahr vollendet haben, findet daher lediglich eine einfache Anrechnung der Pensionskassenleistungen statt.

8. Ermittlung der Zielübertragung:

Das zur Finanzierung der Zielpension noch fehlende Kapital wird nun aus der Differenz des erforderlichen Kapitals per Pensionszahlungsbeginn (KAPPZB) und dem Pensionskassenkapital aus den laufenden Pensionskassenbeiträgen (PKKAPPZB) berechnet:

DIFFKAPPZB = KAPPZB - PKKAPPZB

Dieses Differenzkapital (DIFFKAPPZB) ist der noch fehlende Teil, um die Sparkassenpension per Pensionszahlungsbeginn (SPCPPZB) über die Pensionskasse auszufinanzieren. Somit wird das Differenzkapital vom Tag der ersten Pensionsauszahlung mit dem Veranlagungsüberschuss der Pensionskasse (ZINSPK = 7,5%) bis zum Stichtag (STICHTAG) diskontiert. Dazu wird zuerst die Diskontierungszeit vom Stichtag bis zur Beendigung des Abfertigungszeitraumes berechnet:

ADZ = ABFJ – JAHR(STICHTAG) + (ABFM – MONAT(STICHTAG))/12

Nunmehr kann der erforderliche einmalige Übertragungsbetrag (ZIELUEB) per Stichtag ermittelt werden:

$$ZIELUEB = DIFFKAPPZB / (1+ZINSPK)^{(ADZ)}$$

9. Karriereschritt:

Mitarbeiter, die nach Zielübertragung eine Überreihung in eine andere Schemagruppe pensionswirksam vollziehen, bekommen vom Dienstgeber einen zusätzlichen Pensionskassenbeitrag in die Pensionskasse eingezahlt. Dieser Beitrag wird grundsätzlich auf fünf Dienstjahre verteilt, kann allerdings auch als Einmalbeitrag in die Pensionskasse eingebracht werden, und wird folgendermaßen berechnet:

Der Erhöhungsmultiplikator ergibt sich aus folgender Relation:

*RELMULT = HPBAKTNEU **/** (DIVIDIERT DURCH) HPBAKT*

Der Beitragsmultiplikator wird nach folgendem Muster aus Tabelle 3 entnommen:

BEIMULT = In Spalte „x-facher Beitrag“ Wert in der Zeile (Anzahl Jahre vor Pension) laut *Tabelle BEITRAGSMULTIPLIKATOR bei Überreihung (Tabelle 3)*

Der Vervielfacher ("Lückl-Faktor") berechnet sich nun folgendermaßen:

VVIELFAKT = RELMULT * BEIMULT

Nunmehr kann der zusätzliche Pensionskassenbeitrag für die **nächsten (maximal) fünf** Jahre berechnet werden:

BEITRAGKARR = Max (0, (VVIELFAKT – 1)) * BEITRAGAKT

10. Übertragung VRG 3,5% in VRG 5,5%

Für das bereits in der Pensionskasse angesparte Kapital (Rechnungszins 3,5%, Rechnungsgrundlagen Ettl-Pagler 1989) erfolgt per 1.1.2000 der Umstieg in eine VRG mit Rechnungszins 5,5% und Rechnungsgrundlagen für die Pensionsversicherung / Angestellten-Generationentafel von F.W.Pagler. Die Deckungs- und Schwankungsrückstellungen werden mit Stichtag 1.1.2000 in die neue VRG transferiert.

11. Variante MID / MIN

Wird weniger als das laufende Deckungserfordernis übertragen, sind in entsprechender Weise die laufenden Beiträge zu erhöhen.

Das Mindestausmaß des zu übertragenden Deckungserfordernisses ist die Summe der steuerrechtlichen Pensionsrückstellung zum 31.12.1998 des zu übertragenden Personenbestandes.

Variante MID: Die laufenden Pensionskassenbeiträge werden mit einem Faktor >1 multipliziert.

Variante MIN: Übertragen wird die steuerrechtliche Pensionsrückstellung zum 31.12.1998. Die Differenz zwischen dem übertragenen Deckungserfordernis und dem Deckungserfordernis / Variante MAX wird bis zum Zielpensionsstichtag (unter Berücksichtigung des Veranlagungsüberschusses in Höhe von 7,5%) gleichmäßig verteilt.

ASVG-STAFFEL (Tabelle 1)			
Pensions-jahr	**Staffelpro-zentsatz**	**Pensions-jahr**	**Staffelpro-zentsatz**
1999	87,2%	2022	82,0%
2000	87,0%	2023	81,0%
2001	87,0%	2024	81,0%
2002	87,0%	2025	81,0%
2003	86,0%	2026	81,0%
2004	86,0%	2027	80,0%
2005	86,0%	2028	80,0%
2006	86,0%	2029	80,0%
2007	85,0%	2030	80,0%
2008	85,0%	2031	79,0%
2009	85,0%	2032	79,0%
2010	85,0%	2033	79,0%
2011	84,0%	2034	79,0%
2012	84,0%	2035	78,0%
2013	84,0%	2036	78,0%
2014	84,0%	2037	78,0%
2015	83,0%	2038	78,0%
2016	83,0%	2039	77,0%
2017	83,0%	2040	77,0%
2018	83,0%	2041	77,0%
2019	82,0%	2042	77,0%
2020	82,0%	2042	76,0%
2021	82,0%	2043	76,0%

Tabelle 1: ASVG-STAFFEL

KÜRZUNGSSTAFFEL (Tabelle 2)			
Pensions-jahr	**Kürzungs-prozentsatz**	**Pensions-jahr**	**Kürzungs-prozentsatz**
1998	0,0%	2020	1,0%
1999	0,0%	2021	1,5%
2000	0,0%	2022	2,0%
2001	0,0%	2023	2,5%
2002	0,0%	2024	3,0%
2003	0,0%	2025	3,5%
2004	0,0%	2026	4,0%
2005	0,0%	2027	4,5%
2006	0,0%	2028	5,0%
2007	0,0%	2029	5,0%
2008	0,0%	2030	5,0%

2009	**0,0%**	**2031**	**5,0%**
2010	**0,0%**	**2032**	**5,0%**
2011	**0,0%**	**2033**	**5,0%**
2012	**0,0%**	**2034**	**5,0%**
2013	**0,0%**	**2035**	**5,0%**
2014	**0,0%**	**2036**	**5,0%**
2015	**0,0%**	**2037**	**5,0%**
2016	**0,0%**	**2038**	**5,0%**
2017	**0,0%**	**2039**	**5,0%**
2018	**0,0%**	**2040**	**5,0%**
2019	**0,5%**	**2041**	**5,0%**

Tabelle 2: KÜRZUNGSSTAFFEL GESAMTPENSION

BEITRAGSMULTIPLIKATOR (Tabelle 3)	
Anzahl Jahre vor Pension	**x-facher Beitrag**
Bis 25 Jahre vor Pension	**5,50**
Bis 20 Jahre vor Pension	**6,00**
Bis 15 Jahre vor Pension	**6,50**
Bis 10 Jahre vor Pension	**7,00**
Bis 05 Jahre vor Pension	**7,50**

Tabelle 3: BEITRAGSMULTIPLIKATOR bei Überreihung

TA-ABSCHNITT II - TECHNISCHER TEIL ZUR BERECHNUNG DER BERUFSUNFÄHIGKEITS-PENSION, DIENSTUNFALLSPENSION UND ADMINISTRATIVPENSION

Ausgangspunkt zur Ermittlung der Sparkassen-Zuschusspension ist die Berechnung einer Gesamtpension nach den Bestimmungen der Pensionsordnung.

Die Berufsunfähigkeitspension wird befristet auf längstens zwei Jahre zuerkannt, sofern sie nicht als gesetzliche Pension unbefristet zuerkannt wird.

Anstelle der Einrechnung gesetzlicher Leistungen gem. § 76 erfolgt die Ermittlung einer fiktiven einrechenbaren gesetzlichen Pension ("synthetische ASVG-Pension") ähnlich der Vorgangsweise hinsichtlich Ermittlung des Zielübertragungs-Deckungserfordernisses (siehe TA Pkt. 4), wobei die für den Auslagerungsstichtag der Sparkasse gültigen Berechnungsparameter heranzuziehen sind. Dies betrifft insbesondere den ASVG-Steigerungsprozentsatz.

Die am Auslagerungsstichtag geltende SV-Höchstbemessungsgrundlage ist jährlich, erstmals im Jahr nach dem Auslagerungsstichtag, um den Veränderungssatz der Referenzstufe 3a/29 des Gehaltsschemas der Angestellten der Sparkasse aufzuwerten (synthetische SV-Höchstbemessungsgrundlage). Die Bemessungsgrundlage für die einzurechnende gesetzliche Pension ermittelt sich aus dem Minimum der mit dem Verhältnis Höchstbemessungsgrundlage zu Höchstbeitragsgrundlage im Jahr des Auslagerungsstichtags (für das Jahr 1999: 87,2%) multiplizierten ASVG-Beitragsgrundlage im Jahr des Leistungsfalles und der synthetisch errechneten SV-Höchstbemessungsgrundlage.

Bezüglich Versicherungsmonaten wird im Falle der Berufsunfähigkeits- bzw. Administrativpension analog der Ermittlung der fiktiven, einrechenbaren gesetzlichen Pension im Rahmen der Zielübertragung (TA I Pkt. 4) vorgegangen; im Falle der Dienstunfallspension werden sämtliche tatsächlichen ASVG-Versicherungszeiten als Versicherungsmonate herangezogen. Im Falle der Berufsunfähigkeits- und Dienstunfallpension erfolgt gemäß dem für das Jahr des Auslagerungsstichtags anwendbaren ASVG eine Hinzurechnung von Versicherungsmonaten (für das Jahr 1999: bis zum 56. Lebensjahr).

Im Falle der Dienstunfallspension sind neben den fiktiv zu ermittelnden ("synthetischen") Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung auch die Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung in der tatsächlichen durch den Sozialversicherungsträger geleisteten Höhe einzurechnen.

Hinsichtlich Einrechnung von Pensionskassenleistungen ist § 76a sowie § 98g Abs 2 anzuwenden.

TA-ABSCHNITT III - ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS ZUM TA

ABFJ	=	voraussichtliches Jahr zum Beginn der Pensionszahlung (nach Abfertigungszeitraum)
ABFM	=	voraussichtliches Monat zum Beginn der Pensionszahlung
ADZ	=	Dienstzeit vom Stichtag bis zum voraussichtlichen Tag der ersten Pensionsauszahlung
ASVGBAKT	=	aktuelle Sozialversicherungsbeitragsgrundlage
ASVGBPA	=	voraussichtliche Sozialversicherungsbemessungsgrundlage per Pensionsalter
ASVGGEWTZ	=	Gewichtungsfaktor für Teilzeitbeschäftigte zur Ermittlung der ASVG-Pension
ASVGJ	=	fiktives Eintrittsjahr zur Sozialversicherung
ASVGM	=	fiktives Eintrittsmonat zur Sozialversicherung
ASVGP	=	Steigerungsprozentsatz laut ASVG
ASVGT	=	Eintrittstag zur Sozialversicherung
ASVGVAL	=	durchschnittliche jährliche Erhöhung der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage
BEITRAGAKT	=	aktueller Pensionskassenbeitrag
BEITRAGKARR	=	Zusatzbeitrag in die Pensionskasse nach Überreihung
BW	=	versicherungsmathematischer Barwert
DIFFKAPPZB	=	erforderliches Differenzkapital
EINJ	=	pensionsfähiges Eintrittsjahr
EINM	=	pensionsfähiges Eintrittsmonat
EINT	=	pensionsfähiger Eintrittstag
ERHMULT	=	Erhöhungsmultiplikator
FGPPA	=	fiktive Gesamtpension per Pensionsalter
FPP	=	fiktiver Pensionsprozentsatz (vor Abzug Kürzung)
GDZ	=	Gesamtdienstzeit zur Berechnung der Sparkassenpension
HBGLAKT	=	aktuelle ASVG-Höchstbeitragsgrundlage
HBGLPA	=	hochgerechnete ASVG-Höchstbeitragsgrundlage per Pensionsalter
HHZULAKT	=	aktuelle pensionsfähige Haushaltszulage
HPBAKT	=	Schemahochgerechnete Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Sparkassenpension
HPBAKTNEU	=	Schemahochgerechnete Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Sparkassenpension nach Überreihung in die nächsthöhere Gruppe des KV-Schemas (Karrieresprung)
JAS	=	Kalenderjahr, in dem der Auslagerungsstichtag liegt
KAPPZB	=	erforderliches Kapital per Pensionszahlungsbeginn
KUERZP1	=	Prozentsatz zur Kürzung des Höchstausmaßes des Pensionsprozentsatzes
KUERZP2	=	Prozentsatz zur Kürzung des Pensionsprozentsatzes laut fiktiver Gesamtpension
KVVAL	=	durchschnittliche jährliche zukünftige Schemaerhöhung
NDZ	=	Dienstzeit vom Stichtag bis zum voraussichtlichen Pensionierungstag in ganzen Jahren
PBPA	=	Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Gesamtpension per Pensionsalter
PKKAPPZB	=	Kapital aus laufenden Pensionskassenbeiträgen per Pensionszahlungsbeginn
PNSJ	=	voraussichtliches Jahr der Pensionierung laut Betriebsordnung
PNSM	=	voraussichtliches Monat der Pensionierung laut Betriebsordnung
PNST	=	voraussichtlicher Tag der Pensionierung laut Betriebsordnung
PP	=	Pensionsprozentsatz
RELMULT	=	Relationsmultiplikator
SPCPPA	=	Sparkassenpension (Zielpension) per Pensionsalter
SPCPPZB	=	Sparkassenpension (Zielpension) per Pensionszahlungsbeginn
STAFFELP	=	Prozentsatz laut ASVG-Staffel
STICHTAG	=	Berechnungsstichtag
SVPPA	=	fiktive einrechenbare ASVG-Pension per Pensionsalter
SVZ	=	Versicherungszeiten ASVG
VVIELFAKT	=	Vielfaches des Grundbeitrages
ZIELUEB	=	erforderlicher einmaliger Übertragungsbetrag zur Finanzierung der Sparkassenpension
ZINSPK	=	zugrundegelegter Veranlagungsüberschuss der Pensionskasse

SPARKASSEN-KOLLEKTIVVERTRAG BILDUNG

abgeschlossen am 21. Jänner 2021 zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA-DJP, Wirtschaftsbereich Sparkassen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

PRÄAMBEL

Gut und richtig qualifizierte Führungskräfte und Mitarbeiterinnen sind das wichtigste Asset für die Sparkassen sowohl im Vertrieb als auch im Betrieb.

Unter Qualifizierung verstehen die Kollektivvertragspartnerinnen alle aktuellen und künftigen Maßnahmen, die der Qualifikation der Beschäftigten dienen, um den sich ständig verändernden internen und externen Anforderungen erfolgreich begegnen und eine qualifizierte Kundenberatung sicherstellen zu können. Dies gilt aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen, des intensiven digitalen Wandels und der sich ändernden Geschäftsmodelle besonders für die Beschäftigten der Finanzbranche.

Daher sind notwendige Rahmenbedingungen, wie ausreichende Ressourcen, nötige Zeit, geeignete Lernformate und eine umfassende Wissensvermittlung zur Verfügung zu stellen.

Maßnahmen für Qualifizierung sind u.a. Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung, Bewusstseinsbildung über Veränderungen des Berufsbilds „Sparkassenangestellte“, Kompetenzerweiterung, etc.

ARTIKEL I - GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle dem Geltungsbereich des Sparkassen-Kollektivvertrages (SpKV) in der jeweils geltenden Fassung unterliegenden Arbeitgeberinnen (im Folgenden „Sparkassen“) und andererseits für deren Angestellte.

ARTIKEL II - WIRKSAMKEITSBEGINN UND -DAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt rückwirkend mit 01.01.2021 in Kraft, wird unbefristet abgeschlossen und ersetzt den Sparkassen-Bildungskollektivvertrag vom 18.01.2007 in der zuletzt geltenden Fassung.

Er kann von jedem der beiden Vertragspartnerinnen jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist jeweils zu einem Monatsletzten aufgekündigt werden.

ARTIKEL III - BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die nachstehend angeführten Institute und Unternehmen sind ermächtigt, zu diesem Kollektivvertrag über Bildungsangelegenheiten durch Betriebsvereinbarungen Änderungen und Ergänzungen vorzunehmen:

Dornbirner Sparkasse Bank AG,

Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft,

Tiroler Sparkasse Bankaktiengesellschaft Innsbruck,

Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft,

Kärntner Sparkasse Aktiengesellschaft,

Salzburger Sparkasse Bank Aktiengesellschaft,

Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG,

Erste Group Bank AG,

Bausparkasse der österreichischen Sparkassen AG,

Österreichischer Sparkassenverband,

Sparkassen-Prüfungsverband.

Gleiches gilt für Sparkassen, an denen eines der angeführten Institute bzw. die Anteilsverwaltungssparkasse (Sparkassenstiftung), die an einem der angeführten Institute anteilsmäßig die Mehrheit hält, zumindest mit 75% beteiligt ist.

ARTIKEL IV - ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Angestellte, welche die s-Basic Ausbildung bereits gestartet haben, wird die Möglichkeit geboten, ausstehende Tests in der Form und Fassung des Sparkassen-Bildungskollektivvertrages vom 18.01.2007 (Wirksamkeit ab 01.01.2017) bis längstens 31.12.2021 zu absolvieren.

ARTIKEL V - GLEICHBEHANDLUNG

Für personenbezogene Bezeichnungen wird insbesondere als Zeichen des hohen Stellenwertes von Gender-Diversität in der Sparkassengruppe einheitlich die weibliche Form gewählt; diese gilt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes naturgemäß für alle Angestellten unabhängig von ihrem Geschlecht.

ARTIKEL VI - AUSLEGUNG

Mit der Beilegung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich eine aus je drei Vertreterinnen des Österreichischen Sparkassenverbandes und der Gewerkschaft, Wirtschaftsbereich Sparkassen, zusammengesetzte Schiedskommission zu befassen.

ARTIKEL VII - GRUNDPRINZIPIEN DER QUALIFIZIERUNG

Ziel der betrieblichen Qualifizierung ist neben dem Kompetenzerwerb für die Ausübung der aktuellen Funktion der Mitarbeiterin der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit basierend auf dem Bedarf des Unternehmens (Employability).

Bei den Kollektivvertragspartnerinnen besteht Einvernehmen über folgende Punkte:

1. CHANCENGLEICHHEIT UND ZUGÄNGLICHKEIT

   Die Kollektivvertragspartnerinnen sowie die mit der Sparkassenfachausbildung betrauten Institutionen tragen aktiv zur Sicherung von Diversität bei. Dazu zählen u.a. die Gleichbehandlung und Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen und die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie. Weiters ist die Zugänglichkeit zu Qualifizierung für alle Beschäftigten gleichermaßen sicher zu stellen. Qualifizierung muss für jede Mitarbeiterin möglich sein, unabhängig von Geschlecht, Funktion/Aufgabe, Alter oder Arbeitszeitausmaß.

   Dazu zählt u.a. die Entwicklung unterstützender Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in Sparkassen. Auf die Teilnahme von Frauen an allen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist daher – unabhängig vom Arbeitszeitausmaß – besonders Bedacht zu nehmen. Bei der Erstellung von Evaluierungsberichten ist das Geschlechterverhältnis gesondert auszuweisen. Den Kollektivvertragspartnerinnen ist es ein besonderes Anliegen, dass sich Mitarbeiterinnen nach ihrer Rückkehr aus einer gesetzlichen Karenz rasch in den Geschäftsbetrieb integrieren können. Aus diesem Grund sollen spezielle begleitende Wiedereinstiegsmaßnahmen den betroffenen Mitarbeiterinnen angeboten werden.

2. RAHMENBEDINGUNGEN DES LERNENS

   Für die Basisausbildung sowie gesetzlich und regulatorisch verpflichtende Ausbildungen ist Lernzeit jedenfalls Arbeitszeit. Über Lernzeit als Arbeitszeit ist für darüber hinaus gehende Ausbildungen zwischen Mitarbeiterinnen und Sparkasse das Einvernehmen herzustellen. Die nötigen Mittel und Ressourcen werden zur Verfügung gestellt und es gibt geeignete Orte und ausreichend Zeit für Qualifizierung/Lernen. Konkret heißt das:

   Es ist sicherzustellen, dass die Mitarbeiterin die erforderliche Aus- und Weiterbildung erhält, um die an die Rolle/Funktion gestellten Anforderungen entsprechend erfüllen zu können. Dies kann durch Ausbildungsangebote, Learning on the Job, Unterstützung durch Lernbegleiterinnen etc. erfolgen.

   Über den Zeitpunkt der Teilnahme an Ausbildungsangeboten ist zwischen Mitarbeiterin und Führungskraft Einvernehmen herzustellen und es sind die notwendigen Rahmenbedingungen, Ausbildungsmittel sowie die zur Wissensaneignung objektiv erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen.

3. WAHL ADÄQUATER LERNFORMATE

   Die Auswahl der Lernformate im Rahmen der Qualifizierungsangebote orientiert sich an der Praxistauglichkeit in der beruflichen Realität und an den Rahmenbedingungen der Mitarbeiterinnen. Basierend auf dem Prinzip „Format folgt Inhalt“ werden moderne/effektive Lernformate angeboten. Diese sind beispielsweise Präsenzschulungen, Learning on the Job, Begleitung durch Lernpatinnen, Web Based Trainings (WBT), selbständiges Erarbeiten von Lerninhalten etc.

ARTIKEL VIII - KV-BILDUNGSKOMMISSION (KV-BIKO)

Die Kollektivvertragspartnerinnen richten zur Beratung von Fragen der in diesem Kollektivvertrag geregelten Grundprinzipien der Qualifizierung eine KV-Bildungskommission ein. Sie besteht aus je vier von Gewerkschaft und dem Österreichischen Sparkassenverband nominierten Expertinnen, wobei einer Vertreterin des Österreichischen Sparkassenverbandes das Dirimierungsrecht zukommt.

Ihre Aufgaben sind einerseits die Einhaltung der Ziele und Prinzipien betreffend Qualifizierung zu evaluieren und andererseits Einschätzungen und Bewertungen anhand von jährlichen Reports (Zahlen/Daten/Fakten) im Zusammenhang mit Qualifizierung vorzunehmen.

Die Kompetenz der KV-BIKO besteht darin, etwaige Handlungsfelder anhand gemeinsam zu definierender Strukturdaten (u.a. Anzahl/Stunden an Ausbildungen pro Jahr, Verteilung nach Geschlecht/Alter/Unternehmenszugehörigkeit/…) aufzuzeigen und Empfehlungen zu erarbeiten. Die Zielgruppe für diese Handlungsempfehlungen sind je nach Thema Strategievorstand, KV-Partnerinnen (KV–Verhandlerinnen), Team-HR, s Akademie oder sonstige, gemäß „Learning Governance“ beauftragte Personen/Gremien. Die KV-BIKO kann auch empfehlen, ein Thema direkt zwischen jeweiligem Sparkassenvorstand und Betriebsrat zu vereinbaren.

Den von der Gewerkschaft in die KV-BIKO entsandten Betriebsratsmitgliedern ist im erforderlichen Umfang Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

Die KV-BIKO kann weitere interne und externe Expertinnen beiziehen, z.B. von der österreichischen Sparkassenakademie (s Akademie).

Die KV-BIKO kann sich selbst eine Geschäftsordnung erstellen.

ARTIKEL IX - BESONDERE BESTIMMUNGEN

Die Qualifizierung beruht auf 3 Säulen

1. BASIS-AUSBILDUNG FÜR ALLE MITARBEITERINNEN UNABHÄNGIG VON DER FUNKTION

§ 1 Allgemeines

(1) Alle Mitarbeiterinnen erhalten eine Basisorientierung und Information zu Geschäftsmodell, Governance, strategischer Ausrichtung sowie Werten/Prinzipien/Zukunftsvisionen der Organisation (national/international). Die BASIS-Ausbildung ist für alle Mitarbeiterinnen gleich, unabhängig davon, in welchem Bereich und in welcher Aufgabe und Funktion sie zukünftig eingesetzt werden.

(2) Die Koordination und Abstimmung der inhaltlichen Bestandteile sowie Bereitstellung der BASIS-Ausbildung erfolgt durch die vom Österreichischen Sparkassenverband für die sparkassenübergreifende Ausbildung betraute Einrichtung, derzeit durch die s Akademie. Diese erhält die inhaltliche Orientierung und formale Konzeptfreigabe der BASIS-Ausbildung in Abstimmung mit den Gremien – allen voran dem TEAM-HR.

(3) Die BASIS-Ausbildung wird von der beauftragten s Akademie österreichweit angeboten und kann in Präsenz- oder Onlineform stattfinden. Diese BASIS-Ausbildung steht allen neu eintretenden Mitarbeiterinnen zur Verfügung und kann als „Willkommenstage/-training“ verstanden werden. Sie beinhaltet keine für die jeweilige Rolle/Funktion spezifischen Fachinhalte, sondern stellt gemäß dem Gedanken einer „Basisorientierung“ eine Orientierung gemäß (1) dar.

(4) Im Sinne des § 15 SpKV liegt die Teilnahme an der BASIS-Ausbildung im gemeinsamen Interesse der Sparkasse und der Mitarbeiterin, und ist daher verpflichtend. Über den Zeitpunkt der Teilnahme ist Einvernehmen mit der Sparkasse herzustellen, die der Mitarbeiterin hierzu die notwendigen Rahmenbedingungen und Ausbildungsmittel sowie die zur Wissensaneignung objektiv erforderliche Zeit zur Verfügung stellt.

2. AUSBILDUNG ABHÄNGIG VON KONKRETEN AUFGABEN, AUF ROLLE UND FUNKTION ABGESTELLT

(1) Es ist zusätzlich zur BASIS-Ausbildung sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen die erforderliche Aus- und Weiterbildung erhalten, um die an die Rolle/Funktion gestellten Anforderungen entsprechend erfüllen zu können. Dies kann durch einzelne Ausbildungsangebote, Lehrgänge, Learning on the Job, Unterstützung durch Lernpatinnen etc. erfolgen.

(2) Über den Zeitpunkt der Teilnahme an Ausbildungsangeboten ist mit der Führungskraft Einvernehmen herzustellen, um der Mitarbeiterin die notwendigen Rahmenbedingungen und Ausbildungsmittel sowie die zur Wissensaneignung objektiv erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen.

3. INDIVIDUELLE ÜBER DIE AUFGABE HINAUSGEHENDE QUALIFIZIERUNG

Die einzelnen Institute können gemäß deren strategischen Schwerpunkten individuelle Maßnahmen und Qualifizierungen anbieten. Diese werden über die jeweiligen Personalabteilungen inhaltlich koordiniert und angeboten. Als Koordinations- und Umsetzungspartnerin steht zusätzlich die s Akademie zur Verfügung.

4. RECHTE UND PFLICHTEN ZUR SICHERSTELLUNG VON QUALIFIZIERUNG

§ 1 Rechte und Pflichten der Führungskräfte

Führungskräfte tragen Verantwortung für die eigene Qualifizierung sowie die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und bekennen sich zur kontinuierlichen Kompetenzerweiterung. Sie stellen die Rahmenbedingungen des Lernens (Zeit, Raum, Unterstützung, Zugänglichkeit) sicher und geben den Mitarbeiterinnen Klarheit über die Qualifizierungsanforderungen.

Sie tragen Verantwortung dafür, die Rahmenbedingungen für den Lerntransfer zu gewährleisten.

Der Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin ist zentrales Element für strukturierte und transparente Qualifizierung.

§ 2 Rechte und Pflichten der Sparkasse

Die jeweiligen Sparkassen stellen den Rahmen des Lernens sicher. Sie und die mit Ausbildung betrauten überbetrieblichen Institutionen (s Akademie) und internen HR-Abteilungen (Personalentwicklungseinheiten) nehmen Rücksicht auf zielgruppenspezifische Bedürfnisse und sorgen für Diversität.

Die Sparkassen bieten nach Möglichkeit Qualifizierungsangebote an, dies über die Anforderungen der aktuellen Jobprofile hinaus, mit dem Ziel des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit in der Sparkasse (Employability).

Weiters verfügen sie über definierte Prozesse bei der Entwicklung interner Qualifizierungsangebote. Für die Qualitätssicherung und Evaluierung von Qualifizierung sind auch entsprechende Prozesse (z.B. Qualitätssicherung, Wirksamkeit, Erfordernis) und Gremien installiert (u.a. KV-BIKO). Für verpflichtende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. auf Basis gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben) liegt zur Orientierung nach Möglichkeit ein jährlicher Übersichtsplan auf, sodass Aus- und Weiterbildung in den einzelnen Bereichen planbar ist. Dazu ergänzend wird die erforderliche Lernzeit zumindest für verpflichtende Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen ausgewiesen. Die Berechnungsmethode der erforderlichen Lernzeit wird einer laufenden Evaluierung unterzogen.

Die jeweiligen Sparkassen stellen sicher, dass im Besonderen Führungskräfte, die eine wichtige Rolle bei der Qualifizierung der Beschäftigten haben, zum Thema Beschäftigungsfähigkeit (Employability) und Qualifizierung sensibilisiert werden.

§ 3 Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen

Mitarbeiterinnen haben das Recht auf und angemessene Zeit für Qualifizierung. Lernen ist während der Arbeitszeit möglich und wird in Absprache mit der Sparkasse vereinbart. Die Mitarbeiterin hat die Verantwortung, Qualifizierungsanforderungen nachzukommen. Die Mitarbeiterin hat auch eine eigenverantwortliche Haltung in Bezug auf individuelle Lern- und Entwicklungsziele. Sie kann daher auch eigenständig Vorschläge für Qualifizierungsmaßnahmen gem. Art. IX Punkt 2 und 3 erstatten. Es liegt darüber hinaus in der Verantwortung der Mitarbeiterin, Wissen weiterzugeben. Dies erfolgt im mit der Sparkasse vereinbarten Ausmaß.

5. LERNBEGLEITUNG, PRÜFUNGEN, ERGEBNISSE, DATEN, DISPENS, RÜCKERSTATTUNG VON AUSBILDUNKSKOSTEN

§ 1 Lernbegleitung

Für bestimmte Ausbildungen können die Teilnehmerinnen zur fachlichen und organisatorischen Unterstützung eine von der Sparkasse namhaft zu machende Lernbegleiterin in Anspruch nehmen. Diese stellt sicher, dass die Mitarbeiterin die gemäß der Funktion/Rolle erforderliche Qualifikation erreichen kann, im Besonderen, wenn diese durch keine standardisierte Ausbildung/Lehrgang sichergestellt ist. Der Ausbildungsweg ist im Einvernehmen mit der Führungskraft zu planen und umzusetzen. Die Führungskraft stellt unter Berücksichtigung der Geschäftsbedürfnisse die für die Lernbegleitung notwendigen zeitlichen und personellen Ressourcen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung zur Verfügung.

§ 2 Prüfungen

Für den Fall, dass im Rahmen der Ausbildung Tests oder Prüfungen vorgesehen sind, gilt folgendes:

Nach dem Durcharbeiten der Lerninhalte (Präsenz/Online) bzw. nach Beendigung eines Anwendungsfalls können in der Ausbildung vorgesehene Tests/Prüfungen absolviert werden.

Onlinetests können direkt in der Sparkasse absolviert werden. Die Sparkassen haben hierbei für ein prüfungsgerechtes Umfeld zu sorgen und den betroffenen Mitarbeiterinnen ausreichend Zeit für die Prüfungsablegung zur Verfügung zu stellen.

§ 3 Ergebnisse

Absolvierte Qualifizierungen sowie deren Ergebnisse werden im verwendeten Lernmanagementsystem (AMOS) erfasst und archiviert. Diese Lernhistorie ist eine Auflistung der abgeschlossenen Ausbildungsmaßnahmen mit allen Details. Dazu gehört auch der Status der Ausbildungsmaßnahme, Tests und Prüfungen („Abgeschlossen“, „Bestanden“, „Nicht Bestanden“, „Dispensiert“, „Ersetzt“). Es werden keine Prozentsätze / Punkte / Schulnoten ausgewiesen.

Ebenso sind anonymisierte ausbildungsrelevante Auswertungen über Dispensierungen zentral im verwendeten Lernmanagementsystem zu sammeln und aufzubewahren.

§ 4 Prüfungskosten

Allfällige Prüfungskosten von verpflichtenden Ausbildungen sind von der Sparkasse zu übernehmen.

§ 5 Dispens

In begründeten Ausnahmefällen kann aufgrund eines im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin gestellten Antrags und nach Konsultierung der im jeweiligen Institut verantwortlichen Expertin für Qualifizierung (Personalentwicklung, Bildungsverantwortliche, HR Abteilung) von der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder der Ablegung von Online-Tests ganz oder teilweise befreit werden.

§ 6 Rückerstattung von Ausbildungskosten

Die Rückerstattung von Ausbildungskosten richtet sich nach § 2d AVRAG und § 101 Sparkassen-Kollektivvertrag. Die Basisausbildung sowie gesetzlich und regulatorisch verpflichtende Ausbildungen fallen somit nicht unter die Rückerstattungsverpflichtung.

6. DEFINITIONEN/BESCHREIBUNGEN

Kompetenz wird definiert als die „Fähigkeit, Wissen und Fertigkeiten anzuwenden, um beabsichtigte Ergebnisse zu erzielen“ (Smida 2015, online). Explizites Wissen wird in Kombination mit den passenden Fähigkeiten und Fertigkeiten, durch einen ständigen Gebrauch, eine individuelle Wertehaltung sowie den entsprechenden Verhaltensmustern für Dritte sichtbar. Kompetenz wird dadurch zu einem Teil der Persönlichkeit (vgl. Stahl 2017, F. 223f.).

Qualifikation steht hingegen für eine gesellschaftliche Verwertbarkeit der erarbeiteten Kompetenz in Form eines anerkannten Nachweises (vgl. Stahl 2017, F. 225). Aus diesem Grunde wird vor allem der Kompetenz besondere Relevanz im beruflichen Umfeld zugeschrieben.

Lerntransfer: Die Fähigkeit, eine gelernte Aufgabe auf eine andere, vergleichbare Situation zu übertragen. Übertragung und Anwendung des in einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung erworbenen Wissens auf die berufliche Situation. Der Lerntransfer sollte bereits in der Lernsituation gefördert werden, z.B. indem Übungen im Training viele Elemente der Arbeitssituation enthalten, ausdrücklich auf die Anwendungsmöglichkeiten des Gelernten in der Praxis hingewiesen wird, die positiven Auswirkungen der Anwendung des Gelernten aufgezeigt werden etc. Optimalerweise erfolgt die Transfersicherung in Abstimmung und Kooperation zwischen Mitarbeiterinnen und Führungskraft. (Quelle: https://wirtschaftslexikon.gabler.de/).

Employability: Das Konzept betont die Notwendigkeit ständiger Weiterqualifizierung und lebenslangen Lernens sowie die Eigenverantwortung der einzelnen Mitarbeiterinnen für ihre gesamte Erwerbsbiografie bei sich ständig wandelnden Anforderungen. Die in traditioneller Sicht dominierende Arbeitsplatzsicherheit (job security) soll abgelöst werden durch die genereller angelegte Beschäftigungsfähigkeit bzw. -sicherheit (employment security) des Individuums auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen bzw. bei verschiedenen Arbeitgebern. Bei Verlust des Arbeitsplatzes soll möglichst umgehend eine alternative Beschäftigung gefunden werden können. (Quelle: https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/beschaeftigungsfaehigkeit-31143).

KOLLEKTIVVERTRAG ÜBER DIE BERECHNUNG DES ENTGELTES GEMÄSS § 6 URLAUBSGESETZ

abgeschlossen zwischen dem Hauptverband der österreichischen Sparkassen, Wien, im folgenden Sparkassenverband genannt, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Geld und Kredit, im folgenden Gewerkschaft genannt.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt einerseits für die österreichischen Sparkassen, die Girozentrale und Bank der österreichischen Sparkassen AG, die Sparinvest-Kapitalanlagegesellschaft m.b.H., die Steiermärkische Bank Ges.m.b.H. und deren 100%ige Tochtergesellschaften, sofern sie Kreditunternehmungen gemäß dem Kreditwesengesetz sind, den Hauptverband der österreichischen Sparkassen, den Sparkassen-Prüfungsverband, die Landesverbände und andererseits für deren Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich des Urlaubsgesetzes 1976 (BGBl. Nr. 390/76) fallen.

§ 2 Entgeltbegriff

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

§ 3 Regelmäßigkeit

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

(2) Bei den in Art. 2 Abs. 1 angeführten Dienstgebern liegt eine regelmäßige Überstundenleistung nur dann vor, wenn während eines Kalenderjahres (Betrachtungszeitraum) durch mindestens 8 Monate Überstundenentgelte für einzeln verrechnete Überstunden zugeflossen sind.

§ 4 Einmalzahlung

Zur Abgeltung der in das Urlaubsentgelt einzurechnenden Entgeltteile für regelmäßige, nicht pauschalierte Überstundenleistungen gewährt der Dienstgeber eine Einmalzahlung. Diese beträgt für jeden Urlaubstag, auf den der Dienstnehmer im Betrachtungszeitraum gemäß § 39 Abs. 4 und § 41 Abs. 3 Sparkassen-Dienstrecht Anspruch hatte, 0,38% des ihm im Betrachtungszeitraum zugeflossenen Entgelts für einzeln verrechnete 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 zugeflossenen Entgelte für effektiv geleistete 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

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 1980 in Kraft.

§ 8 Auslegung

Mit der Beilegung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes eine aus je drei Vertretern des Sparkassenverbandes und der Gewerkschaft zusammengesetzte Schiedskommission zu befassen. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, ist das Einigungsamt Wien zuständig.

KOLLEKTIVVERTRAG VOM 8.2.88 BETREFFEND DIE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG UND -FLEXIBILISIERUNG IN DEN KREDITINSTITUTEN

abgeschlossen am 08. Februar 1988 zwischen dem Verband österreichischer Banken und Bankiers, dem Österreichischen Genossenschaftsverband (Schulze-Delitzsch), dem Verband der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, dem Österreichischen Raiffeisenverband und dem Hauptverband der österreichischen Sparkassen einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, 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 05. 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 01. 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 zugrundegelegt.

(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 Ansparfrist 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 1/165stel des Monatsgehaltes abzugelten. Ab 01.07.1990 gelten diese Mehrarbeitsstunden als Überstunden.

Mehrarbeit zwischen der 38,5. und der 40. Stunde wird mit 1/165stel des Monatsgehaltes entlohnt, falls es zu keiner Flexibilisierungsregelung gemäß Abs. 1 oder 2 kommt. Ab 01.07.1990 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 01.07.1990;
c) jede Mehrarbeitsstunde gemäß § 2 Abs. 3 ab dem 01.07.1990.

§ 4 Gleitzeit

Die Einführung von Gleitzeitregelungen bleibt 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 01.09.1988 in Kraft.

KOLLEKTIVVERTRAG "KV SAMSTAG-NACHMITTAG"

betreffend Ausnahmebestimmung nach § 12a ARG und diesbezügliche Rahmenregelungen, abgeschlossen am 06. September 2016 zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA – DJP), Wirtschaftsbereich Sparkassen; zuletzt geändert durch den Kollektivvertrag „KV Samstag-Nachmittag 2017“.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle dem Geltungsbereich des Sparkassen-Kollektivvertrags (SpKV) in der jeweiligen Fassung unterliegenden Arbeitgeber bzw. deren Angestellte und Lehrlinge.

Artikel 2 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 01. April 2016 in Kraft. Seine Laufzeit endet am 31. März 2018.

Artikel 3 Auslegung

Mit der Beilegung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich eine aus je drei Vertreter/innen des Sparkassenverbandes und der Gewerkschaft zusammengesetzte Schiedskommission zu befassen.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

Artikel 4 Beschäftigung am Samstag-Nachmittag

(1) Gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz (ARG) dürfen vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages erfasste Arbeitgeber unter den nachfolgenden Beschränkungen Angestellte an Samstagen auch von 13 Uhr bis maximal 17 Uhr bzw. an den letzten vier Samstagen vor dem 24. Dezember bis maximal 18 Uhr beschäftigen.

(2) Die Beschäftigung ist auf die Durchführung von Privatkundengeschäften, die Anzahl der Geschäftsstellen pro Institut auf maximal 10% der bestehenden Geschäftsstellen - mindestens eine - beschränkt. Die Beschäftigung ist nur in Geschäftsstellen, die in Einkaufszentren bzw. Einkaufsstraßen gelegen sind, zulässig.

(3) Die generelle Arbeitszeitregelung ist gem. § 97 Abs. 1 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz zu vereinbaren.

Artikel 5 Besondere Vergütung

(1) Für die Beschäftigung am Samstag-Nachmittag gem. Art. 4 gebührt - neben einer allenfalls gem. § 61 SpKV zustehenden Überstundenabgeltung - eine besondere Vergütung, wobei die Auswahl aus

folgenden zwei Varianten (Art. 6 und 7) der Regelung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten bleibt.

(2) Die Partner des Kollektivvertrages empfehlen die Vergütung gemäß Art. 6; ohne diesbezügliche Betriebsvereinbarung gilt allerdings automatisch die Vergütung gemäß Art. 7.

Artikel 6 Vergütung durch verkürzte Normalarbeitszeit

(1) Die Normalarbeitszeit der Angestellten mit regelmäßigem Einsatz an Samstag-Nachmittagen gem. Art. 4 wird unter Beibehaltung der vollen Bezüge (samt einer allfälligen kollektivvertraglichen Überstundenentlohnung) auf 36 Stunden pro Woche eingeschränkt, wobei die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage pro Woche zu verteilen ist.

(2) Die 36-Stunden-Woche gem. Abs. 1 gilt auch in jenen Wochen, in denen keine Arbeit am Samstag-Nachmittag geleistet wird.

Artikel 7 Vergütung durch besondere Zulage

(1) Unter Beibehaltung einer 38,5-Stunden und 5-Tage-Woche gebührt ständig in Geschäftsstellen mit Arbeit am Samstag-Nachmittag beschäftigten Angestellten jeweils für an Samstagen gem. Art. 4 ganztägig geleistete Arbeit eine Zulage in Höhe von EUR 101,--. Bei stundenweisem Einsatz an Samstagen gebührt pro geleisteter Stunde ein Achtel der genannten Zulage.

(2) Die Wertanpassung dieser Zulage erfolgt im Rahmen der jährlichen Valorisierungsverhandlungen.

Artikel 8 Weitere Rahmenregelungen für betroffene Angestellte

(1) Ein/e Angestellte/r darf an höchstens zwei Samstag-Nachmittagen pro Monat beschäftigt werden. Sollte ausnahmsweise die Beschäftigung an mehr als zwei Samstag-Nachmittagen im Monat nötig sein, so ist diese Arbeit entweder
   a) mit einem - unabhängig von einem allenfalls bereits nach § 61 SpKV zustehenden - Überstundenzuschlag in Höhe von 100% oder
   b) mit besonderem Zeitausgleich im Verhältnis 1:2 abzugelten.

(2) Abs. 1 gilt nicht für jene Angestellte, deren wöchentliche Normalarbeitszeit auf weniger als vier Arbeitstage verteilt ist, wenn der Samstag als Arbeitstag vertraglich vereinbart wurde.

(3) Der Einsatz am Samstag-Nachmittag von Angestellten, die nicht neu für die Tätigkeit in der Geschäftsstelle aufgenommen wurden, erfolgt freiwillig. Angestellten, die in Geschäftsstellen mit Öffnung am Samstag-Nachmittag eingesetzt werden und die nicht neu für die Tätigkeit in der Geschäftsstelle aufgenommen wurden, haben das Recht, unter Wahrung einer einmonatigen Ankündigungsfrist an einen adäquaten Arbeitsplatz im regulären Sparkassendienst zurückzukehren.

(4) Vor dem Einsatz in Geschäftsstellen in Einkaufszentren und Einkaufsstraßen mit Arbeit am Samstag-Nachmittag sind die Angestellten neben der sparkassenüblichen Ausbildung besonders produkt- und verkaufsspezifisch zu schulen.

KOLLEKTIVVERTRAG CORONA-TEST

abgeschlossen am 16.02.2021 zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Sparkassen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt einerseits für die österreichischen Sparkassen, die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft, den Österreichischen Sparkassenverband, den Sparkassen-Prüfungsverband, die Landesverbände und die Sparkassen-Aktiengesellschaften, in welche die Sparkassen ihr gesamtes Unternehmen oder den bankgeschäftlichen Teilbetrieb gemäß § 8a KWG bzw. § 92 BWG eingebracht haben und die Mitglieder des Österreichischen Sparkassenverbandes sind (im Folgenden Sparkassen). Andererseits gilt er, unter Beachtung des Art. I Abs. 2 und 3 SPKV, für deren Angestellte (im Folgenden ArbeitnehmerInnen).

§ 2 Dienstverhinderung bei SARS-CoV-2 Test (im Folgenden „Test“)

1. Sofern ArbeitnehmerInnen im Sinne von § 1 Abs. 5c COVID-19-Maßnahmengesetz für das Betreten Ihres Arbeitsortes einen Nachweis gemäß § 1 Abs. 5 Z 5 COVID-19-MG vorzulegen haben, sind die Sparkassen verpflichtet, die ArbeitnehmerInnen während der für die Teilnahme an einem Test erforderlichen Zeit unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. Dies gilt auch für die hierfür erforderliche An- und Abreisezeit zum Test. Sofern der Test nicht im Betrieb durchgeführt wird, ist der Test tunlichst auf dem Weg von zuhause zur Arbeitsstätte oder von der

Arbeitsstätte nach Hause zu absolvieren. Der Anspruch auf Freistellung gilt nicht für ArbeitnehmerInnen in Kurzarbeit.

2. Besteht für die ArbeitnehmerInnen keine Pflicht gemäß § 1 Abs. 5c COVID-19-MG, ist der Test tunlichst außerhalb der Arbeitszeit zu absolvieren. Ist dies nicht möglich, sind die Sparkassen maximal einmal wöchentlich zur Freistellung gemäß § 2 Abs. 1 verpflichtet.

3. Der Termin des Tests ist unter möglichster Schonung des Betriebsablaufs einvernehmlich zu bestimmen. Sofern Selbsttests zulässig sind, können diese genutzt werden.

§ 3 Benachteiligungsverbot und bestehende Regelungen

1. ArbeitnehmerInnen dürfen wegen der Inanspruchnahme eines SARS-CoV-2 Tests im Sinne des § 2 samt der hierzu in diesem Kollektivvertrag festgelegten Ansprüche sowie aufgrund eines positiven Testergebnisses nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.

2. Bestehende Regelungen, insbesondere in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen oder betriebliche Übungen, die für die ArbeitnehmerInnen günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 4 Entlastung bei dauerhaftem Maskentragen

ArbeitnehmerInnen, die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 zum Tragen einer Maske verpflichtet sind, ist durch geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen, jedenfalls nach 3 Stunden Maskentragen, ein Abnehmen der Maske für mindestens 10 Minuten zu ermöglichen.

§ 5 Geltungsdauer/Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 16.02.2021 in Kraft und gilt bis 31.08.2021.

AUSWAHL AUS EINIGEN GESETZEN

Im Folgenden wurde eine Auswahl einiger wichtiger gesetzlicher Bestimmungen zusammengestellt. Sie eignen sich nicht nur für Schulungszwecke; nach den Erfahrungen der Herausgeber sind es die wichtigsten Bestimmungen aus der täglichen Beratungspraxis. Im Einzelnen handelt es sich um Auszüge aus dem Angestelltengesetz (AngG), dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB), dem Urlaubsgesetz (UrlG), dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), dem Arbeitszeitgesetz (AZG), dem Mutterschutzgesetz (MSchG), dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG), dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG), dem Einkommensteuergesetz (EStG), dem Datenschutzgesetz (DSG) und dem Bankwesengesetz (BWG).
Stand 06.08.2026

§ 1 AngG - Geltungsbereich

(1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Dienstverhältnis von Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfen) oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

(2) Bei einem Kaufmann angestellte Personen, die nur ausnahmsweise zu kaufmännischen Diensten verwendet werden, sowie Personen, die vorwiegend untergeordnete Verrichtungen leisten, sind nicht als Handlungsgehilfen anzusehen.

§ 2 AngG

(1) Dieses Bundesgesetz findet ferner Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zur Leistungen kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten im Geschäftsbetrieb von Unternehmungen, Anstalten oder sonstigen Dienstgebern der nachstehenden Art angestellt sind:

1. In Unternehmungen jeder Art, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, ferner in Vereinen und Stiftungen jeder Art;
2. in Kreditanstalten, Sparkassen, Vorschusskassen, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Versatz-, Versorgungs- und Rentenanstalten, Krankenkassen, registrierten Hilfskassen, Versicherungsanstalten jeder Art, gleichviel, ob sie private Versicherungsgeschäfte betreiben oder den Zwecken der öffentlich-rechtlichen Versicherung dienen, sowie in Verbänden der genannten Anstalten;

...

§ 8 AngG - Anspruch bei Dienstverhinderung[10]

(1) Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderungen, höchstens jedoch um zwei Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt. *(idF BGBl. I Nr. 152/2015)*

(2) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Angestellte für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Absatz 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Absatz 1 gebührenden Entgeltes. *(idF BGBl. I Nr. 152/2015)*

(3) Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

(3a) Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstverhältnisses wegen eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr bei einem Großschadensereignis nach § 3 Z 2 lit. b des Katastrophenfondsgesetzes, BGBl. Nr. 201/1996 oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Dienstleistung verhindert, so hat er unbeschadet seiner Ansprüche nach Abs. 3 einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit dem Dienstgeber vereinbart wird.

...

§ 9 AngG

(1) Wird der Angestellte während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 und 2a gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Angestellten, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a einvernehmlich beendet wird.

...

[10] Siehe hierzu Art. X Abs. 2 ZZ 17 und 18 AngG.

(3) Die Ansprüche des Angestellten auf Fortbezug des Entgeltes (§ 8) erlöschen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung entlassen wird.

§ 22 AngG - Freizeit während der Kündigungsfrist

(1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Angestellten während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Angestellte einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

...

§ 23 AngG - Abfertigung

(1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

(1a) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 7b Abs. 1 Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, § 15e Abs. 1 Mutterschutzgesetz 1989, BGBl. Nr. 221 (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

...

(3) Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Angestellte die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(5) Beträge, die der Dienstnehmer auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des im Abs. 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(7) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich des § 23a, nicht, wenn der Angestellte kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

(8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.

§ 26 AngG [vorzeitiger Austritt]

Als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritte berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. Wenn der Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. wenn der Dienstgeber das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalabzügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
3. wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
4. wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen lässt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.

§ 27 AngG [Entlassung]

Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. wenn der Angestellte im Dienste untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13 eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt;

2. wenn der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste (§ 6) zu leisten;
3. wenn einer der im § 1 bezeichneten Angestellten ohne Einwilligung des Dienstgebers ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreibt oder im Geschäftszweige des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte macht oder wenn ein Angestellter den in § 7, Absatz 4, bezeichneten Verboten zuwiderhandelt;
4. wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht;
5. wenn der Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfalls, an der Verrichtung seiner Dienste gehindert ist;
6. wenn der Angestellte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.

§ 36 AngG - Konkurrenzklausel

(1) Eine Vereinbarung, durch die der Angestellte für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklausel), ist nur insoweit wirksam, als:
   1. der Angestellte im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung nicht minderjährig ist;
   2. sich die Beschränkung auf die Tätigkeit des Angestellten in dem Geschäftszweig des Dienstgebers bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt; und
   3. die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Dienstgeber an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten enthält.

(2) Eine Vereinbarung nach Abs. 1 ist unwirksam, wenn sie im Rahmen eines Dienstverhältnisses getroffen wird, bei dem das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das Zwanzigfache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt. Allfällige Sonderzahlungen sind bei der Ermittlung des Entgelts im Sinne des ersten Satzes außer Acht zu lassen.

§ 37 AngG

(1) Hat der Dienstgeber durch schuldbares Verhalten dem Angestellten begründeten Anlass zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben, so kann er die durch die Konkurrenzklausel begründeten Rechte gegen den Angestellten nicht geltend machen.

(2) Das gleiche gilt, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis löst, es sei denn, dass der Angestellte durch schuldbares Verhalten hierzu begründeten Anlass gegeben oder dass der Dienstgeber bei der Auflösung des Dienstverhältnisses erklärt hat, während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten das ihm zuletzt zukommende Entgelt zu leisten.

(3) Eine für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklausel vereinbarte Konventionalstrafe ist nur insoweit wirksam, als diese das Sechsfache des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Nettomonatsentgelts nicht übersteigt. Allfällige Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des Nettoentgelts im Sinne des ersten Satzes außer Acht zu lassen. Hat der/die Angestellte für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklausel eine Konventionalstrafe versprochen, so kann der/die Dienstgeber/in nur die verwirkte Konventionalstrafe verlangen. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

§ 38 AngG - Konventionalstrafen

Konventionalstrafen unterliegen dem richterlichen Mäßigungsrechte.

§ 39 AngG - Zeugnis

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnisse, durch die dem Angestellten die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig.

(2) Verlangt der Angestellte während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen.

(3) Zeugnisse des Angestellten, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

Artikel X

…

(2) …

17. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die für Dienstnehmer günstigere Regelungen auf Entgeltfortzahlung als nach § 8 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2017 vorsehen, bleiben aufrecht.
18. Sehen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung für Dienstnehmer günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung als nach § 8 Abs. 2 in der Fassung vor den Änderungen durch das BGBl. I Nr. 153/2017 vor, gilt für die erfassten Dienstnehmer § 8 Abs. 2 bis zu einer Neuregelung weiterhin in der Fassung vor den Änderungen durch das BGBl. I Nr. 153/2017.

…

§ 863 ABGB [Vertragsabschluss]

(1) Man kann seinen Willen nicht nur ausdrücklich durch Worte und allgemein angenommene Zeichen; sondern auch stillschweigend durch solche Handlungen erklären, welche mit Überlegung

aller Umstände keinen vernünftigen Grund, daran zu zweifeln, übrig lassen.

(2) In Bezug auf die Bedeutung und Wirkung von Handlungen und Unterlassungen ist auf die im redlichen Verkehr geltenden Gewohnheiten und Gebräuche Rücksicht zu nehmen.

§ 1151 ABGB - Dienst- und Werkvertrag

(1) Wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, so entsteht ein Dienstvertrag; wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, ein Werkvertrag.

(2) Insoweit damit eine Geschäftsbesorgung (§ 1002) verbunden ist, müssen auch die Vorschriften über den Bevollmächtigungsvertrag beobachtet werden.

§ 2 UrlG [Urlaubsanspruch]

(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird.

(3) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorangegangenen Arbeits(Lehr)verhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

...

§ 3 UrlG - Anrechnungsbestimmungen

(1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Arbeitsverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/61, im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes (Bundesgesetz vom 6. Februar 1974, BGBl. Nr. 139) über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren;
4. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Arbeitsverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Organisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Entwicklungshilfegesetzes 1974, BGBl. Nr. 474, in der Fassung BGBl. Nr. 579/1989, oder im Sinne des § 3 Abs. 2 des Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes, BGBl. I Nr. 49/2002;
6. Zeiten einer im Inlande zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

§ 4 UrlG - Verbrauch des Urlaubes

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer aus einem der im § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung oder während

deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4) Hat der Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, um den Zeitraum der Karenz.

§ 5 UrlG - Erkrankung während des Urlaubes

(1) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Arbeitnehmer während eines Urlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 7 UrlG - Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die für den Nichtverbrauch des Urlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Arbeitgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

§ 8 UrlG - Aufzeichnungen

(1) Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Arbeitnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden bezahlten Urlaubes;
2. die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
3. das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des bezahlten Urlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Arbeitsjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, aufgrund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

(2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Arbeitgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

§ 10 UrlG - Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch
1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Abweichend von Abs. 1 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausständigen Urlaubsentgelts eine Er-

satzleistung in vollem Ausmaß des noch ausständigen Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß VKG oder MSchG oder Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 14a und 14b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.

...

§ 16 UrlG - Pflegefreistellung

(1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung

1. wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung, oder
3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist, und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht.

(3) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung aus einem der in Abs. 1 und 2 genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Abs. 2 genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.

(4) Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung nach Abs. 2 und 3, der nicht mit seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(5) Eine Kündigung wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellung kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, gilt sinngemäß. Der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.

§ 17 UrlG - Unabdingbarkeit

Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund des § 16 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

§ 18 UrlG - Günstigere Regelungen

Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeits- (Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Pflegefreistellung im Sinne des § 16 günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

§ 3 ArbVG - Verhältnis zu anderen Rechtsquellen

(1) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für

den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(2) Bei der Prüfung, ob eine Sondervereinbarung im Sinne des Abs. 1 günstiger ist als der Kollektivvertrag, sind jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen.

§ 38 ArbVG - Aufgaben

Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

§ 39 ArbVG - Grundsätze der Interessenvertretung

(1) Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes.

(2) Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer vorgehen.

(3) Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

(4) Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen, oder soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Bundesgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 115 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen gemäß § 5 Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

§ 101 ArbVG - Mitwirkung bei Versetzungen

Die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des Gerichts ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

§ 104 ArbVG - Mitwirkung bei Beförderungen

(1) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten. Während dieser Beratung ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

(2) Unter Beförderung im Sinne des Abs. 1 ist jede Anhebung der Verwendung im Betrieb zu verstehen, die mit einer Höherreihung im Entlohnungsschema oder ansonsten mit einer Erhöhung des Entgeltes verbunden ist.

§ 104a ArbVG - Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen

(1) Verlangt der Arbeitnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Betriebsinhaber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.

(2) Die Rechtsunwirksamkeit einer entgegen Abs. 1 getroffenen Vereinbarung ist innerhalb einer Woche nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 schriftlich geltend zu machen. Eine gerichtliche Geltendmachung hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 zu erfolgen.

§ 105 ArbVG - Anfechtung von Kündigungen

(1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb einer Woche hierzu Stellung nehmen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Die Kündigung kann beim Gericht angefochten werden, wenn

1. die Kündigung
   a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
   b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
   c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer;
   d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
   e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
   f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle;
   g) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner, als arbeitsmedizinischer Fachdienst oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern;
   h) wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum

Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683);

i) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer;

j) wegen seiner Tätigkeit als Sprecher gemäß § 177 Abs. 1

erfolgt ist oder

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

a) durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder

b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

(3a) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als Nachtschwerarbeiter (Art. VII NSchG) haben, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung nicht herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiter beschäftigt werden kann.

(3b) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Arbeitnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Arbeitnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Bei älteren Arbeitnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Dies gilt für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben.

(3c) Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese beim Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3c nicht vorzunehmen. Nimmt der Betriebsrat die Anfechtungsklage ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurück, so tritt die Wirkung der Klagsrücknahme erst ein, wenn der vom Gericht hiervon verständigte Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Verständigung in den Rechtsstreit eintritt. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

(4a) Bringt der Arbeitnehmer die Anfechtungsklage innerhalb offener Frist bei einem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage damit als rechtzeitig eingebracht.

(5) Insoweit sich der Kläger im Zuge des Verfahrens auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 nicht angefochten werden.

(7) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

§ 106 ArbVG - Anfechtung von Entlassungen

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Arbeitnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

(2) Die Entlassung kann beim Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 105 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 105 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 2d AVRAG - Ausbildungskostenrückersatz

(1) Ausbildungskosten sind die vom Arbeitgeber tatsächlich aufgewendeten Kosten für jene erfolgreich absolvierte Ausbildung, die dem Arbeitnehmer Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die dieser auch bei

anderen Arbeitgebern verwerten kann. Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten.

(2) Eine Rückerstattung ist nur hinsichtlich von Ausbildungskosten nach Abs. 1 in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig. Die Vereinbarung der Rückforderung des während einer Ausbildung nach Abs. 1 fortgezahlten Entgelts ist hingegen zulässig, sofern der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist.

(3) Eine Verpflichtung zur Rückerstattung von Ausbildungskosten besteht insbesondere dann nicht, wenn:

1. der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung minderjährig ist und nicht die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Minderjährigen dazu vorliegt;
2. das Arbeitsverhältnis nach mehr als vier Jahren, in besonderen Fällen nach mehr als acht Jahren nach dem Ende der Ausbildung nach Abs. 1 oder vorher durch Fristablauf (Befristung) geendet hat, und
3. die Höhe der Rückerstattungsverpflichtung nicht aliquot, berechnet für jedes zurückgelegte Monat vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer, vereinbart wird.

(4) Der Anspruch auf Ausbildungskostenrückersatz besteht dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis

1. während der Probezeit im Sinne des § 19 Abs. 2 AngG oder gleichlautender sonstiger gesetzlicher Regelungen,
2. durch unbegründete Entlassung,
3. durch begründeten vorzeitigen Austritt,
4. durch Entlassung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nach § 27 Z 2 AngG oder § 82 lit. b Gewerbeordnung 1859, RGBl. Nr. 227, oder
5. durch Kündigung durch den Arbeitgeber, es sei denn, der Arbeitnehmer hat durch schuldhaftes Verhalten dazu begründeten Anlass gegeben,

endet.

§ 14 AVRAG - Herabsetzung der Normalarbeitszeit

(1) Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer,

1. der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
2. mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs. 1 letzter Satz UrlG, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

kann die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Im Fall der Z 2 hat der Arbeitgeber eine Ablehnung oder Aufschiebung der vom Arbeitnehmer gewünschten Herabsetzung der Normalarbeitszeit sachlich und schriftlich zu begründen.

(2) Frühestens zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall einer Betreuungspflicht im Sinne des Abs. 1 Z 2 kann der Arbeitnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

(3) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung einer nach dem AngG, dem ArbAbfG oder dem GAngG zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Arbeitnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 1 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, so ist – sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird – bei der Berechnung einer nach dem AngG, dem ArbAbfG oder dem GAngG zustehenden Abfertigung für die Ermittlung des Monatsentgeltes vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen. Bei der Berechnung der Abfertigung nach dem BUAG ist bei der Berechnung der Stundenzahl nach § 13d Abs. 3 BUAG vorzugehen.

§ 14a AVRAG - Sterbebegleitung

(1) Der Arbeitnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs. 1 letzter Satz UrlG für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen gegeben ist. Eine solche Maßnahme kann auch für die Sterbebegleitung von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwiegerkindern, Wahl- und Pflegeeltern und von leiblichen Kindern des anderen Ehegatten oder Lebensgefährten verlangt werden. Der Arbeitnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Der Arbeitnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

(3) Der Arbeitnehmer kann die von ihm nach Abs. 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, sofern nicht der Arbeitgeber binnen fünf Arbeitstagen - bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen - ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers zu

entscheiden. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 der Zivilprozessordnung anfechtbar. Bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts kann der Arbeitnehmer die von ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung vornehmen, es sei denn, das Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer mit einstweiliger Verfügung nach § 381 Z 2 Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, die Vornahme dieser Änderung. Im Übrigen sind die für einstweilige Verfügungen geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden.

(4) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann der Arbeitgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Arbeitnehmers verlangen, sofern nicht berechtigte Interessen des Arbeitnehmers dem entgegen stehen.

(5) Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(6) Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

(7) Wird das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Arbeitnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Bei der Berechnung der Abfertigung nach dem BUAG ist bei der Berechnung der Stundenzahl nach § 13d Abs. 3 BUAG vorzugehen. Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 10 UrlG das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(8) *(Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 107/2013)*

§ 14b AVRAG - Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 14a ist auch bei der Begleitung von schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten) des Arbeitnehmers anzuwenden. Abweichend von § 14a Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten. Wurde die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinischen notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

§ 14c AVRAG - Pflegekarenz

(1) Arbeiternehmer/innen und Arbeitgeber/innen können, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zwecke der Pflege oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen im Sinne des § 14a, dem/der zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG), BGBl. Nr. 110/1993, gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem/betreuender nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat der/die Arbeitnehmer/in eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegeteilzeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn und Dauer der Pflegekarenz zu enthalten. Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die Interessen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den/die Arbeitnehmer/in zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin den Verhandlungen beizuziehen. Der/die Arbeitgeber/in hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der Pflegekarenz sachlich und schriftlich zu begründen.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

des/der nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können eine Pflegekarenz gemäß Abs. 1 für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 53 Abs. 6 ArbVG) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zum/zur selben Arbeitgeber/in im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zum/zur selben Arbeitgeber/in, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Pflegekarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

(4a) Unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 1 hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Pflegekarenz von bis zu zwei Wochen, wenn er/sie zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als fünf Arbeitnehmer/innen beschäftigt ist. Für die Ermittlung der Arbeitnehmer/innenanzahl ist § 15h Abs. 3 MSchG sinngemäß anzuwenden. Sobald dem/der Arbeitnehmer/in der Zeitpunkt des Beginns der beabsichtigten Pflegekarenz bekannt ist, hat er/sie dies dem/der Arbeitgeber/in mitzuteilen. Auf Verlangen sind dem/der Arbeitgeber/in binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person nach Abs. 1 zu bescheinigen und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Kommt während dieser Pflegekarenz keine Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und dem/der Arbeitgeber/in über eine Pflegekarenz nach Abs. 1 zustande, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Pflegekarenz für bis zu weitere zwei Wochen. Die auf Grund des Rechtsanspruchs verbrachten Zeiten der Pflegekarenz sind auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegekarenz anzurechnen. Im Übrigen sind die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sinngemäß anzuwenden.

(5) Im Übrigen ist § 11 Abs. 2, 3 und 4 sinngemäß anzuwenden.

§ 14d AVRAG - Pflegeteilzeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 14c Abs. 1 können Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen, schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegeteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuenden/betreuender nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegeteilzeit zulässig. Hat der/die Arbeitnehmer/in eine Pflegeteilzeit bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des/der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den/die Arbeitnehmer/in zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin den Verhandlungen beizuziehen. Der/die Arbeitgeber/in hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der Pflegeteilzeit sachlich und schriftlich zu begründen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, sind unzulässig.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

des/der nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Pflegeteilzeit, gebühren dem/der Arbeitnehmer/in sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(4a) Unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 1 hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Pflegeteilzeit von bis zu zwei Wochen, wenn er/sie zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegeteilzeit in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als fünf Arbeitnehmer/innen beschäftigt ist. Für die Ermittlung der Arbeitnehmer/innenanzahl ist § 15h Abs. 3 MSchG sinngemäß anzuwenden. Sobald dem/der Arbeitnehmer/in der Zeitpunkt des Beginns der beabsichtigten Pflegeteilzeit bekannt ist, hat er/sie dies dem/der Arbeitgeber/in mitzuteilen. Auf Verlangen sind dem/der Arbeitgeber/in binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person nach Abs. 1 zu bescheinigen und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Kommt während dieser Pflegeteilzeit keine Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und dem/der Arbeitgeber/in über eine Pflegeteilzeit nach Abs. 1 zustande, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Pflegeteilzeit für bis zu weitere zwei Wochen. Die auf Grund des Rechtsanspruchs verbrachten Zeiten der Pflegeteilzeit sind auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegeteilzeit anzurechnen. Im Übrigen sind die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sinngemäß anzuwenden.

(5) Im Übrigen sind die §§ 11 Abs. 3 und Abs. 4 sowie 14c Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

§ 14e AVRAG - Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt

(1) Arbeitnehmer/innen, deren Kind, Wahl oder Pflegekind oder leibliches Kind des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe ein stationärer Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, haben für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts.

(2) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Freistellung durch beide Elternteile ist nicht zulässig, es sei denn, dass die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist. Im Fall der gleichzeitigen Inanspruchnahme der Freistellung darf deren Dauer insgesamt höchstens vier Wochen betragen. Die Freistellung kann zwischen den Betreuungspersonen geteilt werden, wobei ein Teil mindestens eine Woche zu betragen hat. Die Inanspruchnahme einer Freistellung nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 ABGB und § 16 UrlG im Zusammenhang mit einer Freistellung nach Abs. 1 ist für diesen Anlassfall nicht zulässig.

(3) Arbeitnehmer/innen, die eine Freistellung gemäß Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen, haben die Bewilligung der Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung oder das Land spätestens eine Woche nach deren Zugang der/dem Arbeitgeber/in unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.

§ 4b AZG - Gleitende Arbeitszeit

(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
2. den Gleitzeitrahmen,
3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
4. Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

(5) Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.

§ 19d AZG - Teilzeitarbeit

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Einer Norm der kollektiven Rechtsgestaltung ist gleichzuhalten, wenn eine durch Betriebsvereinbarung festgesetzte kürzere Normalarbeitszeit mit anderen Arbeitnehmern, für die kein Betriebsrat errichtet ist, einzelvertraglich vereinbart wird.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. § 19c Abs. 2 und 3 sind anzuwenden. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

(2a) Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb freiwerdenden oder neuen Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.

(2b) Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht von freiwerdenden oder neuen Arbeitsplätzen im Sinne von Abs. 2a informiert, haben sie Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe von € 100,--. Schadenersatzansprüche nach anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.

(3) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

1. gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten (§ 8) erforderlich ist, und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

(3a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 3 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 10 Abs. 3 ist anzuwenden.

(3b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind,

durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;

2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 6 Abs. 1a ist sinngemäß anzuwenden.

(3c) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 3a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

(3d) Sind neben dem Zuschlag nach Abs. 3a auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

(3e) Abweichend von Abs. 3a kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen. Die Abs. 3b bis 3d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden. § 10 Abs. 2 ist anzuwenden.

(3f) Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs. 3a bis 3e zulassen.

(4) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigten die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.

(5) *(Anm.: aufgehoben durch Art. 41, BGBl. I Nr. 100/2018)*

(6) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Freiwillige Sozialleistungen sind zumindest in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Im Streitfall hat der Arbeitgeber zu beweisen, dass eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

(7) Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, welcher Zeitraum für die Berechnung der regelmäßig geleisteten Mehrarbeit (Abs. 4) und für die Berechnung der Sozialleistungen (Abs. 6) heranzuziehen ist.

(8) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, § 13a AVRAG oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.

§ 10 MSchG - Kündigungs- und Entlassungsschutz, Entgelt Kündigungsschutz

(1) Dienstnehmerinnen kann während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.

(1a) Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Auf Verlangen des Dienstgebers hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung dem Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, bekanntgegeben wird. Die schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung innerhalb der Fünftagefrist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekanntgeben, so ist die Bekanntgabe rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Abweichend von den Abs. 1 und 2 kann eine Kündigung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Der Dienstgeber hat gleichzeitig mit der Einbringung der Klage dem Betriebsrat hierüber Mitteilung zu machen. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann oder wenn sich die Dienstnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Nach Stilllegung des Betriebes ist eine Zustimmung des Gerichts zur Kündigung nicht erforderlich.

(4) Bei Inanspruchnahme einer Karenz im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten und vierten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde, auch dann erteilen, wenn der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist.

(5) Wurde einer Dienstnehmerin wegen Stilllegung des Betriebes gekündigt (Abs. 3) und nimmt dieser Betrieb bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung der Dienstnehmerin seine Tätigkeit wieder auf, so ist die seinerzeitige Kündigung als rechtsunwirksam anzusehen, wenn die Dienstnehmerin dies beim Dienstgeber beantragt. Ein solcher Antrag muss innerhalb von zwei Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit des Betriebes gestellt werden. Mit der Antragstellung hat sich die Dienstnehmerin beim Dienstgeber zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Besteht zur Zeit der Antragstellung für die Dienstnehmerin ein Beschäftigungsverbot nach diesem Bundesgesetz (§ 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 und 2) oder nimmt die Dienstnehmerin eine Karenz (§ 15) in Anspruch, so hat sie dies dem Dienstgeber bei der Antragstellung mitzuteilen und nach Wegfall des Beschäftigungsverbotes beziehungsweise nach Beendigung der Karenz die Arbeit aufzunehmen.

(6) Eine entgegen den Abs. 1 bis 4 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

(7) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Gerichts (§ 92 ASGG) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

(8) Die Kündigung einer freien Dienstnehmerin im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbots bis vier Monate nach der Geburt ausgesprochen wird, kann bei Gericht binnen zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung angefochten werden. Die freie Dienstnehmerin hat den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Lässt die freie Dienstnehmerin die Kündigung gegen sich gelten, so ist § 1162b erster Satz ABGB anzuwenden. In einem Anfechtungsverfahren steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch zu. Ansprüche auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 bleiben unberührt.

§ 10a MSchG - Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zu dem Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung verhinderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

(3) Wird der Ablauf des Arbeitsverhältnisses gemäß Abs. 1 gehemmt, so besteht bei einem Beschäftigungsverbot gemäß den §§ 4 oder 6 Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG.

§ 15 MSchG - Anspruch auf Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a) Abweichend von Abs. 1 hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes, wenn sie im Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist. Dies ist der Fall, wenn

1. kein anderer Elternteil vorhanden ist oder
2. der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Die Dienstnehmerin hat das Vorliegen dieser Voraussetzung schriftlich zu bestätigen.

(1b) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 15a Abs. 2 nicht zulässig.

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 5 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3a) Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und meldet die Dienstnehmerin den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende der Frist gemäß § 5 Abs. 1 verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und nimmt die Dienstnehmerin Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch, so beginnt der

Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.

§ 15a MSchG - Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei die Karenz ein Monat vor dem in Abs. 1 bzw. § 15b Abs. 1 letzter Satz genannten Zeitpunkt endet bzw. zu enden hat.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 5 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 5 Abs. 1 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt im Falle des Abs. 3 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles.

(5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzteiles.

§ 15e MSchG - Beschäftigung während der Karenz

(1) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Weiters kann die Dienstnehmerin neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis mit ihrem Dienstgeber für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden.

§ 15f MSchG - Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

(1) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Zeiten der Karenz werden bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß den § 15 Abs. 1, 1a und 3a, § 15a Abs. 1 und § 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 angerechnet.

(1a) Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die die Dienstnehmerin zu Beginn einer Karenz bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Karenz gehemmt.

(2) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(3) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf Verlangen eine von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigende Bestätigung auszustellen,

1. dass sie keine Karenz in Anspruch nimmt, oder
2. über Beginn und Dauer der Karenz.

(4) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

(4a) Ein vorzeitiges Ende der Karenz kann nicht vereinbart werden, wenn der Dienstnehmerin bereits ein Freistellungszeugnis nach § 3 Abs. 3 ausgestellt wurde und sie nach dem Ende der Karenz bei Vorlage des Zeugnisses nicht beschäftigt werden dürfte. Die Dienstnehmerin hat in der Vereinbarung schriftlich zu bestätigen, dass ihr kein Freistellungszeugnis nach § 3 Abs. 3 ausgestellt wurde.

(5) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers ihren Dienst wieder anzutreten.

§ 15h MSchG – Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Dienstnehmerin hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes nach § 5 Abs. 1 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Zu diesem Höchstausmaß ist der Zeitraum zwischen der Vollendung des siebten Lebensjahres und

dem späteren Schuleintritt des Kindes hinzuzurechnen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von § 15f Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

§ 27 AlVG - Altersteilzeitgeld

(1) Ein Arbeitgeber, der ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt, die ihre Arbeitszeit verringern, und diesen einen Lohnausgleich gewährt, hat Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

(2) Altersteilzeitgeld gebührt für längstens drei Jahre für Personen, die in spätestens drei Jahren die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension (§ 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2, APG) erfüllen oder das Regelpensionsalter vollenden sowie

1. in den letzten 25 Jahren vor der Geltendmachung des Anspruches (Rahmenfrist) 884 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, wobei auf die Anwartschaft anzurechnende Zeiten gemäß § 14 Abs. 4 und 5 berücksichtigt und die Rahmenfrist
   - um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres und
   - um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiträume einer selbständigen Erwerbstätigkeit, die der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterliegen oder gemäß § 5 GSVG von der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung ausgenommen sind,

   erstreckt werden,
2. auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung ihre Normalarbeitszeit, die im letzten Jahr der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprochen oder diese höchstens um 40 vH unterschritten hat, auf 40 bis 60 vH verringert haben,
3. auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung
   a) bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem in den letzten zwölf vollen Kalendermonaten (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei volle Kalendermonate betragenden Zeit) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt (Oberwert) und dem Entgelt, das im gleichen Zeitraum bei entsprechend verringerter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert), erhalten und
   b) für die der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für die Beitragsgrundlage entrichtet, die der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entspricht, wobei die auf den Arbeitnehmer entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zwischen dieser erhöhten Beitragsgrundlage und der aktuellen Beitragsgrundlage der Arbeitgeber allein zu tragen hat, und
4. auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung Anspruch auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben; für die Berechnung einer Abfertigung nach dem BUAG gilt § 13d Abs. 3 BUAG.

(Anm.: Abs. 2a mit Ablauf des 31.12.2023 außer Kraft getreten)

(3) Zulässige Arbeitszeitvereinbarungen gemäß Abs. 2 Z 2 sind auch Vereinbarungen, bei denen die Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten mindestens 20 vH und höchstens 80 vH der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt und die Schwankungen insgesamt ausgeglichen werden. Zeiträume, in denen Wiedereingliederungsgeld oder Kurzarbeitsunterstützung bezogen wurde, sind hinsichtlich der Beurteilung der Voraussetzungen des Abs. 2 Z 2 und 3 so zu behandeln, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären.

(4) Für Personen, die eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters, ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen oder die Anspruchsvoraussetzungen für eine dieser Leistungen erfüllen oder das Regelpensionsalter vollendet haben, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer steht dem Erhalt von Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von bis zu einem Jahr, längstens bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2, APG nicht entgegen.

(5) Das Altersteilzeitgeld hat dem Arbeitgeber einen Anteil des zusätzlichen Aufwandes abzugelten, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem Oberwert und dem Unterwert gemäß Abs. 2 sowie durch die Entrichtung der Beiträge zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entsteht. Der Aufwand für den Lohnausgleich entspricht dem zusätzlichen Entgelt sowie den entsprechenden Dienstgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. Der zusätzliche Aufwand für die Entrichtung der Beiträge zur Sozialversicherung entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen den entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) und den dem Entgelt (einschließlich Lohnausgleich) entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung.

Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen. Jährliche kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Sonstige Lohnerhöhungen aufgrund von Kollektivverträgen oder vergleichbaren kollektiven Rechtsvorschriften sind nach entsprechender Mitteilung durch Anpassung der monatlichen Teilbeträge zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als € 20,-- monatlich beträgt. Der abzugeltende Anteil beträgt in den Kalenderjahren 2026 bis einschließlich 2028 80 vH und ab dem Kalenderjahr 2029 90 vH des zusätzlichen Aufwandes. Wird der Anspruch auf Altersteilzeitgeld erst nach Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung geltend gemacht, so gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend bis zum Höchstausmaß von drei Monaten.

(6) Der Arbeitgeber hat jede für das Bestehen oder für das Ausmaß des Anspruches auf Altersteilzeitgeld maßgebliche Änderung unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice anzuzeigen.

...

(8) Wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld wegfällt, ist es einzustellen; wenn sich eine für das Ausmaß des Altersteilzeitgeldes maßgebende Voraussetzung ändert, ist es neu zu bemessen. Wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung des Altersteilzeitgeldes als gesetzlich nicht begründet herausstellt, ist die Zuerkennung zu widerrufen oder die Bemessung rückwirkend zu berichtigen. Bei Einstellung, Herabsetzung, Widerruf oder Berichtigung einer Leistung ist der Empfänger des Altersteilzeitgeldes zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen zu verpflichten. Die Verpflichtung zum Rückersatz besteht auch hinsichtlich jener Leistungen, die wegen der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels oder auf Grund einer nicht rechtskräftigen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes gewährt wurden, wenn das Verfahren mit der Entscheidung geendet hat, dass die Leistungen nicht oder nicht in diesem Umfang gebührten.

§ 2 DHG

(1) Hat ein Dienstnehmer bei Erbringung seiner Dienstleistungen dem Dienstgeber durch ein Versehen einen Schaden zugefügt, so kann das Gericht aus Gründen der Billigkeit den Ersatz mäßigen oder, sofern der Schaden durch einen minderen Grad des Versehens zugefügt worden ist, auch ganz erlassen.

(2) Bei der Entscheidung über die Ersatzpflicht im Sinn des Abs. 1 hat das Gericht vor allem auf das Ausmaß des Verschuldens des Dienstnehmers und außerdem insbesondere auf folgende Umstände Bedacht zu nehmen:

1. auf das Ausmaß der mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenen Verantwortung,
2. inwieweit bei der Bemessung des Entgelts ein mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenes Wagnis berücksichtigt worden ist,
3. auf den Grad der Ausbildung des Dienstnehmers,
4. auf die Bedingungen, unter denen die Dienstleistung zu erbringen war und
5. ob mit der vom Dienstnehmer erbrachten Dienstleistung erfahrungsgemäß die nur schwer vermeidbare Möglichkeit oder Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens verbunden ist.

(3) Für eine entschuldbare Fehlleistung haftet der Dienstnehmer nicht.

(4) Wird der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber durch im gemeinsamen Haushalt mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer lebende Personen im Zusammenhang mit Arbeiten in Telearbeit ein Schaden zugefügt, so sind die Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß anzuwenden.

§ 3 DHG

(1) Wird ein Dienstnehmer zum Ersatz des Schadens herangezogen, den er bei Erbringung seiner Dienstleistungen einem Dritten zugefügt hat, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen und ihm im Falle der Klage den Streit zu verkündigen.

(2) Hat der Dienstnehmer im Einverständnis mit dem Dienstgeber oder auf Grund eines rechtskräftigen Urteils dem Dritten den durch ein Versehen zugefügten Schaden ersetzt, so kann er die Vergütung des solcherart Geleisteten und der ihm erwachsenen notwendigen Prozess- und Exekutionskosten zum Teil oder, sofern der Schaden durch einen minderen Grad des Versehens zugefügt worden ist, zur Gänze vom Dienstgeber verlangen, wenn der Dienstgeber auf Grund der §§ 1313a bis 1316 des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches oder auf Grund einer anderen gesetzlichen Verpflichtung vom Dritten zum Ersatz des Schadens in Anspruch hätte genommen werden können und das Verlangen des Dienstnehmers der Billigkeit entspricht. § 2 Abs. 2 ist anzuwenden.

(3) Hat der Dienstnehmer im Einverständnis mit dem Dienstgeber oder auf Grund eines rechtskräftigen Urteils dem Dritten den durch eine entschuldbare Fehlleistung zugefügten Schaden ersetzt, so kann er jedoch die Vergütung des solcherart Geleisteten und der ihm erwachsenen notwendigen Prozess- und Exekutionskosten zur Gänze vom Dienstgeber verlangen, wenn dieser auf Grund der §§ 1313a bis 1316 des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches oder auf Grund einer anderen gesetzlichen Verpflichtung von Dritten zum Ersatz des Schadens in Anspruch hätte genommen werden können.

(4) Unterlässt es der Dienstnehmer, dem Dienstgeber den Streit zu verkündigen, so verliert er zwar nicht das Recht auf Vergütung gegenüber dem Dienstgeber, doch kann ihm dieser alle wider den Dritten unausgeführt gebliebenen Einwendungen entgegensetzen und sich dadurch von der Verfügung in dem Maße befreien, als erkannt wird, dass diese Einwendungen, wenn von ihnen der gehörige Gebrauch gemacht worden wäre, eine andere Entscheidung gegen den Dritten veranlasst hätten.

§ 4 DHG

(1) Wird ein Dienstgeber auf Grund der §§ 1313a bis 1316 des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches oder auf Grund einer anderen gesetzlichen Verpflichtung vom Dritten zum Ersatz des Schadens herangezogen, den sein Dienstnehmer bei Erbringung seiner Dienstleistungen einem Dritten zugefügt hat, so hat er dies dem Dienstnehmer unverzüglich mitzuteilen und ihm im Falle der Klage den Streit zu verkündigen.

(2) Hat der Dienstgeber im Einverständnis mit dem Dienstnehmer oder auf Grund eines rechtskräftigen Urteils dem Dritten den Schaden ersetzt, so hat er einen die Vergütung des solcherart Geleisteten und der ihm erwachsenen notwendigen Prozess- und Exekutionskosten umfassenden Rückgriffsanspruch gegen den Dienstnehmer, es sei denn, dass der Dienstnehmer den Schaden durch ein Versehen zugefügt hat und das Gericht aus Gründen der Billigkeit den Rückersatz mäßigt oder, sofern der Schaden durch einen minderen Grad des Versehens zugefügt worden ist, ganz erlässt. § 2 Abs. 2 ist anzuwenden.

(3) Hat der Dienstgeber dem Dritten den Schaden ersetzt, den der Dienstnehmer dem Dritten durch eine entschuldbare Fehlleistung zugefügt hat, so hat der Dienstgeber jedoch gegen den Dienstnehmer keinen Rückgriffsanspruch.

(4) Unterlässt es der Dienstgeber, dem Dienstnehmer den Streit zu verkündigen, so verliert er zwar nicht das Recht auf Vergütung gegenüber dem Dienstnehmer, doch kann ihm dieser (alle) wider den Dritten unausgeführt gebliebenen Einwendungen entgegensetzen und sich dadurch von der Vergütung in dem Maße befreien, als erkannt wird, dass diese Einwendungen, wenn von ihnen der gehörige Gebrauch gemacht worden wäre, eine andere Entscheidung gegen den Dritten veranlasst hätten.

§ 5 DHG

Die Rechte des Dienstnehmers, die sich aus den §§ 2 bis 4 ergeben, können nur durch Kollektivvertrag aufgehoben oder beschränkt werden.

§ 6 DHG

Auf einem minderen Grad des Versehens beruhende Schadenersatz- oder Rückgriffsansprüche zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer (§ 2 Abs. 1, § 3 Abs. 2 bis 4, § 4 Abs. 2 und 4) erlöschen, wenn sie nicht binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden können, gerichtlich geltend gemacht werden.

§ 7 DHG

(1) Während des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses ist eine Aufrechnung von Ansprüchen gegen den Dienstnehmer nach diesem Bundesgesetz nur zulässig, wenn der Dienstnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Zugehen der Aufrechnungserklärung dieser widerspricht.

(2) Abs. 1 gilt nicht für eine Aufrechnung auf Grund eines rechtskräftigen Urteils.

§ 26 EStG

Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören nicht: .....

4. Beträge, die aus Anlass einer Dienstreise als Reisevergütungen (Fahrtkostenvergütungen, Kilometergelder) und als Tagesgelder und Nächtigungsgelder gezahlt werden. Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers
   - seinen Dienstort (Büro, Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt oder
   - so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen

Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann.

Bei Arbeitnehmern, die ihre Dienstreise vom Wohnort aus antreten, tritt an die Stelle des Dienstortes der Wohnort (Wohnung, gewöhnlicher Aufenthalt, Familienwohnsitz).

a) Als Kilometergelder sind höchstens die den Bundesbediensteten zustehenden Sätze zu berücksichtigen. Fahrtkostenvergütungen (Kilometergelder) sind auch Kosten, die vom Arbeitgeber höchstens für eine Fahrt pro Woche zum ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) für arbeitsfreie Tage gezahlt werden, wenn eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann und für die arbeitsfreien Tage kein steuerfreies Tagesgeld gezahlt wird.
Werden Fahrten zu einem Einsatzort in einem Kalendermonat überwiegend unmittelbar vom Wohnort aus angetreten, liegen hinsichtlich dieses Einsatzortes ab dem Folgemonat Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte vor.

b) Das Tagesgeld für Inlandsdienstreisen darf bis zu 30 Euro pro Tag betragen. Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel gerechnet werden. Das volle Tagesgeld steht für 24 Stunden zu. Erfolgt eine Abrechnung des Tagesgeldes nach Kalendertagen, steht das Tagesgeld für den Kalendertag zu.

c) Wenn bei einer Inlandsdienstreise keine höheren Kosten für Nächtigung nachgewiesen werden, kann als Nächtigungsgeld einschließlich der Kosten des Frühstücks ein Betrag bis zu 17 Euro berücksichtigt werden.

d) Das Tagesgeld für Auslandsdienstreisen darf bis zum täglichen Höchstsatz der Auslandsreisesätze der Bundesbediensteten betragen. Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel gerechnet werden. Das volle Tagesgeld steht für 24 Stunden zu. Erfolgt eine Abrechnung des Tagesgeldes nach Kalendertagen, steht das Tagesgeld für den Kalendertag zu.

e) Wenn bei einer Auslandsdienstreise keine höheren Kosten für Nächtigung einschließlich der Kosten des Frühstücks nachgewiesen werden, kann das den Bundesbediensteten zustehende Nächtigungsgeld der Höchststufe berücksichtigt werden.

f) Der Bundesminister für Finanzen wird ermächtigt, die pauschale Berücksichtigung von Aufwendungen des Arbeitnehmers bei Verwendung von Massebeförderungsmitteln durch Verordnung näher zu regeln und dabei im Interesse ökologischer Zielsetzungen Begünstigungen vorzusehen.

Zahlt der Arbeitgeber höhere Beträge, so sind die die genannten Grenzen übersteigenden Beträge steuerpflichtiger Arbeitslohn.

...

6. Umzugskostenvergütungen, die Dienstnehmer anlässlich einer Versetzung aus betrieblichen Gründen an einen anderen Dienstort oder wegen der dienstlichen Verpflichtung, eine Dienstwohnung ohne Wechsel des Dienstortes zu beziehen, erhalten; dies gilt auch für Versetzungen innerhalb von Konzernen. Zu den Umzugskostenvergütungen gehören der Ersatz

   a) der tatsächlichen Reisekosten für den Arbeitnehmer und seinen (Ehe)Partner (§ 106 Abs. 3) sowie seine Kinder (§ 106) unter Zugrundelegung der Kosten eines Massenbeförderungsmittels (Bahn, Autobus) für die Strecke vom bisherigen Wohnort zum neuen Wohnort.

   b) der tatsächlichen Frachtkosten für das Übersiedlungsgut (Wohnungseinrichtung usw.) des Arbeitnehmers und seines (Ehe-)Partners und seiner Kinder.

   c) sonstiger mit der Übersiedlung verbundener Aufwendungen (Umzugsvergütungen). Die Umzugsvergütung darf höchstens 1/15 des Bruttojahresarbeitslohnes betragen.

   d) des Mietzinses (einschließlich sonstiger von Mietern zu entrichtender Beträge), den der Arbeitnehmer von der Aufgabe seiner bisherigen Wohnung an bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin noch zahlen muss.

...

§ 6 DSG - Datengeheimnis

(1) Der Verantwortliche, der Auftragsverarbeiter und ihre Mitarbeiter - das sind Arbeitnehmer (Dienstnehmer) und Personen in einem arbeitnehmerähnlichen (dienstnehmerähnlichen) Verhältnis - haben personenbezogene Daten aus Datenverarbeitungen, die ihnen ausschließlich auf Grund ihrer berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind, unbeschadet sonstiger gesetzlicher Verschwiegenheitspflichten, geheim zu halten, soweit kein rechtlich zulässiger Grund für eine Übermittlung der anvertrauten oder zugänglich gewordenen personenbezogenen Daten besteht (Datengeheimnis).

(2) Mitarbeiter dürfen personenbezogene Daten nur auf Grund einer ausdrücklichen Anordnung ihres Arbeitgebers (Dienstgebers) übermitteln. Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter haben, sofern eine solche Verpflichtung ihrer Mitarbeiter nicht schon kraft Gesetzes besteht, diese vertraglich zu verpflichten, personenbezogene Daten aus Datenverarbeitungen nur aufgrund von Anordnungen zu übermitteln und das Datengeheimnis auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Dienstverhältnisses) zum Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter einzuhalten.

(3) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter haben die von der Anordnung betroffenen Mitarbeiter über die für sie geltenden Übermittlungsanordnungen und über die Folgen einer Verletzung des Datengeheimnisses zu belehren.

(4) Unbeschadet des verfassungsrechtlichen Weisungsrechts darf einem Mitarbeiter aus der Verweigerung der Befolgung einer Anordnung zur unzulässigen Datenübermittlung kein Nachteil erwachsen.

(5) Ein zugunsten eines Verantwortlichen bestehendes gesetzliches Aussageverweigerungsrecht darf nicht durch die

Inanspruchnahme eines für diesen tätigen Auftragsverarbeiters, insbesondere nicht durch die Sicherstellung oder Beschlagnahme von automationsunterstützt verarbeiteten Dokumenten, umgangen werden.

§ 38 BWG - Bankgeheimnis

(1) Kreditinstitute, ihre Gesellschafter, Organmitglieder, Beschäftigte sowie sonst für Kreditinstitute tätige Personen dürfen Geheimnisse, die ihnen ausschließlich auf Grund der Geschäftsverbindungen mit Kunden oder auf Grund des § 75 Abs. 3 anvertraut oder zugänglich gemacht worden sind, nicht offenbaren oder verwerten (Bankgeheimnis). Die Geheimhaltungsverpflichtung gilt zeitlich unbegrenzt. Werden Organen von Behörden sowie der Oesterreichischen Nationalbank bei ihrer dienstlichen Tätigkeit Tatsachen bekannt, die dem Bankgeheimnis unterliegen, so dürfen sie diese Tatsachen nur dann veröffentlichen oder zugänglich machen, wenn sie nicht der Geheimhaltung gemäß § 6 des Informationsfreiheitsgesetzes – IFG, BGBl. I Nr. 5/2024, unterliegen.

(2) Die Verpflichtung zur Wahrung des Bankgeheimnisses besteht nicht

1. in einem Strafverfahren gegenüber den Staatsanwaltschaften und Gerichten nach Maßgabe der §§ 116, 210 Abs. 3 der Strafprozessordnung 1975 – StPO, BGBl. Nr. 631/1975, und in einem Strafverfahren wegen vorsätzlicher Finanzvergehen, ausgenommen Finanzordnungswidrigkeiten, gegenüber den Finanzstrafbehörden nach Maßgabe der §§ 89, 99 Abs. 6 des Finanzstrafgesetzes – FinStrG, BGBl. Nr. 129/1958;
2. im Falle der Verpflichtung zur Auskunftserteilung nach § 41 Abs. 1 und 2, § 61 Abs. 1, § 93 und § 93a;
3. im Falle des Todes des Kunden gegenüber dem Abhandlungsgericht und Gerichtskommissär;
4. wenn der Kunde minderjährig oder sonst pflegebefohlen ist, gegenüber dem Vormundschafts- oder Pflegschaftsgericht;
5. wenn der Kunde der Offenbarung des Geheimnisses ausdrücklich zustimmt; die Zustimmung muss ihre Anwendungsfälle deutlich umschreiben und entweder schriftlich oder mittels einer eindeutig bestätigenden Handlung elektronisch erfolgen;
6. für allgemein gehaltene bankübliche Auskünfte über die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens, wenn dieses der Auskunftserteilung nicht ausdrücklich widerspricht;
7. soweit die Offenbarung zur Klärung von Rechtsangelegenheiten aus dem Verhältnis zwischen Kreditinstitut und Kunden erforderlich ist;
8. hinsichtlich der Meldepflicht des § 25 Abs. 1 des Erbschafts- und Schenkungssteuergesetzes;
9. im Fall der Verpflichtung zur Auskunftserteilung an die FMA gemäß dem WAG und dem BörseG;
10. für Zwecke des automatischen Informationsaustausches von Informationen über Finanzkonten gemäß dem Gemeinsamer Meldestandard-Gesetz – GMSG, BGBl. I Nr. 116/2015 sowie zur Erfüllung der Sorgfalts- und Meldepflichten nach dem Krypto-Meldepflichtgesetz – Krypto-MPfG, BGBl. I Nr. 96/2025;
11. gegenüber Abgabenbehörden des Bundes und dem Amt für Betrugsbekämpfung auf ein Auskunftsverlangen gemäß § 8 des Kontenregister- und Konteneinschaugesetzes – KontRegG, BGBl. I Nr. 116/2015;
12. hinsichtlich der Übermittlungspflicht des § 3 KontRegG und der Auskunftserteilung nach § 4 KontRegG;
13. hinsichtlich der Meldepflicht der §§ 3 und 5 des Kapitalabfluss-Meldegesetzes, BGBl. I Nr. 116/2015;
14. hinsichtlich der Informationsbereitstellung gemäß § 16 Abs. 6 FM-GwG und des Informationsaustausches gemäß § 22 Abs. 2 und § 24 Abs. 6 FM-GwG jeweils zur Verhinderung der Geldwäscherei oder Terrorismusfinanzierung;
15. hinsichtlich der Übermittlungspflicht gemäß § 18a Abs. 8 des Umsatzsteuergesetzes 1994 – UStG 1994, BGBl. Nr. 663/1994, für die Zwecke von Art. 24b der Verordnung (EU) Nr. 904/2010;
16. hinsichtlich der Informationsbereitstellung gemäß § 12 Abs. 2 und 3 des Sanktionengesetzes 2024 – SanktG 2024, BGBl. I Nr. 5/2025 und des Informationsaustausches gemäß § 12 Abs. 6 und § 14 Abs. 2 SanktG 2024 jeweils zur Überwachung der Einhaltung von Sanktionsmaßnahmen;
17. für Zwecke der Erfüllung der Meldepflicht sowie des automatischen Informationsaustausches von Meldungen gemäß dem EU-Meldepflichtgesetz, BGBl. I Nr. 91/2019.

(3) Ein Kreditinstitut kann sich auf das Bankgeheimnis insoweit nicht berufen, als die Offenbarung des Geheimnisses zur Feststellung seiner eigenen Abgabepflicht erforderlich ist.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 gelten auch für Finanzinstitute und Unternehmen der Vertragsversicherung bezüglich § 75 Abs. 3 und für Sicherungseinrichtungen, ausgenommen die gemäß den §§ 93 bis 93b erforderliche Zusammenarbeit mit anderen Sicherungssystemen sowie Einlagensicherungseinrichtungen und Anlegerentschädigungssystemen.

(5) (Verfassungsbestimmung) Die Abs. 1 bis 4 können vom Nationalrat nur in Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Abgeordneten und mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen abgeändert werden.

(6) Ist für die Erbringung von Bankgeschäften mit dem Kunden die Verwendung von Fernkommunikationsmitteln vereinbart, so kann das Schriftlichkeitserfordernis für die Entbindung vom Bankgeheimnis durch den Kunden gemäß Abs. 2 Z 5 abweichend von § 886 ABGB durch die starke Kundenauthentifizierung gemäß § 4 Z 28 ZaDiG 2018 erfüllt werden.

§ 101 BWG [Strafbestimmung]

(1) Wer Tatsachen des Bankgeheimnisses offenbart oder verwertet, um sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen oder um einem anderen einen Nachteil zuzufügen, ist vom Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Der Täter ist im Falle des Abs. 1 nur mit Ermächtigung des in seinem Interesse an der Geheimhaltung Verletzten zu verfolgen.