

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der österreichischen
Landes-Hypothekenbanken**

IN DER FASSUNG VOM 1. APRIL 2024

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Abschnitt I		§ 34 Bildungsrichtlinie	21
Allgemeine Bestimmungen		§ 35 Rückzahlung von Ausbildungskosten	21
§ 1 Personenbezogene Bezeichnungen	4	Abschnitt VI	
§ 2 In-Kraft-Treten und Aufkündigung des Kollektivvertrages	4	Überleitung und Erwartungsschutz	
§ 3 Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich	4	Präambel	22
Abschnitt II		§ 36 Geltungsbereich	22
Gehaltsregelung		§ 37 Definitionen und Umgang mit bestehenden Regelungen	23
§ 4 Einreihung, Einstufung und Anrechnung ..	5	§ 38 Überleitungssystematik	23
§ 5 Beschäftigungsgruppen	6	§ 39 Gruppenüberleitung	24
§ 6 Gehaltsstufen	7	§ 40 Stufenüberleitung	24
§ 7 Vorrückung	8	§ 41 Erwartungsschutz	24
§ 8 Umreihung	8	§ 42 Ausgleichszulage Schema Neu	25
§ 9 Gehaltsschema	9	§ 43 Überleitungszulagen	25
Abschnitt III		§ 44 Ausnahmeregelung	26
Sozialzulagen		Abschnitt VII	
§ 10 Familien- und Kinderzulage	9	Dienstnehmer mit Eintritt vor 1. 1. 1993	27
Abschnitt IV		<i>Unterabschnitt A</i>	
Dienstrecht		<i>Gehaltsregelungen</i>	
§ 11 Pflichten der Dienstnehmer	10	§ 45 Verwendungsgruppen	27
§ 12 Beschwerden	11	§ 46 Gehaltsschema	28
§ 13 Sicherheit in Banken	11	<i>Unterabschnitt B</i>	
§ 14 Banküberfälle und Gewaltanwendung ...	11	<i>Unkündbarkeit</i>	
§ 14a Betriebliche Gesundheitsvorsorge und Betriebliches Eingliederungsmanagement ...	11	§ 47 Unkündbarkeit, Ruhe- und Versorgungsgenüsse	29
§ 15 Arbeitszeit	12	<i>Unterabschnitt C</i>	
§ 16 Sabbatical	12	<i>Disziplinarordnung</i>	
§ 17 Überstundenentlohnung	13	§ 48 Geltungsbereich	30
§ 18 Mehrarbeitsentlohnung	13	1. <i>Pflichtverletzungen</i>	
§ 19 Urlaub	13	§ 49 Art der Pflichtverletzung	30
§ 19a Papamonat	14	§ 50 Ordnungswidrigkeiten	30
§ 19b Lehre mit Matura	15	§ 51 Dienstvergehen	30
§ 20 Bezüge im Krankheitsfall	15	§ 52 Verjährung	30
§ 21 Abfertigung im Todesfall	15	2. <i>Ahndung von Pflichtverletzungen</i>	
§ 22 Jubiläumsgeld	16	§ 53 Art der Ahndung	31
§ 22a Ermächtigung für freiwillige Mitarbeiterprämie(n) gemäß § 124b Z 447 EStG 1988	16	§ 54 Ordnungsstrafen	31
§ 23 Lösung des Dienstverhältnisses	16	§ 55 Disziplinarstrafen	31
§ 24 Pensionskassen-Betriebsvereinbarungen .	17	§ 56 Bedingte Bestrafung	32
§ 24a Betriebliche Kollektivversicherung	17	3. <i>Disziplinarbehandlung von Pensionisten</i>	
§ 25 Erweiterter Kündigungsschutz	17	§ 57 Verfolgbare Vergehen	32
§ 26 Betriebsvereinbarung	18	§ 58 Disziplinarstrafen	32
Abschnitt V		4. <i>Disziplinarorgane</i>	
Prüfungsordnung		§ 59 Disziplinarkommission	33
Präambel	19	§ 60 Untersuchungskommissär	33
§ 27 Prüfungsart	19	§ 61 Disziplinaranwalt	33
§ 28 Zulassung zu den Prüfungen	19	§ 62 Ausschließungsgründe	33
§ 29 Zulassung zu den Prüfungen	20	§ 63 Ablehnungsgründe	33
§ 30 Anmeldung	20	§ 64 Verteidiger	34
§ 31 Durchführung der Prüfungen	20	5. <i>Disziplinarverfahren</i>	
§ 32 Rücktritt und Wiederholung von Prüfungen	21	§ 65 Einleitung des Verfahrens	34
§ 33 Zeugnis	21	§ 66 Dienstenthebung	35
		§ 67 Voruntersuchung	35

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 68 Untersuchungsbericht	35	Anlagen	
§ 69 Verfahrensfeststellung	35	Gehaltsschema Neu ab 1. April 2024	41
§ 70 Anberaumung der mündlichen Verhandlung	36	Jahresgehaltsschema Neu gültig ab 1. April 2024 während Erwartungsschutz für Vergleichsrechnung	41
§ 71 Verhandlungsgang	36	Gehaltsschema Alt ab 1. April 2024	42
§ 72 Beratung und Beschlussfassung	37	Jahresgehaltsschema Alt gültig ab 1. April 2024 während Erwartungsschutz für Vergleichsrechnung	43
§ 73 Verhandlungsschrift	37	Lehrlingseinkommen	44
§ 74 Erkenntnis und Durchführung	37	Sozialzulagen	44
§ 75 Disziplinarakten	37	KV Arbeitszeitverkürzung & Flexibilisierung (3. 3. 88)	45
§ 76 Kosten des Verfahrens	38	Schaubild Karenzanrechnung	47
6. Sonstige Bestimmungen			
§ 77 Wiederaufnahme des Verfahrens	38		
§ 78 Straftilgung	38		
Abschnitt VIII			
Schlussbestimmungen			
§ 79 Günstigkeitsklausel	39		
§ 80 Schiedskommission	39		
§ 81 Anwendbarkeit	39		
§ 82 Anlagen	39		

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken

vom 18. 10. 2010 (in Kraft getreten am 1. 1. 2011)
in der Fassung vom 1. 4. 2024

abgeschlossen zwischen dem

VERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN LANDES-HYPOTHEKENBANKEN

1040 Wien, Brucknerstraße 8

und dem

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Volks-, Hypobanken / Raiffeisen

1034 Wien, Alfred Dallinger Platz 1

ABSCHNITT I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Personenbezogene Bezeichnungen

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

§ 2 In-Kraft-Treten und Aufkündigung des Kollektivvertrages

(1) Die Änderungen zum Kollektivvertrag vom 18. 10. 2010 (in Kraft getreten am 1. 1. 2011) treten mit 1. 4. 2024 in Kraft.

(2) Der Kollektivvertrag gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann von beiden vertragsschließenden Teilen zu jedem Jahresende mit dreimonatiger Frist gekündigt werden. Die Bestimmungen über die Gehaltsregelung,

die Sozialzulagen und die Überstundenentlohnung können von jedem vertragsschließenden Teil unabhängig vom gesamten Kollektivvertrag zu jedem Kalendervierteljahr mit einmonatiger Frist gekündigt werden.

(3) Mit dem In-Kraft-Treten dieses Vertrages tritt der letztgültige Kollektivvertrag außer Kraft.

§ 3 Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

(1) **räumlich:** für das gesamte Bundesgebiet Österreich;

(2) **fachlich:** für den Verband der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, alle ihm angehörige Kreditunternehmen, für deren österreichische Niederlassungen und Zweigstellen, die Hypo-Wohnbaubank AG, die MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH, die Niederösterreichische Vorsorgekasse AG und die Hypo-Bildung GmbH (im Folgenden als „Bank“, „Banken“ oder „Dienstgeber“ bezeichnet)

(3) **persönlich:** für alle Dienstnehmer und Lehrlinge mit Ausnahme von:

a) leitenden Angestellten

b) Personen mit einem freien Dienstvertrag

c) Arbeitern

d) **Volontären und (Ferial-)Praktikanten**

Volontär ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält. (Ferial-)Praktikant ist, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung oder einer Fachhochschule oder einer Kursmaßnahme aufgrund eines Lehrplanes, einer Studienordnung bzw eines Konzeptes verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen. Eine geringe Vergütung steht einem Volontariat oder (Ferial-)Praktikum nicht entgegen.

e) Ferialaushilfen

Ferialaushilfen sind Beschäftigte, die zur Verrichtung von Angestelltentätigkeiten im Rahmen eines Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeitsverhältnisses nicht mehr als 3 Monate durchgehend beschäftigt werden.

(4) Sonderverträge/All-in-Verträge (Fairnessklausel)

a) Die Sozialpartner betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (Sonderverträge/All-in-Verträge) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

b) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (Sonderverträge/All-in-Verträge) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

Für jeden Dienstnehmer ist eine Grundeinstufung vorzunehmen. Über den Sondervertrag/All-in-Vertrag hinausgehende Entgeltbestandteile aus dem Kollektivvertrag sowie der Betriebsvereinbarung sind ausdrücklich im Dienstvertrag anzuführen, andernfalls sind sie abgegolten.

c) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (Sonderverträge/All-in-Verträge) ist die tatsächlich erforder-

liche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen.

d) Bei der Gesamtwürdigung im Einzelfall ist die Gestaltungsmöglichkeit der Dienstnehmer hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

e) Der Abs 4 kommt für alle ab dem 1. 8. 2009 abgeschlossenen Sonder-/All-in-Verträge zur Anwendung.

(5) Lehrlinge

a) Für Lehrlinge gelten neben den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages insbesondere das Berufsausbildungsgesetz (BAG) und das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) in der jeweils geltenden Fassung. Die Bestimmungen der Abschnitte II, III, V, VI und VII dieses Kollektivvertrages finden auf Lehrverhältnisse keine Anwendung.

b) Die Festsetzung des Lehrlingseinkommens richtet sich nach dem Lehrjahr.

c) Die Banken verwenden die Lehrlingsförderung gemäß BAG für die Ausbildung der Lehrlinge. Die Förderung trägt auch zu einer Ausbildung auf hohem Niveau bei. Dienstgeber, die Lehrlinge ausbilden, wenden individuelle Ausbildungsprogramme an.

ABSCHNITT II GEHALTSREGELUNG

§ 4 Einreihung, Einstufung und Anrechnung

Präambel

- Die Ein- oder Umreihung in die Beschäftigungsgruppen erfolgt grundsätzlich nach ausgeübter Tätigkeit.
- Für Berufseinsteiger wird je nach Ausbildung bzw. Qualifikation die Ersteinstufungstabelle herangezogen.
- Wird von diesen Dienstnehmern in der Folge eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt, ist unabhängig von absolvierten Prüfungen eine dieser Tätigkeit entsprechende Umreihung vorzunehmen.
- Einstufungen werden in Hinblick auf eine Umreihung einmal im Jahr an einem innerbetrieblich festzulegenden Termin überprüft. Der Betriebsrat ist über das Ergebnis zu informieren.

(1) (Einreihung) Unter Einreihung ist die Festlegung der jeweiligen Beschäftigungsgruppe für neu eintretende Dienstnehmer unter Berücksichtigung von § 5 zu verstehen.

(2) (Einstufung) Unter Einstufung ist die Festlegung der Gehaltsstufe in der festgestellten Beschäftigungsgruppe zu verstehen.

Für Berufseinsteiger wird je nach Ausbildung bzw. Qualifikation die Ersteinstufungstabelle herangezogen.

Ersteinstufungstabelle:

Ausbildung	Ersteinstufung Bank
Banklehre / einschlägige kfm. Lehre / einschlägige mittlere berufsbildende Schule	B 1
Matura (HAK/AHS/BHS) einschlägige kfm. Lehre mit Matura	C 1
Abgeschlossenes Baccalaureatsstudium Abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit unter vierjähriger Mindeststudiendauer	C 1 + 3 Jahre

Ausbildung	Erstestufung Bank
Abgeschlossenes Magister-/Master-/Doktoratsstudium Abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mind. vierjähriger Mindeststudiendauer	C 1 + 5 Jahre

(3) Weitere Ausbildungen – egal ob bankintern oder extern – führen zu keiner automatischen Umreihung oder Vorrückung.

(4) **(Anrechnung)** Bei Neuaufnahmen wird jede der gegenwärtigen Stellung vorangegangene in einem Dienstverhältnis verbrachte

a) Vordienstzeit als Dienstnehmer einer Kreditunternehmung,

b) gleichwertige Vordienstzeit im Sinne der vorgesehenen Verwendung,

c) Zeit des ordentlichen Präsenzdienstes/Zivildienstes (max bis zum Höchstausmaß der gesetzlichen Dauer),

bei der Einstufung in das Gehaltsschema Neu bis zu höchstens 8 Jahren voll und darüber hinaus zur Hälfte angerechnet. Vordienstzeiten dieses Absatzes werden nur dann angerechnet, wenn sie jeweils mindestens je 6 Monate gedauert haben.

(5) In ein Dienstverhältnis neu aufgenommenen Dienstnehmern der Beschäftigungsgruppe A wird jede der gegenwärtigen Stellung vorangegangene und in einem Dienstverhältnis verbrachte Vordienstzeit bei der Einstufung in das Gehaltsschema Neu bis zu 8 Jahren voll und darüber hinaus zur Hälfte angerechnet. Vordienstzeiten unter 6 Monaten bleiben hierbei unberücksichtigt.

(6) Fallen anzurechnende Zeiten in den gleichen Zeitraum, so sind sie nur einmal anzurechnen. Im Zweifelsfalle erfolgt die für den Dienstnehmer günstigere Anrechnung.

§ 5 Beschäftigungsgruppen

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

Beschäftigungsgruppe A

Dienstnehmer, die einfache, schematische Tätigkeiten ausführen, die in hohem Ausmaß standardisiert sind.

zB Telefonvermittlung, Hilfsdienste, Expedit, Bote

Beschäftigungsgruppe B

Dienstnehmer, die in ihrem Wirkungsbereich Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

zB Sachbearbeiter mit standardisierten Abwicklungstätigkeiten, Assistenz mit einfachen Unterstützungsaufgaben

Beschäftigungsgruppe C

Dienstnehmer, die in ihrem Wirkungsbereich (zB Fach- oder Vertriebsbereich) mit entsprechender Verantwortung versehene Tätigkeiten selbständig ausführen.

zB Sachbearbeiter, Kundenservice, Assistenz

Beschäftigungsgruppe D

Dienstnehmer, die in ihrem Wirkungsbereich (zB Fach- oder Vertriebsbereich) schwierigere, mit beträchtlicher Verantwortung versehene Tätigkeiten selbständig ausführen.

Ferner Dienstnehmer, die mit der dauernden Führung von Organisationseinheiten (Beschäftigungsgruppe A–C, in begründeten Fällen können einzelne Dienstnehmer der gleichen Beschäftigungsgruppe angehören) betraut sind.

Ferner Dienstnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

zB Kundenbetreuer, gehobener Sachbearbeiter bzw Referent und gehobene Assistenz

Beschäftigungsgruppe E

Dienstnehmer, die in ihrem Wirkungsbereich (zB Fach- oder Vertriebsbereich) schwierige, mit beträchtlicher Entscheidungsbefugnis versehene Tätigkeiten ausführen.

Ferner Dienstnehmer, die mit der dauernden Führung von Organisationseinheiten (Beschäftigungsgruppe A–D, in begründeten Fällen können einzelne Dienstnehmer der gleichen Beschäftigungsgruppe angehören) betraut sind.

Ferner Dienstnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei

im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

zB Leiter von Geschäftsstellen/Organisationseinheiten, Experte, gehobener Privatkundenbetreuer, Kommerzkundenbetreuer

Beschäftigungsgruppe F

Dienstnehmer, die in ihrem Wirkungsbereich (zB Fach- oder Vertriebsbereich) mit eigenem Aufgabengebiet und hoher Entscheidungsbefugnis tätig sind. Ferner Dienstnehmer, die mit der dauernden Führung von Organisationseinheiten betraut sind, die auf das Unternehmensergebnis maßgeblichen Einfluss haben.

Ferner Dienstnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei

(2) Entwicklungsperspektive – Musterentwicklungen (angeführte Tätigkeiten sind demonstrative Beispiele analog jenen der Beschäftigungsgruppenformulierungen):

Beschäftigungsgruppe (BG)	Fachentwicklungen		Projektentwicklungen	Führungsentwicklungen
	Vertrieb	Intern		
G				Bereichsleiter bzw Ressortleiter
F	Top-Kundenbetreuer (Top-Privat-Banking, Top-Kommerz)	hochqualifizierter Experte	Projektleitung in beträchtlichem Ausmaß, dabei tätig werden im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe	Leiter großer Geschäftsstellen bzw maßgeblicher Organisationseinheiten
E	gehobener Privatkundenbetreuer / Betreuer von freien Berufen Kommerzkundenbetreuer	Experte	Projektleitung in beträchtlichem Ausmaß, dabei tätig werden im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe	Leiter Geschäftsstellen bzw Organisationseinheiten
D	Kundenbetreuer / Kundenberater	gehobener Sachbearbeiter bzw Referent, gehobene Assistenz	Projektleitung in beträchtlichem Ausmaß, dabei tätig werden im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe	Leiter von Organisationseinheiten mit Mitarbeitern der Beschäftigungsgruppe A-C
C	Kundenservice	Sachbearbeiter, Assistenz		
B		Sachbearbeiter mit standardisierten Abwicklungstätigkeiten, Assistenz mit einfachen Unterstützungsaufgaben		
A	Telefonvermittlung, Expedit, Bote, Hilfsdienste			

im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

zB Leiter großer Geschäftsstellen / maßgeblicher Organisationseinheiten, Top-Kundenbetreuer, hochqualifizierter Experte

Beschäftigungsgruppe G

Dienstnehmer in leitender, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussender Stellung.

Ferner Dienstnehmer mit verantwortungsreicher, in hohem Maß innovativer/strategischer Tätigkeit.

zB Ressort-/Bereichsleiter

§ 6 Gehaltsstufen

Jede der Beschäftigungsgruppen von A bis G beinhaltet neun Gehaltsstufen. Die Verweildauer je Gehaltsstufe beträgt in der

- Gehaltsstufe 1 1 Verweildauerjahr
- Gehaltsstufe 2 1 Verweildauerjahr
- Gehaltsstufe 3 2 Verweildauerjahre

- Gehaltsstufe 4 2 Verweildauerjahre
- Gehaltsstufe 5 3 Verweildauerjahre
- Gehaltsstufe 6 3 Verweildauerjahre
- Gehaltsstufe 7 3 Verweildauerjahre
- Gehaltsstufe 8 3 Verweildauerjahre
- Gehaltsstufe 9 folgende Verweildauerjahre

§ 7 Vorrückung

(1) Begriffsbestimmung

a) **(Verweildauerjahrvorrückung)** Der Übergang in das nächste Verweildauerjahr wird als Verweildauerjahrvorrückung bezeichnet.

b) **(Gehaltsstufenvorrückung)** Nach Ablauf der in § 6 vorgesehenen Verweildauerjahren wird der Übergang in die nächste Gehaltsstufe als Gehaltsstufenvorrückung bezeichnet.

c) **(Vorrückung)** Soweit im Kollektivvertrag der Begriff „Vorrückung“ verwendet wird sind Verweildauerjahrvorrückung und Gehaltsstufenvorrückung umfasst.

(2) Der Dienstnehmer hat bei „zumindest zufriedenstellender Beurteilung“ Anspruch auf Vorrückung. Der Anspruch auf die Vorrückung wird durch außer-tourliche Vorrückungen nicht berührt. Die Bindung der Vorrückung an eine „mindestens zufriedenstellende Beurteilung“ gilt nur für jene Banken, in denen es ein Beurteilungssystem gibt. Als „nicht zufriedenstellende Beurteilung“ gilt bei einem fünfstufigen Beurteilungssystem eine Qualifikation in einer der beiden untersten Stufen, bei einem dreistufigen Beurteilungssystem eine Qualifikation in der untersten Stufe.

(3) Die Vorrückung in das nächste Verweildauerjahr oder die nächste Gehaltsstufe hat jeweils mit 1. Jänner zu erfolgen.

(4) Bei Eintritt ab dem 1. Juli erfolgt die erstmalige Vorrückung in das nächste Verweildauerjahr oder die nächste Gehaltsstufe nicht im folgenden, sondern in dem auf das Eintrittsjahr zweitfolgenden Kalender-

jahr. Beispiel: Eintritt am 1. 10. 2011, erste Vorrückung am 1. 1. 2013.

(5) Dienstnehmern, die einen ordentlichen Präsenzdienst/Zivildienst ableisten, wird die Zeit der Dienstverhinderung in vollem Ausmaß, max bis zum Höchstausmaß der gesetzlichen Dauer, bei Vorrückungen angerechnet.

(6) Dienstnehmern, die einen Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz in Anspruch nehmen, wird nachstehende Zeit bei der Vorrückung angerechnet:

a) bei Geburten bis 31. 12. 2008: es gilt die zum jeweiligen Zeitpunkt gültige KV-Regelung,

b) bei Geburten ab 1. 1. 2009 bis 31. 12. 2010: die ersten 12 Monate der Elternkarenz,

c) bei Geburten ab dem 1. 1. 2011 bis 31. 7. 2019: die Zeit des in Anspruch genommenen Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz, bis zum Höchstausmaß der gesetzlichen Karenzdauer,

d) bei Geburten ab dem 1. 8. 2019: die Zeiten der Karenz werden für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß § 15 Abs 1 (bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes) und § 15c Abs 2 Z 3 (bis max. 6 Monate über das 2. Lebensjahr hinaus) und Abs 3 (in der Dauer von bis zu 6 Monaten) Mutterschutzgesetz 1979 idF ab 1. 8. 2019 (vgl. BGBl. 68/2019) und § 7c VKG idF ab 1. 8. 2019 angerechnet.

§ 8 Umreihung

(1) **(Umreihung)** Unter Umreihung ist die tätigkeitsbedingte Einreihung in eine andere Beschäftigungsgruppe unter Bedachtnahme auf § 5 zu verstehen. Für die Umreihung ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

(2) Bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe erfolgt die Einstufung in jene Gehaltsstufe, die gegenüber der bisherigen Gehaltsstufe den nächsthöheren Gehaltsansatz gewährt. Die Einstufung erfolgt in das gleiche Verweildauerjahr, in welches der Dienstnehmer vor der Umreihung eingestuft war. Wenn dieses Verweildauerjahr in der neuen Gehaltsstufe nicht vorhanden ist, wird der Dienstnehmer

in das letzte Verweildauerjahr der neuen Gehaltsstufe eingestuft.

(3) Fällt eine Umreihung mit einer Vorrückung zusammen, ist zuerst die Vorrückung in der alten Beschäftigungsgruppe vorzunehmen und dann in die neue Beschäftigungsgruppe gemäß Abs 2 umzureihen.

(4) Nach einer unterjährigen Umreihung bleibt der Vorrückungstichtag am 1. Jänner (§ 7 Abs 3) aufrecht.

(5) Die Umreihung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

§ 9 Gehaltsschema

(1) Die Schemabezüge (Anlage Gehaltsschema Neu) gelangen vierzehnmals im Jahr zur Auszahlung.

(2) Es steht jeder Bank frei, anstelle des geltenden Gehaltsschemas Neu ein nach ihren speziellen Bedürfnissen gewähltes Schema in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Auch diesem Schema kommt volle Kollektivvertragswirkung zu, wenn der Gesamtjahresbezug des einzelnen Dienstnehmers mindestens dem Gesamtjahresbezug nach diesem Kollektivvertrag entspricht.

ABSCHNITT III SOZIALZULAGEN

§ 10 Familien- und Kinderzulage

Als Sozialzulagen werden Familien- und Kinderzulagen gewährt. Die Sozialzulagen gelangen vierzehnmals im Jahr zur Auszahlung. Die Höhe der Sozialzulagen wird im Gehaltsschema Neu geregelt.

(A) Familienzulage

(1) Familienzulage erhalten folgende Dienstnehmer:

a) Verheiratete/eingetragene Partner, die nachweislich den Alleinverdienerabsetzbetrag erhalten, bzw nicht Verheiratete, wenn ihrem Haushalt ein Kind angehört, für das sie die gesetzliche Familienbeihilfe erhalten (der Familienbeihilfenbescheid muss auf den Dienstnehmer ausgestellt sein) und den Alleinerzieherabsetzbetrag beziehen.

b) Verheiratete/eingetragene Partner ohne Alleinverdienerabsetzbetrag. Nicht Verheiratete, wenn ihrem Haushalt ein Kind angehört, für das sie die gesetzliche Familienbeihilfe erhalten (der Familienbeihilfenbescheid muss auf den Dienstnehmer ausgestellt sein) und keinen Anspruch auf einen Alleinerzieherabsetzbetrag haben.

(2) Sind beide Ehegatten/eingetragene Partner in der Bank beschäftigt, gebührt die Familienzulage nur einmal.

(3) Wird der Alleinverdienerabsetzbetrag/Alleinerzieherabsetzbetrag/Familienbeihilfenbezug rückwirkend zuerkannt oder rückwirkend gestrichen, ist die entsprechende Nachzahlung durch die Bank oder Rückzahlung durch den Dienstnehmer vorzunehmen. Der Dienstnehmer ist verpflichtet bei Änderungen des Familienbeihilfenbezuges/Alleinverdienerabsetzbetrages/Alleinerzieherabsetzbetrages den Nachweis darüber ohne Aufforderung zu erbringen.

(B) Kinderzulage

(1) Kinderzulage erhalten Dienstnehmer für jedes Kind, für das sie die gesetzliche Familienbeihilfe erhalten. Der Familienbeihilfenbescheid muss auf den Dienstnehmer ausgestellt sein.

(2) Geschiedene Dienstnehmer erhalten über Antrag die kollektivvertragliche(n) Kinderzulage(n), solange für das (die) Kind(er) aus der geschiedenen Ehe Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe besteht (der Familienbeihilfenbescheid ist nicht auf den Dienstnehmer ausgestellt) und solange sie Unterhaltsleistung(en) nachweislich erbringen und der andere Elternteil keine vergleichbare(n) Zulage(n) oder Leistung(en) von den Landeshypothekenbanken bezieht. Der Nachweis über die Alimentationsleistung ist anlässlich der Antragstellung und in weiterer Folge einmal jährlich zu erbringen. Die Bestimmung dieses Absatzes (2) gilt seit 1. 2. 2008.

(3) Wird die Familienbeihilfe rückwirkend zuerkannt oder rückwirkend gestrichen, ist die entsprechende Nachzahlung der Kinderzulage durch die Bank oder Rückzahlung der bezogenen Kinderzulage durch den Dienstnehmer vorzunehmen. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, bei Änderungen des Familienbeihilfenbezuges den Nachweis darüber ohne Aufforderung zu erbringen.

(4) Die Kinderzulage steht erstmals/letztmals für jenen Kalendermonat zu, in dem die Voraussetzung für die Bezugsberechtigung eintritt/entfällt.

(5) Die Kinderzulage gebührt seitens der Bank für jedes Kind nur einmal.

(6) (entfällt ab 1. 4. 2015)

ABSCHNITT IV DIENSTRECHT

§ 11 Pflichten der Dienstnehmer

(1) Die Dienstnehmer haben die Verpflichtung, durch vollen Einsatz ihrer Arbeitskraft stets ihr Bestes zu leisten und die Interessen der Bank in jeder Hinsicht wahrzunehmen.

(2) Die Dienstnehmer sind angehalten, nach bester Möglichkeit ihr berufliches Wissen zu erweitern bzw. von den Möglichkeiten Gebrauch zu machen, die ihnen zu diesem Zweck von der Bank geboten werden.

(3) Bei der Verrichtung ihrer Dienstobliegenheiten haben sich die Dienstnehmer insbesondere an die vom Vorstand der Bank erteilten allgemeinen und besonderen Anweisungen zu halten.

(4) Die Dienstnehmer haben sich allen Mitarbeitern gegenüber kollegial und höflich zu verhalten. Gegenseitige Unterstützung und Vertretung ist auch ohne besondere Aufforderung zu leisten. Dem Kundendienst ist größte Beachtung zu schenken. Die Kunden sind rasch und zuvorkommend zu bedienen und gewissenhaft zu beraten.

(5) Ein Anspruch auf Beschäftigung in einer bestimmten Abteilung oder auf einen bestimmten Arbeitsplatz besteht nicht. Bei Versetzungen ist auf § 101 Arbeitsverfassungsgesetz Bedacht zu nehmen.

(6) Die Dienstnehmer sind verpflichtet, über alle geschäftlichen Angelegenheiten oder ihnen in Ausübung ihres Dienstes bekannt gewordenen Umstände unbedingte Verschwiegenheit zu bewahren. Mitteilungen oder Auskünfte geschäftlicher Natur sind seitens des Dienstnehmers dritten Personen und Mitarbeitern nur dann zu erteilen, wenn die betreffende Auskunftserteilung zur Obliegenheit seines Wirkungskreises gehört und keinen Verstoß gegen die dem Dienstnehmer obliegende Verschwiegenheitspflicht darstellt. Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach allfälliger Auflösung des Dienstverhältnisses weiter. Automationsunterstützt verarbeitete Daten, die ausschließlich aufgrund der berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich gemacht worden sind, dürfen unbeschadet obiger Verschwiegenheitspflicht nur aufgrund einer Anweisung eines Vorgesetzten übermittelt werden (Datengeheimnis – Datenschutzgesetz).

(7) Ist ein Dienstnehmer durch Krankheit oder aus anderen Ursachen vorübergehend verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er dies unter Angabe des

Grundes unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden. Im Falle einer länger als drei Kalendertage dauernden Erkrankung hat die Meldung ohne besondere Aufforderung durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses zu geschehen.

(8) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die beabsichtigte Ausübung einer Nebenbeschäftigung bzw. geschäftlichen Erwerbstätigkeit dem Vorstand der Bank anzuzeigen. Der Vorstand wird die Ausübung von Nebenbeschäftigungen nach Anhörung des Betriebsrates unter Beiziehung des Dienstnehmers dann untersagen bzw. die erteilte Genehmigung widerrufen, wenn die Nebenbeschäftigung bzw. die geschäftliche Erwerbstätigkeit

- den Interessen der Bank zuwiderläuft oder
- die Arbeitsleistung des Dienstnehmers auch nur teilweise vermindert oder
- ihrer Natur und Beschaffenheit nach die volle Unbefangenheit des Dienstnehmers im Dienst beeinträchtigt oder
- dem Ansehen eines Dienstnehmers der Bank nicht entspricht.

(9) Die Annahme von Geschenken oder sonstigen Vorteilen, die den Dienstnehmern oder ihren Angehörigen mittelbar oder unmittelbar angeboten werden, ist verboten, wenn diese geeignet sind, die Unbefangenheit in dienstlichen Angelegenheiten zu beeinträchtigen. Im Zweifelsfall entscheidet der Vorgesetzte.

(10) Jeder Dienstnehmer hat seine Wirtschaftsführung nach seinem Vermögen und Einkommen einzurichten. Die Eingehung von Verbindlichkeiten aller Art, die in einem auffallenden Missverhältnis zu seiner Vermögens- und Einkommenslage stehen, ist verboten. Gegen den Dienstnehmer gerichtete gerichtliche Verbote oder Pfändungen ziehen, wenn sie nicht innerhalb einer vom Vorstand der Bank gestellten angemessenen Frist aufgehoben werden, die Kündigung bzw. bei unkündbaren Dienstnehmern die Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach sich.

(11) Die Dienstnehmer dürfen ohne ausdrückliche Bewilligung des Vorstandes der Bank keine Geschäfte auf eigene oder fremde Rechnung im Bereich des Geschäftszweiges des Dienstgebers tätigen oder vermitteln.

(12) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, seine jeweilige Wohnadresse der Personalabteilung sowie seinem Vorgesetzten bekannt zu geben. Außerdem hat er alle

Veränderungen in seinen Standes- und Familienverhältnissen der Personalabteilung unverzüglich unter Vorlage geeigneter Urkunden mitzuteilen.

§ 12 Beschwerden

Jeder Dienstnehmer hat das Recht – unbeschadet der Anrufung des Betriebsrates – dem Vorstand Wünsche, Bitten und Beschwerden in geeigneter Form vorzutragen. Eine bei dem nächsthöheren Vorgesetzten, dem

Personalleiter oder dem Vorstand, vorgebrachte Beschwerde darf dem Dienstnehmer nicht zum Vorwurf gereichen.

§ 13 Sicherheit in Banken

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

§ 14 Banküberfälle und Gewaltanwendung

Die Bank 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 (zB Geiselnahme, Bombendrohung) geschult und unterwiesen werden.

Die Schulungs- und Unterweisungsmaßnahmen haben so zu erfolgen, dass Dienstnehmer und Lehrlinge in einem nahen zeitlichen Zusammenhang – tunlichst unmittelbar – mit der Aufnahme oder Änderung seiner Tätigkeit die hierfür erforderlichen sicherheitsrelevanten Kenntnisse für den konkreten Arbeitsplatz, auf dem sie eingesetzt werden, vermittelt bekommen. Sie haben insbesondere präventive Maßnahmen, das Verhalten im Überfallsanlass sowie geeignete Unterstüt-

zungsmaßnahmen zu beinhalten. Darüber hinaus ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Kenntnisse durch regelmäßig wiederkehrende – tunlichst 1 x jährlich – Unterweisungen und Übungen aufgefrischt und zusätzlich bedarfsabhängig oder anlassfallbezogen (zB Alarmproben) vertieft werden. Dienstnehmern und Lehrlingen, die in dieser Eigenschaft von einem Banküberfall oder einer damit zusammenhängenden Gewaltanwendung (zB 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 anzubieten. Darüber hinaus ist unter Berücksichtigung von Leistungen der Gebietskrankenkassen eine therapeutisch angemessene psychologische Nachbetreuung anzubieten.

§ 14a Betriebliche Gesundheitsvorsorge und Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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

(2) Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt ein System dar, wie Dienstnehmer nach längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten wieder in den Arbeitsprozess integriert werden können. Damit soll erreicht werden, dass Dienstnehmer nach gesundheitli-

chen Beeinträchtigungen wieder auf den gleichen Arbeitsplatz zurückkehren können bzw an einem anderen adäquaten Arbeitsplatz dem Unternehmen erhalten bleiben. Mit einem derartigen betrieblichen Eingliederungsmanagement haben sich Banken, in denen ein Arbeitsschutzausschuss (§ 88 ASchG) einzurichten ist, im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsausschusses auseinander zu setzen.

Beim betrieblichen Eingliederungsmanagement sollen folgende Prinzipien beachtet werden:

1. Freiwilligkeit der Teilnahme betroffener Dienstnehmer
2. Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen
3. Transparenz des Systems
4. Berücksichtigung der konkreten Arbeitsbedingungen

(§ 14a gilt ab 1. 7. 2011)

§ 15 Arbeitszeit

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

(2) Die tägliche Dienstzeit im obigen Rahmen sowie die Dienstzeit für Dienstnehmer, bei denen regelmäßig Arbeitsbereitschaft besteht, wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

(3) Außer den gesetzlichen Feiertagen gelten als Bankfeiertage der Karsamstag, der Pfingstsonntag und der 24. Dezember. Der Karfreitag ist für evangelische und altkatholische Glaubensangehörige, der Versöhnungstag (Jom Kippur) für Angehörige der jüdischen Religionsgemeinschaft, dienstfrei.

(4) Der Tag des Landespatrons ist – soweit er nicht auf einen Tag fällt, der gemäß Abs 3 als dienstfrei gilt – ein Arbeitstag. Für einen solchen Arbeitstag gebührt allen

aktiven Dienstnehmern Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1, sofern und solange dieser Tag aufgrund eines Gesetzes oder einer landesbehördlichen Regelung als Feiertag begangen und für die Landesbediensteten generell als dienstfrei erklärt wird. Mit Dienstnehmern, 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. Die Regelung des Kärntner Abstimmungstages (10. Oktober) bleibt der Betriebsvereinbarung der Hypo Alpe Adria Bank AG und Hypo Alpe Adria Bank International AG, sowie deren Rechtsnachfolger vorbehalten.

(Abs 4 idF ab 1. 4. 2015)

**) Im Kollektivvertrag vom 8. 2. 1988 betreffend die Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung in den Kreditinstituten wurde die 38,5-Stunden-Woche eingeführt.*

§ 16 Sabbatical

(1) Ein Sabbatical liegt vor, wenn auf Grund einer Vereinbarung eine mehrwöchige zusammenhängende Freizeitphase in Anspruch genommen werden kann. In einer Vorbereitungsphase können die dafür notwendigen Stunden erarbeitet werden.

(2) Die Vereinbarung über ein Sabbatical sowie allfällige Änderungen derselben ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer schriftlich im Vorhinein und im Einvernehmen zu treffen, insbesondere sind Beginn, Dauer und Arbeitsstundenmaß in der Vorbereitungsphase und Beginn und Dauer der Freizeitphase festzulegen.

(3) Die Dauer des Durchrechnungszeitraumes (Vorbereitungsphase und Freizeitphase) kann maximal mit bis zu 60 Monaten festgelegt werden. In der Vorbereitungsphase darf die wöchentliche Normalarbeitszeit

auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden und die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

(4) Für die vereinbarte Normalarbeitszeit während des gesamten vereinbarten Durchrechnungszeitraumes (Vorbereitungsphase und Freizeitphase) gebührt dem Dienstnehmer das dafür entsprechende Entgelt inklusive Sonderzahlungen sowie sonstige regelmäßige Gehaltsbestandteile. Weiters bleibt der Anspruch auf Pensionskassenbeitragsleistung aufrecht. Der gesamte Durchrechnungszeitraum zählt zur Berechnungsbasis für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten.

(5) Mit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann das Sabbatical im Rahmen der kollektivvertraglichen Regelung konkretisiert werden.

§ 17 Überstundenentlohnung

(1) Eine über die Arbeitszeit gemäß § 15 hinausgehende Arbeitsleistung ist als Überstundenleistung zu betrachten. Beide Vertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden.*)

(2) Der Anspruch auf Überstundenentlohnung entsteht nach Ablauf der in § 15 festgesetzten Arbeitszeit, sofern die Überstundenleistung vom Vorstand angeordnet und nachträglich genehmigt wurde.

(3) Die Vergütung von Überstunden erfolgt auf der Basis von 1/150 des Monatsbezuges ausschließlich der Sozialzulagen und sonstiger Zulagen, die mit der Leistung von Überstunden nicht in unmittelbarem Zusammenhang stehen.

Hierzu tritt ein Überstundenzuschlag von 50 % für die an Werktagen von 6 bis 20 Uhr und ein Überstundenzuschlag von 100 % für die an Werktagen vor 6 Uhr und nach 20 Uhr und an Samstagen, Sonn- und Feiertagen geleisteten Überstunden. Die Leistung von Überstunden erfolgt grundsätzlich im Anschluss an die betriebsübliche Arbeitszeit. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Vorstandes.

(4) Bei regelmäßig wiederkehrender Mehrarbeit, Bilanzabschluss und Ähnlichem oder bei Arbeiten aus besonderen Anlässen können Überstundenpauschalien gewährt werden, deren Höhe nach Anhören des Betriebsrates festgesetzt wird. Die Auszahlung von Jahrespauschalien erfolgt in 12 Monatsraten. Bei Überstundenpauschalien ist der darin enthaltene Überstundenzuschlag gesondert ersichtlich zu machen.

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

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

Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden:

- Der Arbeitszeitrahmen (am Beginn und Ende der Feiertagsarbeit).
- Der Jahresplan über die Arbeitseinsätze der Dienstnehmer. Ein Dienstnehmer soll nach Möglichkeit nicht an mehr als 5 Feiertagen tätig sein.
- Regelungen für Dienstnehmer, deren Überstunden nicht einzeln abgerechnet werden sowie für Dienstnehmer, die an mehr als 5 Feiertagen im Jahr beschäftigt werden.

(7) Überstundenentlohnungen – mit Ausnahme der Pauschalien – müssen jeweils bis zum Ende des 3. Folgemonats geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch verfällt.

**) Siehe auch den Kollektivvertrag vom 8. 2. 1988 betreffend die Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung in den Kreditinstituten.*

§ 18 Mehrarbeitsentlohnung

Den Teilzeitbeschäftigten werden die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsleistungen (Mehrleistung) bis zur vollen Normalarbeitszeit gemäß § 15 mit einem Zuschlag in der Höhe von 25 % abgegolten.*) Die Vergütung von Mehrstunden erfolgt auf der Basis von 1/150 des Monatsbezuges ausschließ-

lich der Sozialzulagen und sonstiger Zulagen, die mit der Leistung von Mehrstunden nicht in unmittelbarem Zusammenhang stehen.

**) Siehe auch den Kollektivvertrag vom 8.2.1988 betreffend die Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung in den Kreditinstituten.*

§ 19 Urlaub

(1) Alle Dienstnehmer haben Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, soweit dieser Kollektivvertrag nicht günstigere Regelungen enthält. Während des Urlaubes darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Für die Bemessung der Urlaubsdauer

gelten die gesetzlichen Bestimmungen mit der Maßgabe, dass die bei Kreditunternehmen verbrachten Dienstzeiten unbegrenzt angerechnet werden. Die gemäß § 15 (3) als dienstfrei angeführten Kalendertage gelten nicht als Werktag.

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

Der Urlaubsanspruch beträgt:

vom 1. bis einschließlich 20. Urlaubsjahr	25 Arbeitstage,
vom 21. bis einschließlich 30. Urlaubsjahr	31 Arbeitstage,
ab dem 31. Urlaubsjahr	32 Arbeitstage.

(3) Krankenurlaube und Kuraufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder geldliche Zuschüsse durch einen Sozialversicherungsträger geleistet werden. Das Gleiche gilt für Krankenurlaube und Kuraufenthalte, die ein Landesinvalidenamt ganz oder teilweise finanziert, insofern ein solcher Kuraufenthalt oder Krankenurlaub nicht aus dem gleichen Grunde bereits einmal in derselben Urlaubsperiode gewährt wurde.

(4) Invalide im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetz sowie Inhaber von Amtsbescheinigungen oder Opferausweisen gemäß Opferfürsorgegesetz, weiters jene Dienstnehmer, die dauernd ganzzeitig in unterirdischen Räumen (Tresor) beschäftigt sind, haben einen weiteren Anspruch auf sechs Werktage (fünf Arbeitstage).

(5) Folgende Zeiten des Elternkarenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz werden für die Berechnung des Urlaubsanspruches angerechnet:

- a) bei Geburten bis 31. 12. 2008: es kommt die zum jeweiligen Zeitpunkt gültige KV-Regelung zur Anwendung,
- b) bei Geburten zwischen dem 1.1. 2009 und dem 31.7. 2019: Zeiten des Elternkarenzurlaubes im Höchstausmaß von 12 Monaten pro Kind,

c) bei Geburten ab dem 1. 8. 2019: die Zeiten der Karenz werden für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß § 15 Abs 1 (bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes) und § 15c Abs 2 Z 3 (bis max. 6 Monate über das 2. Lebensjahr hinaus) und Abs 3 (in der Dauer von bis zu 6 Monaten) Mutterschutzgesetz 1979 idF ab 1. 8. 2019 (vgl. BGBl. 68/2019) und § 7c VKG idF ab 1. 8. 2019 angerechnet.

(6) Durch Betriebsvereinbarungen kann die Urlaubseinteilung auch nach Kalenderjahren oder anderen Zeitabschnitten anstelle der in § 17 AngG getroffenen Regelung vorgenommen werden. Dadurch darf jedoch der Urlaubsanspruch der Dienstnehmer keineswegs verringert werden.

(7) In folgenden Fällen wird Sonderurlaub im nachstehenden Ausmaß gewährt:

Bei eigener Eheschließung/eingetragener Partnerschaft	3 Arbeitstage,
bei Tod des Ehegatten/eingetragenen Partners/Lebensgefährten	3 Arbeitstage,
bei Ableben von Eltern oder Kindern ..	2 Arbeitstage,
bei Niederkunft der Ehegattin/eingetragenen Partnerin/Lebensgefährtin ..	2 Arbeitstage,
bei Eheschließung/eingetragene Partnerschaft von Geschwistern oder Kindern	1 Arbeitstag,
beim Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern	1 Arbeitstag.
Bei Übersiedlung, wenn ein eigener Haushalt (Hauptwohnsitz) gegründet wird bzw bereits geführt wurde:	
im Ortsgebiet	1 Arbeitstag,
in sonstigen Fällen	2 Arbeitstage.

In anderen dringenden Familienangelegenheiten sowie in sonstigen berücksichtigungswürdigen Fällen kann der Vorstand kurzfristige Urlaube, im Einzelfall bis zu 3 Arbeitstagen gewähren. Das Gesamtausmaß dieser Urlaube darf jedoch 7 Arbeitstage im Jahr nicht übersteigen. Diese Sonderurlaube werden beim Erholungsurlaub nicht in Anrechnung gebracht.

§ 19a Papamonat

(1) Einem Dienstnehmer ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum 91. Lebenstag des Kindes ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Papamonat) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren, wenn er mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wesentlichen betrieblichen Interessen entgegenstehen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Papamonats spätestens zwei Monate vor dem voraus-

sichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände darzulegen.

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

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

(5) Die Bestimmungen der Abs 1–4 werden auch auf gleich geschlechtliche Paare angewendet.

(6) Diese Regelung gilt für Geburten ab dem 1. 7. 2018. (Für Geburten bis zum 30. 6. 2018 gelten die Bestimmungen des § 19a in der Fassung vom 1. 4. 2017)

(7) Bei Geburten ab 1. 9. 2019 können die Bestimmungen von § 19a (1) bis (6) alternativ zu § 1a VKG idF ab 1. 9. 2019 in Anspruch genommen werden.

§ 19b Lehre mit Matura

Wird seitens des Kreditinstitutes das Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ mit dem Lehrling vereinbart (das bedeutet, dass im Rahmen der Lehrlingsausbildung der Lehrling die Berufsmatura macht), so ist dem Lehrling pro Lehrjahr eine Woche (5 Arbeitstage)

bezahlte „Lernzeit“ für Belange der Berufsmatura zu gewähren. Bestehende betriebliche Modelle, bei welchen derartige Freistellungszeiten oder eine Anrechnung auf die Arbeitszeit gewährt werden, können darin eingerechnet werden.

§ 20 Bezüge im Krankheitsfall

(1) Für die im kündbaren Dienstverhältnis stehenden Dienstnehmer gelten für die Bezüge im Krankheitsfall folgende Bestimmungen:

a) Im Allgemeinen gelten hinsichtlich der Fortzahlung des Entgeltes im Falle der Erkrankung eines Dienstnehmers die Bestimmungen der §§ 8 und 9 AngG mit der Maßgabe, dass das volle Entgelt auch dann bezahlt wird, wenn nach § 8 (1) und (2) AngG nur eine teilweise Entgeltzahlung gebührt.

b) Über die im § 8 AngG vorgesehenen Zeiträume hinaus erhalten im ungekündigten Dienstverhältnis stehende Dienstnehmer nach Vollendung einer fünfjährigen in der Bank verbrachten Dienstzeit als Dienstnehmer bis zu einer Krankheitsdauer von sechs Monaten, nach Vollendung einer zehnjährigen in der Bank als Dienstnehmer verbrachten Dienstzeit bis zu einer Krankheitsdauer von zwölf Monaten (beide Male vom Ende des vollen Entgeltanspruches nach dem AngG an gerechnet) einen monatlichen Zuschuss zu den gesetzlichen Leistungen (Krankengeld, Familiengeld usw).

c) Dieser Zuschuss beträgt 49 % der vollen Geld- und Sachbezüge, wobei jedoch der Zuschuss zusammen mit dem Krankengeld nicht mehr als die Entgeltleistung vor der Erkrankung abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge des Dienstnehmers ausmachen darf. Kollektivvertragsbedingte sowie infolge tourlicher Vorrückungen eintretende Erhö-

hungen der Geld- und Sachbezüge, die während der Krankheit erfolgen, werden berücksichtigt.

d) Wird während des in lit b) genannten Zeitraumes das Dienstverhältnis seitens des Arbeitgebers gekündigt, so bleiben die Ansprüche des Dienstnehmers bis zum Ablauf dieses Zeitraumes in voller Höhe bestehen.

e) Der Anspruch auf Sonderzahlungen und auf ein Bilanzgeld gemäß § 46 Abs 6 dieses Kollektivvertrages bleibt während des in lit b) genannten Zeitraumes in vollem Umfang aufrecht.

(2) Dienstnehmer in einem unkündbaren Dienstverhältnis nach § 47 erhalten ihre Bezüge durch ein volles Jahr.

(3) Für Lehrlinge gelten für die Fortzahlung des Lehrlingseinkommens die Bestimmungen des § 17a BAG.

(4) a) Für alle Dienstnehmer, die eine Karenzzeit nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz in Anspruch nehmen, wird diese Zeit für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) bis zum Höchstausmaß von insgesamt 12 Monaten pro Kind angerechnet. Diese Anrechnung gilt bei allen Geburten zwischen dem 1. 4. 2012 und dem 31. 7. 2019.

b) Bei Geburten ab dem 1. 8. 2019 gilt § 15f Mutterschutzgesetz 1979 idF ab 1. 8. 2019 und § 7c VKG idF ab 1. 8. 2019

§ 21 Abfertigung im Todesfall

Nach einem aktiven Dienstnehmer gebührt den im § 23 Abs 6 des AngG genannten Personen bzw in Ermangelung derselben dem hinterbliebenen Ehegatten/eingetragenen Partner mindestens eine Abfertigung in der Höhe des dreifachen Monatsbezuges ein-

schließlich der Sozialzulagen (Bemessungsgrundlage entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen). Dies gilt nicht für Dienstverhältnisse, die den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) unterliegen.

§ 22 Jubiläumsgeld

(1) Dienstnehmer mit einer ununterbrochenen 25- bzw 40-jährigen Dienstzeit in der Bank erhalten anlässlich des 25-jährigen Dienstjubiläums einen Monatsbezug und anlässlich des 40-jährigen Dienstjubiläums zwei Monatsbezüge als Jubiläumsgeld. Zeiten einer in der Bank verbrachten Lehre werden in die Dienstzeit eingerechnet.

(2) Das Jubiläumsgeld für die 40-jährige Dienstzeit gebührt in voller Höhe auch jenen Dienstnehmern, die nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren und vor Erreichung des 40. Dienstjahres in den Ruhestand treten.

(3) Folgende Zeiten eines Elternkarenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz werden für die Berechnung des Jubiläumsgeldes angerechnet:

a) bei Geburten bis 31. 12. 2008: Es kommt die zum jeweiligen Zeitpunkt gültige KV-Regelung zur Anwendung.

b) bei Geburten zwischen dem 1. 1. 2009 und dem 31. 7. 2019: Zeiten des Elternkarenzurlaubes im Höchstausmaß von 12 Monaten pro Kind.

c) bei Geburten ab dem 1. 8. 2019: die Zeiten der Karenz werden für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß § 15 Abs 1 (bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes) und § 15c Abs 2 Z 3 (bis max. 6 Monate über das 2. Lebensjahr hinaus) und Abs 3 (in der Dauer von bis zu 6 Monaten) Mutterschutzgesetz 1979 idF ab 1. 8. 2019 (vgl. BGBl. 68/2019) und § 7c VKG idF ab 1. 8. 2019 angerechnet.

§ 22a Ermächtigung für freiwillige Mitarbeiterprämie(n) 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 ArbeitnehmerInnen ersetzt werden. Über allfällig getroffene sachliche Differenzierungen ist im Zuge der Auszahlung zu informieren.

§ 23 Lösung des Dienstverhältnisses

(1) Für die Dienstnehmer in kündbarer Stellung gilt folgende Bestimmung:

a) Soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Lösung des Dienstverhältnisses die gesetzlichen Bestimmungen.

b) Machen Betriebsverhältnisse einen Personalabbau notwendig, so ist zunächst das Einvernehmen mit dem Betriebsrat bezüglich der Auswahl der zu kündigenden Dienstnehmer herzustellen, wobei besonders Qualifikation, soziale Verhältnisse und Dienstzeit zu berücksichtigen sind. Kann das Einvernehmen mit dem Betriebsrat hierüber nicht hergestellt werden, so entscheidet der Vorstand.

(2) Die nach dem AngG für den Fall der Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstgebers vorgesehene Abfertigung gebührt auch

a) Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis nach der Geburt eines Kindes einvernehmlich gelöst wird. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses kann seitens der Dienstnehmerin innerhalb dreier Monate nach der Niederkunft, im Falle eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz spätestens drei Monate (bzw zwei Monate wenn Karenz weniger als drei Monate beträgt) vor Beendigung der Karenz bei der Bank beantragt werden.

b) Dienstnehmern, die eine Karenz nach dem VKG in Anspruch nehmen und eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses spätestens drei Monate (bzw zwei Monate, wenn Karenz weniger als drei Monate beträgt) vor Beendigung der Karenz bei der Bank beantragen.

- c) Kündbaren Dienstnehmern, deren Dienstverhältnis nach Erreichung des für den Anspruch auf gesetzliche Alterspension maßgeblichen Alters einvernehmlich gelöst wird. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses kann seitens des Dienstnehmers innerhalb eines Jahres nach Erreichung des obgenannten Lebensalters bei der Bank beantragt werden. Einem derartigen Antrag ist innerhalb einer Frist von längstens 3 Monaten zu entsprechen.
- d) Dienstnehmern, deren Dienstverhältnis als Vollzeitbeschäftigte einvernehmlich beendet und mit denen ein neues Dienstverhältnis als Teilzeitbeschäftigte begründet wird.

(3) Für Dienstnehmer in unkündbarer Stellung gelten die einschlägigen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung. Werden Vordienstzeiten für die Berechnung der Abfertigung angerechnet, so sind diese bei der Bemessung derselben zu berücksichtigen.

(4) Die Bestimmungen des Abs 2 und 3 gelten nicht für Dienstverhältnisse, die den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) unterliegen.

§ 24 Pensionskassen-Betriebsvereinbarungen

In den bestehenden Pensionskassen-Betriebsvereinbarungen sind folgende Regelungen zu treffen:

(1) Für einen Dienstnehmer, der infolge einer nicht selbst herbeigeführten Krankheit oder körperlichen Beschädigung dienstunfähig geworden ist und aus diesem Grund eine Berufsunfähigkeitspension bezieht, leistet die Bank, sofern er die Wartezeit für den Eintritt in die Pensionskasse bereits erfüllt hat, aber weniger als 10 Dienstjahre in der Bank verbracht hat, Nachzahlungen in die Pensionskasse in jenem Ausmaß, das bei 10-jähriger Dienstzeit in der Bank vom Dienstgeber erbracht worden wäre.

(2) Für einen Dienstnehmer, der infolge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit dienstunfähig geworden ist und aus diesem Grund eine Unfallrente bzw eine Berufsunfähigkeitspension bezieht, ist eine Nachzahlung in die Pensionskasse zu leisten. Als Dienstunfälle zählen auch Verletzungen im Zusammenhang mit Raubüberfällen, bei denen ein Dienstnehmer in Ausübung seines Bankdienstes zu Schaden kommt. Die Höhe der Nachzahlung beträgt 20 Jahresbeiträge, höchstens jedoch so viel Jahresbeiträge, wie bis zur Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters angefallen wären.

§ 24a Betriebliche Kollektivversicherung-Betriebsvereinbarungen

(1) Jedem Dienstgeber steht die Möglichkeit offen, auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung eine betriebliche Kollektivversicherung (bKV) gemäß § 6a BPG abzuschließen. Die einschlägigen Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes (BPG) und Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) gelangen für die bKV zur Anwendung. Die Beitragshöhe in den Pensionskassen-Betriebsvereinbarungen gilt für beide Altersvorsorgemodelle, wobei sich allfällige künftige Änderungen der Dienstgeberbeiträge an die Pensionskasse ebenso auf die Dienstgeberbeiträge in die bKV auszuwirken haben. Der Dienstnehmer kann, sofern der Dienstgeber

eine betriebliche Kollektivversicherung gemäß obigen Bestimmungen abgeschlossen hat, unter den in § 5a BPG vorgesehenen Bedingungen und Rechtsfolgen den Wechsel in eine betriebliche Kollektivversicherung erklären. Ab dem Wechsel sind laufende Beiträge des Dienstgebers nur in das vom Dienstnehmer festgelegte Vorsorgemodell zu erbringen.

(2) Für die betriebliche Kollektivversicherung-Betriebsvereinbarungen gelten die Absätze 1 und 2 des § 24 sinngemäß.

§ 25 Erweiterter Kündigungsschutz

Dienstnehmer, die nicht in ein unkündbares Dienstverhältnis übernommen wurden und deren Dienstverhältnis durch Kündigung seitens der Bank zu einem Zeitpunkt enden würde, an dem sie das 45. Lebensjahr vollendet und bereits 18 Jahre in der Bank verbracht haben, können nur schriftlich und mit Angabe eines der nachstehenden Kündigungsgründe gekündigt werden:

1. Aus betriebsbedingten Gründen, wie Rationalisierungsmaßnahmen, Fusion, Ausgliederung, Umorganisation, Änderung des Arbeitsumfanges oder der Arbeitsbedingungen.
2. Aus persönlichen Gründen bei mindestens zwei aufeinanderfolgenden negativen Beurteilungen, zwischen denen mindestens 6 Monate liegen müssen.

Die Beurteilungssysteme der Banken müssen insbesondere nachstehende Punkte enthalten:

- Die Beurteilung erfolgt in zumindest vier Abstufungen.
- Im Zuge des Beurteilungsverfahrens ist ein strukturiertes Mitarbeitergespräch zu führen.
- Mit der Beurteilung sind gegebenenfalls Förderungen für den Dienstnehmer zu verbinden.
- Gegen eine negative Beurteilung, das ist eine Gesamtbeurteilung mit der schlechtesten Abstufung, kann der Dienstnehmer berufen.

3. Wegen eines dienstlichen oder außerdienstlichen Verhaltens, das die betrieblichen Interessen erheblich

berührt (zB im Sinne des § 51), sofern nicht eine Entlassung in Frage kommt.

4. Wenn der Dienstnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bereits das in der gesetzlichen Pensionsversicherung für die Leistungen aus den Versicherungsfällen des Alters vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat oder die Voraussetzungen aus den Versicherungsfällen der Berufsunfähigkeit/Invalidität erfüllt.

Die Bestimmungen der §§ 101, 105 ArbVG und § 25 AngG bleiben durch die vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 26 Betriebsvereinbarung

(1) Außer den in den einzelnen Paragrafen dieses Kollektivvertrages bereits genannten Materien können folgende Gegenstände in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden: Kassierfehlgeder, Zulagen, Jubiläumsgeschenke, Beihilfen, Abfertigungsansprüche, Bestimmungen über die Qualifikation, nähere Bestimmungen über Reisegebühren und über Ruhe- und Versorgungsgenüsse sowie Regelungen über Stellenpläne, die Auszahlungsmodalität des Bilanzgeldes gem § 46 Abs 6 und nähere Bestimmungen über Teilzeitbeschäftigung.

(2) Bestimmungen über eine Berufungsinstanz im Zuge eines Disziplinarverfahrens können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Enthält eine Betriebsvereinbarung bereits bisher derartige Bestimmungen, bleiben dieselben aufrecht.

(3) Die Vertragspartner kommen überein, die in den Betriebsvereinbarungen der einzelnen Banken verankerten Pensionsrechte in folgenden Punkten abzuändern:

a) Pensionsbeiträge:

In jenen Banken, wo Pensionsbeiträge eingehoben werden, wird der Pensionsbeitrag nur von jenen Bezugsstellen berechnet, die die jeweils geltende Höchstbemessungsgrundlage in der gesetzlichen Pensionsversicherung übersteigen. Von dem übersteigenden Betrag ist an Pensionsbeiträgen jener Prozentsatz zu leisten, den die öffentlichen Beamten des Landes leisten.

b) Einrechnung der gesetzlichen Pension:

Der Grundbetrag der gesetzlichen Pension ist einrechenbar. Die auf bei der Bankpension nicht angerechneten Dienst- bzw Vordienstzeiten entfallenden Steigerungsbeträge dürfen nicht eingerechnet werden. Der Berechnung der Steigerungsbeträge

wird ein Durchschnittssatz von 1,1 % pa zugrunde gelegt, soweit nicht die Anwendung der gesetzlichen Steigerungsbeträge für den Dienstnehmer günstiger ist. Die Summe aus den nicht einzurechnenden Steigerungsbeträgen und dem nach der Pensionsordnung der Bank erreichten Pensionsatz darf der Höchstsatz der Bankpension nicht übersteigen. Ist die gesetzliche Bemessungsgrundlage größer als die Bemessungsgrundlage der Bank, so ist der auf die Differenz entfallende Anteil der gesetzlichen Pension in die Bankpension nicht einzurechnen.

Die vorstehend festgelegten Grundsätze gelten analog auch für die Einrechnung von Waisen- und Witwenpensionen. Kinderzuschüsse gemäß ASVG werden bis zur Höhe der entsprechenden Bankleistung eingerechnet. Fällt infolge eines Dienstunfalles eine gesetzliche Unfallpension an, wird diese – ausgenommen die Fälle des § 47 Abs 6 – nicht in die Bankpension eingerechnet. Von der Einrechnung bleibt auch ein allfälliges Pflegegeld bzw eine Ausgleichszulage gemäß ASVG ausgenommen.

(4)

a) Für Dienstnehmer im Rechnungswesen, für mittel- oder unmittelbar mit Arbeiten für den Jahresabschluss befasste Dienstnehmer in Organisations- und IT-Abteilungen, können durch eine Betriebsvereinbarung iS des § 4 Abs 6 AZG folgende Flexibilisierungsmöglichkeiten vorgesehen werden:

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

b) Durch Betriebsvereinbarungen kann iS des § 4 Abs 8 AZG eine 4-Tage-Woche vorgesehen werden, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf maximal 10 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn die regelmäßige Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage erfolgt.

c) In Gleitzeitvereinbarungen iS des § 4b AZG kann die tägliche Normalarbeitszeit maximal 10 Stunden be-

tragen, wenn ein Zeitausgleich in ganzen Tagen ermöglicht wird.

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

ABSCHNITT V PRÜFUNGSORDNUNG

Präambel

Lernen stellt einen integrierten Bestandteil des Arbeitens dar. Die Dienstgeber und Dienstnehmer betonen die Wichtigkeit und das gemeinsame Interesse an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Es wird vorausgesetzt, dass jeder Dienstnehmer auch selbst an seiner Weiterentwicklung arbeitet und sich zu einem permanenten Lernprozess bekennt, um dem ständigen Wandel der Anforderungen gerecht zu werden. Ebenso wird vorausgesetzt, dass sowohl die Dienstgeber als auch die jeweiligen Führungskräfte ihre Rolle bei der Vermittlung und dem Erwerb von Wissen/Qualifizierung der Dienstnehmer wahrnehmen.

Aufgabenbezogene Bildungsarbeit ist im gemeinsamen Interesse, um einerseits die „Arbeitsmarktfähigkeit“ der Dienstnehmer und andererseits die „Dienstleistungsfähigkeit“ des Dienstgebers am Markt sicherzustellen.

Zusätzlich zu den in § 27 angeführten Prüfungsarten sowie den gesetzlich und/oder regulatorisch verpflichtenden Aus- und Weiterbildungen soll den Dienstnehmern in Absprache mit ihren Führungskräften die Möglichkeit zur Absolvierung weiterer Aus- und Weiterbildungen in Hinblick auf die derzeitige Tätigkeit bzw. zukünftige Entwicklung der Dienstnehmer geboten werden.

Lernen findet in unterschiedlichen Lernformaten statt („Präsenz- und Online-Seminare“, „Distance Learning“ sowie Mischformen von Präsenz- und Online-Formaten [„Blended Learning“]) ergänzt durch digitale Selbstlern-Angebote (Lernprogramme, Wissens-Checks, Lernvideos, Podcasts).

Lernen findet auch in der Freizeit statt.

Die Bestimmungen des Abschnittes V finden auf Lehrverhältnisse keine Anwendung.

§ 27 Prüfungsart

Für die Dienstnehmer der Banken sind folgende Prüfungen vorgesehen, die von den Banken oder in deren Auftrag, vom Verband der österreichischen Landes-Hypothekenbanken oder in dessen Auftrag, von der Hypo – Bildung GmbH oder im Auftrag der Banken von anderen Bildungsanbietern, im Folgenden alle

kurz „Bildungsanbieter“ genannt, veranstaltet werden.

- a) Prüfung Hypo 1 (Ausbildungsstufe Hypo 1 / Basic)
- b) Prüfung Hypo 2 (Ausbildungsstufe Hypo 2 / Advanced)
- c) Prüfung Hypo 3 (Ausbildungsstufe Hypo 3 / Expert)

§ 28 Zulassung zu den Prüfungen

Diese Bestimmung gilt für Dienstnehmer, die vor dem 1. 1. 1993 in die Bank eingetreten sind.

(1) Dienstnehmer der Verwendungsgruppe 1/E sind verpflichtet, die Prüfung Hypo 1 positiv abzulegen. Die Prüfung Hypo 2 können Dienstnehmer der Verwendungsgruppe 1/E ablegen, wenn sie eine mindestens siebenjährige Dienstzeit in der Bank aufweisen, bereits zwei Jahre im Bürodienst verwendet werden und der Vorstand der Ablegung der Prüfung zustimmt.

(2) Dienstnehmer der Verwendungsgruppe 2/D a), 3/C a) und 3/C c) sind verpflichtet, die Prüfungen Hypo 1 und Hypo 2 positiv abzulegen. Die Prüfung Hypo 3 können Dienstnehmer der Verwendungsgruppe 2/D a) und 3/C a) ablegen, wenn sie eine mindestens zehnjährige Dienstzeit in der Bank aufweisen, bereits zwei Jahre im gehobenen Fachdienst verwendet werden und der Vorstand der Ablegung der Prüfung zustimmt.

(3) Dienstnehmer der Verwendungsgruppe 3/C c) können mit Zustimmung des Vorstandes die Prüfung Hypo 3 ablegen.

(4) Dienstnehmer der Verwendungsgruppe 4/B a) und 5/A sind verpflichtet, die Prüfung Hypo 1, Hypo 2 und Hypo 3 positiv abzulegen.

(5) Die vorgeschriebenen Prüfungen sind innerhalb nachstehender Fristen positiv abzulegen: Die Prüfung Hypo 1 innerhalb von 2, die Prüfung Hypo 2 innerhalb von 3 und die Prüfung Hypo 3 innerhalb von 5 Jahren nach Beginn des Dienstverhältnisses. In einer Betriebsvereinbarung kann ein anderer Zeitpunkt festgelegt werden.

(6) Die Verpflichtung zur Ablegung der genannten Prüfungen besteht für alle nach dem 1. 1. 1982 eingetretenen Dienstnehmer.

(7) a) Prüfung Hypo 1 (Ausbildungsstufe Hypo 1 /Basic) ist für alle Dienstnehmer weiterhin verpflichtend.

b) Prüfung Hypo 2 (Ausbildungsstufe Hypo 2 / Advanced) ist bei bankkaufmännischer Verwendung weiterhin verpflichtend. Für nicht bankkaufmännisch verwendete Dienstnehmer sind der Tätigkeit dienliche Ausbildungen anstelle der Ausbildungsstufe Hypo 2 / Advanced (Prüfung Hypo 2) möglich.

c) Prüfung Hypo 3 (Ausbildungsstufe Hypo 3 / Expert) und sonstige Ausbildungen können mit Zustimmung des Dienstgebers bzw entsprechend Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil vom Dienstnehmer besucht werden.

(8) Soweit in Banken die Einreihung in die Verwendungsgruppe gemäß § 45 Abs 2 aufgrund von Stellenplänen erfolgt, gelten für die Zulassung zu den Prüfungen die Regelungen in diesen Stellenplänen, die von den vorstehenden Absätzen 1 bis 7 abweichen können. Enthält der Stellenplan keine die Prüfung betreffenden Regelungen, gelten die Absätze 1 bis 7.

(9) Von den Bestimmungen der Abs 1 bis 7 kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abgesehen werden.

§ 29 Zulassung zu den Prüfungen

Diese Bestimmung gilt für Dienstnehmer, die ab dem 1. 1. 1993 in die Bank eingetreten sind.

(1) Alle Dienstnehmer sind unabhängig von ihrer Einstufung verpflichtet, die Prüfung Hypo 1 positiv abzulegen.

(2) Prüfung Hypo 2 ist bei bankkaufmännischer Verwendung verpflichtend positiv abzulegen. Für nicht bankkaufmännisch verwendete Dienstnehmer sind der Tätigkeit dienliche Ausbildungen anstelle Ausbildungsstufe Hypo 2 / Advanced (Prüfung Hypo 2) möglich.

(5) Von den Bestimmungen der Abs 1 und 2 kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abgesehen werden.

(3) Dienstnehmer, die die Prüfung Hypo 1 und Hypo 2 positiv absolviert haben, können Prüfung Hypo 3 und sonstige Ausbildungen mit Zustimmung des Dienstgebers bzw entsprechend Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil besuchen.

(4) Besuchen Teilzeitbeschäftigte Kurse und Bildungsmaßnahmen nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages oder für ihre Tätigkeit erforderliche Ausbildungen und erstreckt sich die Kurs- bzw Ausbildungszeit über ihre vereinbarte tägliche Arbeitszeit, so sind die anfallenden Mehrzeiten abzugelten.

§ 30 Anmeldung

Die Anmeldung zu den Vorbereitungskursen und Prüfungen erfolgt beim Bildungsbeauftragten der Bank.

§ 31 Durchführung der Prüfungen

Prüfungen (Leistungsnachweise) erfolgen in Form von schriftlichen oder mündlichen Prüfungen. Schriftliche Prüfungen erfolgen auf elektronischem Weg (=schriftliche Online-Prüfung) und haben abschließenden Charakter. Mündliche Prüfungen werden als Zertifizierungsgespräch und unter Zuhilfenahme eines Vi-

deo-Konferenzsystems abgehalten (=mündliche Online-Prüfung).

Die Prüfungen Hypo 1 und Hypo 2 sind schriftliche Online-Prüfungen.

Bei der Prüfung Hypo 3 werden die darin enthaltenen

- Fachgebiete jeweils mit einer schriftlichen Online-Prüfung und die
- Praxismodule (so vorgesehen) mit einem mündlichen Zertifizierungsgespräch abgeschlossen.

Die Durchführung der Online-Prüfungen erfolgt 2-4 Wochen nach Ausbildungsbesuch regional und unter Aufsicht, wobei die jeweilige Bank für ein – technisch und atmosphärisch – prüfungsgerechtes Umfeld sorgt. Nach zentraler Auswertung der Prüfungsergeb-

nisse durch den Ausbildungsträger werden diese innerhalb von zwei Werktagen an die jeweiligen Personalabteilungen kommuniziert.

Die Teilnahme an den lehrgangsbezogenen Seminaren ist Voraussetzung für den jeweiligen Prüfungsantritt.

In Abstimmung mit dem Dienstnehmer kann ein Vertreter des Betriebsrats bei mündlichen Prüfungen als zusätzlicher Beobachter teilnehmen.

§ 32 Rücktritt und Wiederholung von Prüfungen

(1) Dienstnehmer haben das Recht auf einen mehrmaligen Prüfungsantritt je Prüfung. Dies gilt für sämtliche schriftliche wie mündliche (Teil-)Prüfungen, die im Rahmen der Hypo 1, Hypo 2 bzw. Hypo 3-Ausbildungen abzulegen sind.

(2) Welche Prüfungen wie oft und unter welchen Bedingungen absolviert werden können sowie die Vorgangsweise bezüglich der Wiederholungstermine der jeweiligen Prüfungen werden in der Bildungsrichtlinie gem. § 34 des vorliegenden Kollektivvertrages festgelegt.

§ 33 Zeugnis

Über das Ergebnis der Prüfung (Leistungsnachweis) erhält der Dienstnehmer ein Zeugnis, welches bei al-

len Dienstgebern, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, Rechtsgültigkeit besitzt.

§ 34 Bildungsrichtlinie

Der Umfang, die Inhalte und Bestimmungen der beschriebenen Ausbildungen bzw. Prüfungen (Leistungsnachweise) werden in den näheren Einzelheiten in den vom Verband der österreichischen Landes-Hy-

pothekenbanken mit Zustimmung der Vertreter der Landes-Hypothekenbanken im Wirtschaftsbereich 23 Volks-, Hypobanken, Raiffeisen der Gewerkschaft GPA erarbeiteten Bildungsrichtlinie geregelt.

§ 35 Rückzahlung von Ausbildungskosten

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

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

1. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer, ausgenommen
 - bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung,
 - bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung gem MSchG bzw VKG bis zum dritten Geburtstag des Kindes,

- bei Kündigung während einer Vollzeitbeschäftigung bis zum dritten Geburtstag des im selben Haushalt lebenden Kindes, für das nachweislich eine nachhaltige, persönliche Betreuungspflichtung durch den Dienstnehmer notwendig ist. Diese Bestimmung ist befristet abgeschlossen (Beobachtungszeitraum) und gilt bis 31. 7. 2012. Anschließend findet eine Neuverhandlung statt.

2. Bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund, ausgenommen
 - nach Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist für weibliche Dienstnehmer,
 - nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege innerhalb von acht Wochen,

- während der Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG oder VKG spätestens drei Monate vor Ende der Karenz.
- 3. Bei begründeter Entlassung.
- 4. Bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses, wenn der Dienstgeber dies spätestens anlässlich der Auflösungsvereinbarung schriftlich verlangt hat.
- b) **(Ausbildungskosten)** Unter Ausbildungskosten fallen Kurs-, Seminar- und Tagungsgebühren, Fahrt- und Aufenthaltskosten, Prüfungskosten sowie Kosten für Lernbehelfe. Hierbei macht es keinen Unterschied, ob die Ausbildung von der Bank selbst oder von einem externen Ausbildungsveranstalter durchgeführt wird. Für die konkrete Ausbildungsmaßnahme dem Dienstgeber zugeflossene Förderungsmittel sind von den rückerstattungsfähigen Kosten abzuziehen.
- c) **(fortgezahlt es Entgelt)** Eine Vereinbarung über die Rückforderung des während einer Ausbildung fortgezählten Entgelts ist auch dann nicht zulässig, wenn der Dienstnehmer für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist.
- d) **(Bindungsdauer)** Eine Verpflichtung zur Rückerstattung besteht insbesondere dann nicht, wenn das Dienstverhältnis nach mehr als drei Jahren, für Spezialausbildung nach mehr als fünf Jahren, nach Ende der Ausbildung oder vorher durch Fristablauf (Befristung) geendet hat. Die Ausbildungsstufe Hypo 1 / Basic und die zum Zeitpunkt der Anmeldung zur Bildungsveranstaltung gesetzlich und/oder regulatorisch vorgeschriebenen Aus- und Weiterbildungen sind nicht rückerstattungsfähig. Eine Spezialausbildung, die eine längere als dreijährige Bindungsdauer rechtfertigt, liegt bei Ausbildungen mit Ausbildungskosten ab EUR 13.100,-, ab 1. 4. 2023 jährlich angepasst mit dem durchschnittlichen Prozentsatz der Valorisierung des Gehaltsschemas Neu, vor. Ausgenommen ist die Ausbildungsstufe Hypo 3 / Expert. Bei nicht bankkaufmännischer Tätigkeit gilt diese Regelung sinngemäß. Absolvierte Einzelmodule modularer Ausbildungen sind hierbei zusammenzurechnen und gelten als eine Gesamtausbildung.
- e) **(Aliquotierung)** Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung nimmt mit dem Verstreichen der Bindungsdauer monatlich linear um 1/36 bzw 1/60 der Ausbildungskosten ab.
- f) **(Transparenzgebot)** Die auf den Arbeitnehmer entfallenden rückerstattungsfähigen Ausbildungskosten sind vor Antritt der Ausbildung (beispielsweise in einem Ausbildungskatalog) transparent zu machen. Wird ein Ausbildungskostenrückerersatz seitens des Dienstgebers geltend gemacht, ist dem Dienstnehmer eine Aufstellung über Art und Höhe des geltend gemachten Kostenersatzes unter Berücksichtigung der Aliquotierung zur Verfügung zu stellen.

ABSCHNITT VI ÜBERLEITUNG UND ERWARTUNGSSCHUTZ

Präambel

Durch die Einführung des neuen Gehaltsschemas Neu wurde eine zukunftsorientierte Gehaltsstruktur, die das Lebens Einkommen adäquater über den Verlauf der Karriere verteilt und die Lernkurvenentwicklung berücksichtigt, verwirklicht.

Das Gehaltsschema Neu basiert auf 14 Bezügen pro Jahr. Ein weiterer Bezug in Form eines Bilanzgeldes ist nicht mehr vorgesehen.

Um Dienstnehmern, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2011 bestanden hat und die der früheren Ge-

haltsregelung des § 8a des vor 1. 1. 2011 gültigen Kollektivvertrages unterlegen sind, ihre Erwartungshaltung in Bezug auf die Entwicklung ihrer Einkommen zu sichern, wurde ein zeitlich befristeter Bestandsschutz vereinbart. In den nachfolgenden Bestimmungen werden die Überleitung in das Gehaltsschema Neu und der befristete Bestandsschutz (Erwartungsschutz) geregelt.

§ 36 Geltungsbereich

(1) Abschnitt VI gilt – mit Ausnahme von § 44 – für Dienstnehmer,

(i) deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. 1. 2011 bestanden hat und

(ii) die der Gehaltsregelung des § 8a des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekbanken, in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, unterlagen.

(2) Für Dienstnehmer der HYPO-BANK BURGENLAND Aktiengesellschaft,

(i) die vor 1. 1. 1993 eingetreten sind und

(ii) zu einem späteren Zeitpunkt in die Gehaltsregelung des § 8a des Kollektivvertrages für die Ange-

stellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, übergeleitet wurden, gilt ausschließlich der § 44 dieses Abschnittes.

§ 37 Definitionen und Umgang mit bestehenden Regelungen

(1) (Jahresgehaltsschema Neu) Dieses setzt sich aus 14 Schemabezügen des Gehaltsschemas Neu zusammen.

Anlage: Jahresgehaltsschema Neu

(2) (Jahresgehaltsschema Alt) Dieses setzt sich aus 14 Schemabezügen und einem 100 %igen Bilanzgeld gemäß des alten Gehaltsschemas (Gehaltsschema Alt), des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, zusammen. Es gilt für jene Dienstnehmer, die zum Überleitungsstichtag ein 100 %iges Bilanzgeld beziehen.

Das Jahresgehaltsschema Alt mit jeweils einem 75 %, 50 % oder 25 %igen Bilanzgeld errechnet sich aus 14 Schemabezügen des Gehaltsschemas Alt und dem jeweiligen anteiligen Bilanzgeld. Es gilt für jene Dienstnehmer, die zum Überleitungsstichtag ein 75 %, 50 % oder 25 %iges Bilanzgeld beziehen. An Bilanzgeld gebühren im ersten Dienstjahr 25 %, im zweiten Dienstjahr 50 %, im dritten Dienstjahr 75 % und ab dem vierten Dienstjahr 100 %. Die Erhöhungen entsprechend der angeführten Staffelung sind während des Erwartungsschutzzeitraumes zu berücksichtigen.
Anlage: Gehaltsschema Alt und Jahresgehaltsschema Alt

(3) Vor dem 1. 1. 2011 bestehende Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen, die zusätzliche Entgelte (über die kollektivvertraglichen Ansprüche hinaus) an einem Monatsbezug bemessen, haben

den Monatsbezug des Gehaltsschemas (Gehaltsschema Alt) des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, als Basis. Daher kommt es durch die Überleitung auf 14 Gehälter bezogen auf den Monatsbezug zu einer Erhöhung des ursprünglich vereinbarten Bezuges. Die Überleitung in das Gehaltsschema Neu darf daraus resultierend jedoch nicht zu einer Besser- oder Schlechterstellung führen.

Der Monatsbezug gilt daher in bereits vor dem 1. 1. 2011 bestehenden Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen als so angepasst, dass er einem Betrag entspricht, der vor der Überleitung 1. 1. 2011 bestanden hat (unter Berücksichtigung allfälliger KV-Erhöhungen – Valorisierung und Vorrückung), es sei denn, der vorliegende Kollektivvertrag trifft dazu ausdrücklich eine andere Regelung. Sofern dem Dienstnehmer aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Regelung Zulagen gewährt werden, die mehr als 14-mal ausgezahlt wurden, werden diese in einer Jahresbetrachtung angepasst (Jahresbetrag der Zulagen vor Überleitung dividiert durch 14).

Bei der Berechnung des Monatsbezuges als Basis für die Vergütung von Überstunden, als Basis für die Bemessungsgrundlage bei der Berechnung des Pensionskassenbeitrages sowie bei der Berechnung des Jubiläumsgeldes, gilt der Monatsbezug in der jeweiligen tatsächlichen Höhe nach der Überleitung.

§ 38 Überleitungssystematik

(1) Dienstnehmer gemäß § 36 Abs 1, sind mit Stichtag 1. 1. 2011 („Überleitungsstichtag“) nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von den Verwendungsgruppen I bis VI, des Gehaltsschemas gemäß § 8a des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, in die Beschäftigungsgruppen A bis F (§ 5) dieses Kollektivvertrages, überzuleiten.

(2) Die Überleitung erfolgt durch die Einreihung in eine Beschäftigungsgruppe („Gruppenüberleitung“) und die Einstufung in die entsprechende Gehaltsstufe und das jeweilige Verweildauerjahr („Stufenüberleitung“).

(3) Vor der Überleitung ist die schemamäßige Vorrückung per 1. 1. 2011 im Gehaltsschema gemäß § 8a des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, vorzunehmen.

§ 39 Gruppenüberleitung

- | | |
|---|--|
| <p>(1) Dienstnehmer in der Verwendungsgruppe I sind in die Beschäftigungsgruppe A einzureihen.</p> <p>(2) Dienstnehmer in der Verwendungsgruppe II sind in die Beschäftigungsgruppe B einzureihen.</p> <p>(3) Dienstnehmer in der Verwendungsgruppe III sind in die Beschäftigungsgruppe C einzureihen.</p> | <p>(4) Dienstnehmer in der Verwendungsgruppe IV sind in die Beschäftigungsgruppe D einzureihen.</p> <p>(5) Dienstnehmer in der Verwendungsgruppe V sind in die Beschäftigungsgruppe E einzureihen.</p> <p>(6) Dienstnehmer in der Verwendungsgruppe VI sind in die Beschäftigungsgruppe F einzureihen.</p> |
|---|--|

§ 40 Stufenüberleitung

- | | |
|---|---|
| <p>(1) Die Stufenüberleitung erfolgt auf Basis des entsprechenden Jahresgehaltsschemas Alt und des Jahresgehaltsschemas Neu.</p> <p>(2) Die Dienstnehmer sind nach der Gruppenüberleitung gemäß § 39 in die betragsmäßig gegenüber dem vor der Gruppenüberleitung bestandenen Schemagehalt des Jahresgehaltsschema Alt nächstniedrigere Gehaltsstufe und dort in das erste Verweildauerjahr in der entsprechenden Beschäftigungsgruppe des Jahresgehaltsschema Neu einzustufen.</p> | <p>(3) Ist eine Einstufung in die nächstniedrigere Gehaltsstufe nicht möglich, ist der Dienstnehmer in die erste Gehaltsstufe der entsprechenden Beschäftigungsgruppe einzustufen.</p> <p>(4) Der Ausgleich eines allfälligen Differenzbetrages zum bisherigen Schemagehalt des Jahresgehaltsschemas Alt wird durch die Ausgleichszulage Schema Neu vorgenommen (§ 42).</p> |
|---|---|

§ 41 Erwartungsschutz

- | | |
|--|---|
| <p>(1) Für Dienstnehmer gemäß § 36 Abs 1 ist zum Zeitpunkt der Überleitung ein Erwartungsschutzzeitraum (in Jahren) festzustellen. Der Erwartungsschutzzeitraum richtet sich nach der Dauer der zum Überleitungsstichtag in einem aufrechten Dienstverhältnis (im Sinne eines arbeitsrechtlichen Dienstverhältnisses) verbrachten Dienstzeit in der Bank.</p> <p>(2) Bei einer Dienstzugehörigkeit bis zu 5 Dienstjahren beträgt der Erwartungsschutzzeitraum 10 Jahre. Ab dem 6. Dienstjahr beträgt der Erwartungsschutzzeitraum 15 Jahre. Demnach gebührt allen Dienstnehmern, die vor 2. 1. 2006 eingetreten sind und während diesem Zeitraum ein aufrechtes Dienstverhältnis aufweisen, ein 15-jähriger Erwartungsschutz.</p> <p>(3) Für Dienstnehmer gemäß § 36 Abs 1 ist zum Überleitungsstichtag eine Einstufung im entsprechenden Jahresgehaltsschema Alt festzuhalten. Die im entsprechenden Jahresgehaltsschema Alt ausgewiesenen Schemagehälter sind über einen Zeitraum von 15 Jahren ab dem Überleitungsstichtag in der gleichen Höhe zu valorisieren wie die Schemagehälter des Gehaltsschemas Neu.</p> <p>(4) Kollektiververtragliche Vorrückungen sowohl im Jahresgehaltsschema Neu als auch im entsprechenden Jahresgehaltsschema Alt erfolgen während des Erwartungsschutzzeitraums nach den im jeweiligen</p> | <p>Schema vorgesehenen Verweildauerjahren. Nach Ende des Erwartungsschutzzeitraumes erfolgen Vorrückungen nur mehr im Gehaltsschema Neu.</p> <p>(5) Im Erwartungsschutzzeitraum gilt das Prinzip der Besserstellung. Demnach hat der Dienstnehmer gemäß § 36 Abs 1 jedes Jahr Anspruch auf den Betrag des jeweils höheren Schemagehalt des entsprechenden Jahresgehaltsschema Alt oder des Jahresgehaltsschema Neu.</p> <p>(6) Der Ausgleich einer allfälligen positiven Differenz des Jahresgehaltsschemas Alt zum Jahresgehaltsschema Neu wird ab dem Überleitungsstichtag und während des jeweils gesamten Erwartungsschutzzeitraumes durch die Ausgleichszulage Schema Neu (§ 42) sichergestellt. Die Neuberechnung erfolgt jeweils zum Vorrückungsstichtag, das ist jeweils der erste Jänner (§ 7 Abs 3).</p> <p>(7) Wurde ein Dienstnehmer auf Basis des Jahresgehaltsschemas Alt mit jeweils einem 25 %, 50 % oder 75 %igen Bilanzgeld übergeleitet, ist nach jeweils einem weiteren Dienstjahr (berechnet vom Eintrittsdatum) das Jahresgehaltsschema Alt mit jeweils dem nächsthöheren anteiligen Bilanzgeld (50 % oder 75 %) als Vergleichsbasis heranzuziehen bis das Jahresgehaltsschema Alt mit einem 100 %igen Bilanzgeld erreicht ist.</p> |
|--|---|

Es kann daher in diesen Fällen zu einer zusätzlichen unterjährigen Anpassung der Ausgleichszulage Schema Neu kommen.

(8) Zeiten einer allfälligen Karenz, eines unbezahlten Urlaubes, einer krankheitsbedingten Abwesenheit oder einer sonstigen Abwesenheit, die während des 10- oder 15-jährigen Erwartungsschutzzeitraumes anfallen, verlängern den jeweiligen Erwartungsschutzzeitraum nicht.

(9) Umreihungen erfolgen nur mehr im Gehaltsschema Neu. Bei einer Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt der Erwartungsschutz gemäß Abs. 1 bis 8.

(10) Bei Erreichen der Gehaltsstufe 9 im Gehaltsschema Neu kann ein zusätzlicher Ausgleich in Form von Überleitungszulagen (§ 43) gebühren.

§ 42 Ausgleichszulage Schema Neu

(1) Die Höhe der Ausgleichszulage Schema Neu ergibt sich aus einer allfälligen positiven Differenz des jeweiligen Jahresgehaltsschemas Alt zum Jahresgehaltsschema Neu und gebührt während des jeweiligen gesamten Erwartungsschutzzeitraumes.

(2) Die Ausgleichszulage Schema Neu ist im Rahmen des Prinzips der Besserstellung grundsätzlich jährlich neu zu berechnen. Eine unterjährige Anpassung muss auch in den Fällen des § 41 (7) und im Falle einer Valorisierung erfolgen. Demnach ist eine betragsmäßige Änderung der Ausgleichszulage Schema Neu oder der Wegfall der Ausgleichszulage Schema Neu innerhalb des Erwartungsschutzzeitraumes möglich.

(3) Die Ausgleichszulage Schema Neu wird mit dem Schemabezug in 14 gleichen Teilen ausbezahlt.

(4) Die Ausgleichszulage Schema Neu unterliegt der Pensionskassenfähigkeit.

(5) Die Ausgleichszulage Schema Neu zählt zur Basis für die Überstundenentlohnung.

(6) Eine am letzten Tag des Erwartungsschutzzeitraumes bestehende Ausgleichszulage Schema Neu wird nach dem Ende des Erwartungsschutzzeitraumes wie folgt aufgezehrt: Sie reduziert sich bei einer Gehaltsstufenvorrückung um 50% des jeweiligen Vorrückungsbetrages (Differenzbetrag zwischen den Gehaltsstufen). Die noch bestehende Ausgleichszulage Schema Neu ist jeweils in der Höhe der Schemavalorisierung anzupassen.

(7) Im Falle einer Umreihung in eine andere Beschäftigungsgruppe erhöht die Ausgleichszulage Schema Neu den bisherigen Schemabezug, der dann als Basis für die Einstufung in jene Gehaltsstufe, die den nächsthöheren Gehaltsansatz gewährt, heranzuziehen ist.

Ab dem Zeitpunkt der Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe fällt der Erwartungsschutz (§ 41) weg.

§ 43 Überleitungszulagen

(A) Überleitungszulage 1

(1) Ein Anspruch auf die Überleitungszulage 1 entsteht erst mit Ablauf (§ 41 Abs. 2) oder Wegfall (§ 41 Abs. 9) des Erwartungsschutzzeitraumes. Der Anspruch besteht frühestens nach Ablauf von drei in der Gehaltsstufe 9 verbrachten Verweildauerjahren. Endet der Erwartungsschutzzeitraum nach drei oder mehr Verweildauerjahren in der Gehaltsstufe 9, gebührt die Überleitungszulage 1 erst nach einem Jahr Wartezeit.

§ 43A Abs.1 regelt 3 Anwendungsfälle:

1. Erwartungsschutz endet durch Zeitablauf am 31.12.2020 bzw. 31.12.2025 und der Dienstnehmer befindet sich zu diesem Zeitpunkt in Gehaltsstufe 9 im 3. oder einem höheren Verweildauerjahr; d.h. die Überleitungszulage gebührt erst nach 1 Jahr Wartezeit, somit ab 01.01.2022 bzw. 01.01.2027.
2. Erwartungsschutz endet durch Zeitablauf am 31.12.2020 bzw. 31.12.2025 und der Dienstnehmer befindet sich zu die-

sem Zeitpunkt noch nicht in Gehaltsstufe 9 im 3. Verweildauerjahr; d.h. die Überleitungszulage gebührt nach Vollendung des 3. Verweildauerjahres in Gehaltsstufe 9.

3. Erwartungsschutz entfällt bei Umreihung (§41 Abs.9) in eine höhere Beschäftigungsgruppe; d.h. die Überleitungszulage gebührt nach Vollendung des 3. Verweildauerjahres in Gehaltsstufe 9.

(2) Die Überleitungszulage 1 beträgt 3,5% der Gehaltsstufe 9 in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe des Jahresgehaltsschemas Neu.

(3) Wird die Überleitungszulage 1 bereits gewährt, fällt sie im Rahmen einer Umreihung (siehe C Abs 5) in eine andere Beschäftigungsgruppe weg und lebt nicht wieder auf.

(4) Wird die Überleitungszulage 1 noch nicht gewährt, bleibt im Falle einer Umreihung in eine höhere Be-

schäftigungsgruppe ein zukünftiger Anspruch auf die Überleitungszulage 1 bestehen. Ein Anspruch auf eine Überleitungszulage 2 (gemäß Absatz B) kann in diesem Fall nicht entstehen.

(B) Überleitungszulage 2

(1) Der Anspruch auf die Überleitungszulage 2 entsteht nach drei Jahren Erhalt der Überleitungszulage 1.

(2) Die Überleitungszulage 2 beträgt 3,5 % der Gehaltsstufe 9 in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe des Jahresgehaltsschemas Neu.

(3) Bei einer Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt der Anspruch auf eine Überleitungszulage 2 und lebt nicht wieder auf.

(C) Gemeinsame Bestimmungen

(1) Die Überleitungszulagen dürfen nicht mit anderen Gehaltsbestandteilen gegengerechnet werden.

(2) Die Überleitungszulagen werden in 14 gleichen Teilen mit dem Schemabezug ausbezahlt.

(3) Die Überleitungszulagen unterliegen der Pensionskassenfähigkeit.

(4) Die Überleitungszulagen zählen zur Basis für die Überstundenentlohnung.

(5) Im Falle einer Umreihung in eine andere Beschäftigungsgruppe erhöhen jeweils bestehende Überleitungszulagen den bisherigen Schemabezug, der

dann als Basis für die Einstufung in jene Gehaltsstufe, die den nächsthöheren Gehaltsansatz gewährt, heranzuziehen ist.

(D) Einschleifregelungen

(1) Dienstnehmer mit 15-jährigem Erwartungsschutzzeitraum

a) Dienstnehmer, die sich zum Überleitungsstichtag in der Gehaltsstufe 24 oder 25 des Gehaltsschemas Alt befinden, haben Anspruch auf die Überleitungszulage 1, nicht aber auf die Überleitungszulage 2.

b) Dienstnehmer, die sich zum Überleitungsstichtag in der Gehaltsstufe 26 oder höher des Gehaltsschemas Alt befinden, haben keinen Anspruch auf eine Überleitungszulage 1 oder 2.

(2) Dienstnehmer mit 10-jährigem Erwartungsschutzzeitraum

a) Dienstnehmer, die sich zum Überleitungsstichtag in der Gehaltsstufe 29 oder 30 des Gehaltsschemas Alt befinden, haben Anspruch auf die Überleitungszulage 1, nicht aber auf die Überleitungszulage 2.

b) Dienstnehmer, die sich zum Überleitungsstichtag in der Gehaltsstufe 31 oder höher des Gehaltsschemas Alt befinden, haben keinen Anspruch auf eine Überleitungszulage 1 oder 2.

(3) Die oben genannte Einschleifregelung (Abs 1 und 2) gilt nicht, wenn eine oder mehrere Umreihungen im Gehaltsschema Neu erfolgt sind. Dann gebührt die Überleitungszulage 1 gemäß § 43 Absatz (A). Ein Anspruch auf eine Überleitungszulage 2 besteht in diesem Fall nicht.

§ 44 Ausnahmeregelung

(1) Dienstnehmer der HYPO-BANK BURGENLAND Aktiengesellschaft die vor 1. 1. 1993 eingetreten sind und zu einem späteren Zeitpunkt in die Gehaltsregelung des § 8a des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, übergeleitet wurden, werden nicht in das Gehaltsschema Neu übergeleitet.

(2) Für diese Dienstnehmer gilt weiterhin die Gehaltsregelung des § 8a des Kollektivvertrages für die Ange-

stellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung.

(3) Die HYPO-BANK BURGENLAND Aktiengesellschaft wird ermächtigt, in einer Betriebsvereinbarung festzulegen wie diese Gehaltsregelung übernommen wird und das Gehaltsschema jährlich angepasst wird (die Valorisierung hat in der gleichen Höhe zu erfolgen, wie das Gehaltsschema Neu des Kollektivvertrages gültig ab 1. 1. 2011).

ABSCHNITT VII DIENSTNEHMER MIT EINTRITT VOR 1. 1. 1993

UNTERABSCHNITT A GEHALTSREGELUNGEN

Der UNTERABSCHNITT A ist nur auf Dienstnehmer anzuwenden, die vor 1. 1. 1993 in die Bank eingetreten sind und nicht zu einem späteren Zeitpunkt in ein anderes Gehaltsschema übergeleitet wurden (zB in das frühere § 8a Gehaltsschema). Für Dienstnehmer, die

nach 1. 1. 1993 eingetreten sind und für die die Bestimmungen wie für Eintritte vor 1. 1. 1993 gegolten haben und nicht zu einem späteren Zeitpunkt in ein anderes Gehaltsschema übergeleitet wurden, ist ebenfalls der UNTERABSCHNITT A anzuwenden.

§ 45 Verwendungsgruppen

(1) Die Dienstnehmer werden je nach ihrer Verwendung in folgende fünf Gruppen eingeteilt:

1/E Hilfsdienst

Dienstnehmer, die hauptsächlich einfache manipulative oder schematische Arbeiten ausüben.

2/D Bürodienst

a) Dienstnehmer, die zu einfachen bürotechnischen Arbeiten verwendet werden und als Vorbildung eine Handelsschule oder eine abgeschlossene Bürolehre in einem Kreditinstitut nachweisen.

b) Dienstnehmer der Gruppe 1/E mit der gleichen Verwendung, wenn sie sich nach mindestens siebenjähriger Dienstzeit in der Bank als Angestellte mit Zustimmung des Vorstandes der Prüfung 2 mit Erfolg unterzogen haben.

3/C Fachdienst

a) Dienstnehmer mit einer gleichen Vorbildung wie unter 2/D a), die jedoch eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren in einer Kreditunternehmung nachweisen und qualifizierte Tätigkeiten weisungsgebunden ausführen.

b) Dienstnehmer der Gruppe 2/D b) mit der gleichen Verwendung können nach mindestens 10 in dieser Verwendungsgruppe verbrachten Dienstjahren in Verwendungsgruppe „C“ eingereiht werden.

c) Dienstnehmer, die als Vorbildung die Matura nachweisen.

4/B Gehobener Fachdienst

a) Dienstnehmer, die als Vorbildung die Matura nachweisen und entweder qualifizierte Tätigkeiten selbstständig ausführen oder Mitarbeiter der Verwendungsgruppe 3/C führen.

b) Dienstnehmer der Gruppe 2/D a) und 3/C a) mit einer Verwendung laut lit a), wenn sie sich nach mindestens zehnjähriger Dienstzeit in der Bank als An-

gestellte mit Zustimmung des Vorstandes der Prüfung 3 mit Erfolg unterzogen haben.

c) Dienstnehmer, die ein abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium nachweisen.

5/A Höherer Dienst

a) Dienstnehmer, die ein abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium nachweisen und entweder eine solcherart qualifizierte Tätigkeit selbstständig erledigen oder Gruppen leiten, denen Mitarbeiter der Verwendungsgruppe 4/B angehören.

b) Dienstnehmer der Gruppe 4/B a) können nach zehnjähriger Dienstzeit in der Bank mit Zustimmung des Vorstandes in Verwendungsgruppe 5/A eingereiht werden.

(2) Soweit in Banken durch Betriebsvereinbarung geregelte Stellenpläne bestehen, richtet sich die Einreihung in die Verwendungsgruppen nicht nach den in Abs 1 genannten Kriterien, sondern ausschließlich nach den Stellenplänen.

(3) In den Banken, in denen die Einreihung in die Verwendungsgruppen gemäß Abs 1 erfolgt, haben sich die vollzeitbeschäftigten Dienstnehmer der Gruppen 1/E, 2/D a), 3/C a), 3/C c), 4/B a) und 5/A den in der Prüfungsordnung vorgesehenen Prüfung zu unterziehen, von deren erfolgreicher Ablegung die Weiterverwendung abhängig gemacht werden kann.

(4) Die Prüfungen erfolgen nach den in Abschnitt V festgelegten Richtlinien.

(5) Studiennachweise und Prüfungen, die bei der Anstellung nicht berücksichtigt wurden sowie später ohne ausdrückliche Zustimmung der Bank abgelegte Prüfungen begründen keinen Anspruch auf Höherreihung (Umreihung).

§ 46 Gehaltsschema

(1) Für die Einreihung in das Gehaltsschema ist die Gliederung nach § 45 maßgebend, wobei den Dienstnehmern unter den gleichen Voraussetzungen wie den Beamten des jeweiligen Bundeslandes die Erreichung höherer Dienstklassen möglich ist.

(2) Die Besoldung erfolgt, soweit nicht durch Kollektivvertrag abweichende oder ergänzende Regelungen getroffen werden, analog dem Gehaltsschema der öffentlich Bediensteten des jeweiligen Bundeslandes entsprechend den Bestimmungen der §§ 3 bis 7, 8 Absatz 1 und Absatz 3, 12a Absatz 1 bis Absatz 5 und Absatz 9, 28, 29, 31 bis 34 und 88 des Gehaltsgesetzes 1956 BGBl Nr 54/56. Andere besoldungsrechtliche Bestimmungen des Gehaltsgesetzes 1956 finden keine Anwendung. Bei der Landes-Hypothekenbank Niederösterreich gelten die in der Dienstpragmatik der niederösterreichischen Landesbeamten hinsichtlich der Besoldung für die Sonderverwaltung enthaltenen, den obigen Paragraphen entsprechenden Bestimmungen. Beförderungen beschließt der Vorstand.

(3) Dienstnehmern, die einen ordentlichen Präsenzdienst/Zivildienst ableisten wird die Zeit der Dienstverhinderung in vollem Ausmaß, max bis zum Höchstausmaß der gesetzlichen Dauer, bei Vorrückungen angerechnet.

(4) Folgende Zeiten werden Dienstnehmern, die einen Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz in Anspruch nehmen, bei der Vorrückung angerechnet:

- a) bei Geburten bis 31. 12. 2008: es gilt die zum jeweiligen Zeitpunkt gültige KV-Regelung,
- b) bei Geburten ab 1. 1. 2009 bis 31. 12. 2010: die ersten 12 Monate der Elternkarenz,
- c) bei Geburten ab dem 1. 1. 2011 bis 31. 7. 2019: die Zeit des in Anspruch genommenen Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz bis zum Höchstausmaß der gesetzlichen Karenzdauer,
- d) bei Geburten ab dem 1. 8. 2019: die Zeiten der Karenz werden für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß den §§ 15 Abs 1 (bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes) und 15c Abs 2 Z 3 (bis max. 6 Monate über das 2. Lebensjahr hinaus) und Abs 3 (in der Dauer von bis zu 6 Monaten) Mutterschutzgesetz 1979 idF ab 1. 8. 2019 (vgl. BGBl. 68/2019) und § 7c VKG idF ab 1. 8. 2019 angerechnet.

(5) a) Bankzulage:

Dienstnehmer, die ab dem 1. 1. 1989 in die Bank eintreten, erhalten nach vier in der Bank als Dienstnehmer verbrachten Dienstjahren eine Bankzulage in folgendem Ausmaß:

im 5. und 6. Dienstjahr	10 %
im 7. bis 10. Dienstjahr	13 %
im 11. bis 16. Dienstjahr	16 %
im 17. bis 19. Dienstjahr	18 %
ab dem 20. Dienstjahr	20 %

Dienstnehmer, die vor dem 1. 1. 1989 in die Bank eingetreten sind, erhalten nach einem in der Bank als Dienstnehmer verbrachten Dienstjahr eine Bankzulage in folgendem Ausmaß:

im 2. Dienstjahr	5 %
im 3. und 4. Dienstjahr	8 %
im 5. und 6. Dienstjahr	10 %
im 7. bis 10. Dienstjahr	13 %
im 11. bis 16. Dienstjahr	16 %
im 17. bis 19. Dienstjahr	18 %
ab dem 20. Dienstjahr	20 %

b) Familienzulage:

Die Bankzulage erhöht sich für verheiratete Dienstnehmer oder Dienstnehmer in einer eingetragenen Partnerschaft um 2 %-Punkte. Sind beide Ehepartner/eingetragene Partner in der Bank beschäftigt, gebührt diese Zulage jedoch nur einmal. Nicht verheiratete/nicht in einer eingetragenen Partnerschaft lebende Dienstnehmer erhalten diese Zulage, wenn ihrem Haushalt ein Kind angehört, für das sie die gesetzliche Familienbeihilfe erhalten. Der Familienbeihilfenbescheid muss auf den Dienstnehmer ausgestellt sein.

c) Kinderzulage:

1. Für jedes Kind, für das der Dienstnehmer die gesetzliche Familienbeihilfe erhält (der Familienbeihilfenbescheid muss auf den Dienstnehmer ausgestellt sein) bzw Kinderzulage gemäß Punkt 4 erhält, erhöht sich die Bankzulage bei einem Alter des Kindes unter 10 Jahren um 2 %-Punkte, mindestens jedoch um EUR 39,97, wenn das 10. Lebensjahr überschritten worden ist, um 3 %-Punkte, mindestens jedoch um EUR 50,87. Die Prozentsätze gemäß lit a) bis c) errechnen sich aus dem Gehalt samt allfälligen gesetzlichen Teuerungszulagen.

2. Geschiedene Dienstnehmer erhalten über Antrag die kollektivvertragliche(n) Kinderzulage(n), solange für das (die) Kind(er) aus der geschiedenen Ehe Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe besteht (der Familienbeihilfenbescheid ist nicht auf den Dienstnehmer ausgestellt) bzw Kinderzulage gemäß Punkt 4 zusteht und solange sie Unterhaltsleistung(en) nachweislich erbringen und der andere Elternteil keine vergleichbare(n) Zulage(n) oder Leistung(en) von den

Landeshypothekenbanken bezieht. Der Nachweis über die Alimentationsleistung ist anlässlich der Antragstellung und in weiterer Folge einmal jährlich zu erbringen. Die Bestimmung dieses Absatzes gilt seit 1. 2. 2008.

3. Wird die Familienbeihilfe rückwirkend zuerkannt oder rückwirkend gestrichen, ist die entsprechende Nachzahlung der Kinderzulage durch die Bank oder Rückzahlung der bezogenen Kinderzulage durch den Dienstnehmer vorzunehmen. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, bei Änderungen des Familienbeihilfenbezuges den Nachweis darüber ohne Aufforderung zu erbringen.

4. (entfällt ab 1. 4. 2015)

(6) Weiters erhalten die Dienstnehmer ein Bilanzgeld in der Höhe eines Monatsbezuges (Berechnungsart

wie 13. und 14. Monatsbezug, gemäß § 3, Abs 3 Gehaltsgesetz).

(7) Jugendliche Dienstnehmer erhalten den niedrigsten Bezug des Schemas, vermindert bis zum vollendeten 15. Lebensjahr um 30 %, bis zum vollendeten 16. Lebensjahr um 20 % und bis zum vollendeten 17. Lebensjahr um 10 %.

(8) Es steht jeder Bank frei, anstelle des obigen Besoldungsschemas ein nach ihren speziellen Bedürfnissen gewähltes Schema in der Betriebsvereinbarung festzulegen. Auch diesem Schema kommt volle Kollektivvertragswirkung zu, wenn der Gesamtjahresbezug des einzelnen Dienstnehmers mindestens dem Gesamtjahresbezug nach diesem Kollektivvertrag entspricht.

UNTERABSCHNITT B UNKÜNDBARKEIT

Der UNTERABSCHNITT B ist nur auf Dienstnehmer anzuwenden, die vor dem 1. 1. 1999 unkündbar gestellt wurden.

§ 47 Unkündbarkeit, Ruhe- und Versorgungsgenüsse

(1) Nach 10-jähriger Dienstleistung als Dienstnehmer in der Bank, frühestens aber nach Vollendung des 29. Lebensjahres, kann der Dienstnehmer bei guter Dienstleistung und nach Feststellung der Tauglichkeit in gesundheitlicher Beziehung in ein unkündbares Dienstverhältnis übernommen werden. Diese unkündbar gestellten Dienstnehmer haben in den in der Betriebsvereinbarung geregelten Fällen Anspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse. Von den Dienstnehmern, die diese Voraussetzungen aufweisen, müssen mindestens 75 % in einem pragmatisierten Beamten- oder in einem unkündbaren Angestelltenverhältnis stehen. Die Feststellung dieser Verhältniszahl erfolgt jeweils zum Jahresende. Dienstnehmer, die nach Abs 3 oder 4 einen Ruhegenuss beziehen, sind auf den Prozentsatz von 75 anzurechnen.

(2) Ein unkündbares Dienstverhältnis kann vonseiten der Bank nur durch Versetzung in den Ruhestand oder gemäß den Bestimmungen des § 55 beendet werden.

(3) Ist der Dienstnehmer infolge einer von ihm nicht vorsätzlich herbeigeführten Krankheit oder körperlichen Beschädigung dienstunfähig geworden und trägt seine als Dienstnehmer in der Bank verbrachte Dienstzeit mindestens 5 Jahre, so wird ihm ein Ruhegenuss im Sinne des Abs 1 gewährt. Dabei ist er jedenfalls so zu behandeln, als ob er eine Dienstzeit von 10 Jahren als Dienstnehmer in der Bank aufzuweisen hätte.

(4) Ein Ruhegenuss im Sinne des Abs 1 gebührt kündbaren Dienstnehmern, die infolge eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit dienstunfähig geworden sind und aus diesem Grund eine Unfallrente beziehen. Als Dienstunfälle zählen auch Verletzungen im Zusammenhang mit Raubüberfällen, bei denen ein Dienstnehmer in Ausübung seines Bankdienstes zu Schaden kommt. Der Berechnung der Bankpension ist in diesen Fällen eine mindestens 20-jährige Bankdienstzeit zugrunde zu legen. Dienstnehmern mit einer mehr als 10-jährigen Dienstzeit ist eine Dienstzeit von weiteren 10 Jahren anzurechnen, wobei jedoch der Höchstsatz der Bankpension mit 35 pensionsanrechenbaren Dienstjahren nicht überschritten werden darf. Die Anrechnung der fiktiven Dienstzeit ist sowohl hinsichtlich der tourlichen Vorrückungen als auch hinsichtlich des Bemessungsprozentsatzes vorzunehmen. Die vorstehenden Anrechnungsbestimmungen gelten unter den gleichen Voraussetzungen auch für unkündbare Dienstnehmer.

(5) Im Falle des Ablebens eines nach Abs 4 anspruchsberechtigten Dienstnehmers haben die Hinterbliebenen Anspruch auf Versorgung im Sinne des Abs 1 auf der Grundlage der gemäß Abs 4 angerechneten Dienstzeit.

(6) Übersteigen Unfallrente zuzüglich Bankpension in den Fällen des Abs 4 und 5 den Höchstsatz der Bankpension, so wird die Bankleistung um diesen Mehrbetrag gekürzt.

(7) Ab 1. 1. 1999 gilt § 47 nur mehr für die bis zu diesem Zeitpunkt gemäß den Bestimmungen der Abs 1 bis 6

unkündbar gestellten Dienstnehmer und deren Hinterbliebene.

UNTERABSCHNITT C DISZIPLINARORDNUNG

§ 48 Geltungsbereich

Diese Disziplinarordnung gilt für die gemäß § 47 unkündbar gestellten Dienstnehmer, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, und für Pensionisten im Sinne des § 47.

unterliegen, und für Pensionisten im Sinne des § 47.

1. PFLICHTVERLETZUNGEN

§ 49 Art der Pflichtverletzung

Bei Pflichtverletzungen wird zwischen Ordnungswidrigkeiten und Dienstvergehen unterschieden.

§ 50 Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrigkeiten sind solche Pflichtverletzungen, die im Einzelfall auf den Dienst keinen maßgeblichen oder wesentlich störenden Einfluss ausüben, wie zB Unpünktlichkeit, nicht genügender Fleiß und Eifer,

Unaufmerksamkeit im Dienst, nicht entsprechendes Benehmen im Verkehr mit Kunden oder im sonstigen Dienstverkehr.

§ 51 Dienstvergehen

(1) Dienstvergehen sind grobe Pflichtverletzungen, insbesondere solche, die den Dienstbetrieb, das Ansehen oder überhaupt die Interessen der Bank gefährden oder schädigen oder unter die Begriffsbestimmung des § 27 AngG bzw des § 11 Abs 10 dieses Kollektivvertrages fallen.

(2) Dienstvergehen sind demnach zB Dienstverweigerung, Widersetzlichkeit, Verweigerung der Unterstützung im Dienst, Befassung mit unerlaubten Geschäf-

ten, Annahme von Geschenken für Diensthandlungen im Geschäftsverkehr, Unredlichkeit, Trunkenheit, ungebührliches Benehmen gegen Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden, Verletzung der Verschwiegenheitspflicht, fortgesetzte oder wiederholte Ordnungswidrigkeiten oder schließlich alle Pflichtverletzungen, die im Hinblick auf die Schwere der Verfehlung, auf die Wiederholung oder auf sonstige erschwerende Umstände eine strengere Bestrafung rechtfertigen.

§ 52 Verjährung

(1) Ordnungswidrigkeiten können nicht mehr verfolgt werden, wenn seit der Pflichtverletzung drei Monate vergangen sind oder seit dem Zeitpunkt, da diese dem Vorstand dienstlich bekannt geworden sind, ein Monat verflossen ist.

(2) Dienstvergehen können nicht mehr verfolgt werden, wenn seit dem Zeitpunkt, da sie dem Vorstand dienstlich bekannt geworden sind, drei Monate ver-

flossen sind oder wenn überhaupt seit der Handlung oder Unterlassung drei Jahre verstrichen sind, ohne dass der Fall zum Gegenstand eines Disziplinarverfahrens gemacht oder Strafanzeige erstattet wurde. Dienstvergehen können über die genannten Fristen hinaus verfolgt werden, insofern es sich um strafrechtliche Delikte handelt, die nicht bloß der Privatanklage unterliegen.

2. AHNDUNG VON PFLICHTVERLETZUNGEN

§ 53 Art der Ahndung

Dienstnehmer, die ihnen obliegende Pflichten verletzen, werden mit Ordnungs- und Disziplinarstrafen be-

legt, je nachdem, ob die Pflichtverletzung eine Ordnungswidrigkeit oder ein Dienstvergehen darstellt.

§ 54 Ordnungsstrafen

(1) Ordnungsstrafen sind:

- a) die mündliche Mahnung; das ist eine einfache Erinnerung an die Dienstpflichten;
- b) die schriftliche Rüge; das ist ein eindringlicher Tadel der begangenen Ordnungswidrigkeit.

(2) Das Recht zur Verhängung von Ordnungsstrafen steht dem Vorstand zu. Vor der Verhängung einer

Ordnungsstrafe ist dem beschuldigten Dienstnehmer Gelegenheit zu geben, sich schriftlich oder mündlich zu rechtfertigen. Die verhängte Ordnungsstrafe ist dem Dienstnehmer unter Angabe der Gründe bekannt zu geben. Ordnungsstrafen werden in Dienstbeschreibungen oder Personenstandsausweisen nicht eingetragen.

§ 55 Disziplinarstrafen

(1) Disziplinarstrafen sind:

- a) der schriftliche Verweis;
- b) die Kürzung der nächstfälligen Sonderzahlung;
- c) die Ausschließung von der Vorrückung für höchstens zwei Jahre;
- d) die Minderung der Bezüge um höchstens 25 % für nicht mehr als drei Jahre mit oder ohne Pensionswirkung für diesen Zeitraum; während der Strafdauer ist die Vorrückung gehemmt;
- e) die Rückversetzung aus dem unkündbaren in das kündbare Dienstverhältnis mit oder ohne Minderung der Bezüge gemäß lit d);
- f) die Versetzung in den dauernden Ruhestand mit oder ohne Minderung der Bankpension um höchstens 50 % und mit oder ohne Auswirkung auf die Witwen/Witwerpension. Kinderzulagen oder Waisenpensionen können durch ein Disziplinarverfahren weder entzogen noch gekürzt werden. Die gesetzliche Pension bleibt jedenfalls kürzungsfrei;
- g) die Aberkennung der Unkündbarkeit mit gleichzeitiger Kündigung;
- h) die Entlassung.

(2) Welche Disziplinarstrafe in Betracht kommt, ist nach dem Ausmaß des Verschuldens, der Schwere der entstandenen oder möglichen Folgen der Pflichtverletzung und der etwaigen Wiederholung zu beurteilen. Es können auch zwei oder mehrere der genannten Disziplinarstrafen nebeneinander verhängt werden.

(3) Die in (1) g) und h) genannten Disziplinarstrafen können nur verhängt werden, wenn Pflichtverletzungen vorliegen, die unter die Begriffsbestimmungen des § 27 AngG fallen.

(4) Die oben angeführten Disziplinarstrafen können nur durch ein Erkenntnis der Disziplinarkommission aufgrund eines Disziplinarverfahrens verhängt werden.

(5) Ohne vorhergehendes Disziplinarverfahren kann die Entlassung ausgesprochen werden:

- a) wenn eine Anstellung erschlichen wurde;
- b) wegen vorsätzlicher Herbeiführung der Berufsunfähigkeit;
- c) im Falle der rechtskräftigen Verurteilung wegen
 - 1. eines Verbrechens;
 - 2. eines Vergehens der Datenbeschädigung, des betrügerischen Datenverarbeitungsmissbrauches, des Diebstahles, der Veruntreuung, der Unterschlagung, der dauernden Sachentziehung, des Betruges, der Urkundenfälschung, der Geschenkkannahme durch Machthaber, der Hehlerei, des Versicherungsmissbrauches, der Untreue oder der Verletzungen des Bankgeheimnisses (§ 38 BWG) oder des Datengeheimnisses (DSG);
- d) ohne rechtskräftige Verurteilung wegen der Tatbestände der lit c), wenn der Dienstnehmer der Tat überwiesen wurde und diese eingestanden hat oder

e) wegen Dienstverweigerung gemäß § 27 Angestell-
tengesetz.

(6) Durch die Dienstentlassung verliert der Dienstneh-
mer alle Rechte aus dem Dienstverhältnis, insbeson-
dere auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse und Abferti-
gung.

§ 56 Bedingte Bestrafung

(1) Die unter § 55 (1) b) und f) aufgezählten Diszipli-
narstrafen können über einstimmigen Beschluss der
Disziplinarkommission auch bedingt unter Setzung ei-
ner Bewährungsfrist bis zu drei Jahren ausgesprochen
werden.

(2) In diesem Fall wird der Vollzug der Disziplinarstrafe
für die Dauer der Bewährungsfrist aufgeschoben. Mit
dem Ablauf dieser Frist gilt die Disziplinarstrafe als
verbüßt.

(3) Wird gegen den Bestraften innerhalb der Bewäh-
rungsfrist neuerlich ein Disziplinarverfahren eingelei-
tet, so wird der Ablauf dieser Frist für die Dauer dieses
Verfahrens gehemmt. Endet das neue Disziplinarver-
fahren mit der Verhängung einer Disziplinarstrafe, so
ist die aufgeschobene Disziplinarstrafe gleichfalls so
zu vollziehen, wie wenn sie erst zu diesem Zeitpunkt
verhängt worden wäre. Andernfalls wird die Hem-
mung der Bewährungsfrist unwirksam.

3. DISZIPLINARBEHANDLUNG VON PENSIONISTEN

§ 57 Verfolgbare Vergehen

Gegen einen Pensionisten kann ein Disziplinarverfah-
ren eingeleitet werden, wenn der Verdacht besteht,
dass er

- a) während des Dienstverhältnisses ein Dienstverge-
hen gemäß § 51 dieses Kollektivvertrages began-
gen hat;
- b) die Interessen der Bank gröblich verletzt;

- c) die Versetzung in den Ruhestand oder eine höhere
als die rechtmäßige Bankpension in böser Absicht
erlangt hat sowie
- d) im Falle der rechtskräftigen Verurteilung wegen ei-
ner noch während des Dienstverhältnisses began-
genen Straftat, die gemäß § 27 AngG zur Entlas-
sung hätte führen können.

§ 58 Disziplinarstrafen

(1) Disziplinarstrafen sind:

- a) der schriftliche Verweis;
- b) die vorübergehende Kürzung der Bankpension;
- c) die dauernde Kürzung der Bankpension um höch-
stens 50 %;
- d) der Entzug der Bankpension.

(2) Kinderzulagen oder Waisenpensionen können
durch ein Disziplinarverfahren weder entzogen noch

gekürzt werden. Die gesetzliche Pension bleibt jenen-
falls kürzungsfrei.

(3) Die oben angeführten Disziplinarstrafen können
nur durch ein Erkenntnis der Disziplinarkommission
aufgrund eines Disziplinarverfahrens verhängt wer-
den. Lediglich wegen einer noch während des Dienst-
verhältnisses begangenen Straftat im Sinne des § 55
Abs 5 kann der Entzug der Bankpension ohne vorheri-
ges Disziplinarverfahren ausgesprochen werden.

4. DISZIPLINARORGANE

§ 59 Disziplinarkommission

(1) Zur Durchführung von Disziplinarverfahren bestellt der Vorstand für drei Jahre nach Maßgabe der folgenden Vorschriften eine Disziplinarkommission.

(2) Die Disziplinarkommission wird gebildet aus:

a) zwei vom Vorstand aus dem Kreis der Vorstandsmitglieder und der Dienstnehmer nominierten Mitgliedern, von denen eines vom Vorstand als Vorsitzender zu bestimmen ist;

b) zwei vom Betriebsrat aus dem Kreis der Dienstnehmer nominierten Mitgliedern. Außerdem ist für jedes Mitglied der Disziplinarkommission ein Ersatzmitglied zu bestellen, welches bei Verhinderung eines Mitgliedes zu den Verhandlungen einzuladen ist.

(3) Die Mitglieder der Disziplinarkommission sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbstständig, an keine Wei-

sungen gebunden und niemandem verantwortlich. Sie haben ihre Aufgabe mit strengster Objektivität nach bestem Wissen und Gewissen zu erfüllen und über interne Beratung jedermann gegenüber vollkommenes Stillschweigen zu bewahren.

(4) Im Falle des Ausscheidens eines Kommissionsmitgliedes rückt sein jeweiliges Ersatzmitglied an seine Stelle. In diesen Fällen ist vom Vorstand bzw Betriebsrat innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzmitglied zu nominieren und vom Vorstand zu bestellen.

(5) Das Ausscheiden aus dem aktiven Dienst oder die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen ein Mitglied/Ersatzmitglied der Disziplinarkommission hat das Ausscheiden aus der Disziplinarkommission zur Folge.

§ 60 Untersuchungskommissär

(1) Der Vorsitzende der Disziplinarkommission hat einen nach Dienststellung und Fachkenntnis hierfür geeigneten Dienstnehmer aus der Bank zum Untersuchungskommissär zu bestellen. Dieser hat im Falle

der Einleitung eines Disziplinarverfahrens die Voruntersuchung zu führen (siehe § 67).

(2) Der Untersuchungskommissär darf der Disziplinarkommission nicht angehören.

§ 61 Disziplinaranwalt

(1) Der Vorstand bestellt für den einzelnen Disziplinarfall zur Vertretung der Anklage in der mündlichen Verhandlung einen Dienstnehmer zum Disziplinaranwalt.

(2) Der Disziplinaranwalt ist weisungsgebunden und darf der Disziplinarkommission nicht angehören. Er hat, auch wenn keine besondere Weisung erteilt wurde, die Interessen der Bank zu wahren und für die Ehre

und das Ansehen der Dienstnehmer sowie für eine strenge Erfüllung der Dienstpflichten einzutreten.

(3) Der Disziplinaranwalt kann Beweisanträge stellen und insbesondere die Ladung von Zeugen und Sachverständigen sowie die Ergänzung der Erhebungen beantragen.

§ 62 Ausschließungsgründe

Auf Ausschließung des Untersuchungskommissärs, des Disziplinaranwalts und der Mitglieder der Diszipli-

narkommission sind die Vorschriften der Strafprozessordnung sinngemäß anzuwenden.

§ 63 Ablehnungsgründe

(1) Sowohl der Beschuldigte als auch der Disziplinaranwalt haben das Recht, Mitglieder und Ersatzmitglieder der Disziplinarkommission aus den in (2) genann-

ten und anderen Gründen, die geeignet sind, die volle Unbefangenheit des Abzulehnenden in Zweifel zu ziehen, abzulehnen. Aus denselben Gründen kann ein

Mitglied (Ersatzmitglied) der Disziplinarkommission sich selbst für befangen erklären. Die Befangenheitserklärung ist zu begründen.

(2) Die volle Unbefangenheit ist zB nicht gewährleistet, wenn ein Mitglied

a) die Anzeige erstattet hat, die zur Einleitung des Disziplinarverfahrens führte. Die pflichtgemäße Obliegenheit des Vorstandes, einen Disziplinarfall wahrzunehmen, begründet an sich für ein Mitglied des Vorstandes als Kommissionsmitglied keine Befangenheit;

b) zu dem Beschuldigten nachweisbar in persönlicher Feindschaft steht.

(3) Die Disziplinarkommission entscheidet in Abwesenheit des betreffenden Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) mit einfacher Stimmenmehrheit, ob dem Ablehnungsantrag stattzugeben ist.

(4) Die Bestimmungen über die Ablehnungsgründe finden auf den Untersuchungskommissär und den Disziplinaranwalt sinngemäß Anwendung.

§ 64 Verteidiger

(1) Der Beschuldigte hat das Recht, sich im Disziplinarverfahren eines Verteidigers zu bedienen. Dieser kann aus dem Kreis der im aktiven Dienst stehenden Dienstnehmer, aus dem Bereich der freiwilligen Interessenvertretung oder aus dem Kreis der in der Verteidigerliste eingetragenen Personen ausgewählt werden.

(2) Der Verteidiger hat dieselben Rechte wie der Beschuldigte und ist der mündlichen Verhandlung zuzu-

ziehen. Insbesondere ist er berechtigt, für den Beschuldigten während des gesamten Disziplinarverfahrens Anträge zu stellen und zu plädieren.

(3) Auf Ansuchen ist dem Beschuldigten für die mündliche Verhandlung von der Disziplinarkommission aus dem Kreis der Dienstnehmer der Bank ein Verteidiger zu bestellen.

5. DISZIPLINARVERFAHREN

§ 65 Einleitung des Verfahrens

(1) Für die Erstattung einer Disziplinaranzeige ist der Vorstand zuständig, der nach Überprüfung des Sachverhaltes auf kürzestem Wege den Vorsitzenden der Disziplinarkommission informiert. Der Vorsitzende hat aufgrund der ihm zugekommenen Anzeige die Disziplinarkommission einzuberufen, die ohne mündliche Verhandlung, jedoch wenn nötig, aufgrund von ergänzenden Erhebungen beschließt, ob ein Disziplinarverfahren einzuleiten ist.

(2) Das Disziplinarverfahren kann unter Angabe von Gründen auch von jedem Dienstnehmer der Bank gegen sich selbst beantragt werden. Dem Antrag eines Dienstnehmers auf Einleitung eines Verfahrens gegen sich selbst ist auf jeden Fall stattzugeben.

(3) Der Vorsitzende der Disziplinarkommission hat von der Einleitung des Verfahrens

a) den Beschuldigten,

b) den Betriebsrat

unter konkreter Bezeichnung der dem Beschuldigten zur Last gelegten Pflichtverletzung unverzüglich schriftlich zu benachrichtigen.

(4) Bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung kann eine Disziplinaranzeige oder ein von einem Dienstnehmer gestellter Antrag, gegen sich selbst ein Disziplinarverfahren einzuleiten, im Einvernehmen zwischen dem Vorstand und dem Beschuldigten zurückgezogen werden. Damit gilt das Verfahren als eingestellt.

(5) Ist im gleichen Gegenstand auch ein strafgerichtliches Verfahren anhängig, so kann der Vorsitzende der Disziplinarkommission das Disziplinarverfahren bis längstens zum Abschluss des strafgerichtlichen Verfahrens aussetzen.

§ 66 Dienstenthebung

(1) Bei Einleitung oder im Zuge eines Disziplinarverfahrens gegen einen Dienstnehmer kann dessen sofortige Enthebung vom Dienst von der Disziplinarkommission ausgesprochen werden,

- a) im Falle des Verdachts eines groben Dienstvergehens;
- b) wenn im Falle der Weiterverwendung Verdunkelungsgefahr in Bezug auf die begangene Pflichtverletzung besteht;
- c) wenn gegen den Betreffenden ein strafgerichtliches Verfahren eingeleitet worden ist oder
- d) in allen Fällen, in denen der Dienstbetrieb, das Ansehen oder überhaupt die Interessen der Bank dies erforderlich erscheinen lassen. Der Betriebsrat ist von der Dienstenthebung schriftlich zu verständigen.

(2) In dringenden Fällen kann der Vorstand gegen nachträgliche Beschlussfassung durch die Disziplinarkommission die Dienstenthebung aussprechen, wenn er gleichzeitig die Einleitung des Disziplinarverfahrens bei der Disziplinarkommission beantragt.

(3) Die Dienstenthebung kann von der Disziplinarkommission aufgehoben werden. Sie ist spätestens mit der Durchführung des Disziplinarerkenntnisses aufzuheben.

(4) Die Disziplinarkommission kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Dienstenthebung mit einer Kürzung der Dienstbezüge um höchstens ein Drittel verbinden. Einbehaltene Dienstbezüge sind insoweit nachzuzahlen, als sie von der Disziplinarstrafe nicht berührt werden.

§ 67 Voruntersuchung

(1) Der Untersuchungskommissär hat nach freiem Ermessen alle ihm zur Erfüllung seiner Aufgabe zweckdienlich erscheinenden Erhebungen anzustellen. Er hat insbesondere alles verfügbare Belastungs- und Entlastungsmaterial sicherzustellen, den Beschuldigten, Zeugen und Sachverständige zu vernehmen und überhaupt alle in Betracht kommenden Beweismittel zu sammeln. Über mündliche Einvernahmen sind Niederschriften aufzunehmen und von den daran Beteiligten zu unterzeichnen.

(2) Die Voruntersuchung ist streng objektiv und möglichst rasch zu führen.

(3) Der Untersuchungskommissär hat über den gesamten Verfahrensgegenstand Unbeteiligten gegenüber vollkommenes Stillschweigen zu bewahren.

(4) Die Bank ist verpflichtet, den Untersuchungskommissär bei der Erfüllung seiner Aufgaben in jeder Weise zu unterstützen und ihm insbesondere uneingeschränkte Einsicht in alle in Betracht kommenden Unterlagen zu gewähren.

§ 68 Untersuchungsbericht

Über den Verlauf der Voruntersuchung und den festgestellten Sachverhalt hat der Untersuchungskommissär einen Untersuchungsbericht abzufassen und die-

sen mit den vorliegenden Beweisen dem Vorsitzenden der Disziplinarkommission zu übergeben.

§ 69 Verfahrensfeststellung

(1) Aufgrund des Ergebnisses der Voruntersuchung kann die Disziplinarkommission nach Anhörung des Disziplinaranwaltes

- a) das Verfahren einstellen;
- b) die Sache zur Vornahme ergänzender Erhebung an den Untersuchungskommissär zurückweisen;
- c) eine Ordnungsstrafe verhängen, wenn eine Ordnungswidrigkeit vorliegt;

d) die Durchführung der mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission verfügen.

(2) Der Vorsitzende der Disziplinarkommission kann spätestens vor Anberaumung der mündlichen Verhandlung Verfahren gegen mehrere Beschuldigte in derselben Sache zusammenlegen. Gegen einen Beschuldigten kann auch wegen verschiedenartiger Dienstvergehen, oder wenn neben einer Disziplinaranzeige auch gegen sich selbst ein Verfahren beantragt wurde, nur ein Verfahren geführt werden.

(3) Der Beschluss der Disziplinarkommission ist dem Beschuldigten, seinem Verteidiger, dem Disziplinaranwalt und dem Betriebsrat schriftlich binnen 8 Tagen nach Beschlussfassung mitzuteilen.

(4) Wird das Verfahren fortgesetzt, so ist dem Beschuldigten, seinem Verteidiger, dem Disziplinaranwalt und dem Betriebsrat umgehend Gelegenheit zur Einsicht

in den Untersuchungsbericht samt Beweismaterial zu bieten.

(5) Einfolge eines strafrechtlichen Verfahrens gegen den Beschuldigten ruhendes Disziplinarverfahren ist nach rechtsgültigem Abschluss des strafrechtlichen Verfahrens im Stadium der Voruntersuchung wieder aufzunehmen.

§ 70 Anberaumung der mündlichen Verhandlung

(1) Ist von der Disziplinarkommission die Durchführung der mündlichen Verhandlung verfügt worden, so hat der Vorsitzende der Disziplinarkommission unter Bedachtnahme auf die gegebenen Umstände dafür zu sorgen, dass diese ohne Verzug stattfindet.

(2) Er hat Zeitpunkt und Ort der mündlichen Verhandlung festzusetzen und hierzu spätestens 3 Wochen vor dem Termin

a) die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Disziplinarkommission,

b) den Disziplinaranwalt,

c) den Beschuldigten sowie gegebenenfalls dessen Verteidiger,

d) etwaige Zeugen und Sachverständige schriftlich zu laden.

(3) In der Ladung sind dem Disziplinaranwalt und dem Beschuldigten die Namen der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Disziplinarkommission, letzteren hingegen der Name des Beschuldigten bekannt zu geben. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass etwaige Befangenheitserklärungen (§ 63) binnen einer Woche nach Erhalt der Ladung schriftlich abzugeben sind.

(4) Zur Führung der Verhandlungsschrift über die mündliche Verhandlung hat der Vorsitzende der Disziplinarkommission einen Schriftführer zu bestellen, welcher jedoch nicht der Disziplinarkommission angehören muss.

§ 71 Verhandlungsgang

(1) Die mündliche Verhandlung wird vom Vorsitzenden der Disziplinarkommission geleitet. Sie findet in einer nicht öffentlichen Sitzung statt, doch sind auf Verlangen des Beschuldigten zwei von ihm namhaft gemachte Dienstnehmer der betreffenden Bank als Zuhörer zuzulassen. Der Vorsitzende der Disziplinarkommission kann den Untersuchungskommissär der Verhandlung beiziehen.

(2) Die Mitglieder der Disziplinarkommission, der Disziplinaranwalt, der Verteidiger, der Untersuchungskommissär, der Schriftführer und die Zuhörer haben über den Verlauf der Verhandlung vollkommenes Stillschweigen zu bewahren. Der Vorsitzende hat vor Beginn der Verhandlung auf die Verschwiegenheitspflicht aufmerksam zu machen.

(3) Die mündliche Verhandlung darf nur durchgeführt werden, wenn der Disziplinaranwalt anwesend und die Disziplinarkommission beschlussfähig ist. Die Disziplinarkommission ist beschlussfähig, wenn außer dem Vorsitzenden drei Mitglieder oder Ersatzmitglieder anwesend sind und zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervertretung Anzahlgleichheit besteht. Ist die Disziplinarkommission nicht beschlussfähig, so muss die mündliche Verhandlung vertagt werden.

(4) Ist zur mündlichen Verhandlung weder der Beschuldigte noch dessen Verteidiger erschienen, so hat der Vorsitzende nach Anhörung der Disziplinarkommission zu entscheiden, ob die Verhandlung durchgeführt oder vertagt werden soll.

(5) Die Verhandlung beginnt mit der Verlesung des Beschlusses über die Durchführung einer mündlichen Verhandlung und der Darstellung des Sachverhaltes, wie er sich aufgrund der Voruntersuchung ergeben hat, durch den Vorsitzenden der Disziplinarkommission. Sodann wird das Beweisverfahren mit der Vernehmung des Beschuldigten eröffnet. Der Beschuldigte, der Verteidiger und der Disziplinaranwalt haben das Recht, sich zu den vorgelegten Beweismitteln zu äußern und Fragen an die Zeugen, an die Sachverständigen und an den Untersuchungskommissär zu stellen.

(6) Hat das Beweisverfahren den Sachverhalt nicht ausreichend geklärt, erscheint jedoch eine Klarstellung durch neue Beweisaufnahmen möglich, so hat der Vorsitzende die Verhandlung zur Ergänzung zu vertagen, andernfalls das Beweisverfahren zu schließen. Kann eine vertagte Verhandlung nicht vor derselben Kommission oder, ausgenommen im Falle einer Aussetzung gemäß § 65 (5), nicht innerhalb von insge-

samt zwei Monaten zu Ende geführt werden, so ist die gesamte mündliche Verhandlung zu wiederholen.

(7) Nach Schluss des Beweisverfahrens hat der Disziplinaranwalt im Falle der Aufrechterhaltung der Beschuldigung Anträge über Schuldfrage und Strafaus-

maß zu stellen. Danach haben der Beschuldigte und sein Verteidiger das Recht auf einen Schlussvortrag. Der Disziplinaranwalt hat das Recht zur Replik. Das letzte Wort hat jedoch der Beschuldigte. Sodann ist die mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden zu schließen.

§ 72 Beratung und Beschlussfassung

(1) Nach Schluss der mündlichen Verhandlung zieht sich die Disziplinarkommission zur Beratung und Beschlussfassung über Schuldfrage und Strafausmaß zurück. Sie beschließt in schriftlicher geheimer Abstimmung mit einfacher Stimmenmehrheit. Stimmenthaltung ist nicht statthaft.

(2) Zunächst ist über die Schuldfrage, das heißt darüber abzustimmen, ob und welcher Dienstvergehen der Beschuldigte für schuldig befunden wird. Liegt eine Beschuldigung wegen mehrerer Dienstvergehen vor, so ist über jeden Tatbestand einzeln abzustimmen. Durch die Abstimmung über die Schuldfrage wird der Entscheidung über das Strafausmaß nicht vorgegriffen. Ergibt sich Stimmengleichheit, so gilt die Schuldfrage für verneint.

(3) Wird die Schuldfrage bejaht, so wird über das vom Disziplinaranwalt beantragte Strafausmaß abgestimmt. Ergibt sich für das derart beantragte Strafausmaß keine Stimmenmehrheit, so ist über ein vom Vorsitzenden vorzuschlagendes niedrigeres Strafausmaß abzustimmen. Dieser Vorgang ist nötigenfalls so lange zu wiederholen, bis sich für ein Strafausmaß eine Mehrheit ergibt.

(4) War der Beschuldigte unter Kürzung seiner Dienstbezüge vom Dienst enthoben (§ 66), so ist hierauf bei Festsetzung des Strafausmaßes Bedacht zu nehmen.

(5) Die Disziplinarkommission ist bei ihrer Entscheidung an keine Beweisregeln gebunden. Sie hat nach ihrer freien, aus der gewissenhaften Prüfung aller in der mündlichen Verhandlung vorgebrachten Beweise gewonnenen Überzeugung zu entscheiden.

§ 73 Verhandlungsschrift

Über die mündliche Verhandlung ist vom Schriftführer eine Verhandlungsschrift aufzunehmen, welche die Namen und Funktionen aller Anwesenden und eine

Darstellung des Verhandlungsganges in allen wesentlichen Punkten zu enthalten hat. Diese ist vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterfertigen.

§ 74 Erkenntnis und Durchführung

(1) Die Beschlüsse der Disziplinarkommission über Schuldfrage und Strafausmaß sind mit einer entsprechenden Begründung vom Vorsitzenden in einem besonderen Schriftsatz festzuhalten (Disziplinarerkenntnis).

(2) Das Disziplinarerkenntnis ist vom Vorsitzenden und von allen Mitgliedern der Disziplinarkommission, die an der mündlichen Verhandlung teilgenommen ha-

ben, zu unterfertigen. Es ist in je einer Ausfertigung dem Beschuldigten, dem Vorstand und dem Betriebsrat zu übermitteln.

(3) Der Vorstand hat das Disziplinarerkenntnis zu vollziehen und den Disziplinarakt abzuschließen.

(4) Stirbt der Beschuldigte während des Disziplinarverfahrens, so ist das Verfahren einzustellen.

§ 75 Disziplinarakten

Nach Abschluss des Disziplinarverfahrens hat der Vorsitzende der Disziplinarkommission den Disziplinarakt

dem Vorstand zur geheimen Verwahrung zu übermitteln.

§ 76 Kosten des Verfahrens

Wird der Beschuldigte freigesprochen oder über ihn nur eine Ordnungsstrafe verhängt, so werden die Kosten des Verfahrens von der Bank getragen. Wird gegen ihn eine Disziplinarstrafe erkannt, so ist im Erkenntnis auszusprechen, ob und inwieweit er mit Rücksicht auf die von ihm gestellten Beweisanträge sowie

auf seine Vermögensverhältnisse und die verhängte Strafe die Kosten des Verfahrens zu ersetzen hat. Die aus der Beiziehung eines Verteidigers erwachsenden Kosten sind in allen Fällen vom Beschuldigten zu tragen.

6. SONSTIGE BESTIMMUNGEN

§ 77 Wiederaufnahme des Verfahrens

(1) Ist gegen einen Dienstnehmer oder Pensionisten eine Disziplinarstrafe verhängt worden, so kann von diesem oder von etwaigen durch die Straffolgen betroffenen Hinterbliebenen jederzeit die Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens verlangt werden, wenn neue Beweise oder Tatsachen vorgebracht werden, die, wenn sie seinerzeit bekannt gewesen wären, den Ausgang des Verfahrens zugunsten des Beschuldigten hätten beeinflussen können.

(2) Werden dem Vorstand Beweise oder Tatsachen der im vorstehenden Absatz erwähnten Arten ohne Zutun des Bestraften bzw seiner Hinterbliebenen bekannt, so hat er von sich aus die Wiederaufnahme zu beantragen.

(3) Ist die Einleitung des Disziplinarverfahrens abgelehnt oder der Beschuldigte freigesprochen oder über ihn nur eine Ordnungsstrafe verhängt worden, so kann das Verfahren zum Nachteil des Beschuldigten auf Antrag des Disziplinaranwaltes nur dann wieder aufgenommen werden, wenn neue Tatsachen oder Beweismittel hervorkommen, die allein oder in Verbindung mit den früher erhobenen Beweisen geeignet sind, die Überführung des Beschuldigten und die Verhängung einer Disziplinarstrafe zu begründen. Eine solche Wiederaufnahme kann nur innerhalb von drei Jahren, gerechnet ab Erhalt des Disziplinarerkenntnisses, beantragt werden. Diese Befristung gilt nicht im Falle der rechtskräftigen Verurteilung wegen einer

noch während des Dienstverhältnisses begangenen Straftat, die gemäß § 27 AngG einen Entlassungsgrund darstellt.

(4) Die Wiederaufnahme ist spätestens einen Monat nach Bekanntwerden der gegenständlichen Beweise oder Tatsachen bei der Disziplinarkommission zu beantragen.

(5) Entscheidet die Disziplinarkommission auf Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens, so hat der Vorsitzende unverzüglich für dessen Durchführung gemäß den Bestimmungen der Disziplinarordnung zu sorgen.

(6) Wird derjenige, zu dessen Gunsten die Wiederaufnahme des Verfahrens bewilligt wurde, neuerlich als schuldig erkannt, so kann über ihn keine strengere als die ihm im früheren Erkenntnis auferlegte Strafe verhängt werden. Bei Bemessung der Strafe ist auf die bereits verhängte Strafe Rücksicht zu nehmen.

(7) Wird im wieder aufgenommenen Disziplinarverfahren eine geringere oder keine Strafe verhängt, so ist eine durch die ehemals strengere Bestrafung verursachte Einbuße der Dienstbezüge wieder gutzumachen. Bei einer etwaigen Entschädigung wegen Entlassung oder Kündigung ist jedoch alles aufzurechnen, was der Bestrafte seither durch anderweitige Tätigkeiten erworben hat.

§ 78 Straffilgung

(1) Nach Ablauf von fünf Jahren nach Zustellung des Disziplinarerkenntnisses gilt die Disziplinarstrafe als getilgt, das heißt, der Dienstnehmer (Pensionist) gilt als unbescholten.

(2) Durch die Straffilgung werden die Straffolgen nicht berührt.

ABSCHNITT VIII SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 79 Günstigkeitsklausel

Durch diesen Kollektivvertrag dürfen günstigere Regelungen, die in Betriebsvereinbarungen, Dienstrechten etc. enthalten sind, nicht verschlechtert werden.

§ 80 Schiedskommission

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Teile zusammengesetzter Ausschuss zu befassen,

dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, ist das Bundeseinigungsamt Wien zuständig.

§ 81 Anwendbarkeit

(1) Für Eintritte ab 1. 1. 2011 sind die Bestimmungen der Abschnitte VI und VII nicht anwendbar.

(2) Für Eintritte ab 1. 1. 1993, die dem § 8a des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, unterlegen sind, sind die Bestimmungen des Abschnittes VII nicht anwendbar.

(3) Für Dienstnehmer, die vor dem 1. 1. 1993 eingetreten sind und zu einem späteren Zeitpunkt in den § 8a des Kollektivvertrages für die Angestellten der öster-

reichischen Landes-Hypothekenbanken in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, übergeleitet wurden, sind die Bestimmungen des Abschnittes VII Unterabschnitt A nicht anwendbar.

(4) Für Dienstnehmer, die vor dem 1. 1. 1993 eingetreten sind und nicht in den § 8a des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, in der bis 31. 12. 2010 gültigen Fassung, übergeleitet wurden, sind die Bestimmungen der Abschnitte II, III und VI nicht anwendbar.

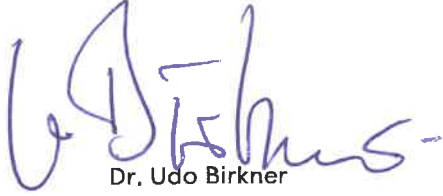
§ 82 Anlagen

Diesem Kollektivvertrag sind das Gehaltsschema Neu, das Jahresgehaltsschema Neu, das Gehaltsschema Alt, das Jahresgehaltsschema Alt, das Lehrlingseinkommen, die Sozialzulagen gemäß Abschnitt III § 10 und der KV betreffend die Arbeitszeitverkürzung und

Flexibilisierung in Kreditinstituten sowie das Schaubild über die historische Entwicklung der Karenzzeitrechnung im Kollektivvertrag für Angestellte der österreichischen Landes-Hypothekenbanken beigelegt.

Wien, am 6. 3. 2024

VERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN LANDES-HYPOTHEKENBANKEN




Dr. Udo Birkner



Mag. Martin Gölles

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1



Barbara Teiber MA



Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Volks-, Hypobanken / Raiffeisen



Veronika Moosbrugger, CIA, CFSA, CRMA



Mag. Helga Hons

ANLAGEN

GEHALTSSCHEMA NEU GÜLTIG AB 1. APRIL 2024

in €

Gehalts- stufen	Verweildauer- jahre	Beschäftigungsgruppen						
		A	B	C	D	E	F	G
1	1	2.375,61	2.544,17	2.866,48	3.207,61	3.622,80	4.096,11	4.327,30
2	1	2.460,97	2.636,24	2.971,42	3.326,22	3.758,01	4.250,25	4.490,77
3	2	2.560,81	2.744,01	3.094,24	3.465,02	3.916,25	4.430,60	4.681,93
4	2	2.688,38	2.881,64	3.251,13	3.642,29	4.118,33	4.660,97	4.926,11
5	3	2.773,97	3.000,39	3.386,50	3.829,29	4.331,50	4.904,03	5.090,07
6	3	2.862,58	3.124,49	3.528,04	4.026,60	4.556,41	5.160,46	5.259,72
7	3	2.954,30	3.225,39	3.643,02	4.159,06	4.707,42	5.332,58	5.435,36
8	3	3.035,67	3.314,86	3.745,05	4.276,56	4.841,39	5.485,27	5.591,16
9	folgende	3.119,44	3.407,06	3.850,12	4.397,61	4.979,35	5.642,57	5.751,60

Die Erhöhung der kollektivvertraglichen Schemagehälter erfolgt am 1. 4. 2024 um 7,25 % plus einem Fixbetrag von 37,50 €

JAHRESBEZÜGE SCHEMA NEU (14 Monatsgehälter) GÜLTIG AB 1. APRIL 2024

in €

Gehalts- stufen	Verweildauer- jahre	Beschäftigungsgruppen						
		A	B	C	D	E	F	G
1	1	33.258,54	35.618,38	40.130,72	44.906,54	50.719,20	57.345,54	60.582,20
2	1	34.453,58	36.907,36	41.599,88	46.567,08	52.612,14	59.503,50	62.870,78
3	2	35.851,34	38.416,14	43.319,36	48.510,28	54.827,50	62.028,40	65.547,02
4	2	37.637,32	40.342,96	45.515,82	50.992,06	57.656,62	65.253,58	68.965,54
5	3	38.835,58	42.005,46	47.411,00	53.610,06	60.641,00	68.656,42	71.260,98
6	3	40.076,12	43.742,86	49.392,56	56.372,40	63.789,74	72.246,44	73.636,08
7	3	41.360,20	45.155,46	51.002,28	58.226,84	65.903,88	74.656,12	76.095,04
8	3	42.499,38	46.408,04	52.430,70	59.871,84	67.779,46	76.793,78	78.276,24
9	folgende	43.672,16	47.698,84	53.901,68	61.566,54	69.710,90	78.995,98	80.522,40

Gehaltsschema Neu-Ansätze mal 14

GEHALTSSCHEMA ALT GÜLTIG AB 1. APRIL 2024

in €

Stufe	Verwendungsgruppen					
	I	II	III	IV	V	VI
1	2.245,50	2.395,01	2.664,42	2.982,17	3.415,71	3.918,30
2	2.285,06	2.446,42	2.722,40	3.048,49	3.493,73	4.009,22
3	2.324,49	2.497,70	2.780,42	3.114,89	3.571,47	4.100,42
4	2.364,03	2.549,05	2.838,63	3.181,46	3.649,25	4.191,64
5	2.403,70	2.600,06	2.896,39	3.247,77	3.727,04	4.282,83
6	2.443,24	2.651,49	2.954,39	3.314,38	3.805,20	4.373,95
7	2.482,81	2.702,99	3.012,41	3.380,51	3.883,05	4.465,23
8	2.522,14	2.754,04	3.070,49	3.446,96	3.960,97	4.556,22
9	2.561,75	2.805,29	3.128,60	3.513,32	4.038,74	4.647,42
10	2.601,30	2.856,72	3.186,48	3.580,06	4.116,65	4.738,64
11	2.640,81	2.907,72	3.244,64	3.646,37	4.194,39	4.829,84
12	2.680,37	2.958,99	3.302,20	3.712,24	4.272,22	4.921,03
13	2.719,88	3.010,51	3.360,33	3.778,98	4.350,32	5.012,25
14	2.759,46	3.061,80	3.418,43	3.845,37	4.428,10	5.103,59
15	2.798,99	3.113,12	3.476,19	3.911,64	4.505,85	5.194,65
16	2.838,75	3.164,18	3.534,32	3.978,09	4.584,01	5.285,89
17	2.878,09	3.215,48	3.592,44	4.044,67	4.661,94	5.377,07
18	2.917,49	3.266,62	3.650,30	4.110,95	4.739,50	5.468,32
19	2.957,16	3.318,06	3.708,32	4.177,36	4.817,47	5.559,24
20	2.996,71	3.369,19	3.766,29	4.243,56	4.895,22	5.650,45
21	3.036,35	3.420,74	3.824,26	4.310,28	4.973,09	5.741,66
22	3.075,91	3.471,99	3.882,41	4.376,66	5.051,01	5.802,94
23	3.115,20	3.523,24	3.940,25	4.442,72	5.128,85	5.893,86
24	3.155,04	3.574,38	3.998,18	4.509,33	5.206,65	5.985,09
25	3.194,65	3.625,50	4.056,26	4.575,72	5.284,85	6.076,32
26	3.233,81	3.676,92	4.114,42	4.642,29	5.362,58	6.167,65
27	3.273,50	3.728,07	4.172,01	4.708,59	5.440,50	6.258,74
28	3.313,11	3.779,47	4.230,11	4.774,99	5.518,26	6.347,81
29	3.352,45	3.830,88	4.288,23	4.841,30	5.596,14	6.434,67
30	3.391,96	3.882,31	4.345,96	4.907,58	5.673,88	6.520,85
31	3.431,64	3.933,00	4.404,00	4.974,01	5.752,07	6.607,22
32	3.471,42	3.984,43	4.462,25	5.040,56	5.799,94	6.693,71
33	3.510,76	4.035,72	4.519,98	5.106,78	5.877,66	6.780,13
34	3.550,25	4.086,83	4.578,22	5.173,49	5.955,75	6.866,14
35	3.589,51	4.138,25	4.636,19	5.239,63	6.033,47	6.952,69

Ab Stufe 30 in allen Gruppen zweijährige Vorrückung. Valorisierung Gehaltsschema Alt wie das Gehaltsschema Neu: Die Erhöhung der kollektivvertraglichen Schemagehälter erfolgt am 1. 4. 2024 um 7,25 % plus

einem Fixbetrag von 37,50 €. Im Gehaltsschema Alt gelangen die monatlichen Schemaansätze 15 mal zur Auszahlung.

**JAHRESBEZÜGE SCHEMA ALT (15 MONATSGEHÄLTER)
GÜLTIG AB 1. APRIL 2024**

in €

Stufe	Verwendungsgruppen					
	I	II	III	IV	V	VI
1	33.682,50	35.925,15	39.966,30	44.732,55	51.235,65	58.774,50
2	34.275,90	36.696,30	40.836,00	45.727,35	52.405,95	60.138,30
3	34.867,35	37.465,50	41.706,30	46.723,35	53.572,05	61.506,30
4	35.460,45	38.235,75	42.579,45	47.721,90	54.738,75	62.874,60
5	36.055,50	39.000,90	43.445,85	48.716,55	55.905,60	64.242,45
6	36.648,60	39.772,35	44.315,85	49.715,70	57.078,00	65.609,25
7	37.242,15	40.544,85	45.186,15	50.707,65	58.245,75	66.978,45
8	37.832,10	41.310,60	46.057,35	51.704,40	59.414,55	68.343,30
9	38.426,25	42.079,35	46.929,00	52.699,80	60.581,10	69.711,30
10	39.019,50	42.850,80	47.797,20	53.700,90	61.749,75	71.079,60
11	39.612,15	43.615,80	48.669,60	54.695,55	62.915,85	72.447,60
12	40.205,55	44.384,85	49.533,00	55.683,60	64.083,30	73.815,45
13	40.798,20	45.157,65	50.404,95	56.684,70	65.254,80	75.183,75
14	41.391,90	45.927,00	51.276,45	57.680,55	66.421,50	76.553,85
15	41.984,85	46.696,80	52.142,85	58.674,60	67.587,75	77.919,75
16	42.581,25	47.462,70	53.014,80	59.671,35	68.760,15	79.288,35
17	43.171,35	48.232,20	53.886,60	60.670,05	69.929,10	80.656,05
18	43.762,35	48.999,30	54.754,50	61.664,25	71.092,50	82.024,80
19	44.357,40	49.770,90	55.624,80	62.660,40	72.262,05	83.388,60
20	44.950,65	50.537,85	56.494,35	63.653,40	73.428,30	84.756,75
21	45.545,25	51.311,10	57.363,90	64.654,20	74.596,35	86.124,90
22	46.138,65	52.079,85	58.236,15	65.649,90	75.765,15	87.044,10
23	46.728,00	52.848,60	59.103,75	66.640,80	76.932,75	88.407,90
24	47.325,60	53.615,70	59.972,70	67.639,95	78.099,75	89.776,35
25	47.919,75	54.382,50	60.843,90	68.635,80	79.272,75	91.144,80
26	48.507,15	55.153,80	61.716,30	69.634,35	80.438,70	92.514,75
27	49.102,50	55.921,05	62.580,15	70.628,85	81.607,50	93.881,10
28	49.696,65	56.692,05	63.451,65	71.624,85	82.773,90	95.217,15
29	50.286,75	57.463,20	64.323,45	72.619,50	83.942,10	96.520,05
30	50.879,40	58.234,65	65.189,40	73.613,70	85.108,20	97.812,75
31	51.474,60	58.995,00	66.060,00	74.610,15	86.281,05	99.108,30
32	52.071,30	59.766,45	66.933,75	75.608,40	86.999,10	100.405,65
33	52.661,40	60.535,80	67.799,70	76.601,70	88.164,90	101.701,95
34	53.253,75	61.302,45	68.673,30	77.602,35	89.336,25	102.992,10
35	53.842,65	62.073,75	69.542,85	78.594,45	90.502,05	104.290,35

Ab Stufe 30 in allen Gruppen zweijährige Vorrückung.
Gehaltsschema Alt-Ansätze mal 15.

LEHRLINGSEINKOMMEN

in €

Lehrlingseinkommen für das 1. Lehrjahr	1.098,60
Lehrlingseinkommen für das 2. Lehrjahr	1.317,31
Lehrlingseinkommen für das 3. Lehrjahr	1.537,35

(Werte gelten ab 1. 4. 2024 – Erhöhung 9%)

SOZIALZULAGEN GEMÄSS ABSCHNITT III, § 10

1. Familienzulage

Die Familienzulage beträgt

für Dienstnehmer gemäß

§ 10 (A) Abs 1 lit a) € 54,87

für Dienstnehmer gemäß

§ 10 (A) Abs 1 lit b) € 40,33

2. Kinderzulage

Die Kinderzulage gemäß § 10 B beträgt

für Kinder bis zur Vollendung des 9. Lebens-

jahres € 159,46

für Kinder ab dem 10. Lebensjahr € 171,72

(Werte gelten ab 1. 4. 2024 – Erhöhung der Kinderzulage um 8,3%)

SONSTIGE WERTE

Spezialausbildungen

Der Grenzwert für die Rückerstattung bei Spezialausbildungen gem. § 35 lit d) beträgt € 15.553,64

(Werte gelten ab 1.4.2024)

KOLLEKTIVVERTRAG

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

abgeschlossen 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 5. Mai 1966, dem Kollektivvertrag für Angestellte der österreichischen Landes-Hypothekenbanken vom 18. November 1983, dem Kollektivvertrag der Angestellten der Raiffeisenkassen vom 21. Dezember 1984, dem Kollektivvertrag der Angestellten der Revisionsverbände und Zentralkassen der österreichischen Raiffeisenorganisation vom 21. Dezember 1984 (die beiden letzteren ersetzt durch den Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände), dem Sparkassen-Dienstrecht vom 15. Juni 1966 und dem Kollektivvertrag für Teilzeitbeschäftigte der österreichischen Sparkassen vom 1. Juli 1980 in deren jeweiliger Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 1 Arbeitszeit

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

§ 2 Flexibilisierung

(1) Bandbreitenmodell (Modell A)

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

(2) Ansparmodell (Modell B)

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann die Wochenarbeitszeit bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden,

wenn für die die Normalarbeitszeit gemäß § 1 überschreitenden Arbeitsstunden Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird. Der Zeitausgleich kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse einerseits und der Freizeitbedürfnisse des Dienstnehmers andererseits zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart werden. Die Ansparfrist beträgt 13 Wochen, der Zeitausgleich ist in den 13 darauf folgenden Wochen zu verbrauchen. Der Zeitausgleich soll im Einzelfall nicht unter 4 Stunden betragen.

(3) Sind bei den Modellen gemäß Abs 1 und 2 zum Ende des Durchrechnungszeitraumes (Modell A) bzw in-

nerhalb von 26 Wochen (Modell B) Mehrarbeitsstunden bis zu 40 Stunden pro Woche nicht ausgeglichen, so sind diese Stunden mit einem 1/165stel des Monatsgehältes abzugelten. Ab 1. Juli 1990 gelten diese Mehrarbeitsstunden als Überstunden.

Mehrarbeit zwischen der 38,5. und der 40. Stunde wird mit 1/165stel des Monatsgehältes entlohnt, falls es zu keiner Flexibilisierungsregelung gemäß Abs 1 oder 2

kommt. Ab 1. Juli 1990 gelten diese Mehrarbeitsstunden als Überstunden.

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

§ 3 Überstunden

Als Überstunde gilt

a) eine über 40 Stunden wöchentlich oder 9 Stunden pro Tag hinausgehende Arbeitszeit, falls Modell A (gemäß § 2 Abs 1) oder Modell B (gemäß § 2 Abs 2) vorliegt.

b) eine über 38,5 Stunden wöchentlich hinausgehende Arbeitszeit, falls keine Modelle gemäß § 2 Abs 1 oder 2 vorliegen ab dem 1. Juli 1990.

c) jede Mehrarbeitsstunde gemäß § 2 Abs 3 ab dem 1. Juli 1990.

§ 4 Gleitzeit

Die Einführungen von Gleitzeitregelungen bleiben Betriebsvereinbarungen vorbehalten.

§ 5 Überstundenpauschalien

Entsprechende Anpassungen der Überstundenpauschalien sind jeweils institutsintern vorzunehmen.

§ 6 Teilzeitbeschäftigung

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

§ 7 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Vertrag tritt mit 1. September 1988 in Kraft.

Schaubild über die historische Entwicklung der Karenzzeitenrechnung im Kollektivvertrag für Angestellte der österreichischen Landes-Hypothekenbanken (erarbeitet in der Dienstrechtsrunde vom 23. 3. 2022)

Überblick der Anrechnungszeiten für Ansprüche gemäß HYPO Kollektivvertrag und Gesetz in Bezug auf Karenzzeiten gemäß MSchG und VKG

HYPO Kollektivvertrag

Geburt des Kindes	vor 1. 2. 2005	ab 1. 2. 2005	ab 1. 2. 2007	ab 1. 1. 2009	ab 1. 1. 2011	ab 1. 4. 2012	ab 1. 8. 2019
Vorrückung § 7 / § 5 und § 46 (Eintritte vor 1. 1. 1993)	§ 5 Abs 5 (bzw Abs 6 vor 1993): "weiblichen Dienstnehmern, die einen Karenzurlaub nach MSchG in Anspruch genommen haben, wird die Zeit der Dienstverhinderung bis höchstens 1 Jahr bei tourlichen Vorrückungen an gerechnet"		tatsächl Ausmass, max 1. Geburtstag des Kindes	Zeiten des Elternkarenzurlaubes im Höchstausmaß von 12 Monaten pro Kind	in Anspruch genommener Karenzurlaub bis zum Höchstausmaß gesetzl. Karenzdauer		Zeiten der Karenz in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gem. gesetzl. Regelung
Urlaub § 19 / § 11	keine Anrechnungsregelung	1 Jahr pro Karenz, gerechnet vom Tag der Geburt		Zeiten des Elternkarenzurlaubes im Höchstausmaß von 12 Monaten pro Kind			
Bezüge im Krankheitsfall § 20 / § 9	keine Anrechnungsregelung					Zeiten der Karenz bis zum Höchstausmaß von insgesamt 12 Monaten pro Kind	
Jubiläumsgeld § 22 / § 10a	keine Anrechnungsregelung	1 Jahr pro Karenz, gerechnet vom Tag der Geburt		Zeiten des Elternkarenzurlaubes im Höchstausmaß von 12 Monaten pro Kind			
Abfertigung Alt	keine Anrechnungsregelung						
Erwartungsschutz § 41	Erwartungsschutz erst ab 1. 1. 2011				Karenz verlängert den 10 oder 15 jährigen Erwartungsschutzzeitraum nicht (§ 41 Abs 8)		
Überleitungszulagen § 43	Erwartungsschutz erst ab 1. 1. 2011				gemäß Vorrückung § 7		

Gesetzliche Regelung MSchG/VKG

Geburt des Kindes	bis 31.12.1992	ab 1.1.1993	ab 1.8.2019
Urlaub	keine Anrechnungsregelung	1. Karenz im DV max 10 Monate	Zeiten der Karenz in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen gesetzlichen Dauer
Bezüge im Krankheitsfall			
Kündigungsfrist			
Vorrückung	keine Anrechnungsregelung		
Jubiläumsgeld			
Abfertigung Alt			

Karenzdauer gesetzliche Regelung

bis 30. 6. 1990	maximal bis 1. Geburtstag des Kindes
seit 1. 7. 1990	maximal bis 2. Geburtstag des Kindes Achtung: Ausnahmen bei Adoptiv- und Pflegekinder

Legende

§ fett ist KV gültig ab 1. 1. 2011
§ <i>kursiv</i> ist KV gültig bis 31. 12. 2010
seit 1974 Schutzfrist 16 Wochen
ab 1.1.1990 Väterkarenz

Beispiel

DN Eintritt 1. 12. 1989

1. Kind geb. 2. 1. 1996

2. Kind 25. 3. 2007

3. Kind 27. 1. 2012

Eintritt		Monate	Vorrückung § 7	Gehalts-schemata § 46	Urlaub § 19	Bezüge im Krankheitsfall § 20	Jubiläumsgeld § 22	Kündigungsfrist	Abfertigung alt	
	1. 12. 1989	28. 2. 1996	75	75	75	75	75	75	75	
1. Karenz	ca.	1. 3. 1996-1. 1. 1998	22	12	12	10	10	0	10	
	2. 1. 1998	22. 5. 2007	113	113	113	113	113	113	113	
2. Karenz	ca.	23. 5. 2007-24. 3. 2009	22	10	10	10	0	10	0	
	25. 3. 2009	26. 3. 2012	36	36	36	36	36	36	36	
3. Karenz	ca.	27. 3. 2012-26. 1. 2014	22	22	22	12	0	12	0	
	27. 1. 2014	31. 12. 2020	83	83	83	83	83	83	83	
Gesamt			373	351	351	339	317	329	317	
			31 J 1 Mo	29 J 3 Mo	29 J 3 Mo	28 J 3 Mo	26 J 5 Mo	27 J 5 Mo	26 J 5 Mo	25 J 7 Mo