

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Änderungen des
Kollektivvertrages für Angestellte der Banken und Bankiers^{*)}

(zuletzt geändert am 18.3.2025)

abgeschlossen am 30.6.2025

zwischen dem

VERBAND ÖSTERREICHISCHER BANKEN UND BANKIERS
1010 Wien, Börsegasse 11,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Banken und Nationalbank/Kreditkartengesellschaften
1030 Wien, Alfred Dallinger Platz 1

(Kurzzitierung "**Banken-KV 2025/II**")

I.

Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Dienstnehmer, die dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages für Angestellte der Banken und Bankiers in der mit 1.4.2025 in Kraft getretenen Fassung des Kollektivvertrages vom 18.3.2025 unterliegen.

^{*)} Kurzzitierung „Banken-KV“

II. Dienstrechtliche Änderungen

1. § 1 lautet hinkünftig wie folgt:

„§ 1 – Personenbezogene Bezeichnungen

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

2. § 4 Absatz 1 lautet hinkünftig wie folgt:

„(1) Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf kein Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung.“

3. § 7 Absatz 2 werden die folgenden zwei Sätze nachgestellt, die voranstehenden Regelungen des Absatzes bleiben unverändert:

„Im Ausland verbrachte Hochschulzeiten sind, sofern diese auf Grund europäischer oder inländischer Normen gleichwertig sind, bei geeignetem Nachweis (beispielsweise Nostrifizierung) durch den Arbeitnehmer, unter denselben Voraussetzungen wie im Inland verbrachte Hochschulzeiten anzurechnen.

Eine Anrechnung von Karenzeiten und Präsenzdienstzeiten aus einem Vordienstverhältnis kann außer Ansatz bleiben.“

4. § 8 Absatz 4 entfällt vor dem Hintergrund der §§ 8 Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz und 15f MSchG zur Gänze. Er tritt im Hinblick auf Elternkarenzeiten mit der Maßgabe außer Kraft, dass die bis zum Außerkrafttreten auf Grundlage dieser Bestimmung bereits berücksichtigten Karenzeiten auch weiterhin in Ansatz bleiben.

5. § 22 wird neu geregelt und lautet hinkünftig wie folgt:

„§ 22 – Kinderzulage

(1) Für jedes Kind, für das ein Arbeitnehmer Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz hat und diese nachweislich selbst bezieht, erhält er über Antrag eine Kinderzulage. Bezieht das Kind die Familienbeihilfe direkt, besteht der Anspruch ebenso.

Besteht im Falle einer Scheidung oder Auflösung einer Lebensgemeinschaft Anspruch des anderen Elternteils auf die gesetzliche Familienbeihilfe, die von diesem oder dem Kind direkt bezogen wird, besteht ebenso über Antrag Anspruch auf Kinderzulage(n), sofern und solange der Arbeitnehmer nachweislich Unterhaltsleistung(en) für das jeweilige Kind zumindest in der Höhe der im Kollektivvertrag für das erste Kind vorgesehenen Kinderzulage erbringt und der andere Elternteil keine Kinderzulage aus diesem Kollektivvertrag für das jeweilige Kind bezieht.

(2) Beginn, Dauer und Ende für den Bezug einer Kinderzulage gemäß Absatz 1 richten sich nach jenem Zeitraum, der für das jeweilige Kind im korrespondierenden aufrechten Familienbeihilfebescheid angegeben ist. Sie gebührt daher unter Berücksichtigung von Absatz 3 erstmals für jenen Kalendermonat, für den gesetzliche Familienbeihilfe bezogen wird bzw. letztmals für jenen Kalendermonat, für den sie bezogen wurde.

(3) Ein Antrag auf Kinderzulage ist möglichst zeitnahe zur Geburt des Kindes oder sonst zum Bezug auslösenden Ereignis vorzubringen. Wird er verspätet vorgebracht, so beginnt der Zeitraum für den Bezug der Kinderzulage frühestens für jenen Kalendermonat, der sechs Monate vor Antragstellung liegt. Auf die Notwendigkeit einer Antragstellung sowie auf die Rechtsfolgen einer verspäteten Antragstellung ist seitens des Kreditinstitutes unter Berücksichtigung von § 23 Absatz 6 in geeigneter Form hinzuweisen.

(4) Bei Antragstellung, spätestens jedoch sechs Monate danach, sowie in weiterer Folge auch auf Verlangen des Kreditinstitutes hat der Arbeitnehmer den Familienbeihilfebescheid vorzulegen und im Hinblick auf Absatz 1 zweiter oder dritter Satz allfällige weitere Nachweise zu erbringen. In begründeten Ausnahmefällen kann von diesen Nachweisen seitens des Kreditinstitutes Abstand genommen werden. Der Arbeitnehmer hat den Wegfall von Voraussetzungen für den Bezug der Kinderzulage dem Kreditinstitut unverzüglich mitzuteilen (§ 23 Abs. 6). Zu Unrecht bezogene Kinderzulagen können vom Kreditinstitut zurückgefordert werden.

(5) Die Höhe der Kinderzulage richtet sich nach Anlage 2. Die Kinderzulage gelangt 14 Mal jährlich zur Auszahlung und ist gemeinsam mit dem Monatsgehalt und anteilmäßig auch mit den kollektivvertraglichen Sonderzahlungen anzuweisen. Die Kinderzulage für Teilzeitbeschäftigte ist zu aliquotieren (§ 12 Abs. 3).“

6. § 23 wird neu geregelt und lautet hinkünftig wie folgt:

„§ 23 - Pflichten der Arbeitnehmer

(1) Allgemeine Pflichten – Die Arbeitnehmer haben die Verpflichtung, durch vollen Einsatz ihrer Arbeitskraft stets ihr Bestes zu leisten, sich gegenüber Kunden, Mitarbeitern und Vorgesetzten wertschätzend und respektvoll zu verhalten und die Interessen des Kreditinstitutes zu wahren, auch außerhalb des Dienstes, wie insbesondere in sozialen Medien. Allgemeine und für den jeweiligen Arbeitsbereich bestehende sowie individuelle Arbeitsanweisungen sind einzuhalten.

(2) Verschwiegenheitspflichten – Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, über alle geschäftlichen Angelegenheiten oder ihnen in Ausübung ihres Dienstes bekannt gewordenen Umstände unbedingte Verschwiegenheit zu bewahren, insbesondere sind die gesetzlichen Regelungen zum Schutz des Bankgeheimnisses und Datenschutzes jederzeit einzuhalten. Die Verschwiegenheitspflichten bestehen auch nach allfälliger Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.

(3) Dienstverhinderung – Ist ein Arbeitnehmer vorübergehend verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er dies unter Angabe des Grundes ohne unnötigen Aufschub seinem zuständigen Vorgesetzten anzuzeigen bzw. anzuzeigen zu lassen.

(4) Nebenbeschäftigungen – Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die beabsichtigte Ausübung von Nebenbeschäftigungen, gleichgültig, ob sie gegen Entgelt erfolgen oder nicht, der Personalabteilung unter Angabe des Beschäftigungsmaßes sowie der Lage der Arbeitszeiten ebenso umgehend zu melden, wie gesellschaftsrechtliche Beteiligungen. Die Personalabteilung wird gesellschaftsrechtliche Beteiligungen sowie die Ausübung von Nebenbeschäftigungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat dann untersagen, wenn diese Beschäftigung bzw. geschäftliche Erwerbstätigkeit mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder den Interessen des Kreditinstitutes widerspricht oder zu Interessenskonflikten des Arbeitnehmers führen kann. Interessenskonflikte können aus wirtschaftlichen, organisatorischen oder ethischen Gründen als auch durch persönliche Naheverhältnisse entstehen. Kommt es zu keinem Einvernehmen, so entscheidet die Geschäftsleitung. Wird eine nicht untersagte Nebenbeschäftigung oder gesellschaftsrechtliche Beteiligung beendet, oder sind sonst Veränderungen eingetreten, ist die Personalabteilung zu informieren, um eine Neubewertung im Hinblick auf eine mögliche Untersagung vornehmen zu können.

(5) Verbotene Geschäfte, Geschenkkannahme – Jeder Arbeitnehmer hat seine persönliche Wirtschaftsführung einkommens- und vermögensadäquat zu gestalten, um Überschuldung zu vermeiden. Die Übernahme von insbesondere Zahlungs-, Wechsel- und Bürgschaftsverbindlichkeiten, die seine Einkommens- und Vermögensverhältnisse übersteigen, sind verboten, ebenso spekulative Börsenoperationen, oder sonstige spekulative Geschäfte für eigene Rechnung oder für Rechnung dritter Personen, in welcher Form immer, sowie die Beteiligung an solchen Geschäften, soweit nicht ein Auftrag oder die Erlaubnis des Kreditinstitutes vorliegt. Innerbetriebliche Regelungen über verbotene Geschäfte und Regelungen über den Umgang zu Geschenkkannahmen sind einzuhalten (Compliance).

(6) Informationspflichten – Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine jeweils aktuelle Wohnadresse durch Übermittlung des Meldezettels dem Kreditinstitut bekanntzugeben. Außerdem hat er Veränderungen in seinen Standes- und Familienverhältnissen der Personalabteilung unverzüglich unter Vorlage geeigneter Urkunden (wie zum Beispiel Heirats- und Geburtsurkunden, usw.) mitzuteilen.“

7. § 25 Absatz 5, Satz 3 und 4 entfallen, der letzte Satz lautet hinkünftig wie folgt:

„Der Yom Kippur ist für mosaische Glaubensangehörige dienstfrei.“

8. Nach § 25 Absatz 5 wird ein neuer Absatz 5a eingefügt, der wie folgt lautet:

„(5a) Der Tag des Landespatrons ist – soweit er nicht auf einen Tag fällt, der gemäß (5) als dienstfrei gilt – ein Arbeitstag. Sofern und solange dieser Tag auf Grund eines Landesgesetzes oder einer landesbehördlichen Regelung als Feiertag begangen und für die Landesbediensteten generell als dienstfrei erklärt wird, gebührt allen an diesem Tag arbeitenden Arbeitnehmern für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung ein gesonderter Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1. Dieser gesonderte Freizeitausgleich ist tunlichst zeitnahe, bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres, zu konsumieren und auf Wunsch des Arbeitnehmers auch in einem ganzen Tag geblockt. Mit Arbeitnehmern, die an diesem Tag Kindergartenkinder oder schulpflichtige Kinder zu betreuen haben, ist unter Rücksichtnahme auf die betrieblichen Erfordernisse vorrangig am Landesfeiertag die Inanspruchnahme dieses gesonderten Freizeitausgleiches bereits vorab zu vereinbaren. Insgesamt sind die Einsatzzeiten der betroffenen Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor dem Landespatronstag zu klären.“

9. Die Überschrift zu § 25 Absatz 8 sowie lit c leg.cit lauten künftig wie folgt (lit a, b und d bleiben unverändert):

„(8) Besondere Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung:

c) In Gleitzeitvereinbarungen iSd § 4b AZG kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit mit maximal 10 Stunden angesetzt werden, wenn ein Zeitausgleich in ganzen Tagen ermöglicht wird.“

10. § 26 Absatz 2 letzter Satz entfällt.

11. § 28 Absatz 1, Satz 4 und 5 treten mit der Maßgabe außer Kraft, dass die bis zum Außerkrafttreten auf Grundlage dieser Bestimmung bereits berücksichtigten Karenzzeiten auch weiterhin in Ansatz bleiben. Die Wendung im vorletzten Satz „und deren Zweigniederlassungen (Zweigstellen und Filialen)“ entfällt. Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Karenzurlaube, die bei anderen Arbeitgebern (Vordienstzeiten) in Anspruch genommen wurden, können für die Berechnung des Urlaubsausmaßes außer Ansatz bleiben.“

12. § 28 Absatz 2 und 3 lauten künftig wie folgt:

„(2) Kuraufenthalte, die vom Sozialversicherungsträger bewilligt wurden, werden auf den Urlaub nicht angerechnet, jedoch ist der zusätzliche Urlaub gemäß Abs. 3 in den Kuraufenthalt einzurechnen.“

(3) Arbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) und weiters jene Arbeitnehmer, die dauernd in unterirdischen Räumen (Tresor) beschäftigt sind, haben weiteren Anspruch auf sechs Werktage bzw. fünf Arbeitstage.“

13. § 28 Absatz 4 entfällt zur Gänze.

14. § 28a lautet künftig wie folgt

„§ 28a - Freistellungsanspruch

Unter Bedachtnahme auf § 4 Absatz 2 ist ein Freistellungsanspruch bei Fortzahlung des Entgelts im nachstehenden Ausmaß aus den angeführten besonderen Gründen der Dienstverhinderung zu gewähren:

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
bei Tod des Ehegatten (Ehegattin) oder Lebensgefährten (Lebensgefährtin)	3 Arbeitstage
bei Ableben von Eltern oder Kindern	2 Arbeitstage
bei Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern	1 Arbeitstag
bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin	1 Arbeitstag
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern	1 Arbeitstag
bei Übersiedlung, wenn bereits ein eigener Haushalt geführt wurde, im Ortsgebiet	1 Arbeitstag
in sonstigen Fällen	2 Arbeitstage

Allfällige bestehende günstigere Regelungen bleiben hievon unberührt. Für andere Gründe der Dienstverhinderung gilt § 8 Abs 3 AngG.“

15. § 29 Abs 1 Satz 2 tritt mit der Maßgabe außer Kraft, dass die bis zum Außerkrafttreten auf Grundlage dieser Bestimmung bereits berücksichtigten Karenzzeiten auch weiterhin in Ansatz bleiben. Dem Satz 1 wird nachfolgender Satz nachgestellt:

„Es gilt das System der Entgeltfortzahlung in der Fassung des AngG vor den Änderungen durch das BGBl. I Nr. 153/2017. Jede Änderung des Banken-KV außerhalb von § 29 ist keine Neuregelung iSd Art 10 Abs 2 Z 18 AngG (idF BGBl I Nr. 153/2017).“

16. Zu § 29 Absatz 2 erfolgt eine redaktionelle Klarstellung: der Klammerausdruck hat zu lauten: „(beide Male vom Ende des Anspruches auf volles Entgelt gemäß § 8 Abs. 1 AngG an gerechnet)“

17. In § 30 Absatz 2 wird der Ausdruck „€ 26,40“ durch den Ausdruck „30,00 EUR“, sowie der Ausdruck „€ 15,-“ durch den Ausdruck „17,00 EUR“ ersetzt.

18. In § 30 Absatz 3 wird der Ausdruck „€ 15,-“ durch den Ausdruck „17,00 EUR“ ersetzt.

III.

Wirksamkeitsbeginn

Der vorliegende Kollektivvertrag tritt mit 1.7.2025 in Kraft. So innerbetriebliche Vorlaufzeiten es erfordern, ist Punkt 10 bis spätestens 30.9.2025 umzusetzen.

Wien, am 30.6.2025

VERBAND ÖSTERREICHISCHER BANKEN UND BANKIERS

Mag. Enver Siručić
Präsident

MMag. Dr. Gerald Resch
Generalsekretär

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

WIRTSCHAFTSBEREICH Banken und Nationalbank/Kreditkartengesellschaften

Mag. Adolf Lehner
Vorsitzender

Anita Palkovich
Wirtschaftsbereichssekretärin