

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der Sparkassen

vom 21. Oktober 1949

IN DER AB 1. APRIL 2026 GELTENDEN FASSUNG
(„KV 2026“)

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- **Starke Gemeinschaft**
- **Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen**
- **Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen**
- **Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld**
- **Kostenloser Arbeitsrechtsschutz**
- **Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung**
- **Arbeitslosenunterstützung**
- **Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur**

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der Sparkassen

vom 21. Oktober 1949

**IN DER AB 1. APRIL 2026 GELTENDEN FASSUNG
(„KV 2026“)**

Die aktuellen Änderungen sind im Text grau hinterlegt

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Die Erhöhung der kollektivvertraglichen Schemagehälter (mit Ausnahme der Lehrlingseinkommen) erfolgt ab 1. 4. 2026 um 3 % plus 5,00 EUR Fixbetrag.
- Die Lehrlingseinkommen werden ab 1. 4. 2026 um 3,13 % linear erhöht.
- Die Kinderzulagen werden ab 1. 4. 2026 um 3,13 % linear erhöht.
- Erweiterte Pflegefreistellung nach § 16 Abs 1 UrlG und § 16 Abs 2 UrlG für nach dem 30. 6. 2026 neu beginnende Arbeitsjahre.
- Doppelte Kinderzulage für Eltern mit Anspruch auf erhöhte gesetzliche Familienbeihilfe ab 1. 4. 2026.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121, service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Sideletter 2010		§ 20	Besondere Dienstobliegenheiten der Führungskräfte 20
KV „Vorrückungskriterien“ / Sparkassenentgeltvaluierung	9	§ 21	Verbot der Geschenkannahme 20
Entgeltreform 2005	11	§ 22	Verbotene Geschäfte 20
		§ 23	Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse 20
Allgemeine Bestimmungen		§ 24	Nebenbeschäftigung 20
Artikel I		§ 25	Fernbleiben vom Dienst 20
Geltungsbereich	12	§ 26	Aufbewahrung von Schlüsseln 20
Artikel II		§ 27	Standes- und Wohnungsveränderungen .. 21
Betriebsvereinbarungen	12	§ 28	Verhalten außer Dienst 21
Artikel III		§ 29	Konkurrenzklausele 21
Wirksamkeitsbeginn	13		
Artikel IV		III. Rechte der Angestellten	
Günstigkeitsklausele	13	§ 30	Dienstbezüge 21
Artikel V		§ 31	Neues Gehaltsschema 21
Chancengleichheit	13	§ 32	Einstufung 21
Artikel VI		§ 32a	Tätigkeitsgruppendefinitionen 22
Auslegung und Änderungen	13	§ 33	Anrechnung von Vordienstzeiten für die Einstufung 23
Artikel VII		§ 34	Zeitabhängige Vorrückung 23
Aufkündigung	14	§ 34a	Zeitunabhängige Vorrückung 23
Artikel VII(a)		§ 34b	Außerordentliche Vorrückung 24
Gleichbehandlung	14	§ 34c	Vorrückungskriterien 24
Artikel VIII		§ 34d	Evaluierung des Ausmaßes an zeitunabhängigen Vorrückungen durch die KV-Partner samt Sanktionsmöglichkeit..... 25
Inhalt.....	14	§ 35	Überreihung 25
A. DIENSTORDNUNG		§ 35a	<i>Entfällt ab 1. 2. 2003</i>
I. Anstellung		§ 36	Bezüge in Krankheitsfällen 26
§ 1	14	§ 37	Gehaltsvorschüsse 26
§ 2	14	§ 38	Besondere soziale Leistungen 26
§ 3	14	§ 39	Erholungsurlaub 26
§ 4	14	§ 40	<i>Entfällt</i>
§ 5	15	§ 41	Besondere Gründe der Dienstverhinderung 27
§ 6	15	§ 41a	Erweiterte Pflegefreistellung für nach dem 30. 6. 2026 neu beginnende Arbeitsjahre .. 28
§ 7	15	§ 42	Sonderurlaub für Behinderte 28
§ 8	15	§ 43	Karenzurlaub 28
§ 9	15	§ 43a	<i>(Papamonat) Entfällt ab 1. 3. 2025</i>
§ 10	15	§ 43a	Anspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit 28
§ 11	16	§ 44	Telearbeit 28
§ 11a	16	§ 45	Beschwerderecht 30
		§ 46	<i>Entfällt</i>
II. Pflichten der Angestellten		IV. Auflösung des Dienstverhältnisses	
§ 12	16	§ 47	Auflösungsarten 30
§ 13	17	§ 48	Zeitablauf 30
§ 13a	18	§ 49	Kündigung 30
§ 14	18	§ 49a	Unzureichende Erfüllung der Dienstpflichten 32
§ 15	19	§ 50	Einvernehmliche Auflösung 32
§ 16	19	§ 51	Versetzung in den Ruhestand 32
§ 17	19	§ 52	Dienstentlassung 32
§ 18	19		
§ 19	19		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 53 Dienstaustritt	15	§ 86 Haushaltszulage, Kinderzulage	42
§ 54 Tod	32	§ 87 Pflegegeldzuschuss	43
 B. BESOLDUNGSORDNUNG			
I. Ordentliche Dienstbezüge			
§ 55 Monatsgehalt	33	III. Anfall von Versorgungsgenüssen	
§ 55a Außerordentliche Zulage	33	§ 88 Witwen-/Witwerpension	43
§ 56 Haushaltszulage	33	§ 89 Erziehungsbeitrag	43
§ 57 Kinderzulage	34	§ 90 Pflegegeldzuschuss	43
§ 58 Sonderzahlungen	35	§ 91 Sterbegeld	43
§ 59 Funktionszulage	35	IV. Leistungen	
§ 60 Sonstige Zulagen	35	§ 92 Pensionsbemessungsgrundlage	44
§ 61 Mehrarbeits- und Überstundenentgelt	35	§ 93 Ausmaß der Pension	44
§ 61a <i>Entfällt ab 1. 2. 2003</i>		§ 94 Höhe der Haushalts- und der Kinderzulage	44
§ 62 Kassierfehlgeld	36	§ 95 Ausmaß der Witwen-/Witwerpension	44
§ 63 <i>Entfällt ab 1. 2. 2003</i>		§ 96 Ausmaß des Erziehungsbeitrages	44
II. Außerordentliche Dienstbezüge		§ 97 Ausmaß des Pflegegeldzuschusses	45
§ 64 Leistungsprämien	36	§ 98 Ausmaß des Sterbegeldes	45
§ 65 Prämien für Verbesserungsvorschläge	36	C.B. Finanzierung der Pensionszusage über eine Pensionskasse	
§ 66 Jubiläumsgabe	36	§ 98a Betriebsvereinbarung über Pensionskassenbeiträge	45
§ 67 Kostenbeihilfen bei Eheschließung bzw eingetragener Partnerschaft gemäß EPG, Geburten und Todesfällen	37	C.C. Sonderregelteil „Pensionsreform 99“	
§ 68 Einmalzahlung	37	§ 98b Geltungsbereich des Teiles C.C.	46
§ 69 <i>Entfällt</i>		§ 98c Allgemeines und Definitionen	47
§ 70 Abfertigung	37	§ 98d Pensionskassenbeiträge für am Auslagerungstichtag definitive Angestellte	47
§ 70a Zusätzliche Abfertigung	38	§ 98e Pensionskassenbeiträge bei Definitivstellungen nach dem Auslagerungstichtag	47
§ 71 Todesfallsabfertigung	38	§ 98f Weitere Sonderregelungen im Pensionskassen-Beitragsrecht	48
C. PENSIONSORDNUNG		§ 98g Sonderregelungen für Ruhe- und Versorgungsgenüsse	48
C.A. Direkte Leistungszusage		§ 98h Übergangsbestimmungen	49
I. Allgemeine Bestimmungen		Sondermaßnahmen KV 2001	49
§ 72 Anspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse	38	Sondermaßnahmen KV 2002	50
§ 73 Arten der Ruhe- und Versorgungsgenüsse	38	C.D. Sonderregelteil Betriebliche Pensionsvorsorge – Zukunft	
§ 74 Automatikklausele	39	§ 99 Geltungsbereich des Teiles C.D.	51
§ 75 Pensionsanrechenbare Dienstzeit	39	§ 99a Pensionsvorsorgebeiträge	51
§ 76 Einrechnung gesetzlicher Leistungen	40	§ 99b Berufsunfähigkeit	51
§ 76a Einrechnung von Pensionskassenleistungen	40	§ 99c Dienstunfähigkeit („Dienstunfall“)	51
§ 77 Auszahlung der Ruhe- und Versorgungsgenüsse	41	§ 99d Gemeinsame Bestimmungen für Berufs- und Dienstunfähigkeit („Dienstunfall“)	51
§ 78 Einrechnung gesetzlicher Abfertigungsansprüche	41	§ 99e Todesfall	52
§ 79 Wiederverwendung im Dienst	41	D. PRÜFUNGSORDNUNG	
§ 80 <i>Entfällt</i>		§ 99 <i>entfällt ab 1. 2. 2007</i>	
§ 81 Erlöschen des Anspruches auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse	41	§ 100 Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung	52
II. Anfall von Ruhegenüssen		§ 101 Ausbildungskosten	52
§ 82 Alterspension	42	§ 102 Gleichbehandlungsgebot	52
§ 83 Berufsunfähigkeitspension	42	§§ 103–119 <i>entfallen</i>	
§ 84 Dienstunfallspension	42		
§ 85 Administrativpension	42		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
E. DISZIPLINARORDNUNG		Kollektivvertrag „Zukunft 1“	
I. Pflichtverletzungen und Strafen		Allgemeine Bestimmungen	
§ 120 Disziplinare Konsequenzen	53	Artikel 1	
§ 121 Fehlverhalten (durch kündbare oder definitive Sparkassenmitarbeiterinnen)	53	Geltungsbereich	69
§ 122 Besondere Auswirkungen von maßgeblichem Fehlverhalten durch definitive Sparkassenmitarbeiterinnen	53	Artikel 2	
§§ 123-149 entfallen ab 1. 3. 2025	54	Wirksamkeitsbeginn	69
F. REISEKOSTENORDNUNG		Artikel 3	
I. Allgemeine Bestimmungen		Auslegung	69
§ 150 Dienstreisen	54	Artikel 4	
§ 151 Reisekostenvergütung	55	Aufkündigung	69
§ 152 Spesentragung bei dienstlicher Versetzung	55	Artikel 5	
§ 153 entfallen ab 1. 1. 2025	56	Gleichbehandlung	69
§ 154 Internatskosten	56	Besondere Bestimmungen	
§ 155 Fahrtkostenübernahme für Lehrlinge	56	Artikel 6	
§ 156 bis § 161 entfallen ab 1. 2. 2003		Besonderer (normativer) Teil	70
G. ANHANG		Authentische Interpretation des „Kollektivvertrages-Zukunft 1“ vom 14. 1. 2020	73
§ 162 Besoldungsschema	56	Kollektivvertrag „Samstag-Nachmittag“	
§ 163 Lehrlingseinkommen	56	Artikel 1	
§ 164 Kürzungsstufen zur Pensionsermittlung ..	57	Geltungsbereich	74
§ 165 Fachhochschul-Pflichtpraktikantenentschädigung	57	Artikel 2	
§ 166 Betriebliche Gesundheitsvorsorge	57	Wirksamkeitsbeginn	74
§ 167 Umstieg in das neue Gehaltsschema	57	Artikel 3	
§ 168 Verankerung der ergebnis- und leistungsorientierten Bezahlung	60	Auslegung	74
§ 169 Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2024 gemäß § 124b Z 447 EStG 1988	61	Beschäftigung am Samstag-Nachmittag	74
§ 169a Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2026 gemäß § 124b Z 478 lit f EStG 1988	61	Artikel 5	
§§ 170 bis 171 entfallen ab 1. 2. 2003		Besondere Vergütung	74
Kollektivvertrag „Modernisierung“		Artikel 6	
Allgemeine Bestimmungen		Vergütung durch verkürzte Normalarbeitszeit	75
Artikel 1		Artikel 7	
Geltungsbereich	62	Vergütung durch besondere Zulage	75
Artikel 2		Artikel 8	
Wirksamkeitsbeginn	62	Weitere Rahmenregelungen für betroffene Angestellte	75
Artikel 3		KV Neuregelung des Kündigungsschutzes ab 1. 1. 2007	76
Auslegung	62	KV Gestaltung der Mindestgarantien in Pensionskassen	80
Artikel 4		KV zu § 48a PKG („PK-Überleitungs-KV“)	81
Aufkündigung	62	Zusatzprotokoll zum KV 2009	83
Artikel 5		Zusatzprotokoll zum KV 2006	83
Gleichbehandlung	62	Zusatzprotokoll zum KV 2003 („E-Learning“)	84
Besondere Bestimmungen		Zusatzprotokoll zum KV 2001	86
Artikel 6		Auszug aus dem KV 99	
Besonderer (normativer) Teil	63	PRÄAMBEL zum „KV 99“	87
		§ 5 des KV 99 – Übergangsregelung zur Jubiläumsgabe von Teilzeitbeschäftigten	87
		Anlage 1	
		Neues Gehaltsschema 2026	88

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

SIDELETTER

zum KV „Vorrückungskriterien“ / Sparkassenentgeltevaluierung

Die KV-Partner verfolgen mit dem neuen KV das Ziel, das Sparkassenentgeltsystem transparenter und nachvollziehbarer zu gestalten. Durch die Einführung einer Mindestquote von 6 % pro Jahr für die Vergabe von Vorrückungskriterien (bisher Kompetenzkriterien) für zeitunabhängige Vorrückungen, sowie einer Bestandsquote von mind. 6 % auch für die Außerordentliche Zulage (bisher: Kompetenzzulage) in der Stufe 9 wird das System mit 1. 1. 2010 neu gestaltet.

Ergänzend zum Kollektivvertrag „Vorrückungskriterien“ vom 2. März 2010 wird zwischen den KV-Partnern folgende Erläuterung zum KV-Text vorgenommen:

Evaluierung durch die KV-Partner:

Die KV-Partner vereinbaren eine erste Evaluierung über die Umsetzung dieser Reform zum 30. 11. 2010 und dann in Folge alle 3 Jahre, daher zum 30. 11. 2013 und 30. 11. 2016. Im Einvernehmen zwischen den KV-Partnern kann die weiterführende Evaluierung nach dem Jahr 2016 den Erfordernissen angepasst werden.

Bei der ersten Evaluierungsrunde im Jahr 2010 (und in Folge aller weiteren) werden zwecks Überprüfung der Einhaltung der Reform folgende Themen erörtert und nach Möglichkeit folgende Daten pro Sparkasse gemeinsam von den KV-Partnern erhoben.

- Nachweis über Einhaltung der jährlichen Quote gemäß § 34a (2) SpKV, sowie Auflistung der zeitunabhängigen (bisher: kompetenzabhängigen) Vorrückungen nach Tätigkeitsgruppen und -stufen sowie nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsausmaß der Angestellten (VZ/TZ) – auf eine ausgewogene Verteilung ist unter Beachtung des § 34a SpKV zu achten!
- Auflistung welche Vorrückungskriterien vergeben wurden
- Ab 2014 Information über die Vergabe der Außerordentlichen Zulagen (§ 55a (5) SpKV) nach Tätigkeitsgruppen sowie nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsausmaß der Angestellten und der Einhaltung der Bestandsquote – auf eine ausgewogene Verteilung ist unter Beachtung des § 55a SpKV zu achten!
- Bericht, über geführte MAG's von KarenzrückkehrerInnen (lt. § 34 c (6) SpKV)

Zeitunabhängige Vorrückungen

Stichtag für zeitunabhängige Vorrückung ist der **1. Jänner**

Gestartet wird mit dem Beurteilungszeitraum 2009: erfüllt ein/e Mitarbeiter/in im Sinne des § 34a ein Vorrückungskriterium, so rückt sie/er mit 1. 1. 2010 rückwirkend

vor Ablauf der Standardverweildauer um eine Stufe innerhalb der Tätigkeitsgruppe vor. Anders als bisher kompetenzabhängige Vorrückungen bewirken zeitunabhängige Vorrückungen ab diesem Stichtag eine dauerwirksame schnellere Vorrückung im Schema, dh bei Vergabe eines zeitunabhängigen Vorrückungskriteriums werden die Verweildauerjahre der alten Stufe in der neuen Stufe angerechnet und es findet keine Aufzehrung statt.

Daraus ergibt sich im Vergleich zu einer rein zeitabhängigen Entwicklung ein bleibender Vorsprung von 4 Verweildauerjahren.

Beispiel dazu:

Eine Mitarbeiterin ist am 31. 12. 2009 in der Tätigkeitsgruppe D/5 im zweiten Verweildauerjahr eingestuft. Sie erfüllt mit dem Vorrückungsstichtag 1. 1. 2010 ein Vorrückungskriterium im Sinne des § 34a SpKV und daraus ergibt sich folgende neue Einstufung:

Einstufung vor „zeitunabhängiger Vorrückung“:	D/5	2. vwJ	(31. 12. 09)
Einstufung nach Vergabe eines Vorrückungskriteriums:	D/6	3. vwJ	(1. 1. 10)
Nächste zeitabhängige Vorrückung:	D/7	1. vwJ	(1. 1. 12)

Die KV-Partner halten fest, dass zeitunabhängige Vorrückungen in der Stufe 4 (mit zweijähriger Standardverweildauer) ebenfalls freiwillig möglich sind, jedoch nicht in die Jahresquote (§ 34a (2)) einrechenbar sind.

Transparenter interner Vergabeprozess und Evaluierung:

Dem Betriebsrat sind schriftlich bis zum 30. 6. jeden Jahres die Daten zwecks der Überprüfung der Einhaltung der Mindestquote von 6 % pro Jahr (§ 34a (2) SpKV) zu übermitteln. Ein hausinterner Modus ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Betriebsrat für die Vergabe von Vorrückungskriterien festzulegen. Die Richtlinie hat folgende Punkte zu enthalten:

- Festlegung der Beurteilungstermine bzw des Beurteilungszeitraums (zb. bis spätestens 31. 3. jeden Jahres), an denen das Vorliegen von Vorrückungskriterien einmal im Kalenderjahr zu überprüfen ist; Ausnahme besteht nur bei KarenzrückkehrerInnen – hier ist eine zeitgerechte Beurteilung lt KV vorzunehmen, über die der Betriebsrat gesondert ehest möglich zu informieren ist.
- Festlegung wie diese Daten in schriftlicher Form aufbereitet werden und diese an den Betriebsrat,

zwecks Überprüfung der jährlichen Mindestquote bis spätestens 30. 6. eines jeden Jahres übermittelt werden. Festlegung, ob und wenn ja, welcher Personenkreis diese Informationen zur Erhöhung der Transparenz zusätzlich erhalten soll; Datenschutzrechtliche Bestimmungen sind hierbei einzuhalten.

- Beratungsrecht des Betriebsrates nach Übermittlung der schriftlichen Unterlagen nach § 34d (3) SpKV bzw § 55a (6) SpKV

ENTGELT-REFORM 2005

KOLLEKTIVVERTRAG

„NEUES GEHALTSSCHEMA“

betreffend Änderung des Sparkassen-Kollektivvertrages (SpKV)

vom 15. Februar 1991 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 1. Februar 2004 abgeschlossen am

25. März 2004 zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Bundesausschuss Sparkassen.

PRÄAMBEL

Der Sparkassen-Kollektivvertrag „Neues Gehaltsschema“ bietet aus Sicht beider Kollektivvertragspartner mit Sicherheit mehr Chancen und stellt eine innovative Antwort auf veränderte Anforderungen aus Betrieb und Gesellschaft an ein Entgeltsystem dar. Höhere Anfangsgehälter und eine geringere Steigerung der Bezüge aufgrund des Dienstalters sowie die Dynamisierung der Entgeltentwicklung durch kompetenzabhängige Faktoren entsprechen einem zeitgemäßen Zugang zur Personalentwicklung sowie gängigen Lebensmustern von neu in den Arbeitsprozess eintretenden Generationen. Diese Gestaltung des Entgeltsystems ist überdies besser geeignet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, weil sich Unterbrechungen in der Berufslaufbahn geringer auswirken.

8 Beschäftigungsgruppen ermöglichen eine differenzierte, an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit orientierte Einstufung. Die intendierte Durchlässigkeit des Systems gibt allen Angestellten die Chance auf eine Laufbahn nach dem Einstieg in eine bestimmte Tätig-

keitsgruppe, aber auch auf den Wechsel zwischen den Tätigkeitsgruppen. Die Qualifikation wird anerkannt. 9 Vorrückungsstufen widerspiegeln den Wert der fachlichen und sozialen Erfahrung für die Unternehmen. Die im Vorrückungssystem und ebenso nach Erreichen der höchsten Stufe angewendeten Kompetenzkriterien sind für die Arbeitsabläufe und das Arbeitsergebnis wichtige, qualitative Leistungsmerkmale, die sich auf das Entgelt auswirken. Die vereinbarte Evaluierung des Ausmaßes, in dem die Kompetenzkriterien zum Tragen kommen, sichert die Anwendung ab. Sorgfältig definierte Erwartungsschutzregelungen für bereits beschäftigte Angestellte tragen zum gleitenden Übergang in das Neue Entgeltsystem und dessen Akzeptanz bei. Der Sparkassen-Kollektivvertrag „Neues Gehaltsschema“ wird in seinem Geltungsbereich eine moderne, Erfahrung, Kompetenz und Leistung berücksichtigende Entgeltgestaltung gewährleisten.

Wien, am 25. März 2003

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND

Kassler

Ikrath

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Katzian

Proyer

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN BUNDESAUSSCHUSS SPARKASSEN

Fuhrmann

Kral-Bast

KOLLEKTIVVERTRAG

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL I – GELTUNGSBEREICH

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt einerseits für die österreichischen Sparkassen, die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft, den Österreichischen Sparkassenverband, den Sparkassen-Prüfungsverband, die Landesverbände und die Sparkassen-Aktiengesellschaften, in welche die Sparkassen ihr gesamtes Unternehmen oder den bankgeschäftlichen Teilbetrieb gemäß § 8a KWG bzw § 92 BWG eingebracht haben und die Mitglieder des Österreichischen Sparkassenverbandes sind. Andererseits gilt er – unter Beachtung des Art I Abs 2 und 3 SpKV in der Fassung des Kollektivvertrages vom 13. März 2025 – für deren Angestellte sowie deren Empfänger/innen von Ruhe- und Versorgungsgenüssen.

(Abs 1 idF ab 1. April 2026)

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

(Abs 2 idF ab 1. März 2025)

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

a) Für Lehrlinge gelten ausschließlich die §§ 13, 38, 39, 41, 42, 43a, 45, 61 und 163 sowie Teil F dieses Kollektivvertrages. Lehrzeiten in der Sparkasse sowie Karenzzeiten gem MSchG oder VKG während der Lehre werden in einem ab dem 1. 1. 2020 nach der Lehre beginnenden Dienstverhältnis in der Sparkasse auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, ausgenommen hinsichtlich der Einstufung, angerechnet. Für den Fall, dass die Sparkasse mit einem Lehrling das Ausbildungsmodell "Lehre mit Matura" verein-

bart, ist dem Lehrling für die im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung zu absolvierende Berufsmatura pro Lehrjahr eine Woche (5 Arbeitstage) bezahlte "Lernzeit" zu gewähren. Bestehende betriebliche Modelle, die derartige Freistellungszeiten oder eine Anrechnung auf die Arbeitszeit vorsehen, können in diese bezahlte "Lernzeit" eingerechnet werden.

[lit a) idF 1. April 2022]

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

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

[lit c) idF ab 1. April 2021]

d) *entfällt mit 1. März 2025*

e) *entfällt mit 1. Februar 2006*

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

ARTIKEL II – BETRIEBSVEREINBARUNGEN

(1) Die nachstehend angeführten Institute und Unternehmen sind ermächtigt, bezüglich Anstellung, Pflichten und Rechte der Angestellten, Auflösung des Dienstverhältnisses, Besoldungs-, Pensions-, Prüfungs-, Reisekosten- und Disziplinarordnung zu die-

sem Kollektivvertrag durch Betriebsvereinbarungen Änderungen und Ergänzungen vorzunehmen¹⁾:

a) Dornbirner Sparkasse Bank AG,
Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft,

Tiroler Sparkasse Bankaktiengesellschaft Innsbruck,
Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft,
Kärntner Sparkasse Aktiengesellschaft,
Salzburger Sparkasse Bank Aktiengesellschaft,
Erste Group Bank AG
Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG,
Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft,
Österreichischer Sparkassenverband,
Sparkassen-Prüfungsverband.

(lit a idF ab 1. April 2024)

- b) Die Sparkassen-Aktiengesellschaften, in welche die in lit a) genannten Sparkassen ihr gesamtes Unternehmen oder den bankgeschäftlichen Teilbetrieb gemäß § 8a KWG bzw § 92 BWG eingebracht haben.

Gleiches gilt für Sparkassen, an denen eines der angeführten Institute bzw die Anteilsverwaltungssparkasse (Sparkassenstiftung), die an einem der ange-

führten Institute anteilmäßig die Mehrheit hält, zumindest mit 75 % beteiligt ist.

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

¹⁾ Umsetzung unter Beachtung von § 162 Abs 2 Z 2 (Seite 56).

ARTIKEL III – WIRKSAMKEITSBEGINN

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten mit 1. April 2026 in Kraft, soweit nicht in einzelnen Bestim-

mungen ein davon abweichender Wirksamkeitsbeginn vorgesehen ist.

(Art III idF ab 1. April 2026)

ARTIKEL IV – GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

Kein Dienstnehmer bzw kein Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen bzw Ruhe- und Versorgungsgenüssen verkürzt werden. Günstigere Rechte der Dienstnehmer bzw der Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger, die in Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeitpunkt des In-

Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt. Günstigere Regelungen hinsichtlich pensionsanrechenbarer Dienstzeit und Pensionsbemessung bleiben für die davon betroffenen Personen auch dann in Geltung, wenn sie nicht in Einzelvereinbarungen festgelegt worden sind.

ARTIKEL V – CHANCENGLEICHHEIT IN DEN ÖSTERREICHISCHEN SPARKASSEN

Die Kollektivvertragspartner wollen über das gesetzlich vorgesehene Maß hinaus eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Gleichzeitig tragen sie aktiv zur Sicherung der Gleichbehandlung und Erreichung der Gleichstellung von Frauen und

Männern im Betrieb bei und unterstützen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in den Sparkassen.

(Artikel V gilt ab 1. Februar 2002)

ARTIKEL VI – AUSLEGUNG UND ÄNDERUNGEN

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

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

ARTIKEL VII – AUFKÜNDIGUNG

Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von jedem der beiden Vertrags-

partnerInnen jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist aufgekündigt werden.

ARTIKEL VII(A) – GLEICHBEHANDLUNG

Im Geltungsbereich des Kollektivvertrages – Zukunft 1 wird für personenbezogene Bezeichnungen insbesondere als Zeichen des hohen Stellenwertes von Gender-Diversität in der Sparkassengruppe einheitlich die

weibliche Form gewählt; diese gilt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes naturgemäß für alle Angestellten unabhängig von ihrem Geschlecht.

ARTIKEL VIII – INHALT

In den Teilen

- A. Dienstordnung
- B. Besoldungsordnung
- C. Pensionsordnung
- D. Prüfungsordnung

- E. Disziplinarordnung
- F. Reisekostenordnung
- G. Anhang

wird das Dienstrecht im Einzelnen wie folgt geregelt:

A. DIENSTORDNUNG

I. ANSTELLUNG

§ 1 Allgemeine Anstellungserfordernisse

Voraussetzungen für die Anstellung sind:

- a) Persönliche Zuverlässigkeit und Integrität, die in der Regel durch einen Strafregisterauszug nachzuweisen sind;
- b) Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse gemäß § 23;
- c) Ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechend der in der Sparkasse ausübenden Tätigkeit.

(§ 1 idF ab 1. März 2025)

§ 2 Ausschlussgründe

(1) Von der Anstellung sind ausgeschlossen:

- a) Personen, die von einem inländischen Gericht (bzw. Gericht eines EWR-Mitgliedsstaates) wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe rechtskräftig verurteilt worden sind,
- b) Personen, die aus einem Dienstverhältnis aus einem Grund entlassen wurden, der auch bei der Sparkasse als Entlassungsgrund gelten würde,

c) Personen, deren Handlungsfreiheit aus einem anderen Grund als dem der Minderjährigkeit beschränkt ist,

d) Die nahen Angehörigen (im Sinne des § 16 Abs 1 UrlG) eines Organmitgliedes der Sparkasse. Ausgeschlossen sind auch die nahen Angehörigen (im Sinne des § 16 Abs 1 UrlG) einer Sparkassenmitarbeiterin, soweit dieser persönliche Interessenkonflikt nicht angemessen gesteuert werden kann.

(lit d idF ab 1. März 2025)

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

(Abs 2 idF ab 1. März 2025)

§ 3 Gliederung der Angestellten

entfällt mit 1. März 2025

§ 4 Besondere Anstellungserfordernisse

entfällt mit 1. März 2025

§ 5 Bewerbungsansuchen

entfällt mit 1. März 2025

§ 6 Ausfolgung der Dienstvorschriften

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

(Abs 6 idF ab 1. März 2025)

§ 7 Dienstversprechen

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

(Abs 7 idF ab 1. März 2025)

§ 8 Befristete Anstellung

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

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

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

§ 9 Kündbare Anstellung

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

§ 10 Definitive Anstellung

(1) Unter definitiver Anstellung ist die Übernahme in ein unkündbares Dienstverhältnis, mit dem eine Pensionsberechtigung im Sinne der Pensionsordnung verbunden ist, zu verstehen. Ein solches Dienstverhältnis kann nur nach den besonderen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelöst werden.

(2) Die Anzahl der definitiven Angestellten muss mindestens 70 % der Anzahl jener Angestellten entsprechen, die nach dem vollendeten 20. Lebensjahr ununterbrochen mehr als 10 Dienstjahre („Wartezeit“) in der Sparkasse verbracht haben. Dienstzeiten von Teilzeitbeschäftigten sind diesbezüglich (sowie hinsichtlich Abschnitt C.A. des Sparkassen-Dienstrechts) zumindest ab 1. 1. 1993 zu berücksichtigen. Unterbrechungen der im 1. Satz geregelten ununterbrochenen Wartezeit im Ausmaß von maximal 3 Monaten führen nicht zum Verlust der zuvor in der Sparkasse verbrachten Dienstzeiten; Dienstzeiten, für welche nach dem 1. 2. 1999 eine Abfertigung ausbezahlt wurde, sind hinsichtlich der im 1. Satz geregelten ununterbrochenen Wartezeit nicht zu berücksichtigen. Werden Angestellte in ein definitives Dienstverhältnis übernommen, ohne die erforderliche Dienstzeit zu erfüllen, erfolgt eine Anrechnung auf die 70 % erst dann, wenn die erforderliche Dienstzeit erreicht ist.

Die Feststellung dieser Verhältniszahl erfolgt jeweils zum Jahresende, wobei allenfalls sich ergebende Bruchteile aufzurunden sind. Die Quote von 70 % muss bis spätestens 31. 3. des auf die Feststellung folgenden Jahres erreicht sein.

Übergangsregelung

(2a) Von der zur Erreichung der Quote von 70 % jeweils zum vorangegangenen Jahresende ermittelten Anzahl an Angestellten sind (bis spätestens 31. 3.) 2007 nur noch 80 %, 2008 nur noch 40 % und 2009 nur noch 20 % in ein definitives Dienstverhältnis zu übernehmen, wobei sich hierbei ergebende Bruchteile aufzurunden sind. Ab 1. 1. 2010 finden keine neuen Definitivstellungen mehr statt.

(Abs 2a gilt ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

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

(Abs 2b gilt ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

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

- a) die bisherige Dienstleistung zufrieden stellend war,
- b) die volle gesundheitliche Eignung durch den Vertrauensarzt der Sparkasse neuerlich festgestellt wurde,
- c) die erfolgreiche Ablegung der für die betreffende Besoldungsgruppe vorgesehenen Sparkassenprü-

fung nachgewiesen wird (§ 99 in der Fassung vom 31. 12. 2006) und

- d) die Anzahl der definitiven Angestellten in der Sparkasse kleiner als 70 % der Anzahl jener Angestellten ist, die nach dem vollendeten 20. Lebensjahr mindestens 10 Dienstjahre in der Sparkasse verbracht haben.
- e) Erfüllen in einer Sparkasse mehr als 70 % der Angestellten gemäß Abs 2 die Voraussetzungen gemäß Abs 3 lit a) bis c) und ist die Voraussetzung nach Abs 3 lit d) gegeben, so ist die Dauer des Dienstverhältnisses für die Anspruchsberechtigung in der Art und Weise maßgebend, dass Angestellte mit längerer Dienstzeit früher definitiv zu stellen sind. Bei gleicher Dauer ist Angestellten mit höherem Lebensalter der Vorzug zu geben.

(lit c) idF ab 1. Februar 2007)

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

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

§ 11 Sicherheit in Sparkassen

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

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

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

§ 11a Banküberfälle und Gewaltanwendung

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

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

(3) 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 und darüber hinaus unter Berücksichtigung von Leistungen der Sozialversicherungsträger eine therapeutisch angemessene psychologische Nachbetreuung anzubieten.

(§ 11a gilt ab 1. Juli 2008)

II. Pflichten der Angestellten

§ 12 Allgemeine Pflichten

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

§ 13 Arbeitszeit und Feiertage

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

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

(3) Arbeitszeit-Flexibilisierungsmaßnahmen im Wege von Betriebsvereinbarungen:

a) Durch Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit gemäß § 4b Arbeitszeitgesetz (AZG) ist eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden zulässig.

b) Für Angestellte im Rechnungswesen, für mittelbar oder unmittelbar mit Arbeiten für den Jahresabschluss befasste Angestellte in Organisations- und IT-Abteilungen sowie für Angestellte von Prüfungsverbänden bzw Angestellte, welche im Auftrag eines Verbandes Mitgliedsinstitute revidieren, können durch Betriebsvereinbarung iSd § 4 Abs 6 bis Abs 9 AZG folgende Flexibilisierungsmöglichkeiten vorgesehen werden:

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

c) Durch Betriebsvereinbarung iSd § 4 Abs 7 AZG kann eine 4-Tage-Woche vorgesehen werden, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf maximal 10 Stunden

ausgedehnt werden kann, wenn die regelmäßige Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage erfolgt.

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

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

(Diese Fassung des Abs 4 gilt ab 1. Jänner 2008)

(4a) Der Tag des Landespatrons ist – soweit er nicht auf einen Tag fällt, der gemäß (4) als dienstfrei gilt – ein Arbeitstag. Für einen solchen Arbeitstag gebührt allen aktiven Angestellten Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1, sofern und solange dieser Tag auf Grund eines Gesetzes oder einer landesbehördlichen Regelung als Feiertag begangen und für die Landesbediensteten generell als dienstfrei erklärt wird.

Mit Angestellten, die ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden schulpflichtigen Kinder zu betreuen haben, ist unter Rücksichtnahme auf die betrieblichen Erfordernisse vorrangig am Landesfeiertag die Inanspruchnahme von Freizeitausgleich zu vereinbaren.

(5) Für Angestellte, die eine 25-jährige oder 40-jährige Dienstzeit in der Sparkasse zufriedenstellend zurückgelegt haben, ist der Jubiläumstag dienstfrei.

Für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 31. 12. 2019 beginnt, ist der Jubiläumstag für eine 20-jährige, 30-jährige und 40-jährige Dienstzeit dienstfrei.

(Abs 5 idF 1. Jänner 2020)

(6) Werden Angestellte für unaufschiebbare Rechnungs- und Postarbeiten zur Erstellung des Jahresabschlusses in den hierfür zuständigen organisatorischen Einheiten am 1. Jänner und/oder 6. Jänner beschäftigt, so ist die Anzahl der zu beschäftigenden Personen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen. Generell gebührt für an Feiertagen geleistete Arbeitsstunden Überstundenentgelt, auch für allfällige Überstunden. Durch Betriebsvereinbarung bzw im Einvernehmen mit dem Betriebsrat sind festzulegen:

- ein Arbeitszeitrahmen (Beginn und Ende der Feiertagsarbeit),
- ein Jahresplan über Arbeitseinsätze der Angestellten, wobei ein/e Angestellte/r nach Möglichkeit nicht an mehr als an 5 Feiertagen tätig sein soll,
- Regelungen für Angestellte, deren Überstunden nicht einzeln abgerechnet werden, sowie für Ange-

stellte, die an mehr als 5 Feiertagen im Jahr beschäftigt werden.

§ 13a Sabbatical

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

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

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

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

(5) Kommt es zu einer Ausdehnung der Normalarbeitszeit iS des (3), so gebührt dem/der Arbeitnehmer/in weiterhin das ihm/ihr nach diesem Kollektivvertrag monatlich zustehende Entgelt. Für die in der Ansparphase vereinbarungsgemäß über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden gebührt primär keine gesonderte Überstundenentlohnung; sie sind in der Freizeitphase abzubauen, in der dem/der Arbeitnehmer/in ebenso das nach diesem Kollektivvertrag monatlich zustehende Entgelt (inklusive einer allenfalls gebührenden Ausgleichszulage gemäß § 167) fortgezahlt wird.

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

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

(Fassung gilt ab 1. April 2011)

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

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

(9) Zum 1.2. 2005 bereits bestehende betriebliche Sabbatical-Regelungen bleiben von diesen Bestimmungen unberührt. Inwieweit das kollektivvertragliche Modell eines Sabbaticals in der betrieblichen Praxis angenommen wurde bzw ob es sich bewährt hat, soll durch eine gemeinsame Evaluierung der Kollektivvertragsparteien nach dem 31. 12. 2008 geprüft werden.

(Geltende Fassung § 13a ab 1. Februar 2005)

§ 14 Dienstverwendung

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

§ 15 Fachliche Weiterbildung

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

(§ 15 idF ab 1. März 2025)

§ 16 Verhalten im Dienst

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

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

(§ 16 idF ab 1. März 2025)

§ 17 Betreten der Diensträume

(1) Sparkassenmitarbeiterinnen dürfen außerhalb der Arbeitszeit die Diensträume ohne sachlichen Grund weder betreten noch in diesen zurückbleiben. Ausnahmen bedürfen einer Erlaubnis der Sparkasse. In diesem Fall ist die Sparkassenmitarbeiterin verpflichtet, während des Aufenthaltes und beim Verlassen die Räume zu verschließen und dafür zu sorgen, dass in diesen die Sicherheit in keiner Weise gefährdet ist.

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

(§ 17 idF ab 1. März 2025)

§ 18 Datenschutz und Verschwiegenheit

(1) Die Sparkassenmitarbeiterinnen sind im Sinne des § 38 des Bankwesengesetzes (Bankgeheimnis) verpflichtet, Tatsachen und sonstige Angelegenheiten, die ihnen ausschließlich auf Grund der Geschäftsverbindungen mit den Kundinnen anvertraut oder zu-

gänglich gemacht worden sind, weder zu offenbaren noch zu verwerten; desgleichen ist über alle anderen innerbetrieblichen Angelegenheiten oder in Ausübung des Dienstes bekannt gewordene Umstände strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Sparkassenmitarbeiterinnen ist es nicht gestattet, sich ohne dienstliches Erfordernis Einblick in Daten von Kundinnen bzw Sparkassenmitarbeiterinnen zu verschaffen. Für Eigenabfragen sind ausschließlich jene Instrumente zu verwenden, die auch den Kundinnen zur Verfügung stehen.

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

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

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

(§ 18 idF ab 1. März 2025)

§ 19 Meldung von Dienstvergehen

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

(§ 19 idF ab 1. März 2025)

§ 20 Besondere Dienstobliegenheiten der Führungskräfte

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

(Abs 1 idF ab 1. März 2025)

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

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

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

(Abs 4 idF ab 1. März 2025)

§ 21 Verbot der Geschenkkannahme

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

(§ 21 idF ab 1. März 2025)

§ 22 Verbotene Geschäfte

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

§ 23 Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Jeder Angestellte hat seine Wirtschaftsführung nach seinem Einkommen einzurichten. Die Übernahme von Zahlungs- und Bürgschaftsverbindlichkeiten, die seine Einkommens- und Vermögensverhältnisse übersteigen, ist verboten. Gerichtliche Verbote oder Pfänd-

ungen ziehen, wenn sie nicht innerhalb einer von der Sparkasse zu setzenden angemessenen Frist aufgehoben werden, die Einleitung des Disziplinarverfahrens nach sich.

(§ 23 idF ab 1. März 2025)

§ 24 Nebenbeschäftigung

(1) Die Angestellten sind verpflichtet, die allfällige Ausübung einer Nebenbeschäftigung der Sparkasse zu melden. Die Sparkasse kann nach Anhörung des Betriebsrates die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie

- a) den Interessen der Sparkasse zuwiderläuft oder
- b) der Erfüllung des Dienstes oder der Erhaltung der Arbeitskraft auch nur teilweise Abbruch tut oder
- c) ihrer Natur und Beschaffenheit nach die volle Unbefangenheit des Angestellten im Dienst beeinträchtigt oder
- d) dem Ansehen eines Sparkassenangestellten nicht entspricht.

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

§ 25 Fernbleiben vom Dienst

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

(2) Entfällt ab 1. März 2025

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

(Abs 3 idF ab 1. März 2025)

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

§ 26 Aufbewahrung von Schlüsseln

Die Sparkassenmitarbeiterinnen haften für die sorgfältige Aufbewahrung der ihnen übergebenen Schlüssel. Im Falle der Dienstverhinderung oder auf Anord-

nung der zuständigen Führungskraft sind die Schlüssel an diese oder an die besonders bestimmten Sparkassenmitarbeiterinnen rechtzeitig zu übergeben, so dass eine Störung des Geschäftsbetriebes vermieden wird. Jede Übergabe eines Schlüssels ist unverzüglich zu protokollieren (zB Schlüsselprotokollbuch).

(§ 26 idF ab 1. März 2025)

§ 27 Standes- und Wohnungs- veränderungen

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

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

§ 28 Verhalten außer Dienst

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

§ 29 Konkurrenzklausele

Getroffene Vereinbarungen gemäß § 36 Angestellten-gesetz werden erst wirksam, wenn die Sparkassenmit-arbeiterin die BASIS-Ausbildung gem Art IX Punkt 1 Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung abgelegt hat oder von dieser aufgrund ausreichender Vorkenntnis-se dispensiert wurde.

(§ 29 idF ab 1. März 2025)

III. Rechte der Angestellten

§ 30 Dienstbezüge

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

(2) Die Angestellten haben die von ihren Dienstbezü-gen zu entrichtenden gesetzlichen Abgaben und Bei-träge aus Eigenem zu tragen.

(3) Entfällt ab 1. Februar 1998

§ 31 Neues Gehaltsschema

Das neue Gehaltsschema (Anlage 1, mit den neuen Werten gültig ab 1. 4. 2024) tritt mit 1. 1. 2005 für alle Angestellten in Kraft; es besteht aus acht Tätigkeits-gruppen (A–H) mit jeweils neun Stufen (1–9).

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

§ 32 Einstufung

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

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

(3) Angestellte, die eine Handelsschule oder Handels-akademie oder allgemein bildende höhere Schule (AHS) oder den Lehrberuf Bankkaufmann erfolgreich abgeschlossen haben und danach – ohne gemäß § 33 anrechenbare Vordienstzeiten aufzuweisen – in die Sparkasse eintreten („Schulabgänger“), sind

a) wenn sie überwiegend für Assistenz Tätigkeiten auf-genommen werden zumindest in die Tätigkeits-gruppe B einzustufen,

b) wenn sie überwiegend für die Kundenberatung aufgenommen werden zumindest in die Tätigkeits-gruppe C einzustufen.

(Abs 3 entfällt für Neueintritte ab 1. Jänner 2020)

(4) Sparkassenmitarbeiterinnen sind grundsätzlich in Stufe 1 der in Betracht kommenden Tätigkeitsgruppe einzustufen, sofern nicht Vordienstzeiten gem § 33 an-gerechnet werden (sog. „Schulabgängerinnen“) oder (6) Anwendung findet. Sparkassenmitarbeiterinnen, die nach dem erfolgreichen Abschluss der Lehre Bankkaufmann nach dem 31. 12. 2019 ein Dienstver-hältnis mit der Sparkasse beginnen, sind in die Stufe 2 der Tätigkeitsgruppe C einzustufen.

(Abs 4 für Neueintritte in das Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2020)

(5) In den Tätigkeitsgruppen B und C sind bei der Ein-stufung die angeführten Ausbildungen, wenn sie von dem/der Angestellten erfolgreich abgeschlossen wur-den, wie folgt zu berücksichtigen:

Handelsschule	Stufe 1
AHS, Berufsreifeprüfung, Lehre Bankkauf-mann	Stufe 2

HAK, HBLA Stufe 3
Verwertbares Bachelor-Studium Stufe 4

(Fassung gilt ab 1. Juli 2011)

(Abs 5 entfällt für Neueintritte in das Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2020 / gilt für Eintritte in das Dienstverhältnis bis 31. Dezember 2019)

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

(Geltende Fassung ab 1. Juli 2011)

§ 32a Tätigkeitsgruppendifinitionen

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

Tätigkeitsgruppe A

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

Beispiele:

Skontistin; Handwerkerin

(Tätigkeitsgruppe A idF 1. Jänner 2020)

Tätigkeitsgruppe B

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

Beispiele:

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

(Tätigkeitsgruppe B idF ab 1. Jänner 2020)

Tätigkeitsgruppe C

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

Beispiele:

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

(Tätigkeitsgruppe C idF ab 1. Jänner 2020)

Tätigkeitsgruppe D

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

Beispiele:

Kundenbetreuer/in – Private – Standard; gehobene Assistenz, Assistenz für Kommerzkundenbetreuer/in, Referent/in

Tätigkeitsgruppe E

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

Beispiele:

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

Tätigkeitsgruppe F

Angestellte in gehobener kaufmännischer Verwendung, die vorwiegend mit der selbstständigen Abwicklung komplexer Geschäftsfälle oder mit deren Kontrolle betraut sind oder deren Tätigkeit mit Personalverantwortung verbunden ist; Tätigkeit von Spezialist(inn)en mit eigenverantwortlichem Wirkungsbereich.

Beispiele:

Kundenbetreuer/in – Kommerz; Kundenbetreuer/in – Freie Berufe; Spezialist/in Wohnbau; Spezialist/in Veranlagungen; Privat Banker; Leiter/in von Geschäftsstellen/Abteilungen; Spezialist(inn)en

Tätigkeitsgruppe G

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

Beispiele:

Leiter/in von großen Geschäftsstellen/Abteilungen; Filialdirektor/in einer großen Filialdirektion; Leiter/in

Riskmanagement; Konzernkundenbetreuer/in; Expert (e)in

Tätigkeitsgruppe H

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

Beispiele:

Regionalleiter/in oder Bereichsleiter/in

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

*) Die Einstufung kann von den beispielhaften Funktionsbeschreibungen – etwa aufgrund der spezifischen Organisationsstruktur einer Sparkasse – abweichen.

§ 33 Anrechnung von Vordienstzeiten für die Einstufung

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

- a) Dienstzeiten in denen Tätigkeiten ausgeübt wurden, die der nunmehrigen Tätigkeit in der Sparkasse oder einer Tätigkeitsbeschreibung einer höheren Tätigkeitsgruppe entsprechen, sind voll anzurechnen,
- b) Dienstzeiten in denen Tätigkeiten ausgeübt wurden, die der Tätigkeitsbeschreibung einer niedrigeren als der bestimmten Tätigkeitsgruppe entsprechen, sind
 - ba) bei Einstufung in die Tätigkeitsgruppen A–C voll,
 - bb) bei Einstufung in die Tätigkeitsgruppen D–H zur Hälfte anzurechnen.

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

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

(4) Bei anrechenbaren Vordienstzeiten werden Bruchteile eines Jahres, wenn sie mindestens 6 Monate betragen, für ein volles Jahr gerechnet, andernfalls nicht berücksichtigt. Falls mehrere Vordienstzeiten vorlie-

gen, gilt dies nur für die Summe der anrechenbaren Vordienstzeiten.

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

§ 34 Zeitabhängige Vorrückung

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

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

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

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

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

(Abs 3a gilt für Neueintritte ab 1. Jänner 2020)

(4) Zeiten einer von einem/einer Angestellten ab 1. 1. 2005 neu in Anspruch genommenen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz oder Freistellung zum Zwecke der Sterbebegleitung nach dem AVRAG sind auf die definierte Standardverweildauer anzurechnen. Die Anrechnung endet jedenfalls mit der ersten (zeitabhängigen) Vorrückung des/der karenzierten Angestellten.

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

§ 34a Zeitunabhängige Vorrückung

(1) Angestellte, die in einer Stufe mit vierjähriger Standardverweildauer (Tätigkeitsgruppen A–D, Stufen 5–8

und E–H, Stufen 5–7) eingestuft sind, rücken vor Ablauf der Standardverweildauer um eine Stufe innerhalb der Tätigkeitsgruppe vor, wenn sie die in § 34c definierten Voraussetzungen für ein Vorrückungskriterium erfüllen. Der Vorrückungstichtag hängt nicht vom Zeitpunkt der Beurteilung ab: Erfolgt die Beurteilung vor Ablauf des zu Grunde liegenden einjährigen Beurteilungszeitraums ist der Vorrückungstichtag der nächstfolgende 1.1., erfolgt sie erst nach dem zu Grunde liegenden einjährigen Beurteilungszeitraum ist der Vorrückungstichtag rückwirkend der letzte 1.1. Die in der Stufe vor der zeitunabhängigen Vorrückung absolvierten Verweildauerjahre sind in der neuen Stufe anzurechnen.

(2) (Jahresquote)

Zeitunabhängige Vorrückungen sind jährlich mindestens im Ausmaß von 6 % der Gesamtanzahl der Angestellten (berechnet nach Köpfen), die zum 1.1. eines Jahres (nach einer allfälligen zeitabhängigen Vorrückung) in den Tätigkeitsgruppen A–D, Stufen 5–8 und E–H, Stufen 5–7 eingestuft sind, zuzuerkennen. Das Ergebnis der Berechnung ist jeweils kaufmännisch auf Ganze auf- oder abzurunden. Kommt es innerhalb von drei aufeinanderfolgenden Vorrückungstichtagen durch die kaufmännische Rundung zu keiner einzigen zeitunabhängigen Vorrückung, ist jedenfalls mit Wirksamkeit zum nächstfolgenden Vorrückungstichtag zumindest für eine/n Angestellte/n eine zeitunabhängige Vorrückung vorzunehmen. Danach beginnt dieser Beobachtungszeitraum wieder neu zu laufen.

(Geltende Fassung 1. Jänner 2010)

Hinweis speziell für BR – siehe auch § 34d, Abs 3 und 4 ([Seite 25](#))

§ 34b Außerordentliche Vorrückung

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

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

01.01.2028. Die Bestandsquote ist nach Möglichkeit kontinuierlich aufzubauen. § 55a (6) gilt sinngemäß.

(§ 34b idF ab 1. März 2025)

§ 34c Vorrückungskriterien

(1) Die Erfüllung eines Vorrückungskriteriums ist von der Sparkasse gemäß (2) festzustellen, wenn Angestellte über ihre funktionsspezifischen Anforderungen hinausgehende, für die Tätigkeit in der Sparkasse konkret nutzbare, überdurchschnittliche Qualifikationen und/oder außerordentliche Leistungen im Sinne der nachfolgend beispielhaft aufgezählten Bereiche und der dazu definierten Beschreibungen in nachhaltiger Qualität aufweisen.

Arbeitsqualität

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

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

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

Aufgabemobilität

Der/Die Angestellte übernimmt innerhalb oder außerhalb seiner/ihrer Organisationseinheit oder im Rahmen eines Projektes (immer wieder, aber nicht überwiegend) über seine/ihre Aufgabenstellung hinausgehende qualifizierte Aufgaben. Der/Die Angestellte hat temporär (immer wieder, aber nicht überwiegend) die Vertretung eines/einer Arbeitnehmer(s) in einer höheren Tätigkeitsgruppe übernommen.

Umsetzungsverhalten

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

Soziale Kompetenz:

Der/Die Angestellte sorgt für einen verantwortungsvollen, wertschätzenden und bewussten Umgang mit anderen und respektiert kulturelle Unterschiede. In diesem Sinne setzt er/sie Information und Kommunikation immer wieder nach Innen und Außen, zum Beispiel bei Verhandlungen, Akquisition, Repräsentation, Konfliktlösung, Moderation oder Kooperation sowie Teambildung/Teamaktivitäten erfolgreich ein.

Wissens- und Kompetenzvermittlung

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

sein/ihr Projekt aktiv und anwenderorientiert weiterzugeben. Der/Die Angestellte übernimmt aufgrund ihrer/seiner fachlichen und sozialen Kompetenz immer wieder eine Lernpatenfunktion.

Spezifische Fähigkeiten

Darunter fallen besondere und für das Unternehmen zum Einsatz kommende Kenntnisse und Zusatzqualifikationen (zum Beispiel Sprachen, MBA). Der/Die Angestellte trägt durch sein/ihr über den eigenen Organisationsbereich hinausreichendes Wissen aktiv zur Bewältigung von Schnittstellenproblemen bei.

Innovation

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

Qualität in der Kundenbeziehung

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

(Geltende Fassung 1. Jänner 2010)

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

(Geltende Fassung 1. Jänner 2010)

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

(Geltende Fassung 1. Jänner 2010)

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

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

(6) Nach Beendigung einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bzw Väter-Karenzgesetz ist mit dem/der Angestellten beim nächsten vorgesehenen Termin,

längstens innerhalb eines Jahres nach der Rückkehr, ein Mitarbeitergespräch im Sinne des (2) zu führen.

(Geltende Fassung 1. Jänner 2010)

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

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

Werden sie im Durchrechnungszeitraum nicht eingehalten, sind sie von der Sparkasse bis zum nächstfolgenden 30. 6. zu erfüllen, andernfalls reduziert sich rückwirkend zum letzten 1. 1. (Vorrückungstichtag) im Durchrechnungszeitraum die definierte vierjährige Standardverweildauer (§ 34 (3)) generell auf drei Jahre. Zu dieser Reduktion der Standardverweildauer auf drei Jahre kommt es auch, wenn die Sparkasse nach Beratung mit dem Betriebsrat erklärt, § 34a generell nicht anzuwenden.

(2) Der erste Durchrechnungszeitraum mit 3 Vorrückungstichtagen läuft von 1. 1. 2011 bis 1. 1. 2013, die danach folgenden mit ebenfalls jeweils 3 Vorrückungstichtagen und dann jährlicher Überprüfungsmöglichkeit verschieben sich um jeweils ein Jahr (1. 1. 2012 bis 1. 1. 2014, 1. 1. 2013 bis 1. 1. 2015 usw).

(3) Der Betriebsrat ist bis 30. 6. jeden Jahres über die Vergabe der zeitunabhängigen Vorrückungen und über die Einhaltung der jährlichen Quoten gemäß § 34a (2) schriftlich zu informieren, wobei die Verteilung der zeitunabhängigen Vorrückungen nach Tätigkeitsgruppen und -stufen sowie nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsausmaß der Angestellten darzustellen ist. Ebenso ist der Betriebsrat zu informieren, wenn die Quoten gemäß § 34a (2) erst nachträglich bis zum 30. 6. erfüllt werden.

(4) Abweichend von den (1) bis (3) ist für den ersten Beurteilungszeitraum 2009 die jährliche Quote gemäß § 34a (2) bis spätestens 30. 9. 2010 zu erfüllen und danach der Betriebsrat zu informieren.

(Geltende Fassung 1. Jänner 2010)

§ 35 Überreihung

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

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

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

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

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

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

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

§ 35a Rückreihung bei Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit

Entfällt ab 1. Februar 2003

§ 36 Bezüge in Krankheitsfällen

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

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

(3) Die Gesamtdauer der Leistungen an Bezügen gemäß Abs 1 und 2 beträgt ab dem vollendeten 5. Dienstjahr 6 Monate, ab dem vollendeten 10. Dienstjahr und bei Dienstunfall (§ 84) 12 Monate. Eine Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung seitens der Sparkasse enthebt diese nicht der Verpflichtung zu Leistungen gemäß Abs 1 und 2.

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

(5) In der Sparkasse absolvierte Lehrzeiten sind in einem unmittelbar anschließenden Dienstverhältnis für die Dauer des Anspruchs auf das Entgelt anzurechnen, wenn der Lehrling die Lehrabschlussprüfung nach dem 31. 1. 2008 erfolgreich abgelegt hat.

(Abs 5 gilt ab 1. Februar 2008)

(6) Karenzzeiten nach dem MSchG und VKG, die von Angestellten für nach dem 1. 4. 2012 geborene Kinder in Anspruch genommen werden, sind für die Dauer der Bezüge im Krankheitsfall im Höchstausmaß von insgesamt zwölf Monaten je Kind anzurechnen.

(Abs 6 gilt ab 1. April 2012)

§ 37 Gehaltsvorschüsse

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

§ 38 Besondere soziale Leistungen

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

§ 39 Erholungsurlaub

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

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

(3) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden mindestens je 6 Monate dauernde Vordienstzeiten im Inland bzw in einem EWR-Mitgliedsstaat

- a) bei Kreditunternehmungen zur Gänze,
- b) in anderen Dienstverhältnissen sowie im Rahmen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und als Entwicklungshelfer gemäß § 3 Abs 2 Z 5 Urlaubsgesetz bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren angerechnet.

Bei Zusammentreffen von Vordienstzeiten gemäß lit a) und b) vermehrt sich das Höchstausmaß von 5 Jahren jedenfalls nur um den 5 Jahre übersteigenden Anteil der Vordienstzeiten bei Kreditunternehmungen.

Die Anrechnung von Schul- und Hochschulzeiten erfolgt gem § 3 des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Zeiten eines Karenzurlaubes bzw einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Elternkarenzurlaubsgesetz bzw Väter-Karenzgesetz werden bei Geburt eines Kindes nach dem 31. 12. 1992 für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet.

Die Ermittlung des Urlaubsausmaßes erfolgt bei Anrechnung von Hochschulzeiten, Vordienstzeiten und Schulzeiten in der Weise, dass zunächst ein fiktiver Dienstantritt festgestellt wird, der um die anrechenbare Zeitspanne vor dem tatsächlichen Dienstantritt liegt. Nach jenem fiktiven Eintrittsdatum richtet sich dann das Urlaubsausmaß.

(4) Ist die Dienstzeit von Montag bis einschließlich Freitag festgesetzt (Fünftagewoche), werden für die Urlaubsberechnung diese Tage als Arbeitstage herangezogen. Unter grundsätzlicher Aufrechterhaltung der gesetzlichen Urlaubsbestimmungen beträgt in diesem Fall der Urlaub

vom 1. bis einschließlich 20. Urlaubs-
jahr 25 Arbeitstage,
ab dem 21. Urlaubsjahr 31 Arbeitstage.

Für Teilzeitbeschäftigte wird die von der Dienstleistung befreite Arbeitszeit (der Urlaub) entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

(4a) Für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 31. 12. 2019 beginnt, wird das Urlaubsausmaß gem (4) nach ununterbrochenen 10 Dienstjahren in der Sparkasse um 1 Arbeitstag und nach ununterbrochenen 14 Dienstjahren um 1 weiteren Arbeitstag zum Beginn des jeweils nächsten Urlaubsjahres erhöht. Gesetzliche Karenzzeiten und Zeiten gem § 3 Abs 1 ASFG während des Dienstverhältnisses mit der Sparkasse gelten für die Ermittlung der erforderlichen Dienstjahre gem dem 1. Satz nicht als Unterbrechung. Daneben gelten die gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen für dienstzeitabhängige Ansprüche; Lehrzeiten in der Sparkasse werden gem Artikel I Abs 3 lit a) berücksich-

tigt. In Verbindung mit (4) beträgt das Urlaubshöchstausmaß 32 Arbeitstage pro Urlaubsjahr.

(Abs 4a gilt ab 1. Jänner 2020)

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

§ 40 entfällt

§ 41 Besondere Gründe der Dienstverhinderung

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

(Abs 1 idF ab 1. März 2025)

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

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

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

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

§ 41a Erweiterte Pflegefreistellung für nach dem 30. 6. 2026 neu beginnende Arbeitsjahre

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

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

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

(§ 41 a gilt für nach dem 30.6.2026 neu beginnende Arbeitsjahre)

§ 42 Sonderurlaub für Behinderte

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

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

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

§ 43 Karenzurlaub

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

(Abs 1 idF ab 1. März 2025)

(2) Zeiten dieses nach dem 28.02.2025 vereinbarten Karenzurlaubs („unbezahlter Urlaub“), der keinen gesetzlichen Karenztatbestand erfüllt, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche im Ausmaß von höchstens 2 Monaten angerechnet; das Urlaubsaus-

maß ist entsprechend der Dauer des Karenzurlaubs im laufenden Urlaubsjahr zu aliquotieren.

(Abs 2 idF ab 1. März 2025)

(3) entfällt mit 1. März 2025

(4) entfällt mit 1. März 2025

§ 43a Papamonat

entfällt ab 1. März 2025

§ 43a Anspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit

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

(Abs 1 idF ab 1. März 2025)

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

(Abs 2 idF ab 1. März 2025)

§ 44 Telearbeit

(1) **Gegenstand:**

Dieser Paragraph enthält Rahmen- und Vergütungsbestimmungen für die Tätigkeit in außerbetrieblichen Arbeitsstätten, insbesondere am Wohnort der/des Angestellten.

(2) **Begriff:**

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

(3) **Betriebliche Regelungen:**

Bestehende betriebliche Regelungen gelten unverändert weiter, sofern dieser Kollektivvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes regelt.

(4) **Voraussetzungen:**

Die Beschäftigung an außerbetrieblichen Arbeitsstätten ist freiwillig; die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

a) geeignete Arbeitsaufgabe:

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

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

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

d) Zutrittsbewilligung:

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

(5) Arbeitszeit:

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

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

c) Hinsichtlich Mehrarbeit und Überstunden gelten die diesbezüglichen betrieblichen Regelungen

sinngemäß. Aufgrund der weitgehenden Selbstbestimmungsmöglichkeit des/der Angestellten über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit ist das Erfordernis der vorherigen Genehmigung von Mehrleistungen durch den/die Vorgesetzte/n am außerbetrieblichen Arbeitsplatz besonders zu beachten.

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

(6) Arbeitsmittel:

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

(7) Aufwanderstattung:

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

(8) Kontakt zum Betrieb:

Die soziale Integration sowie Kommunikation der Angestellten in die bzw mit der Sparkasse soll trotz der Tätigkeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte gewährleistet bleiben.

Der/Dem Angestellten darf aus der alternierenden Telearbeit kein Nachteil im beruflichen Fortkommen entstehen. Insbesondere hat sie/er das Recht, über alle betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen rechtzeitig informiert zu werden und daran teilzunehmen. Die Teilnahme an Betriebs(teil)versammlungen ist als betriebsbestimmte Arbeitszeit anzurechnen.

(9) Versicherungsschutz:

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

(10) Haftung:

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

(11) Beendigungsbedingungen:

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

(12) Information des Betriebsrates:

Der Betriebsrat erhält über Verlangen eine jeweils aktuelle Liste aller Mitarbeiter/innen, die an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte tätig sind.

§ 45 Beschwerderecht

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

(§ 45 idF ab 1. März 2025)

§ 46 entfällt

IV. Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 47 Auflösungsarten

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst durch:

- a) Zeitablauf,
- b) Kündigung,
- c) einvernehmliche Auflösung,

d) Versetzung in den Ruhestand,

e) Dienstentlassung,

f) Dienstaustritt,

g) Tod.

§ 48 Zeitablauf

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

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

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

§ 49 Kündigung

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

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

Bei Geburt eines Kindes ab dem 1. 1. 2002 werden Zeiten einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz für die Bemessung der Kündigungsfrist im vollen Ausmaß angerechnet.

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

(Abs 1a idF ab 1. März 2025)

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

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

(Abs 2a idF ab 1. März 2025)

(3) Für definitive Angestellte verlängert sich die Kündigungsfrist auf 6 Monate. Durch die Kündigung verliert

der Angestellte alle Rechte aus der definitiven Anstellung (§ 10).

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

(5) Im Falle der betriebsbedingten Kündigung durch die Sparkasse, hat diese für Angestellte, die bis längstens 31. 12. 2009 die Wartezeit gemäß § 10 (2) erfüllen (sog. Gruppe I), die Administrativpension [§ 85 (3)] zu leisten, sofern das Dienstverhältnis infolge der Kündigung ab Vollendung des 45. Lebensjahres der/des Angestellten endet. Endet das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten der Gruppe I infolge der betriebsbedingten Kündigung vor Vollendung ihres/seines 45. Lebensjahres oder infolge einer personenbedingten Kündigung, leistet die Sparkasse die zusätzliche Abfertigung (§ 70a).

Dem Betriebsrat ist von der Sparkasse ehest möglich nach dem 1.1. 2007, danach einmal jährlich bis 2010 in aktualisierter Form, eine Liste der Angestellten zu übermitteln, die der Gruppe I angehören.

(6) Im Falle der betriebsbedingten Kündigung durch die Sparkasse hat diese für Angestellte, die bis 31. 12. 2009 die Wartezeit gemäß § 10 (2) nicht erfüllen (sog. Gruppe II), die Einmalzahlung (§ 68) zu leisten.

(7) Leistungen gemäß (5) und (6) gebühren der/dem Angestellten nicht, wenn sie/er im Beendigungszeitpunkt Anspruch auf gesetzliche (vorzeitige) Alterspension hat. Dies gilt jedoch nicht für den Anspruch auf Korridorpension [§ 4 (2) APG].

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

(9) Sofern das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten infolge der (beabsichtigten) personenbedingten Kündigung ab Vollendung ihres/seines 45. Lebensjahres enden würde, hat die Sparkasse den Betriebsrat unter Nennung der wesentlichen Umstände zu informieren und mit ihm insbesondere zu beraten, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen geeignet sind, die (personenbedingte) Kündigung der/des Angestellten zu vermeiden. Eine für den Einzelfall übereinstimmend als geeignet angesehene Maßnahme ist mit dem/der Angestellten nach Möglichkeit spätestens ein Monat nach der Information des Betriebsrates schriftlich zu vereinbaren. Als Maßnahmen kommen

beispielsweise ein gemeinsam geführtes Mitarbeitergespräch mit einer allenfalls nachfolgenden Anpassung der Arbeits- und Entwicklungsvereinbarung oder die Absolvierung einer zusätzlichen Ausbildung in Betracht. Die Beratungen mit dem Betriebsrat sind schriftlich zu dokumentieren. Die personenbedingte Kündigung kann hier frühestens 6 Monate nach der Information des Betriebsrates ausgesprochen werden.

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

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

(Fassung gilt ab 1. Februar 2007)

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

(Abs 2a idF ab 1. März 2025)

(12) Die Sparkasse kann das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten innerhalb von 5 Jahren vor Erreichen seines/ihrer gesetzlichen Regelpensionsalters nicht mehr durch Kündigung auflösen, es sei denn, die/der Angestellte hat bei Auflösung des Dienstverhältnisses noch keine 10 Dienstjahre ununterbrochen in der Sparkasse tatsächlich absolviert und/oder einen Pensionsanspruch gemäß (7). Bei Ermittlung der absolvierten Dienstjahre finden die Bestimmungen des § 167 (9) a) zweiter bis vierter Satz Anwendung. Besteht für Angestellte, die ihr Regelpensionsalter noch nicht erreicht haben, bei Auflösung des Dienstverhältnisses infolge der Kündigung durch die Sparkasse ein Anspruch auf gesetzliche vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, leistet die Sparkasse für sie die Grundbeiträge gem § 98a bis zu ihrem Regelpensionsalter in Form eines Einmalbeitrages, der durch Multiplikation des zuletzt aktuellen monatlichen Grundbeitrages mit den fehlenden Beitragsmonaten (inklusive Sonderzahlungen) berechnet wird.

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

(Absätze 5–13 gelten ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

§ 49a Unzureichende Erfüllung der Dienstpflichten

(1) Bei im Rahmen des betrieblichen Beurteilungswesens festgestellter unzureichender Erfüllung der Dienstpflichten durch eine/n definitive/n Angestellte/n sind seitens der Sparkasse gesonderte Mitarbeitergespräche zu führen, die zu einer Verbesserung der Dienstleistung beitragen sollen.

(1. Satz idF ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

Im ersten Mitarbeitergespräch sind Weiterbildungsmaßnahmen (Entwicklungsmaßnahmen) vorzusehen; falls erfolglos ist im zweiten Mitarbeitergespräch nach Möglichkeit ein Funktionswechsel (Versetzung) vorzunehmen. Wenn drei derartige Mitarbeitergespräche ohne deutliche Verbesserung geführt wurden, wobei zwischen dem ersten und dritten Gespräch zumindest ein Jahr liegen muss, kann dies nach Objektivierung des Sachverhalts durch eine hausinterne Überprüfungskommission als „unzureichende Erfüllung der Dienstpflichten“ festgestellt werden.

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

triebsrates ohne Vorliegen eines gesonderten Disziplinarerkenntnisses eine Disziplinarstrafe gemäß § 122 Abs 3 verhängen.

(Abs 2 idF ab 1. April 2026)

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

§ 50 Einvernehmliche Auflösung

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

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

§ 51 Versetzung in den Ruhestand

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

§ 52 Dienstentlassung

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

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

§ 53 Dienstaustritt

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

(2) Der Angestellte verliert dadurch alle Rechte aus dem Dienstverhältnis, auch ein allfälliges Recht auf

Ruhe- und Versorgungsgenüsse, jedoch gebührt Abfertigung gemäß § 70 Abs 1.

§ 54 Tod

Im Falle des Todes eines definitiven Angestellten gelten die Bestimmungen der Pensionsordnung (Ab-

schnitt C). Dasselbe gilt für den Fall des Todes eines nicht definitiven Angestellten, wenn er nach Vollendung des 20. Lebensjahres mindestens 5 Dienstjahre bei der Sparkasse verbracht hat oder wenn der Tod die Folge eines Dienstunfalles ist.

B. BESOLDUNGSORDNUNG

I. ORDENTLICHE DIENSTBEZÜGE

§ 55 Monatsgehalt

(1) Die Höhe des Monatsgehaltes ergibt sich aus dem Besoldungsschema (§ 162). Die Höhe des Monatsgehaltes der Teilzeitbeschäftigten wird auf der Basis des jeweiligen Besoldungsschemas in dem Verhältnis berechnet, in welchem die vereinbarte Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten der Normalarbeitszeit der vollbeschäftigten Angestellten entspricht (Aliquotierung).

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

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

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

(5) (Bestandsquote)

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

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

(§ 55a idF ab 1. März 2025)

§ 55a Außerordentliche Zulage

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

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

(3) (Übergangsregelung)

Der Anspruch auf die Leistung einer außerordentlichen Zulage, die vor 01.03.2025 befristet zuerkannt wurde, endet durch Zeitablauf.

§ 56 Haushaltszulage

(1) Die Haushaltszulage erhalten:

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

(lit a idF ab 1. März 2025)

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

(lit b idF ab 1. März 2025)

c) verwitwete, geschiedene oder ledige Angestellte, die für ein oder mehrere Kinder von der Sparkasse

Kinderzulage gemäß § 57 Abs 1 beziehen, für diese Kinder mindestens den Betrag der Haushalts- und Kinderzulage aufzuwenden haben und Lohnsteuerlich den Alleinverdienerabsetzbetrag bzw Alleinerzieherabsetzbetrag beziehen;

(lit c idF ab 1. Februar 2008)

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

(1a) Die Haushaltszulage erhalten Angestellte gemäß (1) nur, wenn ihr Dienstverhältnis mit der Sparkasse vor dem 1. 1. 2005 begonnen hat.

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

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

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

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

§ 57 Kinderzulage

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

(Abs 1 idF ab 1. Februar 2008)

a) bis zum Ende des Kalendermonats, vor dem das Kind das 10. Lebensjahr vollendet, in der im jeweiligen Schemablatt (Anlage 1, [Seite 88](#)) angeführten Höhe

b) ab Beginn des Kalendermonats, in dem das Kind das 10. Lebensjahr vollendet, in der im jeweiligen Schemablatt (Anlage 1, [Seite 88](#)) angeführten Höhe

(1a) Kinderzulage im Ausmaß des Abs 1 lit a) oder b) erhalten auf Antrag auch Angestellte für jedes Kind, für das nachweislich Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe besteht und diese vom anderen Elternteil/Kind tatsächlich bezogen wird, solange sie nach

einer Trennung aufgrund eines gerichtlichen Urteils oder gerichtlichen Vergleichs oder einer notariell beglaubigten Vereinbarung für diese(s) Kind(er) Unterhalt (Alimente) in Höhe zumindest der Kinderzulage nachweislich leisten. Sind beide Elternteile in der Sparkasse beschäftigt, gebührt die Kinderzulage nur einmal gemäß Abs 1.

(Abs 1a gilt ab 1. Februar 2008)

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

(Abs 2 idF ab 1. Februar 2008)

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

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

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

(5) Übergangsregel: Der Anspruch auf kollektivvertragliche Kinderzulage besteht für vor dem 1. 7. 1988 geborene Kinder, für die für Juni 2011 die Kinderzulage von der Sparkasse geleistet wird und nach dem 30. 6. 2011 kein Anspruch auf Familienbeihilfe auf Grund der Vollendung des 24. Lebensjahres mehr besteht, für längstens zwei Jahre, maximal bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres, auf gesonderten Antrag des Arbeitnehmers weiter. Es sind jene aktuellen Nachweise weiterhin zu erbringen (zB aktuelle Inskriptionsbestätigungen), die am 30. 6. 2011 für den Bezug der Familienbeihilfe maßgeblich waren. Weiters darf das Kind kein eigenes Einkommen über der im FLAG enthaltenen Grenze beziehen. Bei Auslaufen dieser Regelung wird eine Evaluierung erfolgen.

(Abs 5 idF ab 1. Juli 2011)

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

(Abs 6 gilt ab 1. Februar 2008)

§ 58 Sonderzahlungen

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

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

(Abs 1 idF ab 1. März 2025)

(2) Jede Sonderzahlung besteht aus der Hälfte des Monatsbetrages, zusammengesetzt aus

- a) dem letzten Monatsgehalt,
- b) einer allfälligen Haushaltszulage,
- c) allfälligen Kinderzulagen,
- d) einer allfälligen Funktionszulage,
- e) einer allfälligen außerordentlichen Zulage,
- f) einer allfälligen Ausgleichszulage.

(Abs 2 idF ab 1. März 2025)

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

Der so errechnete aliquote Teil wird im Falle des Eintrittes zum Termin der nächstfolgenden Sonderzahlung, im Falle des Ausscheidens im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

§ 59 Funktionszulage

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

(2) Einem Angestellten, der allein in einer Zweigstelle ständig Dienst zu verrichten hat (Einmann-Zweigstelle), gebührt eine Funktionszulage. Voraussetzung ist, dass die Zweigstelle wöchentlich an mindestens drei

Tagen geöffnet ist. Die Funktionszulage steht auch einem Angestellten zu, der eine solche Funktion vertretungsweise ununterbrochen mindestens zwei Monate ausübt, für die Dauer dieser Vertretung.

(3) Die Funktionszulage wird mit dem Monatsgehalt und anteilmäßig auch mit den Sonderzahlungen ausbezahlt.

Ihre Höhe ist aus dem jeweiligen Schemablatt (Anlage 1) ersichtlich. Die Höhe der Funktionszulage für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

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

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

(Abs 5 idF ab 1. März 2025)

§ 60 Sonstige Zulagen

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

§ 61 Mehrarbeits- und Überstundenentgelt

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

(2) Die Festsetzung des Überstundenentgelts für Überstunden gemäß § 13 Abs 2 Satz 2 erfolgt entweder

- a) nach dem Normalstundenlohn oder
- b) in Form eines monatlichen oder fallweisen Überstundenpauschales.

(3) Das Entgelt für eine Überstunde ergibt sich aus 1/150 des Monatsgehaltes samt allfälliger Zulagen, die nicht den Charakter eines Überstundenpauschales haben, und aus dem hieraus zu berechnenden Überstundenzuschlag.

Haushalts- und Kinderzulage bleiben außer Ansatz.

Der Überstundenzuschlag beträgt 100 % für die an Sonn- und Feiertagen, Samstagen sowie für die an sonstigen Arbeitstagen nach 20 Uhr und vor 6 Uhr geleisteten Überstunden; er beträgt 50 % für die sonstigen Überstunden.

(Abs 3 idF ab 1. März 2025)

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

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

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

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

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

§ 61a Mehrarbeits- und Überstundenentgelt für Teilzeitbeschäftigte

Entfällt ab 1. Februar 2003

§ 62 Kassierfehlgeld

(1) Um Angestellten, die als Kassiere tätig sind, das Risiko aus der Haftung für allfällige Kassenabgänge zu verringern, wird als besondere Entschädigung ein Kassierfehlgeld gewährt. Es gebührt in dem im jeweiligen Schemablatt (Anlage 1, [Seite 88](#)) angegebenen Ausmaß für jeden Arbeitstag, an dem der Angestellte als Kassier tätig ist. Das Kassierfehlgeld für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der täglich vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

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

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

§§ 63, 154–161 und 171 werden ab 1. 1. 2003 durch §§ 150–153 ersetzt.

II. Außerordentliche Dienstbezüge

§ 64 Leistungsprämien

Für außergewöhnliche Leistungen kann die Sparkasse individuelle Leistungsprämien gewähren.

§ 65 Prämien für Verbesserungsvorschläge

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

§ 66 Jubiläumsgabe

(1) Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse vor dem 1. 1. 2020 begonnen hat und die eine 25-jährige oder 40-jährige Dienstzeit in der Sparkasse zufriedenstellend zurückgelegt haben, erhalten aus diesem Anlass eine Jubiläumsgabe. Diese beträgt im ersten Fall das 2-fache, im zweiten Fall das 2,5-fache des letzten Monatsgehaltes und allfälliger Haushalts-, Kinder-, Funktions- und sonstiger Zulagen.

Voraussetzung für die Auszahlung der Jubiläumsgabe nach 40-jähriger zufriedenstellender Dienstzeit in der Sparkasse ist ein entsprechender Antrag des/der Angestellten.

(Siehe § 70 Abs 1 letzter Satz, [Seite 37](#))

(Abs 1 idF ab 1. Jänner 2020)

(2) Für den Anspruch auf die Jubiläumsgabe werden bei Teilzeitbeschäftigten Zeiten der Teilzeitbeschäftigung ab dem 1. 1. 1976 berücksichtigt.

In der Sparkasse absolvierte Lehrzeiten sind in einem unmittelbar anschließenden Dienstverhältnis zu berücksichtigen, wenn der Lehrling die Lehrabschlussprüfung nach dem 31. 1. 2008 erfolgreich abgelegt hat.

(Abs 2 idF ab 1. Februar 2008)

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

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

(1) In folgenden Fällen erhalten Sparkassenmitarbeiterinnen in ungekündigtem Dienstverhältnis eine einmalige Kostenbeihilfe, deren Höhe sich aus dem jeweiligen Schemablatt (Anlage 1, [Seite 88](#)) ergibt:

- a) bei Eheschließung/eingetragener Partnerschaft gemäß EPG, wenn sie mindestens ein Jahr im Dienst der Sparkasse stehen;
- b) bei Geburt eines Kindes, für das Kinderzulage gebührt, (bzw bei Totgeburt);
- c) bei Tod der/des im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegattin/Ehegatten/eingetragenen Partners/Partnerin gemäß EPG bzw bei Tod eines Kindes, für das Kinderzulage gebührt.

(Abs 1 idF ab 1. März 2025)

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

§ 68 Einmalzahlung

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

Bestimmungen des § 167 (9) a) zweiter bis vierter Satz Anwendung.

(§ 68 gilt ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

§ 69 entfallen

§ 70 Abfertigung

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

(1. Absatz idF 1. Februar 2006)

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

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

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

(Die beiden letzten Sätze gelten ab 1. Juli 2005)

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

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

- a) von Angestellten bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres ihres Kindes oder Adoptivkindes (§ 15c MSchG),
- b) im Falle der Inanspruchnahme von Teilkarenz von Angestellten bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres ihres Kindes oder Adoptivkindes (§ 15i MSchG),
- c) von nicht definitiven Angestellten innerhalb eines Jahres nach Erreichung des für den Anspruch auf die gesetzliche Alterspension maßgeblichen Lebensalters beantragt wird.
Einem solchen Antrag ist innerhalb einer Frist von längstens drei Monaten zu entsprechen.

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

§ 70a Zusätzliche Abfertigung

(1) Wenn das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten der Gruppe I [§ 49 (5)] durch personenbedingte Kündigung seitens der Sparkasse aufgelöst wird und § 49 (7) keine Anwendung findet, gebührt der/dem Angestellten eine zusätzliche Abfertigung, die 25 %

der gemäß § 70 (1) erster und zweiter Satz ermittelten Abfertigung beträgt.

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

(§ 70a gilt ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

§ 71 Todesfallsabfertigung

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

C. PENSIONSORDNUNG

C.A. DIREKTE LEISTUNGSZUSAGE

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 72 Anspruch auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse

(1) Anspruch auf Ruhegenüsse nach Maßgabe der Bestimmungen dieser Pensionsordnung haben

- a) definitive Angestellte,
- b) nicht definitive Angestellte unter gewissen Voraussetzungen bei Berufsunfähigkeit (§ 83), bei Dienstunfall (§ 84) und bei betriebsbedingter Kündigung [§ 85 (3)].

(Gilt ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

(2) Anspruch auf Versorgungsgenüsse nach Maßgabe der Bestimmungen dieser Pensionsordnung haben Hinterbliebene nach

- a) definitiven Angestellten,

- b) Ruhegenussempfängern,

- c) nicht definitiven Angestellten, die nach Vollendung ihres 20. Lebensjahres mindestens 5 Dienstjahre in der Sparkasse verbracht haben oder deren Tod als Folge eines Dienstunfalles eingetreten ist.

§ 73 Arten der Ruhe- und Versorgungsgenüsse

(1) Als Ruhegenüsse kommen in Betracht:

- a) Pension (Alterspension, vorzeitige Alterspension, Berufsunfähigkeitspension, Dienstunfallspension, Administrativpension),
- b) Haushaltszulage,
- c) Kinderzulage,

d) Pflegegeldzuschuss.

(2) Als Versorgungsgenüsse kommen in Betracht:

- a) Witwen-/Witwerpension,
- b) Erziehungsbeiträge,
- c) Pflegegeldzuschuss,
- d) Sterbegeld.

§ 74 Automatik Klausel

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

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

(Fassung gilt ab 1. Jänner 2005)

Ordnungsnorm gemäß § 3 (1) ArbVG:

Abweichende Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder in Einzelverträgen sind unzulässig. Die in Artikel II Abs 1 genannten Institute sind jedoch ermächtigt, bis spätestens 31. 12. 1995 diese betragliche Grenze für jeweilige Neupensionisten durch Betriebsvereinbarungen individuell nachzuvollziehen. Erfolgt bis zu diesem Zeitpunkt keine innerbetriebliche Vereinbarung, so ist gemäß Satz 1 dieser Ordnungsnorm automatisch 80 % der der Kollektivvertragseinstufung entsprechend nächsthöheren Betriebsvereinbarungsschemastufe betragsmäßig heranzuziehen.

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

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

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

§ 75 Pensionsanrechenbare Dienstzeit

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 76 Einrechnung gesetzlicher Leistungen

(1) In die in der Pensionsordnung zugesicherten Ruhe- und Versorgungsgenüsse werden unter Berücksichtigung nachstehender Ausnahmen alle Leistungen eingerechnet, die der Angestellte bei ordnungsmäßiger Versicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung bis zum Tage seines Ausscheidens aus den Diensten der Sparkasse erworben hat. Hievon ausgenommen sind solche Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, auf die der Angestellte durch Dienstleistung bei einem anderen Dienstgeber oder durch Nachkauf von Versicherungszeiten gemäß der 32. ASVG-Novelle Anspruch erworben hat, sofern diese Zeiten nach dem 20. Lebensjahr des Angestellten liegen und bei Festlegung der pensionsanrechenbaren Sparkassendienstzeiten nicht angerechnet wurden.

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

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

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

(2) Wenn eine gemäß Abs 1 einrechenbare gesetzliche Leistung wegen nicht ordnungsgemäßer Durchführung, mangels Geltendmachung oder aus einem sonstigen beim Anspruchsberechtigten gelegenen

Grunde nicht, in einem geringeren Ausmaß oder verspätet anfällt, gänzlich oder teilweise eingestellt, entzogen, gekürzt wird oder ruht, kann die Sparkasse gleichwohl den vollen Betrag der sonst gebührenden Leistung einrechnen.

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

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

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

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

§ 76a Einrechnung von Pensionskassenleistungen

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

(2) Bei Angestellten, die am Stichtag 1. Februar 1996 definitiv gestellt sind und das 31. Lebensjahr vollendet haben, gilt folgende Übergangsregelung: Bei Angestellten, die zum Stichtag das 31. Lebensjahr vollendet haben, werden die Leistungen aus der Pensionskasse im 1,45-fachen Ausmaß angerechnet. Die-

ser Anrechnungsfaktor vermindert sich für jedes weitere, zum Stichtag vollendete Lebensjahr jeweils um 0,05, maximal aber bis zum Wert 1 (= einfache Anrechnung).

Zum jeweils vollendeten Lebensjahr (LJ) ergibt sich somit ein Anrechnungsfaktor (AF):

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

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

(3) Ordnungsnorm gemäß § 3 (1) ArbVG:

Eine von § 76a abweichende Regelung in Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen ist unzulässig, es sei denn, dass höhere Arbeitgeberbeiträge gemäß § 98a geleistet werden.

§ 77 Auszahlung der Ruhe- und Versorgungsgenüsse

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

- a) bei erstmaligem Pensionsanfall vor dem 1. 1. 1997 an jedem Monatsersten im Vorhinein,
- b) bei erstmaligem Pensionsanfall nach dem 31. 12. 1996 jeweils am Ersten des Folgemonats im Nachhinein.

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

§ 78 Einrechnung gesetzlicher Abfertigungsansprüche

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

§ 79 Wiederverwendung im Dienst

(1) Wird der Empfänger einer Berufsunfähigkeitspension während der Dauer des zeitlichen Ruhestandes vom Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung

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

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

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

§ 80 Zusammentreffen von Ruhe- und Versorgungsgenüssen

(aufgehoben mit Wirksamkeit 31. Jänner 1996)

§ 81 Erlöschen des Anspruches auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse

(1) Der Anspruch auf Ruhegenüsse erlischt

- a) mit dem Tode des Ruhegenussempfängers,
- b) mit der Wiederverwendung im Dienst,
- c) aufgrund eines entsprechenden Disziplinarerkenntnisses,
- d) wenn der Ruhegenussempfänger ohne vorherige Zustimmung der Sparkasse für eine andere Kreditunternehmung oder für eine Interessenvertretung von Kreditunternehmungen wiederholt oder dauernd tätig wird. Die Sparkasse wird ihre Zustimmung nur verweigern, wenn eine Konkurrenzierung gegeben ist.

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

(2) Der Anspruch auf Versorgungsgenüsse erlischt

- a) mit dem Tode der bezugsberechtigten Person,
- b) mit dem Wegfall einer Anspruchsvoraussetzung.

II. ANFALL VON RUHEGENÜSSEN

§ 82 Alterspension

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

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

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

§ 83 Berufsunfähigkeitspension

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

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

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

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

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

§ 84 Dienstunfallspension

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

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

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

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

§ 85 Administrativpension

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

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

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

(Gilt ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

§ 86 Haushaltszulage, Kinderzulage

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

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

§ 87 Pflegegeldzuschuss

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

III. ANFALL VON VERSORGUNGSGENÜSSEN

§ 88 Witwen-/Witwerpension

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

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

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

b) Es besteht kein Anspruch auf gesetzliche Waisenpension.

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

§ 90 Pflegegeldzuschuss

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

§ 91 Sterbegeld

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

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

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

§ 89 Erziehungsbeitrag

(1) Ein Erziehungsbeitrag gebührt nach dem Tode von Angestellten oder Ruhegenussemphängern jedem Kind, solange die gesetzliche Waisenpension gewährt wird.

Dasselbe gilt sinngemäß für eheliche Kinder, die nach dem Tode des Angestellten oder Ruhegenussemphängers geboren wurden.

(2) Ferner gebührt ein Unterhaltsbeitrag in Höhe des Betrages der 4-fachen Haushaltszulage gemäß § 56 Abs 1 lit a) in Verbindung mit § 166 Abs 1 bis zur Erlangung der Selbsterhaltungsfähigkeit, längstens jedoch für die Dauer von 3 Jahren, unter folgenden Voraussetzungen:

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

IV. LEISTUNGEN

§ 92 Pensionsbemessungsgrundlage

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

§ 93 Ausmaß der Pension

(1) Die Alterspension, die Berufsunfähigkeitspension und die Administrativpension betragen für die ersten 10 pensionsanrechenbaren Dienstjahre 40 % der Pensionsbemessungsgrundlage. Sie steigt für die folgenden 25 Dienstjahre um je 1,6 % und für die nachfolgenden 5 Dienstjahre um je 1 %, sodass nach 40 Dienstjahren ein Höchstausmaß von 85 % der Pensionsbemessungsgrundlage erreicht wird.

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

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

Die oben angeführte Steigerungsstaffel wird bei Ermittlung der Administrativpension gemäß § 85 (3) für anspruchsberechtigte Angestellte, welche die Wartezeit gemäß § 10 (2) erst nach dem 31. 12. 2005 erfüllt haben, insoweit abgeändert, als sie für die ersten 10 pensionsanrechenbaren Dienstjahre 20 % der Pensionsbemessungsgrundlage beträgt. Bei Berechnung der Administrativpension gemäß § 85 (3) wird das Höchstausmaß in jedem Fall mit 80 % der Pensionsbemessungsgrundlage festgelegt.

(Die beiden letzten Sätze gelten ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

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

(Fassung gilt ab 1. Jänner 2005)

(3) Die Dienstunfallspension im Falle des § 84 Abs 3 beträgt 100 % der um 8 zeitabhängige Vorrückungen erhöhten Pensionsbemessungsgrundlage. Soweit in der betreffenden Tätigkeitsgruppe zeitabhängige Vorrückungen nicht mehr möglich sind, werden bis zu 4 noch ausstehende fiktive zeitabhängige Vorrückungen mit dem Betrag der letzten Vorrückung in Ansatz gebracht. Soweit diese Regelungen – auch im Hinblick auf das Leistungsniveau vor dem 1. 1. 2005 – keine ausreichende Versorgung sicherstellen, können umgehend einvernehmlich zwischen Sparkasse und Betriebsrat weitere sozialadäquate Regelungen getroffen werden.

(Fassung gilt ab 1. Jänner 2005)

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

§ 94 Höhe der Haushalts- und der Kinderzulage

(1) Haushaltszulage gebührt im Ausmaß von 85 % der Haushaltszulage für Angestellte (siehe § 56 Abs 2, [Seite 34](#) und Anlage 1, [Seite 88](#)).

(2) Kinderzulage gebührt in gleicher Höhe wie den Angestellten (siehe § 57 Abs 1, [Seite 34](#) und Anlage 1, [Seite 88](#)).

§ 95 Ausmaß der Witwen-/Witwerpension

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

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

§ 96 Ausmaß des Erziehungsbeitrages

(1) Der Erziehungsbeitrag beträgt

a) für jedes einfach verwaiste Kind 16 % der Pensionsbemessungsgrundlage, mindestens jedoch die

Summe der Waisenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung und der Kinderzulage der Sparkasse,

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

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

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

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

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

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

§ 97 Ausmaß des Pflegegeldzuschusses

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

§ 98 Ausmaß des Sterbegeldes

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

(Gilt ab 1. Februar 2004)

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

C.B. Finanzierung der Pensionszusage über eine Pensionskasse

§ 98a Betriebsvereinbarung über Pensionskassenbeiträge

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

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

2,35 % für Gehaltsteile bis zum Betrag der Tätigkeitsgruppe G, Stufe 8,
4,2 % für Gehaltsteile darüber bis zum Betrag der Tätigkeitsgruppe H, Stufe 9 und
6,2 % für Gehaltsteile darüber, wobei sich der Prozentwert pro jeweils weiteren € 726,73 um jeweils weitere 2 % erhöht.

(Prozentwerte gültig ab 1. April 2025)

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

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

Rechnungsgrundlagen:

Rechnungszins	3,5 %
Vorgesehener rechnungsmäßiger Überschuss	
dzt	7,5 %

Wahrscheinlichkeitstabellen nach Ettl/Pagler

(3) Aufgrund dieser Betriebsvereinbarung hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Mitfinanzierung der Leistungszusage bei Definitivstellung durch Einbezahlung von Arbeitnehmer-Beiträgen jeweils im halben

Ausmaß der Arbeitgeber-Beiträge. Die technische Umsetzung erfolgt durch die oben genannte Anrechnung der Arbeitgeber-Beiträge im 1,5-fachen Ausmaß, wobei es eben bei Leistung entsprechender Beiträge durch den Arbeitnehmer zur Erreichung der Höhe der Pensionszusage, bei Nicht- oder reduzierter Leistung zu einer entsprechenden Reduktion kommt. Das in der Leistungszusage bei Definitivstellung zugesicherte Pensionsausmaß ist daher nur mehr bei Mitfinanzierung durch Arbeitnehmer-Beiträge erreichbar.

(4) Ordnungsnorm gemäß § 3 Abs 1 ArbVG:

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

(5) Für ab 1. 1. 2003 geleistete, finanziell abgegoltene Mehrarbeit (§ 61 Abs 1) erhalten Teilzeitbeschäftigte ab Vollendung des 20. Lebensjahres einen Pensionskassenbeitrag in Höhe von 2 % des jeweils ausbezahlten Mehrarbeitsentgelts (inkl 16,67 %-Mehrarbeitszuschlag).

Die Einzahlung in die Pensionskasse kann durch eine nachträgliche Einmalzahlung bis spätestens 30. April des Folgejahres erfolgen; bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist diesfalls eine abschließende Einmalzahlung gemeinsam mit der Schlussabrechnung durchzuführen.

(Aus KV 2003)

(6) Für den Fall eines „opting-out“ (Ausschluss der Mindesttragsgarantie der Pensionskasse durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung) werden ab 1. 2. 2006 bzw bei einem allenfalls danach erfolgenden „opting-out“ mit dem darauf folgenden Monatsersten die bisher kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarten Beitragssätze für den laufenden Pensionskassenbeitrag um 0,2 %-Punkte erhöht. In gleicher Weise kann das aus dieser Beitragserhöhung resultierende Volumen für den/die Begünstigten materiell gleichwertig in eine alternative Vorsorgeform einbezahlt werden.

(Gilt ab 13. Oktober 2005 – KV Mindesttragsgarantie Pensionskassen)

(7) Für den Zeitraum von der – nach dem 1. 1. 2006 liegenden – Geburt bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes zahlt die Sparkasse für die/den angestellte/n Mutter/Vater (ab Vollendung seines/ihrer 20. Lebensjahres) Grundbeiträge an die Pensionskasse, wenn und solange kein aktives Dienstverhältnis besteht, weil für sie das Beschäftigungsverbot gilt und/oder sie/er danach Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz in Anspruch nimmt.

Die Grundbeiträge sind in Form eines Einmalbeitrages zu entrichten, der bei Beendigung des Beschäftigungsverbotes bzw der Karenz und Wiederaufnahme des aktiven Dienstverhältnisses fällig wird. Die Berechnungsbasis für den Einmalbeitrag bildet der letzte vor Antritt der Karenz einbezahlte monatliche Grundbeitrag.

(Gilt ab 1. Februar 2006)

C.C. Sonderregelteil „Pensionsreform 99“

§ 98b Geltungsbereich des Teiles C.C.

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

(2) Teil C.C. gilt jedenfalls infolge bereits erfolgter Auslagerungen von Pensionsanwartschaften in die Pensionskasse – unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Auslagerungs-Betriebsvereinbarungen – in

- der Kärntner Sparkasse AG,
- der Erste Bank der österreichischen Sparkassen-AG,
- der Salzburger Sparkasse Bank Aktiengesellschaft,
- sowie in der Stadtparkasse Traiskirchen.

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

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

§ 98c Allgemeines und Definitionen

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

(2) Der Pensionskassenbeitrag gem § 98a wird „Grundbeitrag“ genannt.

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

(4) Auslagerungstichtag ist grundsätzlich der 31. 12. 1999, in Ausnahmefällen jener Tag, den eine Auslagerungs-Betriebsvereinbarung als Auslagerungstichtag nennt, wobei diesfalls § 98h Abs 2 zu beachten ist; Berechnungstichtag ist grundsätzlich der 1. 1. 1999, in Ausnahmefällen jener Tag, den eine Auslagerungs-Betriebsvereinbarung als Berechnungstichtag nennt, wobei diesfalls § 98h Abs 2 zu beachten ist; Zielpensions-Stichtag ist der sich individuell für jede/n Angestellten gem Versicherungsverlauf in der gesetzlichen Pensionsversicherung ergebende frühestmögliche Zeitpunkt für eine gesetzliche vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß jener ASVG-Rechtslage, die am Auslagerungstichtag gilt bzw gegolten hat. Bei Angestellten, die keine Zielübertragung erhalten, wird erstgenannter Zeitpunkt fiktiver Zielpensions-Stichtag genannt.

§ 98d Pensionskassenbeiträge für am Auslagerungstichtag definitive Angestellte

(1) Am Auslagerungstichtag definitive Angestellte erhalten eine Übertragung ihrer Alterspensions-Anwartschaften in die Pensionskasse („Zielübertragung“). Die Sparkasse kann im Rahmen der abzuschließenden „Auslagerungs-Betriebsvereinbarung“ (siehe § 98b Abs 1, [Seite 88](#)) unter verschiedenen Übertragungsvarianten wählen, wobei in einer Sparkasse nur eine Variante für alle am Auslagerungstichtag zielzuübertragenden Angestellten zulässig ist:

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

b) Minimalvariante (MIN) ist die sofortige Übertragung der nach Steuerrecht zu bildenden Pensionsrückstellung der zielzuübertragenden Angestellten und die Ermittlung von individuellen zusätzlichen

Pensionskassenbeiträgen der Sparkasse bis zum Zielpensions-Stichtag des/r jeweiligen Angestellten gemäß TA.

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

Die weiteren Modalitäten zur Zielübertragung sind dem TA zu entnehmen.

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

(3) *Entfällt.*

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

(5) *Entfällt.*

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

§ 98e Pensionskassenbeiträge bei Definitivstellungen nach dem Auslagerungstichtag

(1) Für jene Angestellten, die am Auslagerungstichtag bereits die Wartezeit gem § 10 Abs 2 SpKV erfüllt haben (sog. Gruppe A), gilt § 98d bei Definitivstellung

innen 10 Jahren nach dem Auslagerungstichtag sinngemäß.

(1a) Für die „Zielübertragung“ eines/einer Angestellten gemäß (1) (sog. Gruppe A) ist zur Ermittlung der schemahochgerechneten pensionsanrechenbaren Bemessungsgrundlage weiterhin das Besoldungsschema des SpKV in der Fassung vom 1. 2. 2004 heranzuziehen, in das der/die Angestellte vor dem Umstieg in das neue Gehaltsschema eingestuft war. Das Besoldungsschema ist hierfür zukünftig mit den jeweils vereinbarten Valorisierungssätzen aufzuwerten („Schattenschema“). Im neuen Gehaltsschema vor der „Zielübertragung“ stattfindende Überreihungen sind im „Schattenschema“ nachzubilden. Für die Berechnung von Karriereschritt-Beiträgen [§ 98d (4)] nach einer „Zielübertragung“ sind ab 1. 1. 2005 bei der Darstellung der Relation der Schemaendgehälter der Tätigkeitsgruppen vor und nach Überreihung (REMULT) die Schemaendgehälter des neuen Gehaltsschemas (Anlage 1, [Seite 88](#)) heranzuziehen.

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

(2) Für jene Angestellten, die vor dem 1. 2. 1996 in die Sparkasse eingetreten sind und am Auslagerungstichtag die Wartezeit gem § 10 Abs 2 SpKV noch nicht erfüllt haben (sog Gruppe B), zahlt die Sparkasse bei Definitivstellung eine einmalige Nachzahlung der Grundbeiträge zwischen Dienst Eintritt, frühestens ab dem 20. Geburtstag, und dem 1. 2. 1996, wobei zur Verwaltungsvereinfachung dieser Beitragsnachzahlung der bei Definitivstellung aktuelle monatliche Grundbeitrag multipliziert mit den fehlenden Pensionskassen-Beitragsmonaten inklusive Sonderzahlungen zur Berechnung herangezogen wird.

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

§ 98f Weitere Sonderregelungen im Pensionskassen-Beitragsrecht

(1) entfällt ab 1. Februar 2001 (KV 2001)

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

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

§ 98g Sonderregelungen für Ruhe- und Versorgungsgenüsse

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

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

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

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

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

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

von der die Witwen-/Witwerpension berechnet wird bzw. würde. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Teiles C.A.

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

§ 98h Übergangsbestimmungen

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

(2) Für Teilzeitbeschäftigte mit Diensteintritt vor 1. 2. 1996 erfolgt bei Definitivstellung – in gleicher Weise wie für Vollzeitbeschäftigte – je nach Erfüllung der Wartezeit gem § 10 Abs 2 SpKV entweder eine nachträgliche Zielübertragung (Gruppe A während der 10-jährigen Übergangsfrist) oder die Nachzahlung der fehlenden PK-Monate (Gruppe B). Dienstzeiten von Teilzeitbeschäftigten sind gem § 10 Abs 2 SpKV zumindest ab 1. 1. 1993 pensionswirksam. Liegen in einem Dienstverhältnis sowohl Zeiten der Vollzeitbeschäftigung (pensionswirksam auch vor 1. 1. 1993) als auch solche der Teilzeitbeschäftigung bzw. Zeiten mit unterschiedlichem Teilzeitausmaß vor, erfolgt eine Gewichtung der Bemessungsgrundlage mit dem Durchschnitt der während der pensionswirksamen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit (vgl § 66 Abs 3, [Seite 37](#)).

Hinsichtlich Einrechnung von ASVG-Leistungen sind nicht pensionswirksame Dienstzeiten nach dem 20. Lebensjahr in sinngemäßer Anwendung des § 76 Abs 1 von der Einrechnung ausgenommen.

Bildung einer Arbeitgeber-Reserve

Die Sparkasse bringt gleichzeitig mit der Auslagerung zum Auslagerungsstichtag in die Pensionskasse ein Volumen von 10 % des insgesamt erforderlichen Deckungserfordernisses (Maximalvariante – § 98d Abs 1 lit a) als sog. „Arbeitgeber-Reserve“ ein. Falls der Veranlagungsüberschuss der Pensionskasse 7,5 % pa unterschreitet und die Minderperformance aus der Schwankungsrückstellung nicht ausgeglichen werden kann, wird die AG-Reserve von der Pensionskasse zum Ausgleich herangezogen. Dafür stehen im ersten Jahr nach dem Auslagerungsstichtag maximal 30 %, im zweiten und dritten Jahr zusätzlich jeweils maximal 20 % und im vierten und fünften Jahr zusätzlich maximal 15 % des Gesamtvolumens (somit ab dem 5. Jahr insgesamt 100 %) zur Verfügung.

Die AG-Reserve kommt dabei nur den per Auslagerungsstichtag zielübertragenen Angestellten und der Deckungsrückstellung aus den für diese gem § 98a und § 98d geleisteten Beiträgen zugute. Ab dem 6. Jahr nach Bildung der AG-Reserve können jeweils pro Jahr 20 % des verbliebenen AG-Reserve-Kapitals und allenfalls nach 10 Jahren der Rest gegen laufende Pensionskassenbeiträge der Sparkasse verrechnet werden.

(3) Pensionskassenbeiträge gemäß § 98e fallen im Übergangszeitraum [§ 10 (2a)] für 100 % der zur Erreichung der Quote von 70 % [§ 10 (2)] jeweils ermittelten Anzahl an Angestellten an. Für den jeweiligen Teil davon, für den keine Übernahme von Angestellten in ein definitives Dienstverhältnis erfolgt, werden die Pensionskassenbeiträge gemäß § 98e erst per 31. 12. 2009 entrichtet. Die einzelnen Angestellten, für die diese Beiträge in die Pensionskasse einbezahlt werden, sind nach Möglichkeit entsprechend dem in der Gruppe I [§ 49 (5)] dann bestehenden Verhältnis Frauen/Männer und Voll-/Teilzeitbeschäftigte von der Sparkasse auszuwählen. Die Einzahlung hat für jeden ausgewählten Angestellten zumindest den – ab 1. 2. 2007 jährlich um den prozentuellen Veränderungssatz der Schemagehälter zu erhöhenden – Betrag von € 500,- auszumachen, sofern die nach dem Technischen Anhang Abschnitt I durchzuführende Berechnung keinen höheren Gesamtbetrag ergibt. Angestellte, die in ein definitives Dienstverhältnis übernommen werden, erhalten die Pensionskassenbeiträge gem § 98e – wie bisher – im Jahr der Definitivstellung in die Pensionskasse einbezahlt.

(Gilt ab 1. Jänner 2007 – KV Kündigungsschutz)

SONDERMASSNAHMEN „PENSIONSKASSEN-PERFORMANCE 2000“ („KV 2001“)

Die zum allfälligen Ausgleich einer Minderperformance im zweiten Jahr vorgesehenen 20 % der Arbeitgeberreserve (§ 98h Abs 4 Satz 3) kann die Pensionskasse bereits per 1. 1. 2001 heranziehen.

Siehe Zusatzprotokoll zum KV 2001 Punkt 3 (im Anhang, [Seite 86](#))

Arbeitgeber-Reserve-Zuschlag

Zielübertragene Angestellte und ehemalige Angestellte,

- a) von deren Zielübertragungs-Deckungserfordernis (§ 98d SpKV) eine Arbeitgeberreserve bemessen und einbezahlt wurde (§ 98h Abs 4 SpKV) und*
- b) die zwischen 1. 1. 2000 und 31. 12. 2001 zwecks Antritts einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer (§ 253b ASVG) in den Ruhestand versetzt werden bzw. worden sind, und*

c) deren Pensionskassenleistung frühestens ab 1. 1. 2001 zu fließen beginnt,

erhalten im Zeitpunkt der Verrentung des Deckungskapitals durch die Pensionskasse (das ist idR ein Jahr nach Ausscheiden aus dem aktiven Dienstverhältnis infolge „Abfertigungs-Ruhens“) einen „AG-Reserve-Zuschlag“ in die Pensionskasse einbezahlt. Dieser Beitrag beträgt bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Jahre 2000 4 % des im Rahmen der Zielübertragung individuell per 31. 12. 1999 errechneten Zielübertragungs-Deckungserfordernisses (§ 98d Abs 2). Auch bei Beendigung im Jahre 2001 beträgt dieser „Arbeitgeber-Reserve-Zuschlagsprozentsatz“ 4 %, wenn zielübertragene Angestellte aufgrund des § 588 Abs 7 ASVG idF BGBl I 2000/101 (Sozialrechts-Änderungsgesetz 2000) zum Zielpensionsstichtag in vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer gehen bzw gegangen sind. Anderenfalls beträgt der „Arbeitgeber-Reserve-Zuschlagsprozentsatz“:

bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen Jänner und März 2001	3,2 %,
bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen April und Juni 2001	2,4 %,
bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen Juli und September 2001	1,6 %,
bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen Oktober und Dezember 2001	0,8 %.

SONDERMASSNAHMEN „PENSIONSKASSEN-PERFORMANCE 2001“ („KV 2002“)

Präambel

Aufgrund der Pensionskassen-Performance im Jahre 2001 haben sich die Kollektivvertragspartner entschlossen, bereits im Zusatzprotokoll vom 21. Februar 2001 zum Kollektivvertrag „KV 2001“ grundgelegte Maßnahmen zur Milderung des schlagend gewordenen Kapitalmarktrisikos zu setzen.

Für all jene ehemaligen Angestellten, die spätestens am 31. 12. 2001 zwecks Antritts einer ASVG-Pension aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sowie für einige knapp vor Pensionsantritt stehende Angestellte wird – auch zur Abdeckung des Risikos versicherungstechnischer Verluste infolge des Fehlens eines entsprechend verteilten Pensionistenbestandes bei der Zielübertragung 1999 sowie der Einbußen, die im Rahmen der Verrentung des Deckungskapitals durch die von der Aufsicht vorgeschriebene Verwendung der Sterbetafeln AVÖ 1999-Pagler (veröffentlicht am 20. 12. 1999) gegenüber den bei der Zielübertragung zugrundegelegten Sterbetafeln (Angestellten-Generationentafeln von F.W. Pagler; siehe TA I P 6) eintreten – ein zusätzlicher Pensionskassenbeitrag vorgesehen. Dadurch sollen unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes und unter

Beibehaltung der beitragsorientierten Pensionskassenregelung Härtefälle ausgeglichen werden.

Die KV-Partner haben bei unten stehenden Maßnahmen berücksichtigt, dass ein Pensionsantritt nach dem Zielpensionsstichtag (§ 98c Abs 4 SpKV), welcher noch auf Basis der am 31. 12. 1999 geltenden ASVG-Rechtslage ermittelt wurde, positive Effekte auf das Ausmaß der zu erwartenden PK-Pension haben wird, und diese Effekte umso größer sind, je später der Pensionsantritt nach dem Zielpensionsstichtag erfolgt. Im Rahmen von Betriebsvereinbarungen, die zur Umsetzung der zusätzlichen Pensionskassenbeiträge abgeschlossen werden, können mit Wirksamkeit und Valuta 31. 12. 2001 auch noch zusätzliche, ergänzende Einmalzahlungen für einen weiteren Personenkreis vorgesehen werden.

Die Kollektivvertragspartner halten ausdrücklich fest, dass es sich bei diesem Maßnahmenpaket um eine einmalige freiwillige Leistung handelt, aus der keinerlei Präjudiz für die Zukunft abzuleiten ist.

Maßnahmen im Bereich der VRG 29

1) Der im Rahmen der Pensionsreform 99 vorgesehene Beitragsstopp (§ 98f Abs 1 SpKV) entfällt zum 1. 1. 2000, wobei die Rückwirkung jene Angestellten betrifft, die am 1. 1. 2002 im aufrechten Dienstverhältnis stehen.

2) Die Pensionskasse kann den verbliebenen Teil der Arbeitgeberreserve, die zum allfälligen Ausgleich einer Minderperformance vorgesehenen ist (§ 98h Abs 4 SpKV), im halben Ausmaß bereits per 31. 12. 2001 heranziehen.

3) Den dann noch verbliebenen Teil der Arbeitgeberreserve führt die Pensionskasse ebenfalls per 31. 12. 2001 den individuell geführten Schwankungsrückstellungen der von der Arbeitgeberreserve begünstigten Personen zu; dies geschieht allerdings unter der Auflage, dass dieser Teil als Schwankungsrückstellung über den 31. 12. 2001 hinaus zur Verfügung steht und somit zum Ausgleich einer zukünftigen Minderperformance dienen kann.

4) Somit können § 98h Abs 4 und § 98h Abs 5 SpKV entfallen.

5) Der Arbeitgeber leistet für zielübertragene ehemalige Angestellte, von deren ZielübertragungsDeckungserfordernis (§ 98d SpKV) eine Arbeitgeber-Reserve bemessen und einbezahlt wurde (§ 98h Abs 4 SpKV) und die bis spätestens 31. 12. 2001 zwecks Antritts einer ASVG-Pension in den Ruhestand versetzt worden sind, mit Wirksamkeit und Valuta 31. 12. 2001 einen Zuschlag zur Arbeitgeberreserve. Dieser Beitrag wird von der Pensionskasse ermittelt und vorgeschrieben. Er beträgt bis zu 5,5 % der individuellen Deckungsrückstellung per 31. 12. 2001 und dient – nach Gutschrift des gem Abs 2 zu diesem Datum freigegebenen Teiles der Arbeitgeberreserve und nach

Heranziehung einer allfällig vorhandenen Schwankungsrückstellung – der Erreichung des technischen Zinssatzes im Jahre 2001 bei jeder der genannten Personen.

6) Einen Zuschlag zur Arbeitgeberreserve in Höhe von 2 % des im Rahmen der Zielübertragung errechneten Deckungserfordernisses (§ 98d Abs 2 SpKV) erhalten mit Wirksamkeit und Valuta 31. 12. 2001 auch zielübertragene Angestellte,

a) die über den 31. 12. 2001 hinaus im aufrechten Dienstverhältnis stehen und

b) von deren Zielübertragungs-Deckungserfordernis (§ 98d SpKV) eine Arbeitgeberreserve bemessen und einbezahlt wurde und

c) die vor dem 1. Oktober 1945 (Männer) bzw 1. Oktober 1950 (Frauen) geboren sind und

d) die unter die Übergangsregelung des § 588 Abs 7 ASVG fallen oder deren Zielpensionsstichtag (§ 98 Abs 4 SpKV) zumindest ein Monat nach ihrem 60. (Männer) bzw 55. Geburtstag (Frauen) liegt.

C.D. Sonderregelteil Betriebliche Pensionsvorsorge – Zukunft

(Die nachfolgenden §§ 99–99e gelten ab 1. Jänner 2020)

§ 99 Geltungsbereich des Teiles C.D.

Der Teil C.D. gilt für alle Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis nach dem 31. 12. 2019 beginnt. Für diese Sparkassenmitarbeiterinnen treten die Teile C.A., C.B. und C.C. der Pensionsordnung mit Wirksamkeit 1. 1. 2020 außer Kraft.

§ 99a Pensionsvorsorgebeiträge

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

(Fassung gilt ab 1. April 2025)

§ 99b Berufsunfähigkeit

Die Sparkasse leistet für Sparkassenmitarbeiterinnen, die vom zuständigen gesetzlichen Sozialversicherungsträger für berufsunfähig erklärt werden, einen Sonderbeitrag, berechnet als Vielfaches des letzten Grundbeitrages gem § 99a als jener Beitrag, der auf das letzte Monatsgehalt zzgl. der anteiligen Sonderzahlungen entfällt, an eine Pensionskasse oder Kollektivversicherung oder wahlweise als Sonderbruttobetrag direkt an die Sparkassenmitarbeiterin wie folgt: Der Sonderbeitrag bzw Sonderbruttobetrag ergibt sich aus dem letzten Grundbeitrag mal Anzahl der Monate für den Zeitraum von dem auf die berufsunfähigkeitsbedingte Karenz oder einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden Monatsersten, soweit sie nicht auch so auf einen Monatsersten fallen, bis zum auf die (fiktive) Vollendung des 65. Lebensjahres der Sparkassenmitarbeiterin folgenden Monatsletzten, soweit sie nicht auch so auf einen Monatsletzten fällt, mal des altersabhängigen Faktors x gem unten stehender Tabelle:

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

§ 99c Dienstunfähigkeit („Dienstunfall“)

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

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

(1) Weiter- bzw Wiederbeschäftigung:

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

(2) Im Fall des (1) leistet die Sparkasse ausschließlich für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Sonderbeitrag

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

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

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

§ 99e Todesfall

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

D. Prüfungsordnung

§ 100 Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung

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

(Fassung gilt ab 1. Februar 2007)

§ 101 Ausbildungskosten

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

nar- und Prüfungsgebühr entrichtet der entsendende Dienstgeber.

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

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

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

c) Die höchstzulässige Bindungsdauer beträgt 3 Jahre.

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

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

§ 102 Gleichbehandlungsgebot

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

(Geltende Fassung ab 1. Februar 2005)

Die §§ 103–119 SpKV entfallen (mit KV 2000) und werden durch die §§ 1–23 des neu abgeschlossenen SpKV-Bildung ersetzt.

E. DISZIPLINARORDNUNG

I. PFLICHTVERLETZUNGEN UND STRAFEN

§ 120 Disziplinäre Konsequenzen

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

(§ 120 idF ab 1. März 2025)

§ 121 Fehlverhalten (durch kündbare oder definitive Sparkassenmitarbeiterinnen)

(1) Bei einfachem Fehlverhalten,

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

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

(2) Bei maßgeblichem Fehlverhalten,

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

erfolgt ein schriftlicher Verweis, sofern nicht ohnedies die Auflösung des Dienstverhältnisses in Betracht gezogen wird, weil ein Rechtfertigungsgrund für die Kündigung des Dienstverhältnisses gem § 105 ArbVG oder ein Entlassungsgrund gem § 27 AngG vorliegt. Einen schriftlichen Verweis erteilt direkt der Vorstand nach dem betrieblichen Disziplinarverfahren gem Abs 3. Vor Erteilung eines schriftlichen Verweises ist jedoch der Sparkassenmitarbeiterin Gelegenheit zur Rechtfertigung zu geben.

Sofern eine Dokumentation des Fehlverhaltens (idR von Revision, Compliance oder Fachstelle) vorliegt, erhält die Sparkassenmitarbeiterin Einsicht in den entsprechenden Auszug.

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

(3) Betriebliches Disziplinarverfahren bei schriftlichen Verweisen:

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

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

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

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

(§ 121 idF ab 1. März 2025)

§ 122 Besondere Auswirkungen von maßgeblichem Fehlverhalten durch definitive Sparkassenmitarbeiterinnen

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

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

Welche Disziplinarstrafe in Betracht kommt, ist nach dem Ausmaß des Verschuldens, der Schwere der entstandenen oder möglichen Folgen der Pflichtverletzung und einer etwaigen Wiederholung eines Fehlverhaltens zu beurteilen.

(3) Folgende Disziplinarstrafen sind möglich:

a) Befristete Entgeltkürzung;

b) Die Versetzung in den dauernden Ruhestand;

c) Die Aberkennung der definitiven Anstellung.

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

(§ 122 idF ab 1. März 2025)

§§ 123-149

entfallen mit 1. März 2025

F. REISEKOSTENORDNUNG

§§ 63, 154–161 und 171 werden ab 1. Jänner 2003 durch §§ 150–153 ersetzt.

§ 150 Dienstreisen

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

(2) Die Dauer einer Dienstreise ist unter Berücksichtigung des Dienstgeschäftes auf das kürzestmögliche Ausmaß zu beschränken. Als Beginn bzw Beendigung gilt der Zeitpunkt, in dem die ständige Dienststelle verlassen bzw erreicht wird, es sei denn, die Dienstreise wird zwecks Zeitersparnis von der Wohnung aus angetreten bzw endet dort.

Die Rückreise oder Weiterreise hat nach beendetem Dienstgeschäft noch am selben Tag zu erfolgen, wenn der ständige Dienstort bzw das nächste Reiseziel bis 22 Uhr erreicht werden kann. Beansprucht das Dienstgeschäft oder beanspruchen Hin- bzw Rückreise und Dienstgeschäft mehr als 10 Stunden, kann von der

Rück- bzw Weiterreise an demselben Tag abgesehen werden.

Zur Übernachtung darf eine Fahrt nur dann unterbrochen werden, wenn das Reiseziel erst nach mehr als 12-stündiger Reisezeit und nicht vor 22 Uhr erreicht werden kann.

Wird die Ausführung des Dienstgeschäftes während einer Dienstreise durch Erkrankung oder Unfall verzögert oder verhindert, ist dies dem zuständigen Vorgesetzten auf kürzestem Wege anzuzeigen. Ist die sofortige Rückkehr zum ständigen Dienstort nicht zweckmäßig oder nicht möglich, verlängert sich die Dauer der Dienstreise um die Zeit der Dienstunfähigkeit, höchstens jedoch bis zur Erlangung der Transportfähigkeit.

(3) Bei mehrtägigen Dienstreisen nach Orten, von denen eine tägliche Rückkehr zum ständigen Dienstort möglich ist, kommt eine Übernachtung am Ort des Dienstgeschäftes nur dann in Betracht, wenn dies durch Gewinn an Arbeitszeit oder durch sonstige Umstände (zB Alter, Gesundheitszustand) gerechtfertigt ist.

Für Ruhetage innerhalb von Dienstreisen (Sonntage, Feiertage, arbeitsfreie Tage) kommt je nachdem, wofür sich der geringere Kostenaufwand errechnet, entweder der Verbleib am Beschäftigungsort oder die Heimreise zum ständigen Dienstort in Betracht.

Bei länger dauernden Dienstreisen im Inland kann jeweils nach drei Wochen eine Heimreise erfolgen. Die Heimreise hat an einem Wochenende zu erfolgen, wobei zwischen Ankunft am ständigen Dienstort und Abreise von dort Anspruch auf einen Aufenthalt bis zu 40 Stunden besteht. Die Heimreise kann bei Dienstreiseantritt von Sonntag bis Mittwoch am darauf folgenden dritten, bei Dienstreiseantritt von Donnerstag bis Samstag am darauf folgenden vierten Wochenende erfolgen.

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

(5) In erster Linie sind öffentliche Verkehrsmittel zu benützen, wobei bei einer ununterbrochenen Eisenbahnfahrt mit mindestens 6 Stunden Fahrzeit in der Zeit von 20 Uhr bis 8 Uhr Anspruch auf Schlafwagenbenützung besteht.

Wenn die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel nicht möglich oder nach den gegebenen Umständen nicht zweckmäßig ist, sind in erster Linie Dienstfahrzeuge zu benützen.

Ist auch das nicht möglich oder zweckmäßig, können über ausdrückliche Genehmigung Mietfahrzeuge bzw. ausnahmsweise Privatfahrzeuge benützt werden.

Flugzeuge dürfen nur über ausdrückliche vorherige Genehmigung benützt werden.

§ 151 Reisekosten

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

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

(Abs 2 idF ab 1. Jänner 2025)

(3) Als Fahrgeld wird bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel der Normaltarifsatz bzw. ein von der Sparkasse angebotener Sondertarifsatz vergütet. Angestellte der höchsten Besoldungsgruppe können in der ersten Klasse und bei Notwendigkeit der Benützung eines Schlafwagens im Double-Schlafwagen fahren.

Werden im Flugverkehr verschiedene Klassen geführt, ist im Voraus bei der Genehmigung festzulegen, welche Tarifklasse vergütet wird.

Bei Benützung von Mietfahrzeugen werden die nachgewiesenen tatsächlichen Kosten ersetzt.

Bei – nur mit ausdrücklicher Genehmigung durch den/die Vorgesetzte/n zulässiger – Benützung eines eigenen Kraftfahrzeuges besteht Anspruch auf amtliches Kilometergeld; werden im dienstlichen Interesse weitere Personen mitgenommen, erhöht sich das amtliche Kilometergeld entsprechend.

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

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

§ 152 Spesentragung bei dienstlicher Versetzung

(1) Ist bei dienstlicher Versetzung an einen anderen Ort eine tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar, gebührt während der ersten 14 Tage die volle Reisekostenvergütung, allerdings entfällt der Anspruch auf Übernachtungsgeld, wenn die Sparkasse eine Unterkunft beistellt.

Für eine länger als 14 Tage dauernde Abwesenheit, längstens jedoch für die Dauer von 6 Monaten, gebühren die halben Tag- bzw. Übernachtungsgelder; nach Ablauf von 6 Monaten ist erforderlichenfalls einvernehmlich eine individuelle Regelung zu treffen.

Der Anspruch auf Reisekostenvergütung erlischt jedenfalls, sobald für den/die Angestellte/n und dessen/deren Familie die Beschaffung einer geeigneten Wohnung am neuen Dienstort möglich ist. Die Übersiedlungskosten werden von der Sparkasse getragen.

(2) Ist bei dienstlicher Versetzung an einen anderen Ort die tägliche Rückkehr zum Wohnort zwar zumut-

bar, bedeutet sie allerdings insofern eine deutliche Mehrbelastung, als der neue Dienstort örtlich bzw. finanziell gravierend ungünstiger als bisher erreichbar ist, gebühren ein Drittel des Taggeldes sowie ein Fahrtkostenzuschuss in Höhe der effektiven Fahrtkosten.

§ 153 Übergangsregelung zum In-Kraft-Treten der überarbeiteten Reisekostenordnung

entfällt ab 1. Jänner 2025

§ 154 Internatskosten

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

(§ 154 gilt ab 1. April 2025)

§ 155 Fahrtkostenübernahme für Lehrlinge

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

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

(§ 155 gilt ab 1. September 2007)

G. ANHANG

§ 162 Besoldungsschema

(1) Die Gehaltsansätze des „Neuen Gehaltsschemas 2025“ werden per 1. 4. 2026 um 3 % plus € 5,- angehoben, ebenfalls ab 1. 4. 2026 wird die Kinderzulage gemäß § 57 Abs 1 lit a) auf € 180,36, die gemäß § 57 Abs 1 lit b) auf € 191,74 erhöht. Ausgleichszulagen (§ 167 Abs 11) steigen um 3,6 % (VPI 2025). Die Geltungsdauer beträgt 12 Monate.

Die (Teile der) monatlichen Brutto-Gesamtpensionen aus direkten Leistungszusagen erhöhen sich per 1. 4. 2026 bis € 4.480,22 (Splittinggrenze für Ruhegüsse auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung) um 3 % plus anteiligem Fixbetrag (€ 5,- multipliziert mit dem jeweiligen Steigerungsprozentsatz), Teile über der Splittinggrenze um den auf Basis der jeweiligen Brutto-Gesamtpension gemäß § 814 Abs 1 ASVG (idF BGBl I Nr 72/2025) ermittelten Wert; zusätzlich findet die aus der Vergleichsberechnung gemäß § 74 Abs 3 resultierende Erhöhungsbeschränkung Anwendung, wobei der für die Anpassung per 1. 4. 2026 relevante VPI 2025 3,6 % beträgt.

(Abs 1 idF ab 1. April 2026)

(2) Überbindungsklausel:

2.1 Die schematischen Gehaltsansätze der Betriebsvereinbarungen der in Artikel II Abs 1 genannten Ar-

beitgeber:innen werden per 1. 4. 2026 um 3 % plus € 5,-, die Kinderzulagen um 3,13 % angehoben.

(2.1 idF ab 1. April 2026)

2.2 Von Instituten und Unternehmen, die dem Art II unterliegen, allenfalls im Zuge der Entgeltreform 2005 zum teilweisen Ausgleich der Differenz zwischen den vormals geltenden BV- und KV-Gehaltsansätzen neu durch Betriebsvereinbarung geschaffene Zahlungen (zB neue Fixbetragszulagen) werden – soweit sie nicht als %-Satz der bereits valorisierten Schemagehälter definiert sind – jährlich mit dem durchschnittlichen prozentuellen Veränderungssatz der kollektivvertraglichen Schemagehälter erhöht. Die Erhöhung beträgt per 1. 4. 2026 3,13 %.

(2.2 idF 1. April 2026)

§ 163 Lehrlingseinkommen

Für Lehrlinge beträgt das Lehrlingseinkommen ab 1. 4. 2026:

im 1. Lehrjahr	€ 1.168,68
im 2. Lehrjahr	€ 1.401,34
im 3. Lehrjahr	€ 1.635,41

Sonderzahlungen gebühren in sinngemäßer Anwendung des § 58.

(Fassung gilt ab 1. April 2026)

§ 164 Kürzungsstufen zur Pensionsermittlung

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

ab 1. April 2026:

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

(Fassung gilt ab 1. April 2026)

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

(3) Die Grenzwerte der Kürzungsstufen gemäß Abs 1 werden (beginnend mit 1. 2. 2006) jeweils mit dem effektiven Kollektivvertrags-Prozentsatz, der sich für die Tätigkeitsgruppe H, Stufe 7 ergibt, angepasst.

§ 165 Fachhochschul-Pflichtpraktikanten-Entschädigung

Studenten einer Fachhochschule im Rahmen der Absolvierung des nach der Studienordnung vorgeschriebenen Pflichtpraktikums erhalten ab 1. 4. 2026 eine Entschädigung in Höhe von € 2.091,24.

(Fassung ab 1. April 2026)

Die Entschädigung wird analog den Lehrlingsentschädigungen (§ 163) angepasst.

Sonderzahlungen gebühren in sinngemäßer Anwendung des § 58.

Die nachfolgenden §§ 166–168 wurden mit 1. Jänner 2005 neu eingeführt, § 166 wurde mit 1. März 2025 neu abgeschlossen:

§ 166 Betriebliche Gesundheitsvorsorge

Präambel:

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließ-

lich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu erhöhen. Als Grundlage sollten betriebliche Gesundheitsindikatoren und –daten dienen, die von der Sparkasse und dem Betriebsrat einvernehmlich festgelegt werden können. Die betriebliche Gesundheitsförderung ersetzt nicht die rechtlichen Verpflichtungen im Rahmen des Arbeitnehmerinnenschutzes, sondern muss als Ergänzung und Erweiterung gesehen werden.

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

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

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

(§ 166 idF ab 1. März 2025)

§ 167 Umstieg in das neue Gehaltschema

Geltungsbereich des Übergangsrechts

(1) Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für Angestellte, für die per 31. 12. 2004 der SpKV wirksam ist und die sich zum 1. 1. 2005 in einem ungekündigten Dienstverhältnis befinden.

(2) Diese Angestellten machen mit dem Umstieg in das neue Gehaltsschema per 1. 1. 2005 eine ordentliche Vorrückung um eine Stufe gemäß § 34 (1) SpKV in

der Fassung vom 1. 2. 2004, wobei die dort enthaltene Einschränkung bezüglich des Eintrittsdatums zu beachten ist.

Umreihung

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

Umreihungstabelle

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

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

Umstufung

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

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

Individueller Erwartungsschutzzeitraum

(6) Der individuelle Erwartungsschutzzeitraum des/der Angestellten ist ausgehend von der Anzahl an fiktiven jährlichen ordentlichen Vorrückungen, die der/die Angestellte bei fortdauerndem Dienstverhältnis gemäß § 34 (1) SpKV in der Fassung vom 1. 2. 2004 in der Besoldungsgruppe, in die er/sie vor dem Umstieg in das neue Gehaltsschema eingestuft war, nach der Vorrückung gemäß (2) bis zur Stufe 30 gemacht hätte, zu definieren. Das Dienstverhältnis ist hierbei in dem

Zeitpunkt als beendet zu werten, in dem der/ die Angestellte sein/ihr fiktiv nach § 607 (10) ASVG in der Fassung BGBl I 2003/71 ermitteltes Pensionsalter erreichen würde.

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

Die Vorrückung gemäß (2) ist auf die Anzahl der jährlichen fiktiven Bonusvorrückungen nicht anzurechnen.

Sockel/Deckel

(8) Der individuelle Erwartungsschutzzeitraum eines/ einer Angestellten ist unabhängig von der Feststellung nach (7) mit zehn Jahren bzw zehn fiktiven Bonusvorrückungen begrenzt (Deckel). Für Angestellte, die zum 1. 1. 2005 ununterbrochen zumindest drei Dienstjahre*) in der Sparkasse absolviert haben, beträgt der Erwartungsschutzzeitraum zumindest ein Jahr bzw eine fiktive Bonusvorrückung (Sockel), wobei hierbei allfällige Elternkarenzzeiten im Sinne des (9) a) als durchgängige Dienstzeit zu werten sind.

Erwartungsschutzprozentsatz

(9) a) Für die Ermittlung des Erwartungsschutzprozentsatzes sind zuerst die von dem/der Angestellten ununterbrochen in der Sparkasse bis zum 1. 1. 2005 tatsächlich absolvierten Dienstjahre* gemäß der Dienstzeitfaktortabelle zu bewerten. Von der Sparkasse angerechnete Vordienstzeiten finden hierbei keine Berücksichtigung. Wurde – beispielsweise infolge einer Veränderung des Arbeitszeitfaktors – das Dienstverhältnis beendet und ohne dass der/die Angestellte zwischenzeitlich bei einem anderen Dienstgeber beschäftigt war ein neues zur selben Sparkasse begründet, gelten die aus diesen beiden Dienstverhältnissen zur Sparkasse hervorgehenden Dienstzeiten als ununterbrochen absolviert.

Dienstzeitfaktortabelle

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

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

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

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

Überreihungsabschlagstabelle

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

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

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

Ausgleichszulage

(10) Im Erwartungsschutzzeitraum des/der Angestellten hat die Sparkasse jeweils zum 1. 1. eines Jahres eine fiktive Bonusvorrückung darzustellen. Hierbei ist der Ausgleichszulage des/der Angestellten gemäß (4) jeweils der Betrag zuzuführen, der sich aus der Differenz des monatlichen Schemagehaltes vor bzw nach einer fiktiven Bonusvorrückung in der Besoldungsgruppe, in der/die Angestellte vor dem Umstieg in das neue Gehaltsschema eingestuft war, ergeben hätte. Es sind hierbei die Schemagehälter der Besoldungsschemata des SpKV in der Fassung vom 1. 2. 2004 heranzuziehen. Das Ausmaß der Ausgleichszulage wächst durch Dotierungen während des Erwartungsschutzzeitraumes an und reduziert sich durch allfällige Anrechnungen gemäß (12) und (12a).

(Abs 10 gilt ab 1. März 2025)

(11) Die Ausgleichszulage ist pensionskassenbeitragswirksam, Bestandteil der Pensionsbemessungsgrundlage bei der Ermittlung „sonstiger Pensionen“ (§ 98g (2)) und gemäß dem jeweils für die Tätigkeitsgruppe D, Stufe 4 zur Anwendung kommenden effektiven Veränderungssatz anzupassen; sie gebührt monatlich, ihre Fälligkeit richtet sich nach § 55 (2).

(Obige Fassung bis 31. März 2015)

(Nachfolgende Textfassung ab 1. April 2015)

Die Ausgleichszulage ist pensionskassenbeitragswirksam, Bestandteil der Pensionsbemessungsgrundlage bei der Ermittlung „sonstiger Pensionen“ (§ 98g Abs 2) und jeweils per 1. 4. eines Kalenderjahres mit dem Prozentsatz der Jahresinflationsrate des Vorjahres (VPI) zu erhöhen; sie gebührt monatlich, ihre Fälligkeit richtet sich nach § 55 Abs 2.

Diese Ausgleichszulagenerhöhung bleibt von allfälligen zukünftigen – zB mittels Ordnungsnormen vereinbarten – Einschleifregelungen welcher Art auch immer unberührt.

Anrechenbarkeit

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

(12a) Die sich nach dem 28.02.2025 aus einer Außerordentlichen Vorrückung (§ 34b) oder aus einer – auf Basis einer Einstufung in den Tätigkeitsgruppen E-H zuerkannten – Außerordentlichen Zulage (§ 55a) ergebende Erhöhung des Schemagehaltes ist jeweils

zu 50% auf eine Ausgleichszulage gem (4) und (10) anrechenbar.

(Abs 12 gilt ab 1. März 2025)

Umsetzung in BV-Sparkassen

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

Härtefallklausel

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

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

**) (inklusive Lehrzeiten und Zeiten iSd § 4 APSG)*

§ 168 Verankerung der ergebnis- und leistungsorientierten Bezahlung

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

Die Kollektivvertragsparteien halten übereinstimmend fest, dass Entgeltbestandteile, die auf einer systematischen Bewertung von quantitativen und qualitativen Ergebnissen der Tätigkeit bzw des Unternehmenserfolges beruhen, sowohl für die Angestellten als auch für die Unternehmensorganisation transparente Regeln voraussetzen. **Variable Entgeltkomponenten ergänzen das im Kollektivvertrag vereinbarte Grundentgelt.** In den folgenden Punkten werden die Rahmenbedingungen für die leistungs- und erfolgsabhängige Entgeltfindung im Geltungsbereich des Sparkassen-Kollektivvertrages festgelegt; die weitere Aus-

gestaltung soll durch Betriebsvereinbarung erfolgen, die auch die Formalitäten (Auszahlungsvolumen, -modus, und -zeitpunkt, Bewertungszeitraum, Datenverwendung etc) enthält.

a) Erfolgsbeteiligung

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

b) Leistungsabhängige Entgeltfindung

Die leistungsorientierte Bezahlung kann sowohl in dauerwirksamer Weise (in Form von Zulagen) als auch als Einmalzahlung (Bonus) erfolgen. Grundlage für die variable leistungsorientierte Bezahlung ist die Zielvereinbarung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs, das mit jedem/jeder einzelnen Angestellten einmal jährlich zu führen ist. Wenn sich die Voraussetzungen für die vereinbarten Ziele ändern, sind Zielkorrekturen vorzunehmen und zu dokumentieren.

In die Zielvereinbarung sind alle Angestellten einzubeziehen; auf eine angemessene Beteiligung von Teams ist zu achten. Bei der Festlegung der Kriterien für die leistungsorientierte Bezahlung sollen quantitative und qualitative Elemente berücksichtigt werden. In jenen Unternehmensbereichen, in denen die Festlegung quantitativer Kriterien möglich ist, sollen diese so festgelegt werden, dass der/die Angestellte erkennen kann, bei welcher Leistung er/sie welchen Bonus erhält.

Die Ziele müssen sich auf den konkreten Arbeitsbereich beziehen und in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sein.

Die Bewertung des Verhaltens des/der Angestellten ist auf mit der Tätigkeit in unmittelbarem Zusammenhang stehende Kriterien zu beschränken. Rein quantitative Bewertungen des Verhaltens sind nicht zulässig. Die Leistungsbedingungen (personelle, organisatorische und technische Voraussetzungen) für die Erbringung der Ziele sind im Mitarbeitergespräch zu dokumentieren.

c) Flankierende Maßnahmen / Soziales Audit

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

(Geltende Fassung ab 1. Jänner 2005)

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

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

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

(§ 169 gilt ab 1. April 2025)

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

Mit Inkrafttreten des Budgetmaßnahmengesetzes 2026 kann im Zeitraum von Juli bis Dezember 2026 eine Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 478 lit f EStG (idF BGBl I Nr 43/2026) unter den dort genannten Bedingungen und Rechtsfolgen freiwillig von der Sparkasse gewährt werden.

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

(§ 169a gilt ab 1. April 2026)

Wien, am 18. Juni 2026

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND	
Huber	Portisch
Österreichischer Gewerkschaftsbund GEWERKSCHAFT GPA	
Teiber	Ferrari
GEWERKSCHAFT GPA Wirtschaftsbereich Sparkassen	
Mauerhofer	Hons

KOLLEKTIVVERTRAG – Modernisierung

betreffend die Änderung des Sparkassen-Kollektivvertrages (SPKV) vom 15. Februar 1991, abgeschlossen am 13. März 2025 zwischen dem Österreichischen

Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbe- reich Sparkassen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL 1 – GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt einerseits für die österreichischen Sparkassen, die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft, den Österreichischen Sparkassenverband, den Sparkassen-Prüfungsverband, die Landesverbände und die Sparkassen-Aktiengesellschaften, in welche die Sparkassen ihr gesamtes Unternehmen oder den bankgeschäftli-

chen Teilbetrieb gemäß § 8a KWG bzw § 92 BWG eingebracht haben und die Mitglieder des Österreichischen Sparkassenverbandes sind. Andererseits gilt er – unter Beachtung des Art I Abs 2 und 3 SPKV in der Fassung des Kollektivvertrages vom 2. Juni 2005 – für deren Angestellte sowie deren Empfängerinnen von Ruhe- und Versorgungsgenüssen.

ARTIKEL 2 – WIRKSAMKEITSBEGINN

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten mit 1. März 2025 in Kraft.

ARTIKEL 3 – AUSLEGUNG

Mit der Beilegung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich eine aus je drei Vertreterinnen des Spar-

kassenverbandes und der Gewerkschaft zusammen- gesetzte Schiedskommission zu befassen.

ARTIKEL 4 – AUFKÜNDIGUNG

Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von jedem der beiden Vertrags-

partnerinnen jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist aufgekündigt werden.

ARTIKEL 5 – GLEICHBEHANDLUNG

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

gestellten unabhängig von ihrem Geschlecht. Angestellte werden demzufolge in diesem Kollektivvertrag „Sparkassenmitarbeiterin“ bzw „Sparkassenmitarbeiterinnen“ genannt.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL 6 – BESONDERER (NORMATIVER) TEIL

1. In Artikel I (Geltungsbereich) Abs 1 entfällt die Wortfolge „das Bankhaus Krentschker & Co. AG“.

2. In Artikel I (Geltungsbereich) lautet Abs. 2 neu:

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

3. In Artikel I (Geltungsbereich) Abs 3 entfällt lit d.

4. § 1 (Allgemeine Anstellungserfordernisse) lautet neu:

Voraussetzungen für die Anstellung sind:

- a) Persönliche Zuverlässigkeit und Integrität, die in der Regel durch einen Strafregisterauszug nachzuweisen sind;
- b) Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse gemäß § 23;
- c) Ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechend der in der Sparkasse auszuübenden Tätigkeit.

5. § 2 (Ausschlussgründe) Abs 1 lit d lautet neu:

d) Die nahen Angehörigen (im Sinne des § 16 Abs 1 UrlG) eines Organmitgliedes der Sparkasse. Ausgeschlossen sind auch die nahen Angehörigen (im Sinne des § 16 Abs 1 UrlG) einer Sparkassenmitarbeiterin, soweit dieser persönliche Interessenkonflikt nicht angemessen gesteuert werden kann.

6. § 2 (Ausschlussgründe) Abs 2 lautet neu:

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

7. § 3 (Gliederung der Angestellten), § 4 (Besondere Anstellungserfordernisse) und § 5 (Bewerbungsansuchen) entfallen per 1. 3. 2025.

8. § 6 (Ausföhrung der Dienstvorschriften) lautet neu:

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

9. § 7 (Dienstversprechen) lautet neu:

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

10. § 15 (Fachliche Weiterbildung) lautet neu:

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

11. § 16 (Verhalten im Dienst) lautet neu:

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

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

12. § 17 (Betreten der Diensträume) lautet neu:

(1) Sparkassenmitarbeiterinnen dürfen außerhalb der Arbeitszeit die Diensträume ohne sachlichen Grund weder betreten noch in diesen zurückbleiben. Ausnahmen bedürfen einer Erlaubnis der Sparkasse. In diesem Fall ist die Sparkassenmitarbeiterin verpflichtet, während des Aufenthaltes und beim Verlassen die Räume zu verschließen und dafür zu sorgen, dass in diesen die Sicherheit in keiner Weise gefährdet ist.

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

13. § 18 lautet samt Überschrift neu:

§ 18 Datenschutz und Verschwiegenheit

(1) Die Sparkassenmitarbeiterinnen sind im Sinne des § 38 des Bankwesengesetzes (Bankgeheimnis) verpflichtet, Tatsachen und sonstige Angelegenheiten, die ihnen ausschließlich auf Grund der Geschäftsverbindungen mit den Kundinnen anvertraut oder zugänglich gemacht worden sind, weder zu offenbaren noch zu verwerten; desgleichen ist über alle anderen innerbetrieblichen Angelegenheiten oder in Ausübung des Dienstes bekannt gewordene Umstände strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Sparkassenmitarbeiterinnen ist es nicht ge-

stattet, sich ohne dienstliches Erfordernis Einblick in Daten von Kundinnen bzw. Sparkassenmitarbeiterinnen zu verschaffen. Für Eigenabfragen sind ausschließlich jene Instrumente zu verwenden, die auch den Kundinnen zur Verfügung stehen.

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

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

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

14. § 19 (Meldung von Dienstvergehen) lautet neu:
Jede Sparkassenmitarbeiterin ist verpflichtet, wahrgenommene Dienstvergehen bzw. nicht regelkonformes Verhalten anderer Sparkassenmitarbeiterinnen, Kundinnen oder Dritter ohne Rücksicht auf die Person, von der sie ausgehen, der zuständigen Führungskraft, einer übergeordneten Führungskraft oder einer innerbetrieblich eingerichteten Stelle sofort zu melden. Wer dies unterlässt, begeht eine Dienstpflichtverletzung.

15. In § 20 werden die Überschrift und Abs 1 neu gefasst:

§ 20 Besondere Dienstobliegenheiten der Führungskräfte

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

16. § 20 (Besondere Dienstobliegenheiten der Führungskräfte) wird um einen Abs 4 ergänzt:

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

17. § 21 (Verbot der Geschenkkannahme) lautet neu:
Die Annahme von Geschenken oder sonstigen Vorteilen, die im Zusammenhang mit einer dienstlichen Tätigkeit der Sparkassenmitarbeiterin oder ihren Angehörigen mittelbar oder unmittelbar angeboten werden und geeignet sind, deren volle Unbefangenheit in dienstlichen Angelegenheiten in Zweifel zu ziehen, ist dem Grunde und der Höhe nach nur nach Maßgabe der betrieblichen Regelungen bzw. Richtlinien erlaubt.

18. In § 23 lautet die Überschrift neu: „Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse“.

19. In § 25 (Fernbleiben vom Dienst) entfällt Abs 2 per 1. 3. 2025 und lautet Abs 3 neu:

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

20. § 26 (Aufbewahrung von Schlüsseln) lautet neu:
Die Sparkassenmitarbeiterinnen haften für die sorgfältige Aufbewahrung der ihnen übergebenen Schlüssel. Im Falle der Dienstverhinderung oder auf Anordnung der zuständigen Führungskraft sind die Schlüssel an diese oder an die besonders bestimmten Sparkassenmitarbeiterinnen rechtzeitig zu übergeben, so dass eine Störung des Geschäftsbetriebes vermieden wird. Jede Übergabe eines Schlüssels ist unverzüglich zu protokollieren (zB Schlüsselprotokollbuch).

21. § 29 (Konkurrenzklause) lautet neu:
Getroffene Vereinbarungen gemäß § 36 Angestelltengesetz werden erst wirksam, wenn die Sparkassenmitarbeiterin die BASIS-Ausbildung gem Art IX Punkt 1 Sparkassen-Kollektivvertrag Bildung abgelegt hat oder von dieser aufgrund ausreichender Vorkenntnisse dispensiert wurde.

22. § 34b (Außerordentliche Vorrückung) lautet neu:

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

(2) (Bestandsquote) Das Gesamtausmaß aller zuerkannten außerordentlichen Vorrückungen gem (1) hat mindestens 6 % des jeweiligen Gesamtbestandes der Sparkassenmitarbeiterinnen (berechnet nach Köpfen), die zum 1. 1. eines Jahres mindestens 3 Verweildauerjahre

in der Stufe 8 in einer der Tätigkeitsgruppen E-H absolviert haben, zu betragen. Das Ergebnis der Berechnung ist jeweils kaufmännisch auf Ganze auf- oder abzurunden. Für die Erfüllung der Bestandsquote gilt ein Übergangszeitraum bis 1. 1. 2028. Die Bestandsquote ist nach Möglichkeit kontinuierlich aufzubauen. § 55a (6) gilt sinngemäß.

23. In § 41 (Besondere Gründe der Dienstverhinderung) wird der Abs 1 neu gefasst:

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

24. In § 43 (Karenzurlaub) werden die Abs 1 und 2 neu gefasst und entfallen die Abs 3 und 4 per 1. 3. 2025:

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

(2) Zeiten dieses nach dem 28. 2. 2025 vereinbarten Karenzurlaubs („unbezahlter Urlaub“), der keinen gesetzlichen Karenztatbestand erfüllt, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche im Ausmaß von höchstens 2 Monaten angerechnet; das Urlaubsausmaß ist entsprechend der Dauer des Karenzurlaubs im laufenden Urlaubsjahr zu aliquotieren.

25. § 43a (Papamonat) entfällt per 1. 3. 2025.

26. Nach dem § 43 (Karenzurlaub) wird ein neuer § 43a (Anspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit) eingefügt:

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 14c AVRAG („Pflegekarenz“) hat die Sparkassenmitarbeiterin nach dem 28. 2. 2025 Anspruch auf Pflegekarenz nach Abs 4a leg. cit. im Gesamtausmaß von bis zu 3 Monaten.

(2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 14d AVRAG („Pflegezeit“) hat die Sparkassenmitarbeiterin nach dem 28. 2. 2025 Anspruch auf Pflegezeit nach Abs 4a leg. cit. im Gesamtausmaß von bis zu 3 Monaten.

27. § 45 (Beschwerderecht) lautet neu:

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

28. In § 49 (Kündigung) werden nach Abs 1 ein neuer Abs 1a und nach Abs 2 ein neuer Abs 2a eingefügt:

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

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

29 In § 49 (Kündigung) wird zudem nach Abs 11 ein neuer Abs 11a eingefügt:

(11a) Ein Verfahren gemäß (9) und (10) entfällt auch für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 28. 2. 2025 beginnt.

30. § 55a (Außerordentliche Zulage) lautet neu:

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

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

(3) (Übergangsregelung) Der Anspruch auf die Leistung einer außerordentlichen Zulage, die vor 1. 3. 2025 befristet zuerkannt wurde, endet durch Zeitablauf.

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

(5) (Bestandsquote) Das Gesamtausmaß aller zuerkannter Zulagen gem (2) und (3) hat mindestens 6 % des jeweiligen Gesamtbestandes der Sparkassenmitarbeiterinnen (berechnet nach Köpfen), die zum 1. 1. eines Jahres (nach einer allfälligen Vorrückung) in der Stufe 9 einer Tätigkeitsgruppe eingestuft sind, zu betragen. Das Ergebnis der Berechnung ist jeweils kaufmännisch auf Ganze auf- oder abzurunden.

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

31. In § 56 (Haushaltszulage) Abs 1 werden die lit a und b neu gefasst:

a) verheiratete Sparkassenmitarbeiterinnen bzw Sparkassenmitarbeiterinnen, die eingetragene Partnerin-

nen nach dem EPG sind, denen der Alleinverdienerabsetzbetrag zusteht;

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

32. In § 58 (Sonderzahlungen) werden die Abs 1 und 2 neu gefasst:

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

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

(2) Jede Sonderzahlung besteht aus der Hälfte des Monatsbetrages, zusammengesetzt aus

- a) dem letzten Monatsgehalt,
- b) einer allfälligen Haushaltszulage,
- c) allfälligen Kinderzulagen,
- d) einer allfälligen Funktionszulage,
- e) einer allfälligen außerordentlichen Zulage,
- f) einer allfälligen Ausgleichszulage.

33. In § 59 (Funktionszulage) wird ein neuer Abs. 5 eingefügt:

(5) Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 28. 2. 2025 beginnt, haben keinen Anspruch auf die Leistung einer Funktionszulage nach den (1) bis (4).

34. In § 61 (Mehrarbeits- und Überstundenentgelt) lautet in Abs 3 der 3. (letzte) Satz neu:

Der Überstundenzuschlag beträgt 100 % für die an Sonn- und Feiertagen, Samstagen sowie für die an sonstigen Arbeitstagen nach 20 Uhr und vor 6 Uhr geleisteten Überstunden; er beträgt 50 % für die sonstigen Überstunden.

35. In § 67 werden die Überschrift und Abs. 1 neu gefasst:

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

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

- a) bei Eheschließung/eingetragener Partnerschaft gemäß EPG, wenn sie mindestens ein Jahr im Dienst der Sparkasse stehen;
- b) bei Geburt eines Kindes, für das Kinderzulage gebührt, (bzw. bei Totgeburt);
- c) bei Tod der/des im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegattin/Ehegatten/eingetragenen Partners/Partnerin gemäß EPG bzw. bei Tod eines Kindes, für das Kinderzulage gebührt.

36. In Teil E (Disziplinarordnung) werden § 120, § 121 und § 122 samt Überschriften neu gefasst; die §§ 123 bis 149 entfallen per 1. 3. 2025:

§ 120 Disziplinäre Konsequenzen

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

§ 121 Fehlverhalten (durch kündbare oder definitive Sparkassenmitarbeiterinnen)

(1) Bei einfachem Fehlverhalten,

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

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

(2) Bei maßgeblichem Fehlverhalten,

- dem ein höherer Verschuldensgrad (grobe Fahrlässigkeit, Vorsatz) zugrunde liegt oder

- das wiederholt stattgefunden hat (unabhängig vom Verschuldensgrad) oder
- das einen maßgeblichen oder wesentlich störenden Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Sparkasse zur Folge hat,

erfolgt ein schriftlicher Verweis, sofern nicht ohnedies die Auflösung des Dienstverhältnisses in Betracht gezogen wird, weil ein Rechtfertigungsgrund für die Kündigung des Dienstverhältnisses gem § 105 ArbVG oder ein Entlassungsgrund gem § 27 AngG vorliegt. Einen schriftlichen Verweis erteilt direkt der Vorstand nach dem betrieblichen Disziplinarvorverfahren gem Abs 3.

Vor Erteilung eines schriftlichen Verweises ist jedoch der Sparkassenmitarbeiterin Gelegenheit zur Rechtfertigung zu geben. Sofern eine Dokumentation des Fehlverhaltens (idR von Revision, Compliance oder Fachstelle) vorliegt, erhält die Sparkassenmitarbeiterin Einsicht in den entsprechenden Auszug.

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

(3) Betriebliches Disziplinarvorverfahren bei schriftlichen Verweisen:

- a) Sofern seitens der Sparkasse bei einem maßgeblichen Fehlverhalten gem Abs 2 ein schriftlicher Verweis beabsichtigt wird, ist der/die Betriebsratsvorsitzende unverzüglich zu verständigen. Sofern eine Dokumentation des Fehlverhaltens (idR von Revision, Compliance oder Fachstelle) vorliegt, wird dem Betriebsrat ein entsprechender Auszug inklusive der Stellungnahme der Sparkassenmitarbeiterin als Information übermittelt.
- b) Der Betriebsrat hat 5 volle Werktage Zeit, um seine Stellungnahme zum beabsichtigten schriftlichen Verweis gegenüber dem Vorstand abzugeben. In besonders komplexen Sachverhalten kann im Einvernehmen eine Verlängerung der Frist vereinbart werden.
- c) Der Vorstand ist für die Erteilung eines schriftlichen Verweises entscheidungsbefugt. Die Stellungnahme des Betriebsrats ist in der Entscheidung angemessen zu würdigen und festzuhalten.
- d) Die betroffene Sparkassenmitarbeiterin kann jederzeit ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens beziehen (zB zum Gespräch mit Revision, Compliance, Fachstelle).

§ 122 Besondere Auswirkungen von maßgeblichem Fehlverhalten durch definitive Sparkassenmitarbeiterinnen

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

hinausgehende Disziplinarmaßnahmen nach Abs 3 entscheiden kann.

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

(3) Folgende Disziplinarstrafen sind möglich:

- a) Befristete Entgeltkürzung;
- b) Die Versetzung in den dauernden Ruhestand;
- c) Die Aberkennung der definitiven Anstellung.

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

37. In § 151 (Reisekostenvergütung) entfällt per 1. 1. 2025 in Abs 2 die Wortfolge: „unter Berücksichtigung der Übergangsregelung in § 153“.

38. § 153 (Übergangsregelung zum Inkrafttreten der überarbeiteten Reisekostenordnung) entfällt per 1. 1. 2025.

39. § 154 (Internatskosten) lautet neu:

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

40. In § 166 (Betriebliche Gesundheitsvorsorge) wird eine Präambel vorangestellt und werden die Abs 1 und 2 neu gefasst; die Abs 3 und 4 entfallen per 1. 3. 2025:

Präambel:

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

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

(1) *Jede Sparkasse ist verpflichtet, jährlich einen Betrag für Maßnahmen der betrieblichen gesundheitlichen Vorsorge bzw. Förderung aufzubringen, der sich ab 2025 mit EUR 30,- pro zum 1. 1. eines Jahres beschäftigter Sparkassenmitarbeiterin errechnet. Über die Verwen-*

dung des Gesamtbetrages, der tunlichst im Jahr seines Entstehens zweckgebunden sowie effizient zu planen bzw. einzusetzen und grundsätzlich nicht für vom Arbeitnehmerschutzgesetz geforderte Aufwendungen heranzuziehen ist, hat die Sparkasse mit dem Betriebsrat zu beraten.

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

41. In § 167 (Umstieg in das neue Gehaltsschema) lautet in Abs 10 der 4. (letzte) Satz neu:

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

42. In § 167 (Umstieg in das neue Gehaltsschema) wird nach dem Abs 12 ein neuer Abs 12a eingefügt:

(12a) *Die sich nach dem 28. 2. 2025 aus einer Außerordentlichen Vorrückung (§ 34b) oder aus einer - auf Basis einer Einstufung in den Tätigkeitsgruppen E-H zuerkannten - Außerordentlichen Zulage (§ 55a) ergebende Erhöhung des Schemagehaltes ist jeweils zu 50 % auf eine Ausgleichszulage gem (4) und (10) anrechenbar.*

Wien, am 13. März 2025

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND	
Huber	Portisch
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA	
Teiber	Dürtscher
GEWERKSCHAFT GPA Wirtschaftsbereich Sparkassen	
Mauerhofer	Hons

KOLLEKTIVVERTRAG – Zukunft 1

betreffend die Änderung des Sparkassen-Kollektivvertrages (SpKV) vom 15. Februar 1991, abgeschlossen am 14. 1. 2020 zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerk-

schaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA – DJP), Wirtschaftsbereich Sparkassen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL 1 – GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt einerseits für die österreichischen Sparkassen, das Bankhaus Krentschker & Co. AG, die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft, den Österreichischen Sparkassenverband, den Sparkassen-Prüfungsverband, die Landesverbände und die Sparkassen-Aktiengesellschaften, in welche die Sparkassen ihr gesamtes

Unternehmen oder den bankgeschäftlichen Teilbetrieb gemäß § 8a KWG bzw § 92 BWG eingebracht haben und die Mitglieder des Österreichischen Sparkassenverbandes sind. Andererseits gilt er – unter Beachtung des Art I Abs 2 und 3 SpKV in der Fassung des Kollektivvertrages vom 2. 6. 2005 - für deren Angestellte.

ARTIKEL 2 – WIRKSAMKEITSBEGINN

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten für alle Angestellten (in der Folge auch Sparkassenmitarbeiterinnen genannt), deren Dienstverhältnis mit der

Sparkasse nach dem 31. 12. 2019 beginnt, mit 1. 1. 2020 in Kraft. Für Lehrlinge gelten die Änderungen in Artikel I Abs 3 lit a) erster Satz SPKV ab 1. 1. 2020.

ARTIKEL 3 – AUSLEGUNG

Mit der Beilegung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich eine aus je drei Vertreter/innen des

Sparkassenverbandes und der Gewerkschaft zusammengesetzte Schiedskommission zu befassen.

ARTIKEL 4 – AUFKÜNDIGUNG

Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von jedem der beiden Vertrags-

partner/innen jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist aufgekündigt werden.

ARTIKEL 5 – GLEICHBEHANDLUNG

Für personenbezogene Bezeichnungen wird insbesondere als Zeichen des hohen Stellenwertes von Gender-Diversität in der Sparkassengruppe einheitlich die

weibliche Form gewählt; diese gilt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes naturgemäß für alle Angestellten unabhängig von ihrem Geschlecht.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL 6 – BESONDERER (NORMATIVER) TEIL

1. In Artikel I (Geltungsbereich) wird der Absatz 3 lit a) wie folgt neu gefasst:

a) Für Lehrlinge gelten ausschließlich die §§ 13, 38, 39, 41, 42, 43a, 45, 61 und 163 sowie Teil F dieses Kollektivvertrages. Lehrzeiten in der Sparkasse sowie Karenzzeiten gem MSchG oder VKG während der Lehre werden in einem ab dem 1. 1. 2020 nach der Lehre beginnenden Dienstverhältnis in der Sparkasse auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, ausgenommen hinsichtlich der Einstufung, angerechnet.

2. In § 13 SPKV (Arbeitszeit und Feiertage) wird der Absatz 5 um einen 2. Satz wie folgt ergänzt:

Für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 31. 12. 2019 beginnt, ist der Jubiläumstag für eine 20-jährige, 30-jährige und 40-jährige Dienstzeit dienstfrei.

3. In § 32 SPKV (Einstufung) treten die Abs 3 und 5 außer Kraft.

4. In § 32 SPKV (Einstufung) wird der Abs 4 wie folgt neu gefasst:

(4) Sparkassenmitarbeiterinnen sind grundsätzlich in Stufe 1 der in Betracht kommenden Tätigkeitsgruppe einzustufen, sofern nicht Vordienstzeiten gem § 33 angerechnet werden (sog. „Schulabgängerinnen“) oder **(6)** Anwendung findet. Sparkassenmitarbeiterinnen, die nach dem erfolgreichen Abschluss der Lehre Bankkaufmann nach dem 31. 12. 2019 ein Dienstverhältnis mit der Sparkasse beginnen, sind in die Stufe 2 der Tätigkeitsgruppe C einzustufen.

5. In § 32a SPKV (Tätigkeitsgruppendefinitionen) werden die Tätigkeitsgruppen A, B und C überarbeitet und lauten neu wie folgt:

Tätigkeitsgruppe A

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

Beispiele:

Skontistin; Handwerkerin

Tätigkeitsgruppe B

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

Beispiele:

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

Tätigkeitsgruppe C

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

Beispiele:

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

6. In § 34 SPKV (Zeitabhängige Vorrückung) wird nach dem Absatz 3 ein neuer Absatz 3a eingefügt:

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

7. In § 39 SPKV (Erholungsurlaub) wird nach dem Absatz 4 ein Absatz 4a neu eingefügt:

(4a) Für Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse nach dem 31. 12. 2019 beginnt, wird das Urlaubsausmaß gem (4) nach ununterbrochenen 10 Dienstjahren in der Sparkasse um 1 Arbeitstag und nach ununterbrochenen 14 Dienstjahren um 1 weiteren Arbeitstag zum Beginn des jeweils nächsten Urlaubsjahres erhöht. Gesetzliche Karenzzeiten und Zeiten gem § 3 Abs 1 ASFG während des Dienstverhältnisses mit der Sparkasse gelten für die Ermittlung der erforderlichen Dienstjahre gem dem 1. Satz nicht als Unterbrechung. Daneben gelten die gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen für dienstzeitabhängige Ansprüche; Lehrzeiten in der Sparkasse werden gem Artikel I Abs 3 lit a) berücksichtigt. In Verbindung mit (4) beträgt das Urlaubshöchstausmaß 32 Arbeitstage pro Urlaubsjahr.

8. In § 66 SPKV (Jubiläumsgabe) wird in Absatz 1 der erste Satz wie folgt neu gefasst:

Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Sparkasse vor dem 1. 1. 2020 begonnen hat und

die eine 25-jährige oder 40-jährige Dienstzeit in der Sparkasse zufriedenstellend zurückgelegt haben, erhalten aus diesem Anlass eine Jubiläumsgabe.

9. Nach Teil C.C. der Pensionsordnung des SPKV wird ein Teil C.D. mit den §§ 99 bis 99e neu eingefügt:

C.D. SONDERREGELTEIL BETRIEBLICHE PENSIONSVERSICHERUNG – ZUKUNFT

§ 99 Geltungsbereich des Teiles C.D.

Der Teil C.D. gilt für alle Sparkassenmitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis nach dem 31. 12. 2019 beginnt. Für diese Sparkassenmitarbeiterinnen treten die Teile C.A., C.B. und C.C. der Pensionsordnung mit Wirksamkeit 1. 1. 2020 außer Kraft.

§ 99a Pensionsvorsorgebeiträge

Die Sparkasse leistet für Sparkassenmitarbeiterinnen ohne einer dienstzeit- oder altersbedingten Wartezeit und unabhängig von einem allfälligen Ausschluss der Mindesttragsgarantie (opting-out) Pensionsvorsorgebeiträge als laufende Grundbeiträge in Höhe von 2,4 % des Monatsgehaltes gem § 55 und der Sonderzahlungen gem § 58 (zzgl. Versicherungssteuer) in Einem (daher kein Beitragssplitting) entweder an eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung mit der sie auf Basis einer Betriebsvereinbarung, welche die noch offenen Modalitäten regelt oder regeln kann, einen Pensionskassen- bzw Versicherungsvertrag abgeschlossen hat.

§ 99b Berufsunfähigkeit

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

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

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

§ 99c Dienstunfähigkeit („Dienstunfall“)

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

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

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

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

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

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

§ 99e Todesfall

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

Wien, am 14. Jänner 2020

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND	
Fabisch	Portisch
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA-djp	
Teiber	Dürtscher
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Wirtschaftsbereich Sparkassen	
Trixner	Hons

AUTHENTISCHE INTERPRETATION DES „KOLLEKTIVVERTRAGES-ZUKUNFT 1“

vom 14. 1. 2020

vorgenommen zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Sparkassen:

Gemäß Artikel II des Sparkassenkollektivvertrags („SpKV“) sind die in dieser Bestimmung angeführten Institute und Unternehmen ermächtigt, unter anderem bezüglich der Rechte der Angestellten sowie der Besoldungs- und Pensionsordnung durch Betriebsvereinbarungen Änderungen und Ergänzungen zum SpKV vorzunehmen, sofern die Regelungen in der Betriebsvereinbarung in ihrer Gesamtheit nicht ungünstiger als der SpKV sind (somit gleichwertig sind).

Die Kollektivvertragsparteien legen hiermit die Regelungen des „Kollektivvertrag-Zukunft 1“ idF vom 14. 1. 2020 dahingehend authentisch aus, dass diese gesamthaft gleichwertig sind mit jenen korrespondierenden Regelungen, die vor Inkrafttreten des „Kollektivvertrag-Zukunft 1“ in Geltung waren.

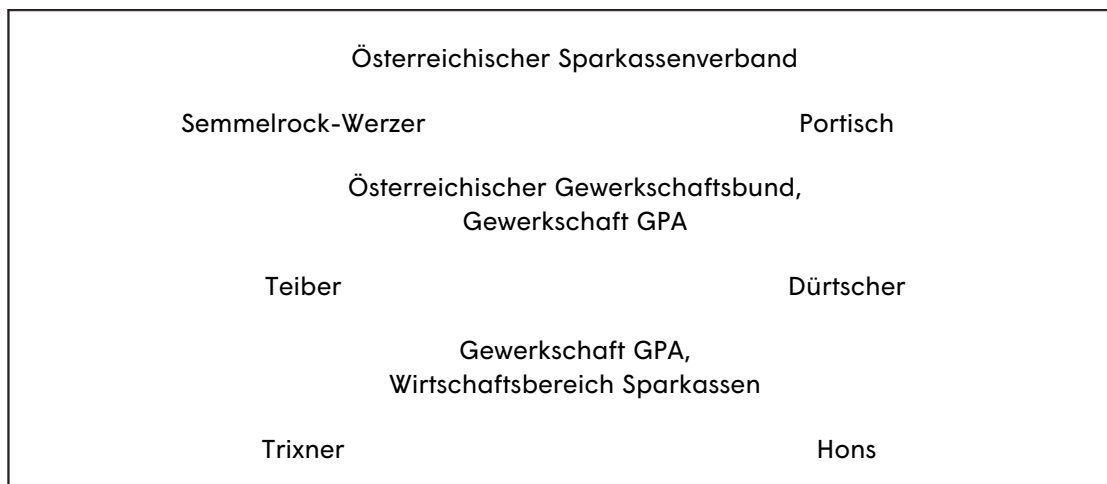
Dies gilt insbesondere für die Regelungen des Abschnitts C.A bis C.C. (§§ 72–98h) im Verhältnis zu den Regelungen des Abschnitts C.D. (§§ 99–99e) einerseits

sowie für die Regelungen des § 66 (Jubiläumsgabe) iVm § 70 Abs 1, 3. und 4. Satz im Verhältnis zu den Regelungen des § 39 Abs 4a (Erholungsurlaub) und des § 13 Abs 5, 2. Satz (Arbeitszeit und Feiertage) andererseits, die als gleichwertig qualifiziert werden.

Daher ist es gemäß Artikel II des SpKV zulässig, durch Betriebsvereinbarung zu regeln, dass die Bestimmungen des Abschnitts C.D., des § 39 Abs 4a sowie des § 13 Abs 5, 2. Satz nicht für jene Angestellten zur Anwendung kommen, deren Dienstverhältnis unmittelbar ein Dienstverhältnis zu einem Arbeitgeber vorangeht, der dem SpKV unterliegt und die vor dem Wechsel nicht in den Geltungsbereich des „Kollektivvertrages-Zukunft 1“ idF vom 14. 1. 2020 fielen.

Der Begriff der Unmittelbarkeit ist in dieser Betriebsvereinbarung zu definieren.

Wien, am 3. Mai 2022



KOLLEKTIVVERTRAG

Samstag-Nachmittag-Beschäftigung

betreffend Ausnahmebestimmung nach § 12a ARG und diesbezügliche Rahmenregelungen, abgeschlossen am 6.9. 2016 zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Ge-

werkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP), Wirtschaftsbereich Sparkassen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL 1 – GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle dem Geltungsbereich des Sparkassen-Kollektivvertrages (SpKV) in der

jeweils geltenden Fassung unterliegenden Arbeitgeber bzw deren Angestellte und Lehrlinge.

ARTIKEL 2 – WIRKSAMKEITSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. 4. 2017 in Kraft. Seine Laufzeit endet am 31. 3. 2018.

ARTIKEL 3 – AUSLEGUNG

Mit der Beilegung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich eine aus je drei Vertreter/innen des

Sparkassenverbandes und der Gewerkschaft zusammengesetzte Schiedskommission zu befassen.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL 4 – BESCHÄFTIGUNG AM SAMSTAG-NACHMITTAG

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

(2) Die Beschäftigung ist auf die Durchführung von Privatkundengeschäften, die Anzahl der Geschäfts-

stellen pro Institut auf maximal 10 % der bestehenden Geschäftsstellen – mindestens eine – beschränkt. Die Beschäftigung ist nur in Geschäftsstellen, die in Einkaufszentren bzw Einkaufsstraßen gelegen sind, zulässig.

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

ARTIKEL 5 – BESONDERE VERGÜTUNG

(1) Für die Beschäftigung am Samstag-Nachmittag gem Art 4 gebührt – neben einer allenfalls gem § 61 SpKV zustehenden Überstundenabgeltung – eine besondere Vergütung, wobei die Auswahl aus folgenden zwei Varianten (Art 6 und 7) der Regelung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten bleibt.

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

ARTIKEL 6 – VERGÜTUNG DURCH VERKÜRZTE NORMALARBEITSZEIT

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

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

ARTIKEL 7 – VERGÜTUNG DURCH BESONDERE ZULAGE

(1) Unter Beibehaltung einer 38,5-Stunden und 5-Tage-Woche gebührt ständig in Geschäftsstellen mit Arbeit am Samstag-Nachmittag beschäftigten Angestellten jeweils für an Samstagen gem Art 4 ganztätig geleistete Arbeit eine Zulage in Höhe von € 101,-. Bei

stundenweisem Einsatz an Samstagen gebührt pro geleisteter Stunde ein Achtel der genannten Zulage.

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

ARTIKEL 8 – WEITERE RAHMENREGELUNGEN FÜR BETROFFENE ANGESTELLTE

(1) Ein/e Angestellte/r darf an höchstens zwei Samstag-Nachmittagen pro Monat beschäftigt werden. Sollte ausnahmsweise die Beschäftigung an mehr als zwei Samstag-Nachmittagen im Monat nötig sein, so ist diese Arbeit entweder

- a) mit einem – unabhängig von einem allenfalls bereits nach § 61 SpKV zustehenden – Überstundenzuschlag in Höhe von 100 % oder
- b) mit besonderem Zeitausgleich im Verhältnis 1:2 abzugelten.

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

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

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

Wien, am 20. April 2017

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND	
Fabisch	Portisch
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA-djp	
Katzian	Dürtscher
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Wirtschaftsbereich Sparkassen	
Trixner	Fichtinger

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Neuregelung des Kündigungsschutzes

betreffend Änderung des Sparkassen-Kollektivvertrages (SpKV) vom 15. Februar 1991 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 2. Juni 2005, abgeschlossen am 20. April 2006 zwischen dem Österreichischen

Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Bundesausschuss Sparkassen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL 1 – GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt einerseits für die österreichischen Sparkassen, das Bankhaus Krentschker & Co Aktiengesellschaft, die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft, den Österreichischen Sparkassenverband, den Sparkassen-Prüfungsverband, die Landesverbände und die Sparkassen-Aktiengesellschaften, in welche die Sparkassen ihr gesamtes Unternehmen oder den bankgeschäftli-

chen Teilbetrieb gemäß § 8a KWG bzw § 92 BWG eingebracht haben und Mitglieder des Österreichischen Sparkassenverbandes sind. Andererseits gilt er – unter Beachtung des Art I Abs 2 und 3 SpKV in der Fassung des Kollektivvertrages vom 2. Juni 2005 – für deren Angestellte sowie deren Empfänger/innen von Ruhe- und Versorgungsgenüssen.

ARTIKEL 2 – WIRKSAMKEITSBEGINN

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten mit 1. Jänner 2007 in Kraft.

ARTIKEL 3 – AUSLEGUNG

Mit der Beilegung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich eine aus je drei Vertreter/innen des

Sparkassenverbandes und der Gewerkschaft zusammengesetzte Schiedskommission zu befassen.

ARTIKEL 4 – AUFKÜNDIGUNG

Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von jedem der beiden Vertrags-

partner/innen jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist aufgekündigt werden.

ARTIKEL 5 – PRÄAMBEL

Neu gestaltete Sicherheit für alle SparkassenmitarbeiterInnen Mit dem vorliegenden Kollektivvertrag vereinbaren der Österreichische Sparkassenverband und die Gewerkschaft der Privatangestellten mit 1. 1. 2007 die grundlegende Neuordnung des kollektivvertraglichen Kündigungsschutzes.

Die KollektivvertragspartnerInnen verbindet die Erfahrung und Überzeugung, dass Veränderungen nur gemeinsam mit den MitarbeiterInnen erfolgreich zu gestalten sind.

Das Augenmerk gilt daher stets auch den MitarbeiterInnen und deren Identifikation mit der Sparkassengruppe und ihren KundInnen.

Die KollektivvertragspartnerInnen halten im Sinne ihres Bekenntnisses zu umfassender Vertragstreue und Fairness einvernehmlich fest, dass sämtliche derzeit gültigen Regelungen zum Definitivum in Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarungen einzuhalten sind. Dies bedeutet als gemeinsame Basis und Voraussetzung für diese Reform insbesondere, dass sich für bereits definitive MitarbeiterInnen nichts ändert und dass

offene Definitivstellungsquoten seitens der Sparkassen bis inkl 2006 in vollem Ausmaß zu erfüllen sind. Diese Reform ist von folgenden gemeinsamen Grundsätzen getragen:

1. Definitive Anstellungen mit dem Status der Unkündbarkeit werden (mit sinkender Anzahl von neu definitiv zu stellenden Mitarbeitern) bis inkl 2009 erfolgen. „Zielübertragungen“ in die Pensionskasse werden uneingeschränkt für die volle Quote bis 2009 umgesetzt.
2. Der neu gestaltete Kündigungsschutz soll bedarfsgerecht und für einen größeren MitarbeiterInnenkreis als bisher Sicherheit bieten sowie dem Prinzip, Kündigungen möglichst zu vermeiden, folgen bzw deren negative Konsequenzen mit zusätzlichen Maßnahmen weitgehend abfedern.
3. Es ist ein besonderer „Alterskündigungsschutz“ vereinbart, der SparkassenmitarbeiterInnen grundsätzlich 5 Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters unkündbar macht.
4. Im Vorfeld von Kündigungen gibt es im Rahmen von kollektivvertraglichen Vorverfahren besondere Rechte für die/den betroffenen Mitarbeiter/in und eine erweiterte Mitwirkung des Betriebsrates.
5. Im Kündigungsfall sind, je nach Eintrittsdatum, Lebensalter und Art der Kündigung zusätzliche Leis-

tungen der Sparkasse (Administrativpensionen, Zusatzabfertigungen) vorgesehen, wobei auch persönliche Umstände (Gesundheitszustand, Ausbildungsstand) der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bewertet werden. Dabei gilt der Grundsatz, dass bei betriebsbedingten Kündigungen höhere Leistungen anfallen als bei personenbedingten. Die entsprechenden Regelungen beinhalten zudem eine sozialpolitische Tangente, indem schutzwürdige Gruppen speziell berücksichtigt werden. So werden beispielsweise Elternkarenzzeiten für den Erwerb und Umfang des neuen Kündigungsschutzes voll angerechnet.

6. Die KollektivvertragspartnerInnen bekennen sich dazu, die Umsetzung der gesamten Reform unter besonderer Beachtung von Gender-Kriterien durchzuführen und dabei der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bzw Voll- und Teilzeitbeschäftigten noch mehr als bisher gebührende Bedeutung beizumessen.
7. Die KollektivvertragspartnerInnen werden die mit der Neugestaltung des Kündigungsschutzes gewonnenen Erfahrungen spätestens 2009 evaluieren und im Falle einer von den Regelungsabsichten abweichenden Praxis entsprechende Adaptierungen des Kollektivvertrages vornehmen.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

ARTIKEL 6 – BESONDERER (NORMATIVER) TEIL

1. In § 10 SpKV werden nach dem Abs 2 die Abs 2a und 2b neu eingefügt:

Übergangsregelung

(2a) Von der zur Erreichung der Quote von 70 % jeweils zum vorangegangenen Jahresende ermittelten Anzahl an Angestellten sind (bis spätestens 31. 3.) 2007 nur noch 80 %, 2008 nur noch 40 % und 2009 nur noch 20 % in ein definitives Dienstverhältnis zu übernehmen, wobei sich hierbei ergebende Bruchteile aufzurunden sind. Ab 1. 1. 2010 finden keine neuen Definitivstellungen mehr statt.

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

2. In § 49 SpKV werden nach dem Abs 4 die Abs 5 bis 13 neu eingefügt:

(5) Im Falle der betriebsbedingten Kündigung durch die Sparkasse, hat diese für Angestellte, die bis längstens 31. 12. 2009 die Wartezeit gemäß § 10 (2) erfüllen (sog. Gruppe I), die Administrativpension [§ 85 (3)] zu leisten, sofern das Dienstverhältnis infolge der Kündigung ab Vollendung des 45. Lebensjahres der/des Angestellten endet. Endet das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten der Gruppe I infolge der betriebsbedingten Kündigung vor Vollendung ihres/seines 45. Lebensjahres oder infolge einer personenbedingten Kündigung, leistet die Sparkasse die zusätzliche Abfertigung (§ 70a).

Dem Betriebsrat ist von der Sparkasse ehest möglich nach dem 1. 1. 2007, danach einmal jährlich bis 2010 in aktualisierter Form, eine Liste der Angestellten zu übermitteln, die der Gruppe I angehören.

(6) Im Falle der betriebsbedingten Kündigung durch die Sparkasse hat diese für Angestellte, die bis

31. 12. 2009 die Wartezeit gemäß § 10 (2) nicht erfüllen (sog. Gruppe II), die Einmalzahlung (§ 68) zu leisten.

(7) Leistungen gemäß (5) und (6) gebühren der/dem Angestellten nicht, wenn sie/er im Beendigungszeitpunkt Anspruch auf gesetzliche (vorzeitige) Alterspension hat. Dies gilt jedoch nicht für den Anspruch auf Korridorpension [§ 4 (2) APG].

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

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

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

(11) Ein Verfahren gemäß (9) und (10) entfällt, wenn die Sparkasse die Folgen der betriebsbedingten Kündigung zuerkennt.

(12) Die Sparkasse kann das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten innerhalb von 5 Jahren vor Erreichen seines/ihrer gesetzlichen Regelpensionsalters nicht

mehr durch Kündigung auflösen, es sei denn, die/der Angestellte hat bei Auflösung des Dienstverhältnisses noch keine 10 Dienstjahre ununterbrochen in der Sparkasse tatsächlich absolviert und/oder einen Pensionsanspruch gemäß (7). Bei Ermittlung der absolvierten Dienstjahre finden die Bestimmungen des § 167 (9) a) zweiter bis vierter Satz Anwendung. Besteht für Angestellte, die ihr Regelpensionsalter noch nicht erreicht haben, bei Auflösung des Dienstverhältnisses infolge der Kündigung durch die Sparkasse ein Anspruch auf gesetzliche vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, leistet die Sparkasse für sie die Grundbeiträge gem § 98a bis zu ihrem Regelpensionsalter in Form eines Einmalbeitrages, der durch Multiplikation des zuletzt aktuellen monatlichen Grundbeitrages mit den fehlenden Beitragsmonaten (inklusive Sonderzahlungen) berechnet wird.

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

3. In § 49a Abs 1 SpKV wird der erste Satz neu gefasst: „Bei im Rahmen des betrieblichen Beurteilungswesens festgestellter unzureichender Erfüllung der Dienstpflichten durch eine/n definitiven Angestellte/n sind seitens der Sparkasse gesonderte Mitarbeitergespräche zu führen, die zu einer Verbesserung der Dienstleistung beitragen sollen.“

4. Nach dem § 67 SpKV wird ein § 68 neu eingefügt:

§ 68 Einmalzahlung

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

Nach dem § 70 SpKV wird ein § 70a neu eingefügt:

§ 70a Zusätzliche Abfertigung

(1) Wenn das Dienstverhältnis einer/eines Angestellten der Gruppe I [§ 49 (5)] durch personenbedingte Kün-

digung seitens der Sparkasse aufgelöst wird und § 49 (7) keine Anwendung findet, gebührt der/dem Angestellten eine zusätzliche Abfertigung, die 25 % der gemäß § 70 (1) erster und zweiter Satz ermittelten Abfertigung beträgt.

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

6. In § 72 Abs 1 SpKV wird lit b) neu gefasst:
„b) nicht definitive Angestellte unter gewissen Voraussetzungen bei Berufsunfähigkeit (§ 83), bei Dienstunfall (§ 84) und bei betriebsbedingter Kündigung [§ 85 (3)].“

7. In § 85 SpKV wird nach dem Abs 2 ein Abs 3 neu eingefügt:

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

8. In § 93 Abs 1 SpKV werden nach dem bisherigen letzten Satz folgende zwei Sätze neu eingefügt:

„Die oben angeführte Steigerungsstaffel wird bei Ermittlung der Administrativpension gemäß § 85 (3) für anspruchsberechtigte Angestellte, welche die Wartezeit gemäß § 10 (2) erst nach dem 31. 12. 2005 erfüllt haben, insoweit abgeändert, als sie für die ersten 10 pensionsanrechenbaren Dienstjahre 20 % der Pensionsbemessungsgrundlage beträgt. Bei Berechnung der Administrativpension gemäß § 85 (3) wird das Höchstausmaß in jedem Fall mit 80 % der Pensionsbemessungsgrundlage festgelegt.“

9. In § 98h SpKV wird nach dem Abs 2 ein Abs 3 neu eingefügt:

(3) Pensionskassenbeiträge gemäß § 98e fallen im Übergangszeitraum [§ 10 (2a)] für 100 % der zur Erreichung der Quote von 70 % [§ 10 (2)] jeweils ermittelten Anzahl an Angestellten an. Für den jeweiligen Teil davon, für den keine Übernahme von Angestellten in ein definitives Dienstverhältnis erfolgt, werden die Pensionskassenbeiträge gemäß § 98e erst per 31. 12. 2009 entrichtet. Die einzelnen Angestellten, für die diese Beiträge in die Pensionskasse einbezahlt werden, sind nach Möglichkeit entsprechend dem in der Gruppe I [§ 49 (5)] dann bestehenden Verhältnis Frauen/Männer und Voll-/Teilzeitbeschäftigte von der Sparkasse auszuwählen. Die Einzahlung hat für jeden ausgewählten Angestellten zumindest den – ab 1. 2. 2007 jährlich um den prozentuellen Veränderungssatz der Schemagehälter zu erhöhenden – Betrag von € 500,- auszumachen, sofern die nach dem Technischen Anhang Abschnitt I durchzuführende Berechnung keinen höheren Gesamtbetrag ergibt. Angestellte, die in ein definitives Dienstverhältnis übernommen werden, erhalten die Pensionskassenbeiträge gem § 98e – wie bisher – im Jahr der Definitivstellung in die Pensionskasse einbezahlt.

Wien, am 20. April 2006

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
Bundesausschuss Sparkassen

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Gestaltung der Mindestertragsgarantie in Pensionskassen

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle vom Geltungsbereich des Kollektivvertrages „Pensionsreform 1999“ vom 2. 12. 1999 erfassten Arbeitgeber und deren Angestellte sowie deren Empfänger/innen von Ruhe- und Versorgungsgenüssen.

§ 2 Wirksamkeit

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten mit **13. 10. 2005** in Kraft.

§ 3 Mindestertragsgarantie

Die Pensionskasse hat für jede Veranlagungs- und Risikogemeinschaft einen Mindestertrag auf Basis der derzeitigen Bestimmungen des § 2 Abs 2 bis 4 PKG zu garantieren (Pensionskassenzusage mit Mindestgarantie). Im Pensionskassenvertrag kann diese Garantie des Mindestertrages ausgeschlossen werden (Pensionskassenzusage ohne Mindestgarantie). In diesem Fall sind der Ausschluss des Mindestertrages bzw die Bedingungen für ein „opting out mit Rückkehrmöglichkeit“ in der Betriebsvereinbarung bzw in der Vereinbarung gemäß Vertragsmuster gem Betriebspensionsgesetz zu vereinbaren. In der Betriebsvereinbarung ist ausdrücklich auf das die Mindestertragsgarantie betreffende offene Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof hinzuweisen.

Die Betriebsvereinbarung über das „opting out“ hat **folgende Mindeststandards** zu enthalten:

- Vereinbarung, ob und unter welchen Bedingungen **eine Rückkehr** in die gesetzliche Mindestertragsgarantie **möglich** ist.

- Für den Fall, dass eine Rückkehr in die Mindestertragsgarantie vorgesehen ist, ist die derzeit geltende Rechtslage als Geschäftsgrundlage für die Erklärung über das „opting out“ anzuführen.
- Das „opting-out“ erfolgt unter der Voraussetzung, dass die Pensionskasse die von den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten und den Arbeitgebern direkt und/oder indirekt zum Aufbau der Mindestertragsrücklage geleisteten Beiträge samt Zinsen und allenfalls rückerstatteten Steuern der Deckungs- und/oder Schwankungsrückstellung bzw einer Art „Sonderschwankungsrückstellung“ in der VRG gutschreibt. Darüber hinaus besteht Einvernehmen, mit der Pensionskasse über einen von ihr zu leistenden, angemessenen Beitrag zur Abgeltung der wegfallenden Mindestertragsgarantie zu verhandeln, der ebenfalls wie oben gutschreiben ist.

In § 98a SpKV wird als neuer (6) nachfolgender Absatz neu eingefügt:

„Für den Fall eines „opting-out“ (Ausschluss der Mindestertragsgarantie der Pensionskasse durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung) werden ab 1. 2. 2006 bzw bei einem allenfalls danach erfolgenden „opting-out“ mit dem darauf folgenden Monatsersten die bisher kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarten Beitragssätze für den laufenden Pensionskassenbeitrag um 0,2 %-Punkte erhöht. In gleicher Weise kann das aus dieser Beitragserhöhung resultierende Volumen für den/die Begünstigten materiell gleichwertig in eine alternative Vorsorgeform einbezahlt werden.“

Leistungsberechtigte werden von der Pensionskasse über ihre individuelle Optionsmöglichkeit informiert und erhalten von dieser entsprechende Optionserklärungen zur Verfügung gestellt.

Wien, am 24. November 2005

Österreichischer Sparkassenverband

Gewerkschaft der Privatangestellten
Bundesausschuss Sparkassen

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Rahmenbedingungen für die Überleitung von Deckungsrückstellungen in Pensionskassen gemäß § 48a des Pensionskassengesetzes in der Fassung des Artikel 38 des Budgetbegleitgesetzes 2003

(„PK-Überleitungs-KV“),

abgeschlossen zwischen dem
Österreichischen Sparkassenverband
und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Bundesausschuss Sparkassen.

ARTIKEL 1 – GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt einerseits für Unternehmen, die dem Sparkassen-Kollektivvertrag in der Fassung vom 1. 2. 2003 angehörig sind, und andererseits für die Angestellten dieser Unternehmen, deren direkte Leistungszusagen gemäß § 48 Pensionskassengesetz (BGBl Nr 281/1990, idgF) bis spätestens 31. 12. 2002 auf eine Pensionskasse übertragen wurden und für al-

le Personen, die im Zeitpunkt der Übertragung kollektivvertragsangehörig waren. Für Leitende Angestellte werden die Bestimmungen unter den gleichen Voraussetzungen und nach Maßgabe der spezifischen Vorschriften des Betriebspensionsgesetzes und des Pensionskassengesetzes sinngemäß angewendet.

ARTIKEL 2 – WIRKSAMKEIT

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten mit 18. September 2003 in Kraft.

ARTIKEL 3 – ÜBERLEITUNG IN EINE ANDERE VERANLAGUNGS- UND RISIKOGEMEINSCHAFT

Anwartschafts- und Leistungsberechtigte, deren direkte Leistungszusage gemäß § 48 Pensionskassengesetz auf eine Pensionskasse übertragen wurde, können die zum 31. Dezember 2003 ausgewiesene Deckungsrückstellung in eine andere Veranlagungs- und Risikogemeinschaft dieser Pensionskasse überleiten, die einen Rechnungszins von höchstens 3,5 % und einen rechnungsmäßigen Überschuss von 5,5 % ge-

schäftsplanmäßig vorsieht. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten umfassend über den Inhalt dieses Kollektivvertrages und daran anknüpfender Betriebsvereinbarungen sowie rechtzeitig für ihre Entscheidungsfindung konkret und individuell informiert werden, wobei die Pensionskasse bzw geeignete Dritte tunlichst zur Beratung heranzuziehen sind.

ARTIKEL 4 – BETRIEBSVEREINBARUNG UND PENSIONS-KASSENVERTRAG

Allfällige ergänzende Rahmenbedingungen der Überleitung sind in einer Betriebsvereinbarung bzw gegebenenfalls in einer Vereinbarung gemäß Ver-

tragsmuster und daran anknüpfend im Pensionskassenvertrag vorzusehen.

Wien, am 18. September 2003

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND

Kassler

Rebholz

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Sallmutter

Proyer

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
BUNDESAUSSCHUSS SPARKASSEN

Fuhrmann

Kral-Bast

ANHANG

ZUSATZPROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG „KV 2009“

Die Kollektivvertragspartner halten klarstellend fest, dass für zuschlagspflichtige Mehrarbeitsstunden im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (AZG) den vom persönlichen Geltungsbereich des Sparkassen-Kollektivvertrages erfassten Angestellten der Mehrarbeitszuschlag gem § 61 Abs 1 Sparkassen-Kollektivvertrag

im Ausmaß von 16,67 % plus der Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs 3a AZG im Ausmaß von 25 % gebührt. Der Teiler für die Berechnung des Mehrarbeitszuschlages beträgt auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung 1/167.

Wien, am 26. März 2009

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Sparkassen

ZUSATZPROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG „KV 2006“

1. § 82 (Alterspension) Abs 2 SpKV

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, § 82 Abs 2 SpKV in der Weise auszulegen, dass die einseitige Versetzung durch die Sparkasse nur auf definitiv gestellte Angestellte Anwendung finden kann.

Bei der einseitigen Versetzung in den Ruhestand durch die Sparkasse ist tunlichst darauf Bedacht zu nehmen, dass bei Inanspruchnahme der gesetzlichen Pension vor dem Regelpensionsalter Abschlüsse anfallen.

Aus diesem Grund stellt ein Anspruch des Angestellten auf Korridorpension gem § 4 (2) APG keine Voraussetzung dar, die der Sparkasse die einseitige Versetzung in den Ruhestand ermöglicht.

tragspartner die Absicht, noch in diesem Jahr die diesbezüglich bestehenden kollektivvertraglichen (§ 101 SpKV) und neuen gesetzlichen Bestimmungen (§ 2d AVRAG) einer Prüfung zu unterziehen und notwendigerweise klarstellende bzw abfedernde Normen in Geltung zu setzen.

Insbesondere besteht Einvernehmen, dass die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Rückforderung während der Ausbildung weiterbezahlten Entgeltes sowie der gesetzlich verlängerte Zeitraum, für den ein Rückersatz von Ausbildungskosten vereinbart werden kann, keine negativen Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung der Angestellten der Sparkassengruppe zeitigen soll.

2. Rückersatz von Ausbildungskosten

Aus Anlass der gesetzlichen Regelung des Rückersatzes von Ausbildungskosten haben die Kollektivver-

Wien, am 20 April 2006

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
Bundesausschuss Sparkassen

ZUSATZPROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG „KV 2003“

Zu modernen Lernformen („e-learning“)

Die Partner des Sparkassen-Kollektivvertrags begrüßen die Empfehlung der Kollektivvertragspartner/-innen der österreichischen Kreditwirtschaft zum e-learning, die am 28. November 2002 in der Wiener Börse unterzeichnet wurde. E-learning und vergleichbare Selbstlernmethoden werden in der Ausbildung der Mitarbeiter/innen in Zukunft einen breiteren Raum einnehmen. Die Individualisierung des Lerntempos, die Möglichkeit des arbeitsplatzunabhängigen Lernens und die größere Aktualität der Lernmedien sind entscheidende Vorteile.

Die Partner des Sparkassen-Kollektivvertrags forcieren ein Gesamtkonzept, bei dem auch andere Lernformen (Präsenzphasen, Gruppentreffen, Kontakt zu Tutor/innen etc) eingesetzt werden. Die von der Judikatur entwickelten Grundsätze, dass Lernen im Rahmen der vom Arbeitgeber angeordneten Aus- und Weiterbildung unabhängig von der Lernumgebung Arbeitszeit darstellt, gilt auch für das e-learning. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter/innen bei der Erarbeitung von durch e-learning vermittelten Inhalten gleich und fair behandelt werden, sind e-learning-Module mit Normzeiten auszustatten. Sie sind von professionellen Ausbildungsinstitutionen (zB sektoreigenen Akademien, unternehmenseigenen Ausbildungseinheiten oder Anbietern von e-learning-Software) vorzugeben und den betroffenen Mitarbeiter(n)innen zur Kenntnis zu bringen. Diese Normzeiten gelten unter der oben genannten Bedingung als Arbeitszeit.

Erforderliches Schulungsmaterial und elektronische Ausstattung bzw der Zugang zu entsprechenden Kommunikationsmedien unter Einräumung der erforderlichen Lernatmosphäre sind vom Arbeitgeber bereitzustellen. Die Arbeitnehmervertretungen sind entsprechend zu informieren bzw einzubinden. Ziel moderner Lernmethoden ist nicht, spezielle personenbezogene Daten über die Mitarbeiter/innen zu gewinnen.

Die Erfahrungen des Arbeitgebers sowie der Mitarbeiter/innen mit den neuen Lernformen (Inhalte, Software-Ergonomie, Lernorganisation, Normzeiten) dienen als Grundlage für Verbesserungsmaßnahmen (Evaluierung).

Die Partner des Sparkassen-Kollektivvertrags ersuchen die Institute um Beachtung aller arbeitszeitrelevanten Effekte des e-learning, um dessen hohe Attraktivität beizubehalten. Gleichzeitig soll aber auch den Mitarbeiter(n)innen vermittelt werden, dass alternative Lernformen wie das e-learning nicht nur dem Arbeitgeber, sondern vor allem auch den Mitarbeiter(n)innen selbst einen hohen Nutzen bringen.

Übernahme der Erklärung vom 28. 11. 2002 hinsichtlich „Abfertigung-NEU“

Die Kollektivvertragspartner aller Kreditinstitutssektoren haben am 28. 11. 02 in der Wiener Börse erklärt, „unter den derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen keine generelle Initiative in Richtung Auslagerung bestehender Anwartschaften in MVKn zu setzen.“ Sollten sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen maßgeblich ändern oder die Übertrittsfrage in einzelnen Instituten anders gesehen werden, kommen die Partner des Sparkassen-Kollektivvertrages überein, umgehend Verhandlungen über allfällige Rahmenbedingungen für Umstiege im Einzelfall aufzunehmen.

Zum neuen § 98a Abs 5

Wenn Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeitsleistungen Überstundenentgelt erhalten, sind davon keine Beiträge in die Pensionskasse zu leisten.

Zur Neuformulierung der Reisekostenordnung

Die Reisekostenordnung des SpKV wurde textlich knapper gefasst und mit den steuerrechtlichen Gegebenheiten abgestimmt, ohne substantielle Verschlechterungen für die Angestellten. Die Partner des Sparkassen-Kollektivvertrages stimmen darin überein, dass die Reisekostenvergütung für die Angestellten keinen entgeltwerten Vorteil aus der Dienstreise darstellen soll.

Weitere Empfehlungen der KV-Partner

1) Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz gem Mutterschutzgesetz bzw Väter-Karenzgesetz endet vor dem Ende des Anspruchs auf **Kinderbetreuungsgeld**. Sollte im Anschluss an eine Karenz gem Mutterschutzgesetz bzw Väter-Karenzgesetz eine darüber hinaus gehende Karenzierung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden, ersuchen die Partner des Sparkassen-Kollektivvertrages die Sparkassen dringend, während dieser Zeit **keine Kündigungen** der karenzierten Angestellten auszusprechen.

2) Das für Geburten ab 1. 1. 2002 geltende **Kinderbetreuungsgeldgesetz** koppelt den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld an den Anspruch auf **Familienbeihilfe**; andererseits ist für den Anspruch auf **Kinderzulage** ein konkreter Nachweis des Bezuges der Familienbeihilfe beizubringen (vgl § 57 Abs 1 SpKV, [Seite 34](#)). Die Partner des Sparkassen-Kollektivvertrages empfehlen den Sparkassen in dieser neu entstandenen Situation, vom Erfordernis des nachgewiesenen Familienbeihilfebezuges abzusehen, wenn ein Elternteil zwar grundsätzlich die Familienbeihilfe beziehen könnte, davon jedoch zugunsten des Anspruchs auf Kinderbetreu-

ungsgeld des anderen Elternteils Abstand nehmen muss.

3) Die Partner des Sparkassen-Kollektivvertrages empfehlen den Sparkassen auf Basis des Art V SpKV („Chancengleichheit in den österreichischen Sparkassen“), Wünsche von Angestellten nach **Änderung des**

Arbeitszeitausmaßes – insbesondere im Zusammenhang mit familiären Betreuungspflichten – vorrangig und entgegenkommend zu behandeln. Grundsätzlich Gleiches gilt auch für spätere Wünsche nach einer Ausweitung des Beschäftigungsgrades – insbesondere nach Wegfall familiärer Betreuungspflichten.

Wien, am 10. März 2003

ÖSTERREICHISCHER SPARKASSENVERBAND	
Kassler	Rebholz
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Sallmutter	Proyer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN Bundesausschuss Sparkassen	
Fuhrmann	Kral-Bast

ZUSATZPROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG „KV 2001“

(1) Pensionsvalorisierung

Hinsichtlich der Vorgangsweise bei der Pensionsvalorisierung (insb Behandlung des Sockelbetrages bei Anwendung des § 74 Abs 2 SpKV) haben die Partner des Kollektivvertrages eine gemeinsame Position erarbeitet.

Sollte in Zukunft wiederum ein Valorisierungsabschluss mit (teilweiser) Verwendung eines Schilling- bzw EURO-Betrages erzielt werden, könnte die Vorgangsweise zur Pensionsvalorisierung im Rahmen einer ergänzenden Klarstellung des § 74 Abs 2 SpKV in den Sparkassen-Kollektivvertrag allenfalls auch direkt aufgenommen werden.

Der diesbezügliche Satz (Einfügung nach § 74 Abs 2 Satz 1 SpKV) könnte lauten:

„Besteht ein Valorisierungsergebnis für die aktiven Angestellten teilweise oder zur Gänze aus einem Schilling (Euro)betrug, gilt für Ruhe- bzw Versorgungsempfänger der dem Steigerungsprozentsatz (§ 93 Abs 1 bis 4) aus der seinerzeitigen Ruhegenussermittlung entsprechende Betrag; im Falle des Valorisierungssplittings wird von diesem anteiligen Betrag jenes Ausmaß herangezogen, das dem prozentuellen Anteil der Splittinggrenze an der Gesamtpensionsleistung entspricht (bei Hinterbliebenenpensionen jeweils im aliquoten Ausmaß).“

(2) Fachhochschul-Pflichtpraktikanten

Per 1.1. 2002 treten im Sparkassen-Kollektivvertrag Regelungen für Fachhochschul-Pflichtpraktikanten

in Kraft (Art 5 § 2 des KV 2001). Vor diesem Zeitpunkt sind die geplanten Regelungen, insbesondere die Entlohnung mit 77 % des Schemagehaltes 1/1, als gemeinsame Empfehlung der Kollektivvertragspartner zu verstehen. Nach einem Beobachtungsjahr 2002 werden sich die Kollektivvertragspartner im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen für einen „KV 2003“ mit den bis dahin gewonnenen Erfahrungswerten diese Regelungen betreffend befassen.

(3) Performance der Pensionskassen

Die Partner des Sparkassen-Kollektivvertrages kommen überein, nach Vorliegen des „Performance-Zwischenstandes per 31. 10. 2001“ der Sparkassen-VRG (VRG 29; Pensionskapital der Sparkassenangestellten, verwaltet von den Pensionskassen VPK und BVP) das bisherige Veranlagungsergebnis für das Jahr 2001 zu besprechen.

Bei diesem Termin wird unter anderem zu klären sein, in welcher Weise der von der GPA gewünschte Grundsatz „AG-Reserve vor Schwankungsrückstellung“ – betrifft den zweiten Satz in § 98h Abs 4 SpKV – im Bedarfsfall im Sparkassen-Kollektivvertrag verankert werden wird.

Ein weiteres Thema könnte die Frage einer teilweisen Aufhebung des „Beitragsstopps“ bei den laufenden Arbeitgeber-Pensionskassen-Beiträgen für nicht zielübertragene Angestellte sein (vgl § 98f Abs 1 SpKV, [Seite 48](#)).

Wien, am 21. Februar 2001

Österreichischer Sparkassenverband

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Geld und Kredit

Bundesfachgruppe Sparkassen

AUSZUG AUS DEM KV 99

(Gleichbehandlung von TZB)

PRÄAMBEL zum „KV 99“

Die Kollektivvertragspartner stellen mit dem vorliegenden Kollektivvertrag den vom Gleichbehandlungsgesetz in seiner geltenden Fassung geforderten Status der teilzeitbeschäftigten Angestellten der Sparkassen her. Damit wird den Neuregelungen der am 1. 1. 1993 in Kraft getretenen 3. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz BGBl 1992/833) entsprochen. Die teilzeitbeschäftigten Angestellten werden mit Stichtag 1. 2. 1999 vom Kollektivvertrag für die vollzeitbeschäftigten Angestellten der Sparkassen (SpKV) erfasst, sodass der Kollektivvertrag für teilzeitbeschäftigte Angestellte der Sparkassen (TZB-KV) mit 31. 1. 1999 außer Kraft treten kann. Bei gemischten Tätigkeiten (in ein und demselben Dienstverhältnis liegen sowohl Zeiten der Teilzeitbeschäftigung als auch Zeiten der Vollzeitbeschäftigung) wird vom Prinzip der Gewichtung der Bemessungsgrundlage ausgegangen (siehe die neuen § 66 Abs 3, [Seite 37](#) und § 70 Abs 1a SpKV, [Seite 37](#)). Als be-

sondere Fördermaßnahme werden ab 1. 2. 1999 für die beschleunigte durchgehende Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten im Falle der Jubiläumsgabe Dienstzeiten bei Teilzeitbeschäftigten bereits ab 1. 1. 1976 berücksichtigt. Als weitere Fördermaßnahme werden zur rückwirkenden Gleichstellung ab 1. 1. 1993 Jubiläumsgaben in jenen Fällen, in welchen die Sparkassen ihren Teilzeitbeschäftigten nicht ohnedies – auf freiwilliger Basis – Jubiläumsgaben gewährt haben, bis spätestens 31. 12. 1999 gemäß § 5 dieses Kollektivvertrags nachgezahlt.

Die Partner der Betriebsvereinbarungen der in Art II SpKV genannten Institute und Unternehmen sind aufgrund der Rechtslage (insb Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitszeitgesetz) verpflichtet, die Bestimmungen des „KV '99“, insbesondere jene zur Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten, im Rahmen der dort vorliegenden Betriebsvereinbarungen umzusetzen.

§ 5 des KV 99 – Übergangsregelung zur Jubiläumsgabe von Teilzeitbeschäftigten

Zur rückwirkenden Gleichstellung ab 1. 1. 1993 werden Jubiläumsgaben im Sinne des § 66 SpKV in jenen Fällen, in welchen die Sparkassen ihren Teilzeitbeschäftigten nicht ohnedies – auf freiwilliger Basis – Jubiläumsgaben gewährt haben, bis spätestens 31. 12. 1999 (Auszahlungsfrist) nachgezahlt. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter am 1. 2. 1999 im aufrechten Dienstverhältnis gestanden sind und das Dienstjubiläum bei Berücksichtigung von Teilzeiten ab 1. 1.

1976 in der Zeit zwischen 1. 1. 1993 und 1. 2. 1999 stattgefunden hätte. Die Bemessungsgrundlage wird nach den anspruchsbegründenden Dienstzeiten gewichtet (siehe den neuen § 66 Abs 3 SpKV, [Seite 37](#)), wobei die Gehaltsansätze im Zeitpunkt des anspruchsbegründenden Dienstjubiläums, allerdings auf Basis der ab 1. 2. 1999 geltenden Besoldungsschemata, herangezogen werden.

ANLAGE 1

NEUES GEHALTSSCHEMA 1. 4. 2026 (IN EURO)

Gültig ab 1. 4. 2026

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

Sozialzulagen: (gültig ab 1. 4. 2026)

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

MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at



Familienname

Vorname

Titel

geb. TT.MM.JJJJ

Straße, Hausnummer

PLZ

Ort

Telefonnummer

☐ weiblich ☐ Angestellte:r ☐ Lehrling Lj ☐ freier Dienstvertrag
☐ männlich ☐ Arbeiter:in ☐ Schüler:in ☐ geringfügig beschäftigt
☐ divers/inter/offen ☐ Zeitarbeitskraft ☐ Student:in ☐ Werkvertrag
☐ Zweitmitgliedschaft

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni

Branche

Gehaltshöhe brutto

GPA-Beitritt MM.JJJJ

Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni

PLZ

Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC

Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname

Vorname

Mitgliedsnummer

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien



DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

☐ **IG PROFESSIONAL** ☐ **IG FLEX** ☐ **IG SOCIAL** ☐ **IG IT** ☐ **IG EXTERNAL**

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Familienname	Vorname	Titel
Straße, Hausnummer	PLZ	Ort
Telefonnummer	E-Mail	
Berufsbezeichnung	Betrieb	
Datum/Unterschrift		

KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at