

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Kreditkartengesellschaften
(„KV 2021 Kreditkartengesellschaften“)**

ABGESCHLOSSEN AM 3. JULI 1991

IN DER AB 1. APRIL 2022 GELTENDEN FASSUNG

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Kreditkartengesellschaften

(„KV 2022 Kreditkartengesellschaften“)

abgeschlossen am 3. Juli 1991

IN DER AB 1. APRIL 2022 GELTENDEN FASSUNG

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in 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 ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Erhöhung der KV-Gehälter um 3,25 % linear.
- Erhöhung der Kinderzulagen um 3,3 % linear.
- Erhöhung der Lehrlingseinkommen um 3,5 % linear.
- Lehre mit Matura: pro Lehrjahr eine Woche (5 Arbeitstage) bezahlte „Lernzeit“
- Das neue Mindestgrundgehalt beträgt EUR 1.861,03(mit PK) bzw. EUR 1.832,85 (ohne PK)

GPA Servicecenter:

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Geltungsbereich	<u>5</u>	§ 14c Sonderregelung zur Erhöhung von be-	
§ 1a Diskriminierungsschutz	<u>5</u>	traglich über den IV/30 Wert 2014 hinaus-	
§ 2 Tätigkeitsgruppen	<u>6</u>	gehenden kollektiv- und überkollektivver-	
§ 3 Pflichten der Dienstnehmer	<u>6</u>	traglichen valorisierbaren Bezugsbes-	
§ 4 Sicherheit	<u>7</u>	standteilen sowie zur Erhöhung von Pensio-	
§ 5 Vordienstzeiten	<u>7</u>	nen aus direkten Leistungsansprüchen im	
§ 6 Arbeitszeit	<u>7</u>	Rahmen des Gehaltsabschlusses 2015	
§ 7 Überstundenentlohnung	<u>7</u>	(Ordnungsnorm)	<u>14</u>
§ 8 Gehaltsregelung	<u>8</u>	§ 14d Sonderregelung zur Erhöhung von be-	
§ 8a Schichtdienstregelung für den Genehmi-		traglich über 5.714,29 EUR brutto p.m. hi-	
gungsdienst	<u>9</u>	nausgehenden kollektiv- und überkollek-	
§ 8b Bezüge im Krankheitsfall	<u>9</u>	tivvertraglichen valorisierbaren Bezugs-	
§ 9 Sozialzulagen	<u>9</u>	bestandteilen sowie zur Erhöhung von	
§ 9a Jubiläumsgelder	<u>10</u>	Pensionen aus direkten Leistungsansprü-	
§ 10 Urlaub	<u>10</u>	chen im Rahmen des Gehaltsabschlusses	
§ 10a Sabbatical	<u>11</u>	2016 (Ordnungsnorm)	<u>14</u>
§ 10b Papamonat	<u>11</u>	§ 15 Geltungsdauer und Aufkündigung	<u>15</u>
§ 10c Lehre mit Matura	<u>12</u>	Anlage zu § 8:	
§ 11 Dienstreisevergütungen	<u>12</u>	Gehaltsschema gültig ab 1. 4. 2022	<u>16</u>
§ 12 Sterbequartal	<u>12</u>	Anlage zu § 9:	
§ 12a Abfertigung	<u>12</u>	Sozialzulagen gültig ab 1. 4. 2022	<u>18</u>
§ 13 Betriebsvereinbarungen	<u>12</u>	Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag für Ange-	
§ 14 Kollision	<u>12</u>	stellte der Kreditkartengesellschaften vom 3. Juli	
§ 14a Deckelung der Erhöhung kollektivvertrag-		1991	<u>19</u>
licher und überkollektivvertraglicher Be-		Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag für Ange-	
zugsbestandteile im Rahmen des Gehalts-		stellte der Kreditkartengesellschaften vom 7. Fe-	
abschlusses 2009, 2012 und 2013 (Ord-		bruar 2005	<u>19</u>
nungsnorm)	<u>13</u>	Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag für Ange-	
§ 14b Sonderregelung zur Erhöhung von be-		stellte der Kreditkartengesellschaften vom	
traglich über den IV/30 Wert 2013 hinaus-		14. April 2008	<u>20</u>
gehenden kollektiv- und überkollektivver-			
traglichen valorisierbaren Bezugsbes-			
standteilen sowie zur Erhöhung von Pensio-			
nen aus direkten Leistungsansprüchen im			
Rahmen des Gehaltsabschlusses 2014			
(Ordnungsnorm)	<u>13</u>		
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-</i>	
		<i>seite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Kreditkartengesellschaften

abgeschlossen am 3. Juli 1991

gültig ab 1. April 2022

(Kurzzitierung „KV 2022 Kreditkartengesellschaften“)

zwischen dem

Fachverband der Banken und Bankiers
Wien I., Börsegasse 11

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Banken & Nationalbank / Kreditkartengesellschaften,

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt räumlich für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

(2) Der Kollektivvertrag gilt fachlich für die Kreditkartengesellschaften

- American Express Europe S.A. – Austrian Branch,
- card complete Service Bank AG,
- DC Bank AG und
- Lufthansa AirPlus Servicekarten GmbH.

(Abs 2 idF ab 1. April 2020)

(3) Der Kollektivvertrag gilt persönlich für alle Dienstnehmerinnen mit Ausnahme von:

a) leitenden Angestellten gemäß § 36 Abs 2 Z 1 und 3 ArbVG;

b) Angestellten im Außendienst;

c) Angestellten im EDV-Operating;

d) Volontärinnen, Ferialpraktikantinnen und -aushilfen;

e) Hausbesorgerinnen und Bedienerinnen.

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

§ 1a Diskriminierungsschutz

(1) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogenen Bezeichnungen nur in männlicher oder weiblicher Form angeführt werden, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

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

(Abs 2 gilt ab 1. Juli 2010)

§ 2 Tätigkeitsgruppen

(1) Die Dienstnehmerinnen gliedern sich nach 4 Tätigkeitsgruppen:

(2) Gruppe I

Angestellte mit kaufmännischer Ausbildung oder solche, die einfache bürotechnische Arbeiten ausüben.

Beispiele:

Kräfte an Schreib-, Rechen- oder ähnlichen Maschinen, Datenerfassungskräfte, Postexpedientinnen, Telefonistinnen.

(3) Gruppe II

Angestellte für Bürotätigkeiten, für die eine kaufmännische Ausbildung Voraussetzung ist, und Sachbearbeiterinnen mit speziellem Tätigkeitsbereich.

Beispiele:

Sekretariatsarbeiten, Bearbeitung von Kunden- und Vetragspartnerreklamationen, Erledigung des Mah-

wesens, Durchführung von Autorisierungen, Bearbeitung von Schadensfällen, Kundenbestandswartung.

(4) Gruppe III

Sachbearbeiterinnen, die eine besonders qualifizierte Tätigkeit vorwiegend selbstständig ausführen; Angestellte mit Weisungsrecht über Sachbearbeiterinnen, Leiterinnen von Gruppen*, die einen Bereich koordinieren; stellvertretende Leiterinnen von Gruppen, die einen Bereich oder mehrere Bereiche koordinieren.

** Als Gruppen sind Organisationseinheiten zu verstehen, die von einer von der Geschäftsleitung ernannten Leiterin geführt werden.*

(5) Gruppe IV

Leiterinnen von Gruppen*, die mehr als einen Bereich koordinieren, und Leiterinnen von Stabsstellen.

§ 3 Pflichten der Dienstnehmerinnen

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

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

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

(4) Die Dienstnehmerinnen haben sich gegenüber der Kundschaft höflich und zuvorkommend zu benehmen. Mitteilungen oder Auskünfte geschäftlicher Natur sind seitens einer Dienstnehmerin dritten Personen nur dann zu erteilen, wenn die betreffende Auskunftserteilung zur Obliegenheit seines Wirkungsbereiches gehört und kein Verstoß gegen die der Dienstnehmerin obliegende Verschwiegenheitspflicht (Abs 3) ist. Die gleiche Verpflichtung zu gefälligem und zuvorkommendem Verhalten gilt für die Dienstnehmerinnen untereinander und gegenüber ihren Vorgesetzten.

(5) Ist eine Dienstnehmerin vorübergehend verhindert, ihren Dienst anzutreten, so hat sie dies unter Angabe des Grundes unverzüglich, womöglich auf fernmündlichem Wege, ihrer zuständigen Vorgesetzten anzuzeigen bzw anzeigen zu lassen. Eine erkrankte Dienstnehmerin hat unverzüglich eine Bestätigung im Sinne des § 8 Abs 8 AngG beizubringen.

(6) Die Dienstnehmerin ist verpflichtet, vor Ausübung einer Nebenbeschäftigung, gleichgültig, ob sie gegen Entgelt erfolgt oder nicht, das Einverständnis der Kreditkartengesellschaft einzuholen. Die Kreditkartengesellschaft wird die Ausübung von Nebenbeschäftigungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat dann untersagen bzw die erteilte Genehmigung dann widerrufen, wenn diese Beschäftigung bzw geschäftliche Erwerbstätigkeit den Interessen der Kreditkartengesellschaft widerstreitet. Kommt es zu keinem Einvernehmen, so entscheidet die Geschäftsleitung.

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

(8) Die Dienstnehmerin ist verpflichtet, ihre jeweilige Wohnadresse der Kreditkartengesellschaft unverzüglich bekannt zu geben. Außerdem hat sie Veränderungen in ihren Standes- und Familienverhältnissen unverzüglich unter Vorlage geeigneter Urkunden (Hei-

rats-, Geburts-, Sterbeurkunde) in Urschrift und Abschrift mitzuteilen.

§ 4 Sicherheit

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

§ 5 Für das Schema anrechenbare Dienstzeiten

(1) Bei Neuaufnahmen wird jede der gegenwärtigen Stellung vorangegangene, nach dem 19. Lebensjahr verbrachte Praxis in einer Kreditkartengesellschaft oder eine gleichartige Vordienstzeit für die Einreihung in die Tätigkeitsgruppen I bis III bis höchstens 8 Jahren voll und darüber hinaus zur Hälfte angerechnet, wobei Vordienstzeiten unter 6 Monaten unberücksichtigt bleiben.

(2) Ein vollendetes Hochschulstudium ist bei Neuaufnahme für die Einreihung in das Schema bis zum Höchstausmaß der vorgeschriebenen Studienzeit (maximal jedoch fünf Jahre) anzurechnen, sofern die

betreffende Dienstnehmerin für eine ihrer Vorbildung entsprechende Tätigkeit in Aussicht genommen ist.

(3) Fallen die nach den Abs 1 und 2 anzurechnenden Zeiten in denselben Zeitraum, so sind sie nur einmal anzurechnen. Im Zweifelsfall erfolgt die für die Dienstnehmerin günstigere Anrechnung.

(4) Erfolgt der Eintritt vor dem 1. Oktober eines Jahres, gilt das Eintrittsjahr; erfolgt der Eintritt nach dem 30. September eines Jahres, gilt das dem Eintrittsjahr folgende Jahr als erstes Dienstjahr. Gleiches gilt, wenn die anzurechnende Dienstzeit vom tatsächlichen Eintrittstag rückgerechnet wird.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 38,5 Stunden in der Woche. Für jugendliche Dienstnehmerinnen gilt die gleiche Arbeitszeit wie für die übrigen Angestellten. Für Mitarbeiterinnen im Journal- und Genehmigungsdienst gilt eine von der zuständigen Vorgesetzten festgesetzte abweichende Verteilung der Normalarbeitszeit.

(2) Eine über die Arbeitszeit gemäß Abs 1 hinausgehende Arbeitsleistung ist als Überstundenleistung zu

betrachten. Beide Vertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden.

(3) Flexible Arbeitszeitmodelle sind im Rahmen von Betriebsvereinbarungen möglich.

(4) Für Teilzeitmitarbeiterinnen gilt die vereinbarte Arbeitszeit.

§ 7 Überstundenentlohnung

(1) Der Anspruch auf Überstundenentlohnung entsteht nach Ablauf der Arbeitszeit gemäß § 6 Abs 1, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde.

(2) Mehrarbeitsleistungen unmittelbar vor Beginn oder nach Schluss der normalen Arbeitszeit von täglich mehr als 25 Minuten und höchstens 45 Minuten werden als eine halbe Überstunde, Mehrarbeitsleistungen von mehr als 45 Minuten bis zu einer Stunde werden als eine volle Überstunde vergütet. Nach der ersten und jeder weiteren voll geleisteten Überstunde wird eine weitere Mehrarbeitsleistung von mehr als 20 Minuten bis höchstens 40 Minuten als eine halbe

Überstunde und mehr als 40 Minuten als eine volle Überstunde vergütet.

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

(Gültig ab 1. Mai 2004)

Hiezu tritt ein Zuschlag von 50 % für die Zeit ab Dienstschluss bis 20 Uhr pro Arbeitstag und ein Zuschlag von 100 % für die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. An Samstagen beträgt der Zuschlag 50 % für die Zeit von 6 Uhr bis

14 Uhr und 100 % für die Zeit von 14 Uhr bis 6 Uhr. An Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 %.

(4) Für Mitarbeiterinnen im Journal- und Genehmigungsdienst besteht Anspruch auf Überstundenent-

lohnung erst dann, wenn über die gemäß § 6 Abs 1 dritter Satz hinaus festgelegte Verteilung der Normalarbeitszeit gearbeitet wird, soweit nach § 7 Abs 1 und 2 und § 8 Abs 8 Überstunden zu bezahlen sind.

§ 8 Gehaltsregelung

(1) Die Schemabezüge laut Anhang sind Mindestgehälter und gelangen 14-mal im Jahr zur Auszahlung. 12 Bezüge werden monatlich ausbezahlt, der 13. Monatsbezug im Juni und der 14. Monatsbezug im Dezember. Die Gehaltszahlung erfolgt im Vorhinein. Wo bisher Gehaltszahlung im Nachhinein erfolgte, bleibt es bei dieser Regelung.

(2) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Dienstnehmerinnen gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsbezuges entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil des 13. und 14. Monatsbezuges wird anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses in Abzug gebracht.

(3) Unter Einstufung ist die Festlegung der jeweiligen Tätigkeitsgruppe und Gehaltsstufe für neueintretende Dienstnehmerinnen zu verstehen. Bei Einstufung in die Tätigkeitsgruppen I bis III sind gemäß § 5 anzurechnende Vordienst- bzw. Studienzeiten zu berücksichtigen.

(4) Neueintretende Dienstnehmerinnen der Gruppen I bis III ohne anrechenbare Vordienstzeiten werden in Stufe 2 des Schemas eingereiht. Für diese Dienstnehmerinnen entfällt die nächste tourliche Vorrückung im Schema.

(5) Unter Umreihung ist die leistungsbedingte Umstufung in eine andere Tätigkeitsgruppe unter Bedachtnahme auf § 2 zu verstehen. Die Umreihung wird, sofern Umreihungsfälle vorliegen, einmal im Jahr durchgeführt. Wird eine Dienstnehmerin von einer Tätigkeitsgruppe in eine andere umgereiht, so ist sie in die gegenüber ihrem bisherigen Bezug betragsmäßig

nächsthöhere Stufe der neuen Tätigkeitsgruppe umzureihen.

(6) Jede Dienstnehmerin hat bei zumindest "zufriedenstellender" Dienstleistung bzw. Qualifikation Anspruch auf die schemamäßige Vorrückung. Präsenzdienst und Karenzurlaub nach Mutterschutz- und Elternkarenzurlaubsgesetz hemmen nicht das tourliche Avancement.

(7) Der Anspruch auf die schemamäßige Vorrückung wird durch außertourliche Avancements nicht berührt. Außertourlichen Avancements kommt volle Gehaltswirkung zu.

(8) Für Teilzeitmitarbeiterinnen gilt das Schema aliquot zur vereinbarten Arbeitszeit. Eine über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist als Mehrarbeitsleistung zu betrachten, sofern die Mehrarbeitsleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde. Für diese Mehrarbeitsleistung wird ein Aufschlag von 16,67 % auf den Normalstundensatz verrechnet. Die Mehrarbeitsleistung findet keine Berücksichtigung beim 13. und 14. Gehalt.

(9) Keine Dienstnehmerin darf durch den Kollektivvertrag in ihren Bezügen verkürzt werden.

(10) Ergibt sich bei einer Dienstnehmerin nach Inkraft-Treten dieses Kollektivvertrages ein geringerer Bezug, so wird die Differenz zum alten Bezug in Form einer Personalzulage 14-mal jährlich weiterbezahlt. Diese Personalzulage wird in den Folgejahren durch Vorrückung im Schema und/oder Umreihung in eine andere Gruppe aufgezehrt und analog zum Schema-bezug valorisiert.

§ 8a Schichtdienstregelung für den Genehmigungsdienst

(1)	(2) Die angeführten Zulagen gebühren auch, wenn nicht die volle Schichtdienstzeit (sechs oder neun Stunden) geleistet wird.	
	bis 6 Stunden	6 bis 9 Stunden
Spätschichtzulage		
Mo–Fr 18:30–22:00	16,00	
Samstag 14:00–18:30	16,00	
Nachtschichtzulage		
Mo–Fr 22:00–6:00	24,70	33,70
Wochenende		
Sa ab 18:30–Mo 6:00	27,30	39,50
Feiertage 0:00–24:00	27,30	39,50

(Werte gültig für ab 1. April 2022 geleistete Schichtdienste)

§ 8b Bezüge im Krankheitsfall

(1) Hinsichtlich der Bezüge im Krankheitsfall gelten die gesetzlichen Bestimmungen mit der Maßgabe, dass für nach dem 1. 4. 2012 geborene Kinder in Anspruch genommene Karenzzeiten nach dem MSchG und VKG für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwölf Monaten je Kind angerechnet werden.

(Abs 1 gilt ab 1. 4. 2012)

(2) Falls der Anspruch auf laufendes Entgelt wegen einer lang andauernden Erkrankung zur Gänze oder teilweise entfällt, gebühren die kollektivvertraglichen Sonderzahlungen gem § 8 (1) im unverkürzten Ausmaß.

§ 9 Sozialzulagen

(1) Als Sozialzulagen werden Familien- und Kinderzulagen gewährt.

(2) Familienzulagen erhalten 14-mal jährlich mit den Monatsbezügen über Antrag folgende Dienstnehmerinnen:

a) Die kleine Familienzulage erhalten:

Verheiratete, sofern und solange die Ehepartnerin keine Familienzulage, Haushaltszulage oder gleichartige Leistung oder Zulage bezieht, Ledige, Geschiedene und Verwitwete, solange sie Anspruch auf mindestens eine Kinderzulage gemäß § 9 Abs 3 haben oder sie mindestens einen unterhaltsberechtigten Angehörigen überwiegend erhalten.*)

b) Die große Familienzulage erhalten:

Verheiratete, sofern und solange die Ehepartnerin keine Familienzulage, Haushaltszulage oder gleichartige Leistung oder Zulage bezieht, Ledige, Geschiedene und Verwitwete, alle insofern und inso lange der Dienstnehmerin der Alleinverdiener- oder der Alleinerhalterabsetzbetrag gebührt und Anspruch auf mindestens eine Zulage gemäß Abs 3 besteht. Wird der Alleinverdiener- bzw Alleinerhalterabsetzbetrag rückwirkend gestrichen, so ist die entsprechende Nachzahlung durch die Kreditkartengesellschaft oder die entsprechende Rückzahlung durch die Dienstnehmerin vorzunehmen.

(3) Kinderzulagen erhalten Dienstnehmerinnen 14-mal jährlich mit den Monatsbezügen für jedes Kind, für das sie Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe haben und diese nachweislich beziehen. Die Kinderzulage gebührt erstmals/letztmals für jenen Kalendermonat, in dem die Voraussetzung für die Bezugsberechtigung eintritt/entfällt. Die Kinderzulage gebührt für jedes Kind nur einmal. Sie wird letztmalig für den Monat bezahlt, in welchem das Kind in das Erwerbsleben eintritt.

Geschiedene Dienstnehmerinnen, die keinen Anspruch auf Kinderzulage(n) nach Satz 1 bis 3 haben, erhalten über Antrag die kollektivvertragliche(n) Kinderzulage(n), solange für das (die) Kind(er) aus der geschiedenen Ehe Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe besteht und solange sie Unterhaltsleistung(en) in der Höhe zumindest der im Kollektivvertrag vorgesehenen Kinderzulage für das erste Kind nachweislich erbringen und der andere Elternteil keine Kinderzulage(n) von einem anderen, diesem oder dem Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers unterliegenden Kreditkartengesellschaft bzw Kreditinstitut für das(die) jeweilige(n) Kind(er) bezieht. Der Nachweis über die Unterhaltsleistung und den Nichtbezug einer Kinderzulage durch den anderen Elternteil ist anlässlich der Antragstellung und in weiterer Folge einmal jährlich zu erbringen, ebenso wie der Nachweis, dass ein Anspruch auf Familienbeihilfe für

das(die) Kind(er) besteht. In begründeten Ausnahmefällen kann von diesen Nachweisen seitens der Kreditkartengesellschaft Abstand genommen werden. Im Übrigen ist Satz 1 bis 3 sinngemäß anzuwenden.

(Abs 3 idF ab 1. Oktober 2009)

(3a) Der Anspruch auf kollektivvertragliche Kinderzulage besteht für volljährige, vor dem 1. 7. 1987 geborene Kinder, für die für Juni 2011 die Kinderzulage vom Arbeitgeber geleistet wird und nach dem 30. 6. 2011 kein Anspruch auf Familienbeihilfe auf Grund der Vollendung des 24. Lebensjahres mehr besteht, für längstens zwei Jahre, maximal bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres, auf gesonderten Antrag der Arbeitnehmerin. Dies gilt auch sinngemäß für vor dem 1. 7. 1988 geborene Kinder. 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.

(Abs 3a gilt ab 1. Juli 2011)

(4) Falls vor Abschluss dieses Kollektivvertrages keine Sozialzulagen gewährt wurden, so werden die Sozialzulagen dieses Kollektivvertrages sukzessive im Laufe von 5 Jahren in gleichen Stufen eingeführt.

(5) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen erhalten die in Abs 2 und 3 angeführten Sozialzulagen aliquot zur vereinbarten Arbeitszeit.

Gültig ab 1. Februar 2003

(6) Den Wegfall der Voraussetzungen für den Bezug von Sozialzulagen hat die Dienstnehmerin unverzüglich mitzuteilen. Zu Unrecht bezogene Sozialzulagen können von der Kreditkartengesellschaft zurück gefordert werden.

(Abs 6 gültig ab 1. Oktober 2009)

**) In Auslegung des Begriffes „überwiegend erhalten“ wird festgelegt, dass die Kinderzulage nur insoweit gebührt, als die Dienstnehmerin zu einer monatlichen Leistung verpflichtet ist, welche die Hälfte des jeweils pfändungsfreien Existenzminimums übersteigt.*

§ 9a Jubiläumsgelder

(1) Bei Erreichen einer 10-jährigen Dienstzugehörigkeit erhalten vollzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen, die nach dem 31. 1. 1993 erstmals ihren Dienst angetreten haben, ein Jubiläumsgeschenk in der Höhe von € 1.100,-,* teilzeitbeschäftigten Dienstnehmerinnen, die nach dem 31. 1. 1993 erstmals ihren Dienst angetreten haben, gebührt dieser Anspruch aliquot im Ausmaß ihrer vereinbarten Arbeitszeit.

** (Wert gültig ab 1. August 2014)*

(2) Bei Erreichen einer 20-jährigen Dienstzugehörigkeit erhalten Dienstnehmerinnen ein Monatsgehalt als Jubiläumsgeschenk.

(3) Bei Erreichen einer 25-jährigen Dienstzugehörigkeit erhalten Dienstnehmerinnen ein Monatsgehalt als Jubiläumsgeschenk.

(Abs 3 gilt ab 1. März 2006)

§ 10 Urlaub

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

(2) Das Urlaubsausmaß beträgt bis zum vollendeten

20. Dienstjahr	25 Arbeitstage
25. Dienstjahr	28 Arbeitstage
und ab dem 26. Dienstjahr	33 Arbeitstage

(Abs 2 idF ab 1. Februar 2008)

(3) Durch Betriebsvereinbarungen kann die Urlaubseinteilung auch nach Kalenderjahren oder anderen Zeitabschnitten vorgenommen werden.

(4) Ein Sonderurlaub bis zu 3 Tagen ist in dem unten angeführten Ausmaß aus Familiengründen zu gewähren:

- bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- bei Tod des Ehegatten (Ehegattin) oder Lebensgefährten (Lebensgefährtin) 3 Arbeitstage;
- bei Ableben von Kindern 3 Arbeitstage;
- bei Ableben von Eltern oder Geschwistern 2 Arbeitstage;
- bei Niederkunft der Ehegattin bzw Lebensgefährtin 2 Arbeitstage;
- bei Ableben von Schwiegereltern oder Großeltern 1 Arbeitstag;
- bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag;
- bei Übersiedlung 2 Arbeitstage.

Allfällige bestehende günstigere Regelungen bleiben hiervon unberührt.

(Abs 4 idF ab 1. November 2015)

§ 10a Sabbatical

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

(2) Jedenfalls zu vereinbaren sind

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

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

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

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

(4) Bereits vor dem 1. September 2011 abgeschlossene Sabbatical-Vereinbarungen bleiben durch die vorstehenden Regelungen unberührt.

(§ 10a gilt ab 1. September 2011)

§ 10b Papamonat

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

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

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

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

(5) Diese Regelung gilt für Geburten ab dem 1. September 2011.

§ 10c Lehre mit Matura

Wird seitens des Kreditinstitutes das Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ mit dem Lehrling vereinbart (das bedeutet, dass im Rahmen der Lehrlingsausbildung der Lehrling die Berufsmatura macht), so ist dem Lehrling pro Lehrjahr eine Woche (5 Arbeitstage) bezahlte „Lernzeit“ für Belange der Berufsmatura zu gewähren. Bestehende betriebliche Modelle, bei welchen derartige Freistellungszeiten oder eine Anrech-

nung auf die Arbeitszeit gewährt werden, können darin eingerechnet werden.*)

(§ 10c gilt ab 1. April 2022)

**) § 10c ist erstmals auf Lehrjahre anzuwenden, die nach dem 31.3.2022 begonnen haben sowie auch auf am 1.4.2022 bereits laufende Lehrjahre. Lehrjahre, die vor dem 1.4.22 abgeschlossen wurden, fallen nicht unter diese Regelung.*

§ 11 Dienstreisevergütung

(1) Die aus Anlass einer Dienstreise der Dienstnehmerin gebührenden Vergütungen richten sich nach den jeweils zuletzt im Bundesgesetzblatt für Bundesbedienstete verlautbarten Tages- und Nächtigungsgeldern.

(2) Sonstige betriebliche Regelungen über Dienstreisevergütungen bleiben unverändert aufrecht.

§ 12 Sterbequartal

(1) Im Falle des Ablebens einer aktiven Dienstnehmerin gebührt ein Sterbequartal in der Höhe eines Viertels des der Verstorbenen im Zeitpunkt ihres Ablebens gebührenden Jahresbezuges. Anspruchsberechtigt sind folgende Hinterbliebene:

- a) Die Witwe*) oder der Witwer, wenn die Ehe nicht gerichtlich aufgelöst wurde;
- b) die ehelichen Kinder sowie die unehelichen Kinder, sofern sie mit der Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben.

(2) Das Sterbequartal gebührt nur einmal und steht jener Person zu, die für das Begräbnis gesorgt hat. Im Zweifels- oder Streitfall gilt derjenige als zum Erhalt des Sterbequartals berechtigt, der die materiellen Aufwendungen für das Begräbnis gemacht hat.

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

**) Einer Witwe ist hinsichtlich des Sterbequartals eine Lebensgefährtin gleichgestellt, die mit der Dienstnehmerin mindestens die letzten drei Jahre vor dem Tode einen gemeinsamen Haushalt führte, falls eine anspruchsberechtigte Witwe nicht vorhanden ist.*

§ 12a Abfertigung

(1) Die gesetzliche Abfertigung erhöht sich um 2 Monatsentgelte, wenn das Dienstverhältnis mindestens 15 Jahre gedauert hat und die Lösung des Dienstver-

hältnisses wegen Zuerkennung der gesetzlichen Berufsunfähigkeitspension erfolgt.

§ 13 Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen bleibt die Zuerkennung von Jubiläumsgeschenken, Prämien für Verbesserungs-

vorschläge, Heirats-, Geburts- und Sterbebeihilfen vorbehalten.

§ 14 Kollision

Betriebsvereinbarungen bleibt es vorbehalten, im Falle des Einwirkens mehrerer Kollektivverträge auf dieselben Arbeitsverhältnisse (Kollision), den Kollektivver-

trag zu bestimmen, der für dieses Arbeitsverhältnis allein maßgebend sein soll. Dabei können auch einzelne

Bestimmungen der verdrängten Kollektivverträge ausdrücklich für wirksam erklärt werden.

§ 14a Deckelung der Erhöhung kollektivvertraglicher und überkollektivvertraglicher Bezugsbestandteile im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2009, 2012 und 2013 (Ordnungsnorm)

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

(Abs 1 gültig ab 1. Februar 2009)

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

Berechnung leistungsorientierter Pensionen ist höchstens dieser Betrag von € 150,00 mit dem Steigerungsprozentsatz zu multiplizieren.

(Abs 2 gilt ab 1. 4. 2012)

(3) Auf Grund der durch die internationale Finanzkrise hervorgerufenen und nach wie vor andauernden bzw. verschärften Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2013 sind die Sozialpartner nach Abwägung der gegenläufigen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer derartigen Maßnahme übereingekommen, dass kollektivvertragliche und überkollektivvertragliche Bezugsbestandteile im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2013 mit der Maßgabe zu erhöhen sind, dass die maximale Erhöhung des gesamten Bezuges (dh inklusive der kollektivvertraglichen und überkollektivvertraglichen Bezugsbestandteile jedoch exklusive Überstundenpauschalien und Kinderzulagen) jenen Eurobetrag brutto pro Monat nicht übersteigen darf, der sich aus der Erhöhung der höchsten Stufe jener Verwendungsgruppe/Beschäftigungsgruppe ergibt, in die die Angestellte am 1. 4. 2013 eingereicht ist*), maximal jedoch € 109,66. Bei Teilzeitbeschäftigten ist dieser Betrag entsprechend dem Arbeitszeitfaktor zu aliquotieren. Bei der Berechnung leistungsorientierter Pensionen werden höchstens diese Beträge mit dem Steigerungsprozentsatz multipliziert.

(Abs 3 gilt ab 1. 4. 2013)

**) Das sind in der Anlage 1 zu § 8 Abs 1 KV Kreditkartengesellschaften für die Verwendungsgruppe I € 58,67, für die VwG II € 67,50, für die VwG III € 75,50, für die VwG IV € 91,86; in der Anlage 2 zu § 8 Abs 1 KV Kreditkartengesellschaften für die Verwendungsgruppe I € 59,58, für die VwG II € 68,55, für die VwG III € 76,69, und für die VwG IV € 93,32.*

§ 14b Sonderregelung zur Erhöhung von betraglich über den IV/30 Wert 2013 hinausgehenden kollektiv- und überkollektivvertraglichen valorisierbaren Bezugsbestandteilen sowie zur Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2014 (Ordnungsnorm)

(1) Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2014 sind die Sozialpartner nach Abwägung der unterschiedlichen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer

derartigen Maßnahme übereingekommen, dass die über den höchsten Schemaansatz IV/30 idF 2013 des jeweils angewendeten Schemas für Kreditkartengesellschaften mit bzw. ohne Pensionskassensystem (Schwellenwert auf Vollzeitbasis: € 3.773,36 für Kredit-

kartengesellschaften mit Pensionskassensystem; € 3.835,85 für Kreditkarten-gesellschaften ohne Pensionskassensystem) betraglich hinausgehenden kollektivvertraglich und überkollektivvertraglich bestehenden Bezugsbestandteile, sofern diese valorisierbar gestaltet sind, mit 0,4 % anzuheben sind. Überstundenpauschalien und Kinderzulagen bleiben hierbei außer Ansatz, ebenso prozentmäßige Zulagen, sofern diese bei der Valorisierung 2012 und 2013 bei der Berechnung der Deckelung gemäß § 14a auf Betriebsebene exkludiert wurden.

Für Teilzeitbeschäftigte ist der Schwellenwert entsprechend dem Arbeitszeitfaktor zu aliquotieren.

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

(2) Die Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen erfolgt mit der Maßgabe, dass die maximale Erhöhung der gesamten Pension € 78,83 (für Kreditkartengesellschaften mit Pensionskassensystem; bzw € 80,03 für Kreditkartengesellschaften ohne Pensionskassensystem; je nach angewendeten Schema), multipliziert mit dem Steigerungsprozentsatz, pro Monat brutto nicht übersteigen darf.

§ 14c Sonderregelung zur Erhöhung von betraglich über den IV/30 Wert 2014 hinausgehenden kollektiv- und überkollektivvertraglichen valorisierbaren Bezugsbestandteilen sowie zur Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2015 (Ordnungsnorm)

(1) Unter Berücksichtigung der branchenrelevanten Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2015 sind die Sozialpartner nach Abwägung der unterschiedlichen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer derartigen Maßnahme übereingekommen, dass die über den höchsten Schemaansatz IV/30 idF 2014 des jeweils angewendeten Schemas für Kreditkartengesellschaften mit bzw ohne Pensionskassensystem (Schwellenwert auf Vollzeitbasis: € 3.852,19 für Kreditkartengesellschaften mit Pensionskassensystem; € 3.915,88 für Kreditkartengesellschaften ohne Pensionskassensystem) betraglich hinausgehenden kollektivvertraglich und überkollektivvertraglich bestehenden Bezugsbestandteile, sofern diese valorisierbar gestaltet sind, mit 0,4 % anzuheben sind. Überstundenpauschalien und Kinderzulagen bleiben hierbei außer Ansatz, ebenso prozentmäßige Zulagen, sofern diese bei der Valorisierung 2012, 2013 und 2014 bei der Berechnung der Deckelung ge-

mäß § 14a bzw bei der Berechnung der Erhöhung gemäß § 14b auf Betriebsebene exkludiert wurden. Für Teilzeitbeschäftigte ist der Schwellenwert entsprechend dem Arbeitszeitfaktor zu aliquotieren. Führt eine vereinbarte Valorisierungsklausel für Bezüge über dem höchsten Schemaansatz zu einer Anhebung in geringerem Ausmaß, ist diese in Ansatz zu bringen.

(2) Die Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen erfolgt ebenso mit der Maßgabe, dass jene Pensionsteile, die über dem höchsten kollektivvertraglichen Schemabezug (Schwellenwert: € 3.852,19 für Kreditkartengesellschaften mit Pensionskassensystem; € 3.915,88 für Kreditkartengesellschaften ohne Pensionskassensystem), multipliziert mit dem zur Anwendung kommenden Steigerungsprozentsatz, liegen, mit 0,4 % anzuheben sind, sofern diese valorisierbar gestaltet sind.

(§ 14c gilt ab 1. 4. 2015)

§ 14d Sonderregelung zur Erhöhung von betraglich über 5.714,29 EUR brutto p.m. hinausgehenden kollektiv- und überkollektivvertraglichen valorisierbaren Bezugsbestandteilen sowie zur Erhöhung von Pensionen aus direkten Leistungsansprüchen im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2016 (Ordnungsnorm)

(1) Unter Berücksichtigung der branchenrelevanten Rahmenbedingungen und Begleitumstände des Gehaltsabschlusses 2016 sowie vor dem Hintergrund der von der OeNB im Rahmen des Finanzmarktstabilitätsberichts 2015 prognostizierten Personalabbauwartungen im Gefolge des krisenbedingten strukturellen Wandels des Finanz-Sektors sind die Sozialpartner nach Abwägung der unterschiedlichen Interessenslagen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit einer derartigen Maßnahme

übereingekommen, dass die über 5.714,29 EUR brutto p.m. (per 31. 3. 2016; Schwellenwert auf Vollzeitbasis) betraglich hinausgehenden kollektivvertraglichen und überkollektivvertraglich bestehenden Bezugsbestandteile, sofern diese valorisierbar gestaltet sind, mit 0,4 % anzuheben sind. Überstundenpauschalien und Kinderzulagen bleiben hierbei außer Ansatz, ebenso prozentmäßige Zulagen, sofern diese bei der Valorisierung 2012, 2013, 2014 und 2015 bei der Berechnung der Deckelung gemäß § 14 bzw bei der Be-

rechnung der Erhöhung gemäß §§ 44a bis c auf Betriebsebene exkludiert wurden.

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

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

§ 15 Geltungsdauer und Aufkündigung

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. Oktober 1991** in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.

(In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis 1. April 2022 eingearbeitet.)

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien zu jedem Jahresende mit dreimonatiger Frist gekündigt werden.

Wien, am 29. 03. 2022

Fachverband der Banken und Bankiers

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA**

**Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Banken & Nationalbank / Kreditkartengesellschaften**

ANLAGE ZU § 8:

Gehaltsschema für die Angestellten der Kreditkartenorganisationen

MIT Pensionskasse

in €

gültig ab 1. April 2022

Erhöhung um 3,25 % ab 1. 4. 2022

Stufe	Verwendungsgruppen			
	I.	II.	III.	IV.
1	1.832,85	1.959,92	2.129,41	2.519,73
2	1.865,85	2.002,52	2.180,88	2.585,82
3	1.901,61	2.044,35	2.232,97	2.653,18
4	1.934,08	2.087,04	2.285,23	2.720,98
5	1.969,97	2.129,41	2.333,63	2.788,75
6	2.002,52	2.174,51	2.385,48	2.857,91
7	2.037,86	2.216,78	2.439,67	2.925,64
8	2.070,17	2.258,81	2.495,57	2.993,45
9	2.106,41	2.301,15	2.547,76	3.062,82
10	2.138,31	2.343,42	2.602,89	3.130,46
11	2.174,51	2.385,48	2.658,91	3.198,45
12	2.207,11	2.429,19	2.714,39	3.267,03
13	2.242,87	2.474,20	2.766,13	3.334,55
14	2.274,97	2.519,49	2.821,34	3.404,46
15	2.311,06	2.568,37	2.877,27	3.472,25
16	2.343,42	2.613,14	2.929,67	3.539,48
17	2.375,42	2.658,79	2.984,66	3.609,03
18	2.412,26	2.704,26	3.040,26	3.677,04
19	2.450,49	2.749,09	3.095,72	3.744,56
20	2.485,11	2.794,47	3.148,00	3.814,07
21	2.519,49	2.838,84	3.202,86	3.881,50
22	2.558,25	2.884,12	3.258,84	3.949,16
23	2.592,30	2.929,67	3.313,58	4.018,32
24	2.630,42	2.978,06	3.366,57	4.086,62
25*	2.665,16	3.022,92	3.421,71	4.153,71
26*	2.704,26	3.074,99	3.477,49	4.226,50
27*	2.738,19	3.130,23	3.532,84	4.299,86
28*	2.776,36	3.185,38	3.584,90	4.372,42
29*	2.811,65	3.241,17	3.640,29	4.445,29
30*	2.849,11	3.292,97	3.695,73	4.518,21

*) ab Stufe 25 in allen Gruppen zweijährige Vorrückung
Sozialzulagen und Lehrlingseinkommen – geltend für Angestellte mit und ohne Pensionskasse – siehe Seite [18!](#)

Gehaltsschema für die Angestellten der Kreditkartenorganisationen

OHNE Pensionskasse

in €

gültig ab 1. April 2022

Erhöhung um 3,25 % ab 1. 4. 2022

Stufe	Verwendungsgruppen			
	I.	II.	III.	IV.
1	1.861,03	1.990,33	2.162,57	2.559,63
2	1.894,66	2.033,62	2.215,04	2.626,67
3	1.931,12	2.076,19	2.268,02	2.695,48
4	1.964,01	2.119,74	2.321,10	2.764,26
5	2.000,57	2.162,57	2.370,39	2.833,22
6	2.033,62	2.208,57	2.422,94	2.903,35
7	2.069,59	2.251,62	2.478,18	2.972,51
8	2.102,45	2.294,08	2.535,12	3.041,38
9	2.139,20	2.337,38	2.588,20	3.111,89
10	2.171,66	2.380,41	2.644,12	3.180,78
11	2.208,57	2.422,94	2.701,20	3.249,71
12	2.241,83	2.467,68	2.757,68	3.319,53
13	2.277,95	2.513,36	2.810,22	3.388,21
14	2.310,63	2.559,39	2.866,30	3.459,39
15	2.347,41	2.609,17	2.923,16	3.528,20
16	2.380,41	2.654,71	2.976,34	3.596,80
17	2.413,01	2.701,09	3.032,38	3.667,37
18	2.450,26	2.747,21	3.088,88	3.736,51
19	2.489,34	2.792,73	3.145,33	3.805,20
20	2.524,41	2.838,98	3.198,58	3.875,80
21	2.559,39	2.884,12	3.254,26	3.944,36
22	2.598,77	2.930,11	3.311,35	4.013,29
23	2.633,40	2.976,34	3.366,89	4.083,56
24	2.672,25	3.025,67	3.420,79	4.153,14
25*	2.707,58	3.071,33	3.477,05	4.221,27
26*	2.747,21	3.124,35	3.533,44	4.295,41
27*	2.781,80	3.180,57	3.589,90	4.369,89
28*	2.820,66	3.236,51	3.642,65	4.443,66
29*	2.856,30	3.293,23	3.699,03	4.517,84
30*	2.894,58	3.345,84	3.755,62	4.591,85

*) ab Stufe 25 in allen Gruppen zweijährige Vorrückung
Sozialzulagen und Lehrlingseinkommen – geltend für Angestellte mit und ohne Pensionskasse – siehe Seite [18!](#)

ANLAGE ZU § 9: SOZIALZULAGEN

Sozialzulagen:

Erhöhung bei den Kinderzulagen um 3,3 % (ab 1. April 2022)

	€
Familienzulage	27,62
Familienzulage für Alleinverdiener mit Kind	47,96
Kinderzulage für das 1. Kind	139,81
Kinderzulage für das 2. Kind	146,13
Kinderzulage für das 3. Kind	149,77
Kinderzulage für das 4. und jedes weitere Kind	152,62

Lehrlingseinkommen:

Erhöhung bei den Lehrlingseinkommen um 3,5 % (ab 1. April 2022)

	€
für das 1. Lehrjahr	916,26
für das 2. Lehrjahr	1.098,67
für das 3. Lehrjahr	1.282,19

ZUSATZPROTOKOLL

zum Kollektivvertrag für Angestellte der Kreditkartengesellschaften

vom 3. Juli 1991

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass

(1) die laufende Anpassung der im Anhang zu § 8 des Kollektivvertrages angeführten Schemabezüge gemäß den Vereinbarungen über die Anpassung der Bezüge der Angestellten der Aktienbank und Bankiers erfolgt;

(2) die laufende Anpassung der in der Anlage zu § 9 des Kollektivvertrages angeführten Sozialzulagen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte gemäß den Vereinbarungen über die Anpassung der Bezüge der Angestellten der Aktienbanken und Bankiers erfolgt.

Wien, am 3. Juli 1991

Fachverband der Banken und Bankiers

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

**Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Geld – Kredit**

ZUSATZPROTOKOLL

zum Kollektivvertrag betreffend Änderungen zum Kollektivvertrag für die Angestellten in den Kreditkartengesellschaften

vom 7. Februar 2005

(ZPK KV 2005 Kreditkartengesellschaften)

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass bei einer etwaigen Gewährung einer Zulage ab 1. 3. 2005 nicht mehr auf den § 8 Abs 10 gemäß Kollektivvertrag für die Angestellten in den Kreditkartengesellschaften

Bezug genommen wird. Eine allfällige vereinbarte Valorierbarkeit und/oder Aufzehrbarkeit muss einzelvertraglich geregelt werden.

Wien, am 7. Februar 2005

Fachverband der Banken und Bankiers

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

**Gewerkschaft der Privatangestellten
Wirtschaftsbereich Banken & Nationalbank / Kreditkartengesellschaften**

ZUSATZPROTOKOLL

zum Kollektivvertrag betreffend Änderungen zum Kollektivvertrag für die Angestellten in den Kreditkartengesellschaften

vom 14. April 2008

(ZPK KV 2008 Kreditkartengesellschaften)

Die Kollektivvertragsparteien nehmen die in der Pay-Life Bank GmbH vereinbarte Vorgangsweise zum Umstieg vom Schema ohne auf das Schema mit Pensionskasse zur Kenntnis:

- KV-Gehälter (und junktimierte Gehaltsbestandteile) wurden per 1. Feb. 2008 bereits um 3,3% angehoben und zur Verrechnung/Auszahlung gebracht.
- 0,2% jener Gehaltsbestandteile, die als Berechnungsbasis der PK-Beiträge dienen, werden je Mit-

Wien, am 14. April 2008

arbeiter bzw Mitarbeiterin von 1. Februar 2008 bis 31. Jänner 2009 auf einem Konto gesammelt.

- Je Mitarbeiterin bzw Mitarbeiter wird der jeweilige Anteil mit Abschluss des Vertrages mit der PK, spätestens per 1. Februar 2009, ihrem/seinem persönlichen Konto als Startbeitrag (zusätzlich) gutgeschrieben
- Inzwischen austretende Mitarbeiter bzw Mitarbeiterinnen erhalten ihren Anteil mit der Endabrechnung.

Fachverband der Banken und Bankiers

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

**Gewerkschaft der Privatangestellten
Wirtschaftsbereich Banken & Nationalbank / Kreditkartengesellschaften**

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

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 (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene 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.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
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