KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften

VOM 5. MAI 1966
IDF DES KOLLEKTIVVERTRAGES VOM 1. APRIL 2025

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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 gewerblichen Kreditgenossenschaften

vom 5. Mai 1966

idF des KOLLEKTIVVERTRAGES VOM 1. APRIL 2025

einschließlich

– ZKV Ausnahmebestimmungen gem § 12a ARG

– Zusatzprotokolle (Empfehlungen)

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Die Erhöhung der kollektivvertraglichen Schemagehälter (Anlage 1 zu § 12 mit Ausnahme der Lehrlingseinkommen) erfolgt ab 1. 4. 2025 um 3 % linear.
- Die Lehrlingseinkommen werden ab 1. 4. 2025 um 3,15 % erhöht.
- Die Kinderzulagen werden ab 1. 4. 2025 um 3 % erhöht.
- Erhöhung der Pensionskassenbeiträge um 0,15 % auf alle Grundbeiträge.

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

Inhaltsverzeichnis

Seite

Artikel I Vertragsschließende 7
Artikel II Geltungsbereich 7
Artikel III Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer 7
Artikel IV Aufhebung geltender Vorschriften und Günstigkeitsklausel 8
Artikel V Betriebsvereinbarungen 8
Artikel VI Sicherheit in Geldinstituten 8
Artikel VII Betriebliche Gesundheitsvorsorge und Betriebliches Eingliederungsmanagement 9
Artikel VIII Schiedskommission 9

Abschnitt A Dienst- und Gehaltsordnung

§ 1 Normalarbeitszeit 9
§ 2 Überstunden 10
§ 2a Mehrarbeitsstunden 11
§ 2b Sonderregelungen 11
§ 2c Abrechnung der Arbeitszeit bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis 11
§ 2d Mindestregelungen in Vereinbarungen über Arbeitszeitflexibilisierung 11
§ 2e All-in-Verträge 12
§ 2f Sabbatical 12
§ 2g Papamonat 13
§ 2h Lehre mit Matura 13
§ 2i Gleichbehandlung 13
§ 3 Allgemeine Bestimmungen über die Beschäftigungsgruppen 13
§ 4 Beschäftigungsgruppen 13
§ 5 Anrechenbare Dienstzeiten 14
§ 6 Gehalt 15
§ 6a Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2024 gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 15
§ 7 Urlaubs- und Weihnachtsgeld 15
§ 8 Sozialzulagen 16
§ 9 Kassierfehlgeld 16
§ 10 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage 17
§ 11 Jubiläumsgeld 17
§ 12 Bezüge im Krankheitsfall 17
§ 13 Dienstreisevergütung und Trennungszulage 18
§ 14 Urlaub 18
§ 15 Neuaufnahmen und Lösung des Dienstverhältnisses 19
§ 16 Gehaltszahlung im Todesfalle 20

Abschnitt B Pensionsordnung

§ 17 Generelle Erläuterungen 20

Abschnitt B 1

§ 18 Geltungsbereich 20
§ 19 Anspruch auf Pensionszuschuss 20
§ 20 Pensionsanrechenbare Dienstzeit 20
§ 21 Pensionsbemessungsgrundlage 21
§ 22 Pensionszuschuss 21
§ 23 Beginn des Anspruches auf Pensionszuschuss 22
§ 24 Ende des Anspruches 23
§ 25 Witwenpensionszuschuss 23
§ 26 Höhe des Witwenpensionszuschusses 23
§ 27 Ende des Witwenpensionszuschusses 23
§ 28 Waisenpensionszuschuss 23
§ 29 Höhe des Waisenpensionszuschusses 23
§ 30 Beginn und Ende des Anspruches auf Waisenpensionszuschuss 24
§ 31 Einrechnung gesetzlicher Abfertigungsansprüche 24
§ 32 Automatikklausel 24
§ 33 Zusammentreffen von Zuschüssen und eigenen Einkünften 24
§ 34 Meldepflicht der Leistungsempfänger 24
§ 35 Auszahlung 24
§ 36 Mindest- und Höchstpension 24
§ 37 Individuelle Vereinbarungen 25
§ 38 Freiwillige Weiterversicherung 25
§ 39 Leistungen der Pensionskasse 25
§ 40 Anspruchsvoraussetzungen für die Pensionskassenleistung 25
§ 41 Höhe und Dauer der Pensionskassenleistung 26
§ 42 Unverfallbarkeit von Anwartschaften aus der Pensionskasse 27
§ 43 Unverfallbarkeitsbetrag der Pensionskasse 27
§ 44 Teilweise Übertragung an die Pensionskasse 27

Abschnitt B 2

§ 45 Geltungsbereich 27
§ 46 Voraussetzungen für die Beitragsleistung durch den Dienstgeber 28
§ 47 Leistungen 28
§ 48 Anspruchsvoraussetzung 28
§ 49 Höhe und Dauer 29
§ 50 Beiträge des Dienstgebers 30
§ 51 Beiträge der Dienstnehmer 30
§ 52 Unverfallbarkeit von Anwartschaften 30
§ 53 Unverfallbarkeitsbetrag 30
§ 54 Übertragung 31

Abschnitt B 3

§ 55 Geltungsbereich 31
§ 56 Voraussetzungen für die Beitragsleistung durch den Dienstgeber 31
§ 57 Leistungen 31
§ 58 Anspruchsvoraussetzung 32
§ 59 Höhe und Dauer 32
§ 60 Beiträge des Dienstgebers 33

Inhaltsverzeichnis

Seite

§ 61 Beiträge der Dienstnehmer 33
§ 62 Unverfallbarkeit von Anwartschaften 33
§ 63 Unverfallbarkeitsbetrag 34
§ 64 Information neuer Mitarbeiter 34

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN FÜR TEIL B 1, B 2 UND B 3

§ 65 34
§ 66 Wertsicherung und Auszahlung 34
§ 66a Ausschluss der Mindestertragsgarantie und Risikohinweis 35
§ 66b Wechsel der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft 35
§ 66c Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit Garantie(„Sicherheits-VRG“) 35
§ 67 Verwirkung 36
§ 68 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen 36
§ 69 Allgemeine Bestimmungen für die Beiträge des Dienstgebers 37
§ 70 Allgemeine Bestimmungen für die Beiträge der Dienstnehmer 37
§ 71 Pflichten der Pensionskasse 37
§ 72 Pflichten des Dienstnehmers/Leistungsberechtigten 38
§ 73 Pflichten des Dienstgebers 38
§ 74 Widerruf 38
§ 75 Aussetzen und Einschränken der Beitragsleistung durch den Dienstgeber 38
§ 76 Einstellen, Einschränken und Aussetzen der Beitragsleistung durch den Dienstnehmer 39
§ 77 Wahlmöglichkeit des Dienstnehmers 39
§ 78 Einzelvereinbarung 39
§ 79 Kündigung 39
§ 80 Mitwirkung des Dienstnehmers an der Pensionskasse 40
§ 81 Schlussbestimmung 40

Abschnitt C Prüfungsordnung

§ 82 Vorbemerkungen 40
§ 83 40
§ 84 Teilnahmebedingungen 41
§ 85 Anmeldung 41
§ 86 Prüfungen 41
§ 87 Beurteilung 41
§ 88 Prüfungskommission 42

Seite

§ 89 Prüfungsprotokoll 42
§ 90 Prüfungszeugnis 42
§ 91 Wiederholung 42
§ 92 Rücktritt 43
§ 93 Übergangsbestimmungen 43
§ 94 Ausbildung außerhalb der Bildungskonzeption (Spezialausbildungen durch die Volksbank Akademie und durch andere Veranstalter) 43

Abschnitt D betreffend die Anwendung des Überleitungs- bzw Gehaltsschemas

§ 95 Geltungsbereich 43

Abschnitt I

§ 96 Grundsätzliches 44
§ 97 Anwendbarkeit des Überleitungsschemas 44
§ 98 Anwendbarkeit des Gehaltsschemas 44

Abschnitt II

§ 99 45

Abschnitt III

§ 100 46

Anlage 1

Ferialarbeitnehmer und Lehrlinge 47

Anlage 2

Gehaltsschema 48

Anlage 3

Überleitungsschema 49

Anlage 4

Übertragung der Pensionsverpflichtungen der Mitarbeiter der Gruppe B1 in die Pensionskasse 50

Zusatzkollektivvertrag 2025 52

Kollektivvertrag

betreffend Ausnahmebestimmungen gemäß § 12a ARG 54

Zusatzprotokoll

zum Kollektivvertragsabschluss vom 10. Februar 2003 56

Zeitempfehlung gemäß § 1 (5) 56

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften Österreichs
vom 5. Mai 1966
in der Fassung des Kollektivvertrages vom 1. April 2025

ARTIKEL I VERTRAGSSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem **Österreichischen Genossenschaftsverband als Fachverband der Kreditgenossenschaften** nach dem System Schulze-Delitzsch einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Raiffeisen-, Volks- und Hypobanken** andererseits.

ARTIKEL II GELTUNGSBEREICH

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

Fachlich: Für alle dem Österreichischen Genossenschaftsverband als Fachverband der Kreditgenossenschaften nach dem System Schulze-Delitzsch angeschlossenen Kreditgenossenschaften und für aus diesen hervorgegangene Banken, insbesondere Aktiengesellschaften gemäß § 8a KWG bzw § 92 BWG, für die Österreichische Volksbanken-AG und für den Österreichischen Genossenschaftsverband selbst.

Der Kollektivvertrag gilt außerdem für die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG, für vor dem 1. Juni 2017 in diese Bank eingetretenen Mitarbeiter allerdings mit der Maßgabe, dass Abschnitt B, Pensionsordnung nicht anwendbar ist.
(Letzter Absatz idF ab 1. April 2020)

Persönlich: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer. Für Teilzeitbeschäftigte gilt der Kollektivvertrag mit der Maßgabe, dass ihre Ansprüche entsprechend der vereinbarten regelmäßigen Stundenzahl aliquotiert werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

für Volontäre und Ferialpraktikanten.
(Abs 2 idF ab 1. April 2012)

(3) Der Geltungsbereich der Abschnitte B 1 bis B 3 der Pensionsordnung richtet sich abgesehen von den Absätzen 1 und 2 auch nach den im jeweiligen Abschnitt getroffenen Bestimmungen.

ARTIKEL III WIRKSAMKEITSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

(1) Der Kollektivvertrag tritt mit **1. Juni 1966** in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.*)

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die materiellen Bestimmungen des Kollektivvertrages (§§ 6–10) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Die Abschnitte B1, B2 und B3 können, einzeln oder gemeinsam, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

**) In dieser Ausgabe sind alle Änderungen bis einschließlich des Abschlusses vom 1. April 2023 eingearbeitet*

ARTIKEL IV AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

(1) Mit dem Tage des Inkrafttretens dieses Vertrages treten alle bisher zwischen dem Österreichischen Genossenschaftsverband und dem Österreichischen Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Raiffeisen-, Volks- und Hypobanken abgeschlossenen Kollektivverträge außer Kraft.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt. Bestehende und künftige Vereinbarungen über eine Pensions- oder Pensionszuschussregelung bleiben unberührt, außer der Kollektivvertrag lässt abweichende Regelungen nicht zu. In diesen Fällen werden andere Regelungen gemäß § 3 Abs 1 2. Satz Arbeitsverfassungsgesetz ausdrücklich ausgeschlossen.

ARTIKEL V BETRIEBSVEREINBARUNGEN

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgeber und Angestellten regeln, durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden; Sondervereinbarungen hinsichtlich der Pensionsordnung sind nur gemäß Artikel IV Abs 2 zulässig. Sonstige Sondervereinbarungen sind gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(2) Über folgende Punkte können gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden: Kostenbeihilfen bei Geburt, Eheschließung und Tod, Regelungen über Essenszuschuss und Fahrtkostenersatz, Höhe der Tages- und Nächtigungsgebühren bei Dienstreisen, Vereinbarungen über Gleitzeit, Pausenregelungen bei monotonen Tätigkeiten an Maschinen, Schulungs- und Prüfungsrichtlinien, letztere jedoch nur, wenn durch diese Schulungs- und Prüfungsrichtlinien die Voraussetzungen für die Beitragsleistung an die Pensionskasse nicht erschwert werden.

(3) Institute mit einer Bilanzsumme von mehr als 36,34 Mill. Euro sowie der Österreichische Genossenschaftsverband sind ermächtigt, durch Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz eine über die Bezugsansätze der Gehaltsschemata hinausgehende Regelung zu treffen.

(4) Der Österreichische Genossenschaftsverband und die Österreichische Volksbanken-AG sind ermächtigt, durch Betriebsvereinbarung (§ 29 Arbeitsverfassungsgesetz) ergänzende oder abweichende Regelungen zu diesem Kollektivvertrag zu treffen. Die Ordnungsnormen dieses Kollektivvertrages gelten auch für derartige Betriebsvereinbarungen. Der Inhalt dieser Betriebsvereinbarung des Österreichischen Genossenschaftsverbandes ist durch die bisher bestehende Verbandsdienstordnung gegeben.

(5) Betriebsvereinbarungen sind dem Österreichischen Genossenschaftsverband und der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Raiffeisen-, Volks- und Hypobanken zur Kenntnis zu bringen.

ARTIKEL VI SICHERHEIT IN GELDINSTITUTEN

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

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

Dienstnehmern und Lehrlingen, die in dieser Eigenschaft von einem Banküberfall oder einer damit zusammenhängenden Gewaltanwendung (zB Geiselnahme, Bombendrohung) betroffen sind, ist in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Anlassfall, tunlichst am selben Tag, ein Gespräch mit ei-

ner psychosozialen Fachkraft mit Erfahrung im Gewalttraumabereich anzubieten. Darüber hinaus ist unter Berücksichtigung von Leistungen der Gebietskrankenkassen eine therapeutisch angemessene psychologische Nachbetreuung anzubieten.

(Art VI idF ab 1. Juli 2008)

ARTIKEL VII BETRIEBLICHE GESUNDHEITSVORSORGE UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

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

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

(2) Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt ein System dar, wie Arbeitnehmer nach längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten wieder in den Arbeitsprozess integriert werden können. Damit soll erreicht werden, dass Arbeitnehmer nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen wieder auf den gleichen Arbeitsplatz zurückkehren können bzw an einem anderen adäquaten Arbeitsplatz dem Unternehmen erhalten bleiben. Mit einem derartigen betrieblichen Eingliederungsmanagement haben sich Kreditinstitute, in denen ein Arbeitsschutzausschuss (§ 88 ASchG) einzurichten ist, im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsausschusses auseinander zusetzen.

Beim betrieblichen Eingliederungsmanagement sollen folgende Prinzipien beachtet werden:

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

(Art VII idF ab 1. April 2012)

ARTIKEL VIII SCHIEDSKOMMISSION

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung eines Einigungsamtes des Arbeits- und Sozialgerichtes eine aus höchstens je drei Vertretern der beiden Vertragspartner paritätisch zusammengesetzte Kommission zu befassen, deren Mitglieder tunlichst aus dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Kann keine Einigung erzielt werden, ist das Arbeits- und Sozialgericht zuständig.

ABSCHNITT A DIENST- UND GEHALTSORDNUNG

§ 1 Normalarbeitszeit*)

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden wobei die Einteilung der täglichen Normalarbeitszeit den einzelnen Instituten vorbehalten bleibt und den örtlichen Verhältnissen angepasst werden kann. Abweichende Regelungen können nur über Betriebsvereinbarungen oder in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, über schriftliche Einzelvereinbarung mit dem betroffenen Dienstnehmer nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen getroffen werden.

**) Siehe auch Kollektivvertrag betreffend Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung in den Kreditinstituten vom 3. 3. 1988; gültig ab 1. 9. 1988.*

Bestehende günstigere Übungen und Vereinbarungen über die Arbeitszeit bleiben unberührt.

(2) Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung kann iSd § 4 Abs 7 AZG eine 4-Tage-Woche vorgesehen werden, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf maximal 10 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn die regelmäßige Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage erfolgt. In Gleitzeitvereinbarungen iSd § 4b AZG kann die tägliche Normalarbeitszeit mit maximal 10 Stunden angesetzt werden, wenn ein Zeitausgleich in ganzen Tagen ermöglicht wird. Bei Arbeitsbereitschaft kann iSd § 5 AZG durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung eine wöchentliche Normalarbeitszeit von maximal 60 Stunden, eine tägliche Normalarbeitszeit von maximal 12 Stunden vorgesehen werden.

(3) Außer den gesetzlichen Feiertagen gelten als Bankfeiertage der Karsamstag, der Pfingstsamstag und der 24. Dezember. An diesen Tagen kann ein eingeschränkter Schalterdienst im Höchstausmaß von 2 Stunden ausschließlich zur Einlösung von Wechseln und zur Entgegennahme von Anmeldungen zur Generalversammlungen, für welche die Anmeldungsfrist abläuft, verrichtet werden.

Der Tag des Landespatrons – in Kärnten auch der 10. Oktober (Abstimmungstag) – ist ein Arbeitstag. Öffnet die Bank an einem solchen Arbeitstag, gebührt allen an diesen Tagen eingesetzten Dienstnehmern Freitzeitausgleich im Verhältnis 1 : 1, sofern und solange dieser Tag aufgrund eines Gesetzes oder einer landesbehördlichen Regelung als Feiertag begangen und für die Landesbediensteten generell als dienstfrei erklärt wird. Mit Dienstnehmern, die ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden schuldpflichtigen Kinder zu betreuen haben, ist unter Rücksichtnahme auf die betrieblichen Erfordernisse vorrangig am Landesfeiertag die Inanspruchnahme von Freitzeitausgleich zu vereinbaren.

Für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Evangelisch-methodistischen Kirche und der Altkatholischen Kirche gilt der Karfreitag, für die Angehörigen der israelitischen Religionsgemeinschaft der Versöhnungstag als Feiertag.
(Abs 3, letzter Absatz idF ab 1. April 2012)

(4) Die Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte, die außerhalb der normalen Arbeitszeit liegt, kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt werden.

(5) Lernzeiten von E-learning-Seminaren sind gemäß der von der Volksbank Akademie erstellten Zeitempfehlung als Arbeitszeit anzurechnen, sofern in der jeweiligen Volksbank keine gleichwertige bzw bessere, mit dem Betriebrat abgestimmte Regelung besteht oder in Instituten ohne Betriebsrat eine gleichwertige oder bessere Abgeltung erfolgt.

§ 2 Überstunden

(1) Eine über die Arbeitszeit gemäß § 1 hinausgehende Arbeitsleistung ist, wenn keine Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung besteht, als Überstundenleistung zu betrachten. Wenn eine Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung vorliegt, ist dort der Überstundenbegriff zu definieren. Beide Vertragsteile erklären die dauernde Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstundenleistungen zu vermeiden. Durch die Leistung von Überstunden soll die wöchentliche Arbeitszeit um nicht mehr als 5 Stunden überschritten werden. Jede darüber hinausgehende dauernde Überstundenleistung ist an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden.

(2) Der Anspruch auf Überstundenentlohnung beginnt nach Ablauf der im § 1 festgesetzten Arbeitszeit, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder im Nachhinein genehmigt wird.

(3) Der Zuschlag für Überstunden beträgt an Sonn- und Feiertagen, an Samstagen ab 13 Uhr sowie in der Zeit zwischen 20 und 7 Uhr 100 %. In der übrigen Zeit sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % zu entlohnen. Vollendete halbe Arbeitsstunden werden als ganze Stunden vergütet.

(4) Grundlage für die Berechnung der Zuschläge ist 1/150 des Monatsbruttogehaltes ohne Sozialzulagen pro Stunde.

(5) Bei regelmäßig wiederkehrender Überstundenarbeit, Bilanzabschluss und Ähnliches, oder für Arbeiten aus besonderen Anlässen, können von der Geschäftsleitung mit Zustimmung des Betriebsrates Pauschalien gewährt werden. Hinsichtlich derartiger Pauschalien können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

(6) Teilzeitbeschäftigte haben dann Anspruch auf Überstundenbezahlung, wenn die betriebliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

(7) Werden für unaufschiebbare Rechnungs- und Postarbeiten zur Erstellung des Jahresabschlusses in den hiefür zuständigen organisatorischen Einheiten am 1. Jänner und/oder 6. Jänner Dienstnehmer beschäftigt, so gebührt hiefür Überstundenentgelt.

Die Anzahl der zu beschäftigenden Personen ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

(8) Die Regelungen des Abs 3 gelten auch für an weiteren Feiertagen geleistete Arbeitsstunden, dies gilt auch für allfällige Überstunden. Die Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeit gemäß dem Arbeitszeitgesetz sind zu beachten.

Durch Betriebsvereinbarungen ist festzulegen:

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

§ 2a Mehrarbeitsstunden

(1) Mehrarbeitsstunden können, außer bei Teilzeitbeschäftigten, nur im Rahmen einer Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung anfallen und sind je nach betrieblicher oder einzelvertraglicher Regelung mit 1 : 1 in Freizeit abzubauen oder zu bezahlen. Mehrarbeitsstunden, die über eine vereinbarte Übertragungsmöglichkeit nach § 2d hinausgehen, müssen wie Überstunden geltend gemacht werden. Ein Verfall von geleisteten Mehrarbeitsstunden ist ausgeschlossen, wenn ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen bis zum Ende des Durchrechnungszeitraumes nicht möglich war.

(2) Wird zur Abgeltung von regelmäßig geleisteten Mehrarbeitsstunden bei Sonderzahlungen die Variante gewählt, einen Zuschlag zur einzelnen Stunde zu zahlen, beeinflusst das die Höhe des Mehrarbeitszuschlages gem § 19d Abs 3a AZG nicht.
(Abs 2 gilt ab 1. Februar 2009)

§ 2b Sonderregelungen

Für Dienstnehmer im Rechnungswesen, für mittelbar oder unmittelbar mit Arbeiten für den Jahresabschluss befasste Dienstnehmer in Organisations- und IT-Abteilungen sowie für Dienstnehmer von Prüfungsverbänden bzw Dienstnehmer, welche im Auftrag eines Verbandes Mitgliedinstitute revidieren, können durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung folgende Flexibilisierungsmöglichkeiten vorgesehen werden:

Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann dabei bis zu 10 Stunden betragen, falls ein zusammenhängender, mehrtägiger Zeitausgleich ermöglicht wird.

§ 2c Abrechnung der Arbeitszeit bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis

(1) Erreicht ein Dienstnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung seines Dienstverhältnisses im Schnitt nicht die kollektivvertraglich vorgeschriebene wöchentliche Normalarbeitszeit, so werden die fehlenden Stunden bei der Abrechnung in Abzug gebracht; Mehrleistungen sind gemäß § 19e Abs 2 AZG zu vergüten.

(2) Wird ein Dienstverhältnis während einer Altersteilzeitvereinbarung durch begründete Entlassung, unbegründeten Austritt oder durch Selbstkündigung des Arbeitnehmers beendet, so wird das offene Zeitguthaben ohne Zuschlag abgegolten.

§ 2d Mindestregelungen in Vereinbarungen über Arbeitszeitflexibilisierung

Die Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen haben Regelungen über folgende Punkte jedenfalls zu enthalten:

- Länge des Durchrechnungszeitraumes
- Ober- und Untergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit
- Ausmaß von Übertragungsmöglichkeiten in den nächsten Durchrechnungszeitraum
- Wöchentliche Normalarbeitszeit

- Tägliche Normalarbeitszeit
- Tägliche Rahmenarbeitszeit
- Definition der Mehrstunden
- Definition der Überstunden
- Form der Arbeitszeitaufzeichnung
- Regelungen für Überstundenpauschalien (wenn vorhanden)
- Regelung über Verrechnung von Abwesenheitszeiten

§ 2e All-in Verträge

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

(2) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (Sonderverträge/All-in-Verträge) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden. Für jeden Dienstnehmer ist eine Grundeinstufung vorzunehmen. Über den Sondervertrag/ All-in-Vertrag hinausgehende monatliche Entgeltbestandteile aus dem Kollektivvertrag sowie der Betriebsvereinbarung sind ausdrücklich im Dienstvertrag anzuführen, andernfalls sind sie abgegolten.

(3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (Sonderverträge/All-in-Verträge) ist die tatsächlich erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Bei der Gesamtwürdigung im Einzelfall ist die Gestaltungsmöglichkeit der Dienstnehmer hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

(§ 2e gilt ab 1. April 2012)

§ 2f Sabbatical

(1) Die Sozialpartner betrachten Sabbaticalvereinbarungen prinzipiell als sinnvolles Element der Arbeitszeitgestaltung.

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 Arbeitnehmer im Vorhinein.
(Abs 1 erster Satz gilt ab 1. September 2022)

(2) Jedenfalls zu vereinbaren sind Beginn, Dauer und Reihenfolge von Anspar- und Freizeitphase, sowie die Möglichkeit und Rahmenbedingungen für Sabbaticals für Teilzeitbeschäftigte.

Die Dauer des Durchrechnungszeitraumes (Ansparphase und Freizeitphase) kann maximal mit bis zu 60 Monaten festgelegt werden. In der Ansparphase darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden und die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

(3) Darüber hinaus sollten folgende Punkte einer Regelung zugeführt werden:

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

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

§ 2g Papamonat

(1) Einem Arbeitnehmer ist auf sein Ansuchen innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt seines Kindes ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Papamonat) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren, wenn er mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wesentlichen betrieblichen Interessen entgegenstehen.

(2) Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Papamonats spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbeendenden 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. 7. 2018.
(Für Geburten bis zum 30.6.2018 gelten die Bestimmungen des § 2g der Fassung vom 1.4.2017.)

§ 2h Lehre mit Matura

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

§ 2h gilt ab 1. April 2022

§ 2i Gleichbehandlung

(1) Aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung.

(2) Eingetragene Partnerschaften sind hinsichtlich der Ansprüche, die sich aus diesem Kollektivvertrag ergeben, der Ehe gleichgestellt.

(ab 1. April 2022 § 2i, vormals § 2h)

§ 3 Allgemeine Bestimmungen über die Beschäftigungsgruppen

(1) Die Einreihung in die Beschäftigungsgruppen erfolgt durch den Vorstand (Geschäftsleitung) unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4.

(2) Bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe erfolgt zunächst eine Vorrückung um eine Stufe in der bisherigen Beschäftigungsgruppe und anschließend die Neueinstufung in jene Stufe (erstes Verweiljahr) der höheren Beschäftigungsgruppe, die gegenüber der bisherigen Gehaltsstufe den gleichen bzw den nächsthöheren Gehaltsansatz gewährt.

Bei Mitarbeitern, die sich bereits in der letzten Stufe befinden, erfolgt zuerst die Neueinstufung in jene Stufe der höheren Beschäftigungsgruppe, die gegenüber der bisherigen Gehaltsstufe den gleichen bzw den nächsthöheren Gehaltsansatz gewährt, dann erfolgt zusätzlich die Vorrückung um eine Stufe in der neuen Beschäftigungsgruppe.

§ 4 Beschäftigungsgruppen

(1) Beschäftigungsgruppen (Die verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen Frauen und Männer gleichermaßen):

Beschäftigungsgruppe A:

Arbeitnehmer, die einfache, schematische Tätigkeiten ausführen.

zB: Hilfsdienste, Boten, Expedienten

Beschäftigungsgruppe B:

Arbeitnehmer, die überwiegend Tätigkeiten nach genau definierten Vorgaben bzw aufgrund genauer Anweisungen von Vorgesetzten (Routineaufgaben) übernehmen.

zB: Servicetätigkeiten, einfache Unterstützungsaufgaben

Beschäftigungsgruppe C:

Arbeitnehmer, die nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen einfache Geschäftsfälle oder Organisationsaufgaben ausführen

Ebenso Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmern einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe betraut sind. In begründeten Ausnahmefällen können einzelne Arbeitnehmer der gleichen Beschäftigungsgruppe angehören.

zB: Kundenbetreuer im Mengengeschäft, Sachbearbeiter (standardisierte Geschäftsfälle), Assistenten/ Sekretariat (standard)

Beschäftigungsgruppe D:

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

Ebenso Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmern einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe betraut sind. In begründeten Ausnahmefällen können einzelne Arbeitnehmer der gleichen Beschäftigungsgruppe angehören.

zB: Kundenbetreuer, Sachbearbeiter, Assistenz/Sekretariat (gehoben), Leiter von Kleinstfilialen (das sind Filialen mit nicht mehr als 3 Mitarbeitern inkl Filialleiter, wobei Teilzeitkräfte unter 50 % der Normalarbeitszeit entsprechend des Ausmaßes ihrer Arbeitszeit angerechnet werden; Teilzeitkräfte mit zumindest 50 % der Normalarbeitszeit werden dabei als Vollzeitkräfte angerechnet)

Beschäftigungsgruppe E:

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

Ebenso Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmern einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe betraut sind. In begründeten Ausnahmefällen können einzelne Arbeitnehmer der gleichen Beschäftigungsgruppe angehören.

zB: Filialleiter, Experten (=gehobene Sachbearbeiter), gehobene Kundenbetreuer, Abteilungs-/Stabstellenleiter

Beschäftigungsgruppe F:

ArbeitnehmerInnen, die in ihrem eigenständigen Wirkungsbereich Tätigkeiten mit komplexer Struktur und hoher Verantwortung ausführen.

Ebenso Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmern einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe betraut sind. Werden mehrere Arbeitnehmer der gleichen Beschäftigungsgruppe geführt, entsteht Anspruch auf eine Zulage von 5 % des Schemagehaltes.

zB: Leiter großer Filialen mit komplexem Aufgabenbereich oder großer Organisationseinheiten, Top-Expert, Top-Kundenbetreuer

Beschäftigungsgruppe G:

Arbeitnehmer in leitender, das Unternehmen entscheidend beeinflussender Stellung.

Geschäftsleiter

(2) a) Handlungsbevollmächtigte sind zumindest in die Beschäftigungsgruppe D einzustufen und erhalten eine Zulage in der Höhe von mindestens 5 % des Schemagehaltes. Diese Zulage erhalten jene Dienstnehmer, denen die Handlungsvollmacht gemäß § 54 HGB vom Vorstand ausdrücklich als solche schriftlich zuerkannt wurde.

Der Vorstand hat dafür Sorge zu tragen, dass entsprechend den allgemeinen Erfahrungen und geschäftlichen Erfordernissen Handlungsbevollmächtigte in ausreichender Anzahl ernannt werden.

b) Trifft die Beschäftigung eines Angestellten auf mehrere Beschäftigungsgruppen zu, so ist er in die für ihn günstigere Beschäftigungsgruppe einzureihen. Eine vorübergehende Verwendung in einer höheren Gruppe bedingt nicht die Einstufung in diese.

§ 5 Anrechenbare Dienstzeiten

(1) Jede der gegenwärtigen Stellung vorangegangene Tätigkeit als Angestellter in einem Kreditinstitut ist für die Einstufung in das Schema voll anzurechnen. Bei sonstiger gleichwertiger kaufmännischer Tätigkeit werden die ersten 5 Jahre voll, die darüber hinausreichenden Vordienstzeiten zur Hälfte angerechnet.

Für Neueintritte ab 1. 9. 2020 gilt:

Jede der gegenwärtigen Stellung vorangegangene Tätigkeit als Angestellter in einem Kreditinstitut ist für die Einstufung in das Schema bis zu höchstens 8 Jahren voll und darüber hinaus zur Hälfte anzurechnen. Sonstige gleichwertige kaufmännische Tätigkeit wird zur Hälfte, höchstens aber bis zu 5 Jahren angerechnet.

(2) Eine einschlägige, vollendete Lehre bzw berufsbildende mittlere Schule ist bei Neuaufnahmen für die Einreihung in das Schema im Ausmaß von 1 Jahr, eine erfolgreich abgelegte Reifeprüfung im Ausmaß von 3 Jahren anzurechnen.
(Abs 2 idF ab 1. Jänner 2010)

(3) Ein vollendetes einschlägiges Fachhochschul- oder Hochschulstudium ist für die Einreihung in das Schema bis zum Höchstausmaß der vorgeschriebenen Studienzeit (maximal 5 Jahre) anzurechnen.

(4) Werden nach den vorherigen Absätzen sowohl Zeiten für eine abgelegte Reifeprüfung als auch für ein Fachhochschul- oder Hochschulstudium angerechnet, so beträgt das Höchstausmaß der anzurechnenden Zeiten insgesamt 7 Jahre.

(5) Für die Einstufung in das Schema ist der 1. Jänner des Eintrittsjahres maßgebend, sofern der Eintritt bis 30. Juni des Jahres erfolgte, ansonsten der 1. Jänner des dem Eintritt folgenden Jahres.

Sind nach den Abs 1, 2, 3 und 4 anrechenbare Dienstzeiten zu berücksichtigen, gilt folgendes: Eine anrechenbare Dienstzeit wird vom tatsächlichen Eintrittstag rückgerechnet. Gelangt man bei dieser Rückrechnung zu einem ermittelten Eintrittstag vor dem 30. Juni, gilt bereits dieses Jahr als erstes Dienstjahr, ansonsten das folgende Kalenderjahr.

(6) Fallen die nach den Abs 1 bis 4 anrechenbaren Zeiten in denselben Zeitraum, so sind sie nur einmal anzurechnen. Im Zweifelsfalle erfolgt die für den Dienstnehmer günstigere Anrechnung.

§ 6 Gehalt

(1) Jeder Angestellte hat Anspruch auf ein Monatsgehalt gemäß dem in der Anlage 2 beigefügten Gehaltsschema, welches einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bilden.

(2) Jeder Angestellte hat in Hinblick auf die erworbene Berufserfahrung unter Berücksichtigung der Verweiljahre jeweils mit 1. Jänner Anspruch auf die schemamäßige Vorrückung. Der Anspruch auf schemamäßige Vorrückung wird durch außertourliche Avancements nicht berührt. Außertourlichen Avancements kommt volle Gehaltswirkung zu, und es hat in jeder Hinsicht gleiche Wirkung, ob ein Verweiljahr oder eine Gehaltsstufe durch automatische oder außertourliche Vorrückung erreicht wird.

(3) Vorrückungen werden unter Berücksichtigung der Verweildauer durch Zeiten einer von einem/einer Angestellten ab 1. 2. 2006 neu in Anspruch genommenen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz nicht gehemmt.

(4) Die Gehälter gelangen an jedem Monatsersten im Vorhinein zur Auszahlung, bei Vereinbarung eines Probemonats gemäß § 19 AngG und in den ersten sechs Monaten von befristeten Dienstverhältnissen (einschließlich Probemonat) erfolgt die Auszahlung im Nachhinein.
(Abs 4 idF ab 1. Juli 2020; zweiter Halbsatz gilt für Neueintritte ab 1. 9. 2020)

§ 6a 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 sachlichen Differenzierungen ist im Zuge der Auszahlung zu informieren.
(Gilt ab 1. April 2024)

§ 7 Urlaubs- und Weihnachtsgeld

(1) Außer den 12 Monatsbezügen gelangt ein volles Monatsgehalt mit dem Junigehalt als Urlaubsgeld (13. Gehalt) und ein volles Monatsgehalt mit dem No-

vembergehalt als Weihnachtsgeld (14. Gehalt) zur Auszahlung.

(2) Im Verlaufe eines Kalenderjahres neu eintretende oder ausscheidende Angestellte erhalten für jeden Monat, den sie während dieses Kalenderjahres der Kreditgenossenschaft angehört haben, je ein Zwölftel des Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes.

§ 8 Sozialzulagen

(1) Haushaltszulage:

Die Haushaltszulage beträgt € 38,88 monatlich und gelangt 14 mal jährlich zur Auszahlung. Die Haushaltszulage erhalten sämtliche verheiratete, verwitwete oder geschiedene Angestellte, ferner jene ledigen Angestellten, die nachweisbar einen eigenen Haushalt führen. Verheirateten Angestellten steht die Haushaltszulage nur dann zu, wenn der Ehepartner nachweisbar keine Haushalts- oder Familienzulage bekommt. Die Bestimmungen dieses Absatzes gelten nur für Dienstnehmer, denen die Haushaltszulage bis zum Stichtag 31. 1. 2006 bereits gewährt wurde.

(2) Kinderzulage:

Die Kinderzulage beträgt pro Kind 155,28 Euro, bei Angestellten, die Anspruch auf den Alleinverdienerabsetzbetrag (Alleinerhalterabsetzbetrag) haben, 178,90 Euro monatlich und gelangt 14 mal jährlich zur Auszahlung. Die Gewährung der Kinderzulage ist an die Gewährung der gesetzlichen Familienbeihilfe gebunden.
(Gilt ab 1. April 2025)

Geschiedenen Angestellten steht die Kinderzulage dann zu, wenn der Angestellte nachweislich Unterhaltszahlungen mindestens in der Höhe der Kinderzulage leistet, für dieses Kind nachweislich von einem Dritten Familienbeihilfe bezogen wird und der andere Elternteil keine gleichartige Zulage bezieht, außer der Bezug der Kinderzulage wäre auch bei aufrechter Ehe möglich, sodass keine unterschiedliche Behandlung der Angestellten auf Grund der Ehescheidung erfolgt.
(Letzter Absatz gilt ab 1. Jänner 2010)

Für ab dem 1. 9. 2020 geborene Kinder gilt:

Geschiedenen Angestellten bzw. Angestellten nach Auflösung der Lebensgemeinschaft (zumindest 10-monatiger gemeinsamer Haushalt) steht die Kinderzulage dann zu, wenn der Angestellte nachweislich Unterhaltszahlungen mindestens in der Höhe der Kinderzulage leistet, für dieses Kind nachweislich von einem Dritten Familienbeihilfe bezogen wird und der andere Elternteil keine gleichartige Zulage bezieht, außer der Bezug der Kinderzulage wäre auch bei aufrechter Ehe bzw. Lebensgemeinschaft möglich, sodass keine unterschiedliche Behandlung der Angestellten auf Grund der Ehescheidung bzw. Auflösung der Lebensgemeinschaft erfolgt.

Für jedes Kind gebührt die Zulage gemäß dieser Kollektivvertragsbestimmung nur einmal.

Teilzeitbeschäftigten, die im Ausmaß von 80 % oder mehr der Normalarbeitszeit beschäftigt sind, steht die Kinderzulage – bei Vorliegen aller anderer Voraussetzungen – in voller Höhe zu.

Der Anspruch auf kollektivvertragliche Kinderzulage besteht für volljährige 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 des Arbeitnehmers. 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. Bei Auslaufen dieser Regelung wird eine Evaluierung erfolgen.
(Letzter Absatz gilt ab 1. April 2012)

§ 9 Kassierfehlgeld

(1) Den Kassieren gebührt für jeden Tag, an dem sie als Kassier tätig sind, ein Kassierfehlgeld von € 4,29 maximal jedoch € 70,– pro Monat.

(2) Das Kassierfehlgeld wird auf ein verzinsliches Konto des Kassiers, das zugunsten des Dienstgebers zur Deckung allfälliger Kassenabgänge gesperrt ist, solange erlegt, bis ein Betrag in der Höhe des 240-fachen täglichen Kassierfehlgeldes angespart ist. Sobald dieser Betrag erreicht ist, wird das weitere Kassierfehlgeld an den Kassier ausgefolgt.

(3) Durch Betriebsvereinbarungen bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen kann von der Auszahlung des Kassierfehlgeldes abgesehen werden, wenn der Dienstgeber sich zur

Übernahme allfälliger Kassenabgänge verpflichtet. In diesen Vereinbarungen kann ein finanzieller Ausgleich bzw Anreiz zur Vermeidung von Kassenabgängen geregelt werden.

(4) Das Guthaben wird dem Kassier ausgefolgt, wenn er die Stelle eines Kassiers dauernd nicht mehr versieht.
(§ 9 idF ab 1. April 2012)

§ 10 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage

(1) Eine solche Zulage gebührt, wenn die vom Angestellten zu leistenden Arbeiten überwiegend unter Umständen erfolgen, die

a) in erheblichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung bewirken, oder

b) im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen, oder

c) infolge der schädlichen Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen.

(2) Die Zulagen betragen 3 %, für besondere Erschwernisse 6 % des Monatsbezuges, ausschließlich kollektivvertraglicher Sozialzulagen.

(3) Kassiere erhalten zusätzlich zum Kassierfehlgeld gem § 9 keine Erschwerniszulage.
(Abs 3 idF ab 1. April 2012)

§ 11 Jubiläumsgeld

(1) Angestellte, die eine 25-jährige oder eine 35-jährige tatsächliche Dienstzeit, die nicht über Veranlassung des Dienstnehmers unterbrochen wurde, in Unternehmen, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen, zurückgelegt haben, erhalten anlässlich des 25-jährigen Dienstjubiläums eineinhalb Monatsgehälter zuzüglich eineinhalb Haushalts- und Kinderzulagen und anlässlich des 35-jährigen Dienstjubiläums zwei Monatsgehälter zuzüglich zwei Haushalts- und Kinderzulagen als Ehrengabe.
(Abs 1 idF ab 1. April 2024 gilt für alle Dienstjubiläen, die bei Anrechnung aller Dienstzeiten bei Unternehmen, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen, nach dem 1. April 2024 liegen.)

(2) Zeiten einer von einem/einer Angestellten ab 1. 2. 2006 neu in Anspruch genommenen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz werden bei der Berechnung der Dienstzeit für das Jubiläumsgeld angerechnet.

(3) Auf Wunsch des/der Angestellten werden anlässlich des 25-jährigen Dienstjubiläums einmalig bis zu einer Woche (i.e. 5 Urlaubstage bei einer 5-Tagewoche), anlässlich des 35-jährigen Dienstjubiläums einmalig bis zu zwei Wochen (i.e. 10 Urlaubstage bei einer 5-Tagewoche) in Anrechnung auf das Jubiläumsgeld gewährt. Das jeweilige Jubiläumsgeld verringert sich (bei einer 5-Tagewoche) in diesem Fall um 1/33 (25-jähriges Dienstjubiläum) bzw 1/44 (35-jähriges Dienstjubiläum) je umgewandeltem Urlaubstag. Bei ungleichmäßig verteilter Teilzeit ist der Faktor entsprechend anzupassen. Den Wunsch, das Jubiläumsgeld teilweise in Urlaubstage zu wandeln, muss der/die Angestellte bis spätestens sechs Monate vor dem jeweiligen Dienstjubiläum bekannt geben, die zusätzlichen Urlaubstage stehen mit Erreichen des Dienstjubiläums zu.

§ 12 Bezüge im Krankheitsfall

(1) Für Angestellte mit weniger als 5 Dienstjahren in der Kreditgenossenschaft gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Angestellte mit mehr als 5 Dienstjahren in der Kreditgenossenschaft, die durch Krankheit oder Unglücksfall ohne ihr vorsätzliches oder grobfahrlässiges Verschulden am Dienst verhindert sind, erhalten die Bezüge gemäß § 8 AngG mit der Maßgabe, dass das volle Entgelt auch dann gezahlt wird, wenn laut AngG nur eine teilweise Entgeltszahlung vorgesehen ist.

Karenzzeiten nach dem MSchG bzw VKG, die für nach dem 1. 4. 2012 geborene Kinder in Anspruch genommen werden, sind für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) bis zum Höchstaus-

maß von insgesamt zwölf Monaten je Kind anzurechnen.
(Letzter Absatz gilt ab 1. April 2012)

(2) Nach Erschöpfung des gesetzlichen Anspruches auf Fortzahlung des Entgeltes erhalten Dienstnehmer mit mehr als 5 Dienstjahren in der Kreditgenossenschaft zu den Barleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung einen Zuschuss im Ausmaß von 49 % der vollen Geld- und Sachbezüge, der jedoch zusammen mit dem Krankengeld nicht mehr als die Entgeltleistung vor der Erkrankung abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge des Dienstnehmers ausmachen darf.

Der Zuschuss der Kreditgenossenschaft bleibt in der so ermittelten Höhe auch dann aufrecht, wenn sich das Krankengeld gemäß § 141 ASVG erhöht.

(3) Die Gesamtdauer der Leistungen an Entgelt und Zuschüssen beläuft sich ab dem vollendeten 5. Dienstjahr auf 6 Monate und ab dem vollendeten 10. Dienstjahr auf 12 Monate. Wird während dieses Zeitraumes gekündigt, so bleiben die Ansprüche des Dienstnehmers bis zum Ablauf dieses Zeitraumes in voller Höhe bestehen.

(4) Der Anspruch auf Sonderzahlungen (§ 7) bleibt in vollem Umfang aufrecht.

§ 13 Dienstreisevergütung und Trennungszulage

(1) Für Dienstreisen werden die im folgenden genannten Fahrtkosten, Tages- und Nächtigungsgelder vergütet; für den Besuch von Veranstaltungen der Volksbank Akademie inkl An- und Abreise gelten die Bestimmungen des § 83:

a) Fahrtkostenvergütung: Allen Angestellten gebührt bei Reisen mit über 400 km Gesamtreiseweg die 1. Wagenklasse.
[lit a) idF ab 1. April 2012]

b) Bei Benützung eines eigenen Kfz gebührt dem Dienstnehmer eine Fahrtkostenvergütung in Höhe der amtlichen Kilometergeldregelung mit der Maßgabe, dass der Hubraum nur bis 2000 cm³ berücksichtigt wird.

c) Die Höhe der Tages- und Nächtigungsgebühren ergibt sich aus den jeweils höchsten steuerfreien Sätzen des Einkommensteuergesetzes. Als Nacht gilt die Zeit von 20 bis 6 Uhr. Bei einer mehr als achtstündigen Abwesenheit vom Dienstort gebühren die vollen, bei einer drei- bis achtstündigen Abwesenheit vom Dienstort die halben Tagesgebühren. Soferne höhere Nächtigungsgebühren nachgewiesen werden, sind diese zu ersetzen.

(2) Wird ein Angestellter dienstlich an einen anderen Ort vorübergehend oder dauernd versetzt, von dem eine tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht möglich ist, erhält er in den ersten 14 Tagen die volle Entschädigung laut Reisekostenvergütung. Soweit die Kreditgenossenschaft Unterkunft beistellt, entfällt der Anspruch auf Übernachtungsgeld.

Für eine über diesen Zeitpunkt hinausgehende Abwesenheit, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten, erhalten Angestellte eine tägliche Trennungszulage im Ausmaß der halben Tages- und Nächtigungsgelder. Nach Ablauf von sechs Monaten ist erforderlichenfalls eine individuelle Regelung einvernehmlich zu treffen. Der Anspruch auf Trennungszulage erlischt jedenfalls, sobald für den Angestellten und dessen Familie die Beschaffung einer geeigneten Wohnung am neuen Dienstort möglich ist. Die Übersiedlungskosten werden von der Kreditgenossenschaft getragen.

(3) Erfolgt bei vorübergehender oder dauernder Versetzung die Rückkehr zum Wohnort täglich, gebührt neben dem Fahrtkostenersatz ein Drittel des Taggeldes laut Abs 1.

§ 14 Urlaub

(1) Alle Dienstnehmer haben Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, soweit nicht im folgenden Abweichendes bestimmt wird.

Die bei Kreditinstituten verbrachten Dienstzeiten werden voll berücksichtigt. Maturanten, die ihre Matura vor Eintritt in die Kreditgenossenschaft abgelegt haben, werden für die Urlaubsbemessung drei Jahre dann und insofern angerechnet, als nicht bereits gemäß § 3 Abs 2 Z 2 des Urlaubsgesetzes drei Schuljahre berücksichtigt wurden.

(2) Das Urlaubsausmaß beträgt ab dem nach dem 31. 12. 1985 beginnenden Urlaubsjahr und für die folgenden Urlaubsjahre bei einer Dienstzeit

vom 1. bis einschl. 20. Urlaubsjahr .. 25 Arbeitstage
und ab dem 21. Urlaubsjahr ..... 31 Arbeitstage.

(3) In jenen Kreditgenossenschaften, bei denen die Arbeitszeit auf die 6-Tage-Woche abgestellt ist, entsprechen den in Abs 2 angeführten Arbeitstagen folgende Werktage:

25 Arbeitstage ..... 30 Werktage
31 Arbeitstage ..... 37 Werktage.

(4) Krankenstände und Kuraufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers oder Landesinvalidenamtes erfolgt oder hiefür geldliche Zuschüsse durch ein Sozialversicherungsinstitut oder ein Landesinvalidenamt geleistet werden.

(5) Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs 1 Behindertenеinstellungsgesetz 1969 in der Fassung des BGBl I 2010/81 als begünstigte Personen anzusehen sind, sowie Inhaber von Amtsbescheinigungen gemäß Opferfürsorgegesetz in der Fassung des BGBl 93/75 haben einen weiteren Anspruch auf 3 Werktage.
(alte Fassung bis 10. 3. 2020)

(5) Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs 1 Behindertenеinstellungsgesetz 1969 in der Fassung des BGBl I 2010/81 als begünstigte Personen anzusehen sind, sowie Inhaber von Amtsbescheinigungen gemäß Opferfürsorgegesetz in der Fassung des BGBl 93/75 haben einen weiteren Anspruch auf 5 Werktage; gilt ab Beginn des auf den Abschluss des Zusatzkollektivvertrages vom 27. Februar bzw 10. März 2020 folgenden Urlaubsjahres, für das laufende Urlaubsjahr steht ein zusätzlicher Werktag zu (Beispiel: Ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr, beträgt der zusätzliche Urlaubsanspruch für Behinderte im Jahr 2020 4 Werktage, für 2021 5 Werktage)].
(Abs 5 idF ab 10. 3. 2020)

(6) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten in Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren, jedoch in einem Jahr nicht mehr als bis sechs Arbeitstage insgesamt, und zwar:
(1. Satz idF ab 1. September 2020)

bei eigener Eheschließung ..... 3 Arbeitstage
beim Tode des (der) Ehegatten (-gattin) 3 Arbeitstage
beim Tod des (der) Lebensgefährten (-gefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten in einem gemeinsamen Haushalt lebte ..... 3 Arbeitstage
beim Tode der Eltern ..... 2 Arbeitstage
beim Tode eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ..... 2 Arbeitstage
beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes bzw bei Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern ..... 1 Arbeitstag
bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin ..... 1 Arbeitstag
beim Tode von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern ..... 1 Arbeitstag

Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

§ 15 Lösung des Dienstverhältnisses

Für die Lösung des Dienstverhältnisses (Kündigung und Entlassung) gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Darüber hinaus gilt folgendes: Die nach dem AngG für den Fall der Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstgebers vorgesehene Abfertigung gebührt auch

a) weiblichen Angestellten, deren Dienstverhältnis nach der Geburt eines Kindes einvernehmlich gelöst wird,

b) Angestellten, deren Dienstverhältnis nach Erreichung des für den Anspruch auf gesetzliche Alterspension maßgeblichen Lebensalters einvernehmlich gelöst wird.

Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses kann seitens des Dienstnehmers (der Dienstnehmerin) im Falle a) innerhalb von zwei Jahren nach der Niederkunft, im Falle b) innerhalb eines Jahres nach Erreichung des obgenannten Lebensalters bei der Kreditgenossenschaft beantragt werden. Dem Antrag ist innerhalb einer Frist von längstens einem Monat zu entsprechen.

§ 16 Gehaltszahlung im Todesfalle

(1) Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als ein Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

(2) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(3) Besteht im Fall des Todes des Angestellten ein Anspruch auf Abfertigung gemäß Angestelltengesetz, so steht diese in voller Höhe zu.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs 1 und 2 noch ein gesetzlicher Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung im Sterbefall gemäß Abs 3 oder 5, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

(5) Wird das Dienstverhältnis über jenen Zeitpunkt, zu dem Anspruch auf Alterspension iSd § 23a (1) Angestelltengesetz besteht, hinaus fortgesetzt, und besteht Anspruch auf Abfertigung gemäß Angestelltengesetz, so steht diese Abfertigung im Fall des Todes des Angestellten den Erben, unabhängig davon, ob der Verstorbene zu deren Erhaltung gesetzlich verpflichtet war, in voller Höhe zu. Diese Fortsetzung des DV über das gesetzliche Pensionsalter hinaus muss im Interesse des Dienstgebers sein (schriftliche Bestätigung des Dienstgebers notwendig).

(§ 16 idF ab 1. April 2024)

ABSCHNITT B PENSIONSORDNUNG

§ 17 Generelle Erläuterungen

Die Volksbank ist verpflichtet, bis zum 31. 12. 1997 einen Pensionskassenvertrag nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen mit der Bonus Pensionskassen AG abzuschließen. Mit Abschluss des Pensionskassenvertrages tritt die bisher geltende kollektivvertragliche Pensionszuschussregelung für diese Volksbank außer Kraft und wird durch die folgenden Bestimmungen ersetzt.

ABSCHNITT B 1

§ 18 Geltungsbereich

Abschnitt B 1 der Pensionsordnung gilt nur für Dienstnehmer, die zum 1. 7. 1996 mindestens 20 pensionsanrechenbare Dienstjahre haben sowie für alle Dienstnehmer, die bereits einen Anspruch auf Pensionszuschuss erworben haben oder Pensionszuschuss beziehen.

§ 19 Anspruch auf Pensionszuschuss

(1) Ein Anspruch auf Pensionszuschuss, dass ist Alterspensionszuschuss, Witwenpensionszuschuss oder Waisenpensionszuschuss, entsteht gemäß den folgenden Bestimmungen nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren.

(2) Ein Anspruch entsteht weiters nur dann, wenn die der Tätigkeit entsprechenden Prüfungen laut Bildungsordnung der Österreichischen Volksbank Akademie erfolgreich abgelegt wurden.

§ 20 Pensionsanrechenbare Dienstzeit

(1) Für den Pensionszuschuss anrechenbar gelten alle Dienstzeiten, die ab dem vollendeten 20. Lebensjahr in der Volksbank abgeleistet wurden.

(2) Sonstige Zeiten (in anderen Kreditinstituten, Studium, Wehrdienst usw) können angerechnet werden.

(3) Bei Feststellung der anrechenbaren Dienstzeiten werden Bruchteile von Jahren, wenn sie sechs Monate oder mehr betragen, für ein volles Jahr angerechnet, andernfalls vernachlässigt.

§ 21 Pensionsbemessungsgrundlage

Die Grundlage für die Bemessung des Pensionszuschusses bildet das letzte Monatsgehalt einschließlich der kollektivvertraglichen Leiterzulage – diese nur im Ausmaß von 15 % des Monatsgehaltes –, jedoch ohne sonstige kollektivvertragliche Zulagen. Überkollektivvertragliche Zulagen und sonstige überkollektivvertragliche Gehaltsbestandteile zählen dann zur Bemessungsgrundlage, wenn sie vom Dienstgeber ausdrücklich und schriftlich als pensionsanrechenbar erklärt werden.

§ 22 Pensionszuschuss

(1) Zur gesetzlichen Pension (§ 23) gebührt ein Zuschuss, der bei Anfall wie folgt ermittelt wird:

a) Es wird eine Gesamtpension derart errechnet, dass insgesamt nach dem 20. pensionsanrechenbaren Dienstjahr 42 % der Bemessungsgrundlage (§ 21) erreicht werden. Dieser Prozentsatz erhöht sich für die weiteren 20 Dienstjahre um je 1,9 %, sodass mit dem vollendeten 40. Dienstjahr 80 % der Bemessungsgrundlage erreicht werden.

b) Von dieser Gesamtpension werden die Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung, zu deren Anforderung der Pensionsberechtigte verpflichtet oder berechtigt ist, im Ausmaß der pensionsanrechenbaren Dienstjahre gemäß § 20 abgezogen (fiktive ASVG-Pension).

Beträgt die Bemessungszeit zur Ermittlung der ASVG-Bemessungsgrundlage mehr als 156 Monate, erfolgt die Einrechnung in Höhe des Betrages jener Pension, die der Pensionsberechtigte bei einer Bemessungszeit auf der Grundlage von 156 Monaten erhalten hätte. Sollte sich nach den gesetzlichen Vorschriften ein kürzerer Bemessungszeitraum als 156 Monate ergeben, so ist dieser zu berücksichtigen.

War eine Handlungsbevollmächtigtenzulage (§ 4 Abs 2 lit c KV) Bestandteil der Bezüge, so ist sie nur Bestandteil der Bemessungsgrundlage für die fiktive ASVG-Pension, soweit sie € 109,01 (ab 1. 2. 1993 € 123,54) übersteigt.

c) Der Dienstgeber verpflichtet sich, Beiträge in Höhe von 3,35 % des anrechenbaren Gehaltes gemäß § 69 an die Pensionskasse zu leisten. In diesen Beiträgen sind die Verwaltungskosten und die gesetzliche Versicherungssteuer enthalten.
(Prozentsatz idF ab 1. April 2025)

Die vorgesehene, jedoch nicht verpflichtende Beitragsleistung der Dienstnehmer beträgt 2 % des anrechenbaren Gehaltes gemäß § 69. Für Dienstnehmer, die zum 1. 7. 1996 nicht mehr als 5 Jahre bis zum Erreichen des frühestmöglichen gesetzlichen Pensionsalters gemäß § 253b ASVG in der zum 1. 1. 1996 geltenden Fassung haben, verringert sich diese Leistung wie folgt:

Zeitraum	Höhe der für den Dienstnehmer vorgesehenen Beiträge	Faktor
mehr als 5 Jahre	2,0 %	1,67
von einschließlich 5 bis zu 4 Jahren	1,6 %	1,53
von einschließlich 4 bis zu 3 Jahren	1,2 %	1,40
von einschließlich 3 bis zu 2 Jahren	0,8 %	1,27
von einschließlich 2 bis zu 1 Jahr	0,4 %	1,13
einschließlich 1 Jahr und weniger	0,1 %	1,03
Hat der Dienstnehmer das frühestmögliche gesetzliche Pensionsalter gemäß § 253b ASVG in der zum 1. 1. 1996 geltenden Fassung am 1. 7. 1996 schon erreicht	0 %	1

Abweichend davon kann sich der Dienstnehmer jedoch verpflichten, individuell der Pensionskasse bekannt zu gebende Beiträge, maximal jedoch bis zur Höhe der vom Dienstgeber zu leistenden Beiträge, zu entrichten. Auch in diesen Beiträgen ist die Versicherungssteuer enthalten.

Die Leistungen der Pensionskasse werden vom ermittelten Pensionszuschuss abgezogen, wobei der Dienstgeberbeitrag in Höhe von 3,2 % des anrechenbaren Gehaltes berücksichtigt wird und bei der Berechnung des Abzuges Dienstnehmerbeiträge im Ausmaß der vorgesehenen Dienstnehmerbeiträge gemäß obiger Tabelle zugrunde gelegt werden. Diese Berücksichtigung der vorgesehenen Dienstnehmerbeiträge gilt sowohl für den Fall, dass Dienstnehmer keine oder geringere Beiträge bezahlen als auch für den Fall, dass sie höhere Beiträge leisten. Die Berechnung des Abzuges erfolgt aus der Leistung, die sich aufgrund der Beiträge des Dienstgebers ergibt, unter Anwendung des Faktors gemäß obiger Tabelle.

Sollte sich der Dienstnehmer für den freiwilligen Wechsel in die Veranlagungs- Risikogemeinschaft mit Garantie (in folgenden kurz „Sicherheits-VRG“) der Pensionskasse entscheiden, so werden vom ermittelten Pensionszuschuss weiterhin die vor dem freiwilligen Wechsel in die Sicherheits-VRG vergleichsweise höheren Leistungen der Pensionskasse abgezogen. Hierzu wird durch Vergleich der Bruttopensionskassenpension vor und nach dem Wechsel in die Sicherheits-VRG einmalig eine fixe Relation als Umrechnungsfaktor bestimmt, welcher anschließend in den Folgejahren für die Ermittlung der fiktiven, ohne den Wechsel vergleichsweise höheren Leistungen der Pensionskasse zur Anwendung kommt.

Der Dienstnehmer muss ausdrücklich zustimmen, dass die in Zusammenhang mit seiner Pensionskassen-Vorsorge stehenden Daten iSd § 18 DSG an die Pensionskasse übermittelt werden. Gibt der Dienstnehmer diese Zustimmungserklärung nicht ab, so wird vom ermittelten Pensionszuschuss jener Betrag abgezogen, der sich bei Leistung der vorgesehenen Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge als Pensionskassenleistung ergeben hätte.

Sollte sich der Dienstnehmer für den freiwilligen Wechsel in die Veranlagungs- Risikogemeinschaft mit Garantie (in folgenden kurz „Sicherheits-VRG“) der Pensionskasse entscheiden, so werden vom ermittelten Pensionszuschuss weiterhin die vor dem freiwilligen Wechsel in die Sicherheits-VRG vergleichsweise höheren Leistungen der Pensionskasse abgezogen. Hierzu wird durch Vergleich der Bruttopensionskassenpension vor und nach dem Wechsel in die Sicherheits-VRG einmalig eine fixe Relation als Umrechnungsfaktor bestimmt, welcher anschließend in den Folgejahren für die Ermittlung der fiktiven, ohne den Wechsel vergleichsweise höheren Leistungen der Pensionskasse zur Anwendung kommt.

(Letzter Absatz gilt ab 1. April 2014)

d) Jener Teil der Pensionsleistung, der durch die Pensionskasse erfolgt, wird durch Zahlung von Beiträgen an die Pensionskasse finanziert. Die Pensionsleistungen, die aus der Zahlung von Beiträgen in die Pensionskasse resultieren, werden in Zukunft durch die Pensionskasse erbracht.

Abfindungen gemäß § 1 Abs 2 PKG bzw § 5 Abs 4 und § 6 Abs 5 BPG von anrechenbaren Pensionsansprüchen werden fiktiv nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrentet und auf den vom Dienstgeber zu erbringenden Pensionszuschuss angerechnet.

Die sonstigen das Verhältnis der Dienstgeber und Dienstnehmer zur Pensionskasse betreffenden Bestimmungen sind in den §§ 39 ff geregelt.

(2) Ordnungsnorm gemäß § 3 Abs 1 Arbeitsverfassungsgesetz:

Eine von § 22 Abs 1 lit c und d abweichende Regelung in Betriebsvereinbarungen oder in Einzelverträgen ist nur insofern zulässig, als sie höhere Dienstgeberbeiträge oder die Übertragung von Pensionsanwartschaften an die Pensionskasse vorsieht. Die Höhe des Abzuges der auf den Dienstnehmerbeiträgen beruhenden Leistung aus der Pensionskasse errechnet sich in diesen Fällen gemäß dem Faktor der obigen Tabelle maximal aus jener Leistung, die sich aus Dienstgeberbeiträgen in Höhe von 3 % ergibt.

(3) Der Pensionsanspruchsberechtigte ist verpflichtet, bei Anfall der kollektivvertraglich geregelten Pension die Pensionsbemessungsgrundlage nach dem ASVG dem Dienstgeber bekannt zu geben.

§ 23 Beginn des Anspruches auf Pensionszuschuss

Der Zuschuss zur gesetzlichen Pension steht erstmals zu, wenn das Dienstverhältnis zum Dienstgeber beendet und

a) die Voraussetzung für den Anspruch auf die gesetzliche Alterspension (§ 253 ASVG) gegeben ist;

b) die Voraussetzung für den Anspruch auf vorzeitige gesetzliche Alterspension bei langer Versicherungsdauer (§ 253b ASVG) gegeben ist;

c) Berufsunfähigkeit im Sinne des ASVG eingetreten ist und diese von der nach dem Gesetz zur Entscheidung berufenen Stelle anerkannt wurde. Ist die Berufsunfähigkeit im Rahmen der Dienstausübung eingetreten oder durch diese veranlasst, so sind der pensionsanrechenbaren Dienstzeit 10 Jahre hinzuzurechnen. Im Falle einer Berufsunfähigkeit als Folge eines Raubüberfalles gegen die Bank werden so viele Jahre für die pensionsanrechenbare Dienstzeit angerechnet, dass unter Einrechnung aller Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung mit Ausnahme des Pflegegeldes 80 % der Pensionsbemessungsgrundlage (§ 21) erreicht werden.

§ 24 Ende des Anspruches

(1) Der Anspruch auf Zuschuss zur gesetzlichen Alterspension endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Pensionsanspruch aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erlischt.

(2) Der Anspruch eines Berechtigten entfällt, wenn dieser selbst das Dienstverhältnis kündigt oder der Dienstgeber dasselbe durch Entlassung gemäß § 27 AngG beendet. Nach Beendigung eines Dienstverhältnisses erlischt der Anspruch dann, wenn der Berechtigte eine Handlung setzt, die den Dienstgeber zur Entlassung berechtigt hätte, oder eine solche Handlung nachträglich hervorkommt.

(3) Für die durch den Dienstgeber an die Pensionskasse geleisteten Beiträge und die durch die Pensionskasse zu erbringenden Leistungen gelten die §§ 42 und 43.

§ 25 Witwenpensionszuschuss

(1) Anspruch auf einen Zuschuss zur Witwenpension gebührt der Witwe eines Dienstnehmers oder Pensionszuschussempfängers, sofern für diesen die Voraussetzungen des § 19 zutreffen, die Ehe mit dem Verstorbenen zum Zeitpunkt seines Ablebens aufrecht war, mindestens 5 Jahre vor Eintritt in den Ruhestand geschlossen wurde und der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 15 Jahre beträgt.

(2) Der Zuschuss gelangt ab Zuerkennung der Witwenpension durch die gesetzliche Pensionsversicherung zur Auszahlung, wobei jedoch § 31 und § 33 zu berücksichtigen ist.

(3) Die in diesem Abschnitt für Witwen getroffenen Regelungen gelten für Witwer analog.
(Abs 3 gilt ab 1. 4. 2012)

§ 26 Höhe des Witwenpensionszuschusses

Die Höhe des Zuschusses beträgt 60 % vom Pensionszuschuss des Mannes, wie er ihm im Zeitpunkt seines Ablebens gemäß § 22 und § 36 zugestanden ist oder wäre.

§ 27 Ende des Witwenpensionszuschusses

Der Anspruch auf Witwenpensionszuschuss endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Witwenpensionsanspruch aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erlischt.

§ 28 Waisenpensionszuschuss

Anspruch auf Waisenpensionszuschuss hat jedes hinterbliebene Kind eines (einer) verstorbenen Dienstnehmers(in) des Institutes, wenn ein Waisenpensionsanspruch nach der gesetzlichen Pensionsversicherung zuerkannt wird und der (die) Dienstnehmer(in) zur Zeit seines (ihres) Ablebens Anspruch auf einen Pensionszuschuss hatte oder bereits einen solchen bezog.

§ 29 Höhe des Waisenpensionszuschusses

(1) Die Höhe des Waisenpensionszuschusses beträgt 20 %, bei Vollwaisen 40 % des Pensionszuschusses der Witwe.

(2) Die Summe der Waisenpensionszuschüsse und des Witwenpensionszuschusses darf den nach § 22 ermittelten Zuschuss nicht überschreiten. Ist dies der Fall, dann werden die Waisenpensionszuschüsse verhältnismäßig gekürzt.

§ 30 Beginn und Ende des Anspruches auf Waisenpensionszuschuss

(1) Der Anspruch auf Waisenpensionszuschuss beginnt bei Zutreffen der im § 28 genannten Voraussetzungen mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der (die) Dienstnehmer(in) verstorben ist, wobei jedoch § 31 zu berücksichtigen ist.

(2) Der Anspruch endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Waisenpensionsanspruch aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erlischt.

§ 31 Einrechnung gesetzlicher Abfertigungsansprüche

Die Ansprüche auf Pensionszuschüsse ruhen während der Anzahl der Monate, die der Berechnung der Höhe des Abfertigungsanspruches des Berechtigten zugrunde gelegen sind.

§ 32 Automatikklausel

(1) Jede Erhöhung des letzten Monatsgehaltes im Sinne des § 21 hat eine Erhöhung des gemäß § 22 und § 36 Abs 2 ermittelten Pensionszuschusses im gleichen Ausmaß zur Folge.

Diese Bestimmung gilt nicht für die Mindestpension gemäß § 36 Abs 1.

Findet eine derartige Erhöhung statt, ist das Ausmaß mit der durchschnittlichen Erhöhung des Verbraucherpreisindex 2015 jenes Kalenderjahres, das dem Erhöhungsstichtag vorangeht, begrenzt.

Für die Erhöhung des von der Pensionskasse zu leistenden Teiles gilt § 66.

(2) Bei einer Änderung des Systems des Gehaltsschemas gilt jene Verwendungsgruppe, die den gleichen oder nächsthöheren Betrag aufweist.

§ 33 Zusammentreffen von Zuschüssen und eigenen Einkünften

(1) Hat die/der Witwe/r eines Dienstnehmers Anspruch auf einen Witwenpensionszuschuss (§ 25) und auch auf Grund eines Dienstverhältnisses zum betreffenden Institut Anspruch auf einen Pensionszuschuss, so gebührt ihr nur der höhere der beiden Ansprüche.

Die durch die Pensionskasse zu erbringenden Leistungen stehen jedenfalls zu.

(2) Einkünfte der/des Witwe/rs aus einem versicherungspflichtigen Dienstverhältnis werden mit der halben Höhe auf die Witwenpension angerechnet.

Die durch die Pensionskasse zu erbringenden Leistungen stehen jedenfalls zu.

§ 34 Meldepflicht der Leistungsempfänger

Jeder Zuschussempfänger hat Änderungen seiner Pensionsansprüche aus der gesetzlichen Pensionsversicherung seinem früheren Dienstgeber unverzüglich zu melden.

§ 35 Auszahlung

(1) Die Zuschüsse im Sinne dieser Regelung gelangen 14mal jährlich zur Auszahlung.

(2) Der 13. Zuschuss gelangt mit der im Monat Juni fälligen Leistung, der 14. mit der im November fälligen zur Auszahlung.

§ 36 Mindest- und Höchstpension

(1) Steht dem Pensionsberechtigten ein Pensionszuschuss dem Grunde nach zu, ergibt die Berechnung gemäß §§ 22 und 32 unter Einschluss der Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse aber einen geringeren Betrag als € 72,67, ist der Pensionszuschuss unter Beachtung des Abs 2 auf diesen Betrag zu erhöhen.

(2) Wenn die Höhe der ASVG-Pension bestimmende Zeiten vorliegen, die nicht für die Berechnung des Pensionszuschusses herangezogen werden, darf die Höchstpension von 80 % der Bemessungsgrundlage (ohne Sozialzulagen) nicht überschritten werden. Diese Höchstgrenze gilt insoweit nicht, als das Überschreiten auf höhere als in § 22 vorgesehene Beiträge der Mitarbeiter oder auf die Veranlagung der Pensionskasse zurückzuführen ist. Eine freiwillige Höherversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung wird bei der Berechnung der Höchstpension nicht berücksichtigt.

§ 37 Individuelle Vereinbarungen

(1) Der Dienstgeber kann seinen Dienstnehmern, einzelnen Gruppen seiner Dienstnehmer, Pensionisten oder ausgeschiedenen Dienstnehmern mit Anspruch auf Pensionszuschuss den Abschluss von individuellen Vereinbarungen zur gänzlichen Übernahme der bestehenden Pensionszusage im Rahmen des § 48 PKG anbieten, wobei eine Pensionskassenzusage zumindest dann mit der kollektivvertraglichen Regelung als gleichwertig zu betrachten ist, wenn unter Zugrundelegung der Wertverhältnisse zum Übertragungsstichtag dieselbe Höhe an Altersversorgungsleistung finanziert wird. Der Abschluss derartiger Vereinbarungen muss spätestens bis zum 31. 12. 1999 erfolgen.

(2) Der Dienstgeber kann im Zuge des Anbots der gänzlichen Übernahme der bestehenden Pensionszusage im Sinne des Abs 1 auch anbieten, über begründeten Antrag des Dienstnehmers eine Pensionsabfindung bis zu max. 50 % des Übertragungsbetrages zu gewähren.

(3) Wird der Übertragungsbetrag gemäß den Parametern und Annahmen laut Anlage 5 berechnet, so ist die Gleichwertigkeit gegeben.

(4) Wurde durch Vereinbarung die Pensionszusage zur Gänze durch die Pensionskasse übernommen und besteht kein Anspruch auf Pensionszuschuss gegen die Bank, so kann über Wunsch des Dienstnehmers eine Pensionsauszahlung ohne Berücksichtigung des Abfertigungszeitraumes erfolgen, wobei sich dadurch die Pensionshöhe entsprechend versicherungsmathematisch reduziert.
(Abs 4 gilt ab 1. Jänner 2009)

§ 38 Freiwillige Weiterversicherung

Bei freiwilliger Weiterversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung werden 50 % der Kosten vom früheren Dienstgeber getragen.

§ 39 Leistungen der Pensionskasse

(1) In dieser Pensionskassenvorsorge sind folgende Leistungen vorgesehen:

Alterspension

vorzeitige Alterspension

Berufsunfähigkeitspension

(2) Für Hinterbliebene:

Witwenpension

Witwerpension

Waisenpension

§ 40 Anspruchsvoraussetzungen für die Pensionskassenleistung

(1) Der Dienstnehmer hat ab dem Monatsersten, der auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, Anspruch auf eine Alterspension, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Ein Anspruch auf Leistungen besteht allerdings frühestens ab Beginn der Leistung aufgrund des § 23.

(2) Der Dienstnehmer hat Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und das Mindestalter für eine Frühpension, das ist das jeweilig gültige Frühpensionsalter für Frauen gemäß dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, erreicht worden ist. Ein Anspruch auf Leistungen besteht allerdings frühestens ab Beginn der Leistung aufgrund des § 23.

(3) Der Anspruch auf Witwen-/Witwerpension entsteht im Falle des Ablebens des Dienstnehmers bzw leistungsberechtigten ehemaligen Dienstnehmers für dessen Ehegattin/Ehegatten, sofern nachweislich ein Anspruch auf Pensionsleistung gemäß § 258 Abs 1-3 ASVG besteht, die Ehe mit dem Verstorbenen zum Zeitpunkt seines Ablebens aufrecht war, jedoch unter der Voraussetzung, dass die Ehe mindestens 5 Jahre vor Eintritt in die Alterspension bzw vorzeitige Alterspension geschlossen wurde.

Voraussetzung für den Anspruch auf Witwen-/Witwerpension ist, dass der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 15 Jahre beträgt.

Ist zum Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers vor Alterspensionsbeginn kein anspruchsberechtigter Ehepartner vorhanden oder ist der Dienstnehmer bei Alterspensionsbeginn nicht verheiratet, entstehen keine Pensionsansprüche.

(4) Der Anspruch auf Waisenpension entsteht im Falle des Ablebens eines Dienstnehmers bzw leistungsberechtigten ehemaligen Dienstnehmers den Kindern gemäß § 252 Z 1–3 ASVG, wenn sie Anspruch auf eine Waisenpension gemäß § 260 ASVG haben.

Der Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension entsteht, wenn nachweislich ein Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension gemäß § 271 ASVG besteht. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Berufsunfähigkeitspension ist, dass das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Im Fall der Inanspruchnahme einer Gleitpension nach den Bestimmungen des ASVG entsteht der Anspruch auf (vorzeitige) Alterspension, wenn das neben der Gleitpension bestehende Teilzeitarbeitsverhältnis beendet wurde. Ein Anspruch auf Leistungen besteht allerdings frühestens ab Beginn der Leistung aufgrund des § 23.

(7) Alle Ansprüche entstehen ab dem auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Monat bzw an dem damit zusammenfallenden Monatsersten. Voraussetzung für das Entstehen von Ansprüchen ist, dass das Dienstverhältnis beendet wurde. Die Ansprüche ruhen während des Abfertigungszeitraumes. Als Abfertigungszeitraum gelten so viele Monate wie Monatsentgelte als gesetzliche Abfertigung vom Dienstgeber geleistet werden. Die Pensionszahlung fällt mit jenem Monatsersten an, an dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und der Abfertigungszeitraum abgelaufen ist.

§ 41 Höhe und Dauer der Pensionskassenleistung

(1) Die Höhe der Alterspension bzw vorzeitigen Alterspension ergibt sich aus den erworbenen Anwartschaften durch Umwandlung in eine Rente zum Zeitpunkt des Anfalles der Alterspension bzw vorzeitigen Alterspension. Anwartschaften werden durch geleistete Beiträge des Dienstgebers bzw des Dienstnehmers gemäß dem genehmigten Geschäftsplan, durch den anteiligen Veranlagungsertrag und durch die anteiligen versicherungstechnischen Ergebnisse erworben.

(2) Die Höhe der Witwen-/Witwerpension beträgt 60 % der vom verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung bzw des Anspruchs des Dienstnehmers auf Berufsunfähigkeitspension im Zeitpunkt des Todes.

(3) Die Höhe der Waisenpension beträgt pro Kind 12 % der vom verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung bzw des Anspruchs des Dienstnehmers auf Berufsunfähigkeitspension im Zeitpunkt des Todes. Die Waisenpension verdoppelt sich auf eine Vollwaisenpension, wenn kein unterhaltspflichtiger Elternteil existiert.

(4) Die Höhe der Berufsunfähigkeitspension ergibt sich durch Verrentung des bis zum Leistungsfall angesammelten Guthabens durch Umwandlung in eine Rente mit Anwartschaft auf Hinterbliebenenleistung.

(5) Die Hinterbliebenenpensionen sind begrenzt mit 100 % der vom verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung bzw des Anspruchs auf Berufsunfähigkeitspension. Die Witwen-/Witwerpension wird nicht gekürzt. Die höchstmögliche Waisenpension wird auf die Kinder aufgeteilt. Falls eines der berechtigten Kinder keine Leistung mehr erhält, erfolgt keine Neufestsetzung der Pensionen.

(6) Die Alterspension wird in jedem Fall lebenslang gezahlt.

Die Berufsunfähigkeitpension wird bezahlt, solange ein Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension aus der gesetzlichen Sozialversicherung besteht.

Die Witwen-/Witwerpension wird lebenslang gezahlt, bei Wiederverheiratung erlischt allerdings der Anspruch auf Witwen-/Witwerpensionsleistung.

Die Waisenpensionen werden gezahlt, solange ein Anspruch auf Pensionsleistung gemäß § 260 ASVG besteht. Ferner bleibt sie, solange Erwerbsunfähigkeit wegen Gebrechlichkeit besteht, zeitlich unbeschränkt aufrecht (gemäß § 252 Abs 2 Z 2 ASVG).

Bei Beendung des Leistungsanspruches gebührt für den laufenden Monat noch die volle Versorgungsleistung.

(7) Übersteigt der Barwert der Versorgungsansprüche nicht den in § 1 Abs 2 Pensionskassengesetz (PKG) in der jeweils geltenden Fassung genannten Betrag, so kann der Dienstnehmer bzw die Hinterbliebenen von der Pensionskasse abgefunden werden; auf sein bzw ihr Verlangen ist er bzw sind sie abzufinden.

§ 42 Unverfallbarkeit von Anwartschaften aus der Pensionskasse

(1) Die Unverfallbarkeit der Dienstgeberbeiträge tritt ab Beginn der Beitragszahlung des Dienstgebers für den Dienstnehmer an die Pensionskasse ein, es sei denn, das Dienstverhältnis endet vor dem 31. 12. 1999 durch Entlassung gemäß § 27 AngG oder der Dienstnehmer kündigt selbst das Dienstverhältnis vor diesem Termin. In den zuletzt genannten Fällen tritt die Unverfallbarkeit erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach dem 31. 12. 1999 ein. Bei Widerruf der Beitragsleistung durch den Dienstgeber oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Insolvenz des Dienstgebers oder infolge einer Betriebsstilllegung oder wenn im Zuge der Übertragung des Unternehmens der neue Dienstgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert, tritt sofortige Unverfallbarkeit ein.

(2) Alle aus Dienstnehmerbeiträgen erworbenen Anwartschaften werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles unverfallbar.

§ 43 Unverfallbarkeitsbetrag der Pensionskasse

Der Unverfallbarkeitsbetrag entspricht der geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten gemäß Pensionskassenvertrag für die Leistung dieses Betrages, mindestens jedoch 95 % der Summe der Deckungsrückstellung plus anteiliger Schwankungsrückstellung.

§ 44 Teilweise Übertragung an die Pensionskasse

Durch diesen Kollektivvertrag wird die teilweise Übernahme bestehender Pensionszusagen durch die Pensionskasse im Rahmen des § 48 PKG ermöglicht. Die Übertragung erfolgt durch Einzahlung eines Betrages von € 72,67 an die Bonus Pensionskassen AG.

ABSCHNITT B 2

§ 45 Geltungsbereich

(1) Abschnitt B 2 der Pensionsordnung gilt nur für Dienstnehmer, die zum 1. 7. 1996 in einem ungekündigten Dienstverhältnis stehen und weniger als 20 pensionsanrechenbare Dienstjahre haben, ausgenommen jene Dienstnehmer, für die Abschnitt B3 zur Anwendung kommt.

(2) Ordnungsnorm gemäß § 3 Abs 1 Arbeitsverfassungsgesetz:Eine von den Bestimmungen dieses Abschnittes abweichende Regelung in einer Betriebsvereinbarung oder in Einzelverträgen ist nur insofern zulässig, als sie höhere Dienstgeberbeiträge oder einen höheren Übertragungsbetrag als den in § 54 vorgesehenen Betrag an die Pensionskasse regelt.

(3) Für Dienstnehmer, die zum Stichtag 1. 7. 1996 zumindest 15 pensionsanrechenbare Dienstjahre und damit aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder eines Einzelvertrages bereits einen Anspruch auf Pensionszuschuss erlangt haben, darf eine von diesem Abschnitt abweichende Vereinbarung getroffen werden, die den Regelungen in Abschnitt B1 entspricht.

§ 46 Voraussetzungen für die Beitragsleistung durch den Dienstgeber

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, für alle Dienstnehmer, die zum 1. 7. 1996 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem Dienstgeber gestanden sind und zu diesem Stichtag eine pensionsanrechenbare Dienstzeit gemäß § 20 von weniger als 20 Dienstjahren beim Dienstgeber verbracht haben, Beiträge an die Pensionskasse zu leisten.

(2) Voraussetzung für die Leistung von Beiträgen ist zusätzlich, dass mindestens fünf Jahre in einem Dienstverhältnis mit dem Dienstgeber verbracht wurden. Frühestens besteht der Anspruch auf die Leistung von Beiträgen nach Vollendung des 25. Lebensjahres und Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen. Nicht beim Dienstgeber verbrachte Dienstzeiten oder sonstige Zeiten werden dann auf die Erfüllung der Wartezeit angerechnet, wenn dies vom Dienstgeber ausdrücklich und schriftlich erklärt wird. Voraussetzung für die Leistung von Beiträgen durch den Dienstgeber ist, dass bei Geschäftsleitern die der Tätigkeit entsprechenden Prüfungen laut Bildungsordnung der Österreichischen Volksbank Akademie erfolgreich abgelegt wurden und bei anderen Mitarbeitern die Absolvierung erfolgreich absolviert wurde oder deren Absolvierung nicht in der Sphäre des Mitarbeiters gelegene Gründe entgegenstanden. Ferner ist die Unterfertigung einer Zustimmungserklärung durch den Dienstnehmer erforderlich, dass die im Zusammenhang mit seiner Pensionskassen-Vorsorge stehenden Daten iSd § 18 DSG an die Pensionskasse übermittelt werden dürfen.

(3) Die Aufnahme erfolgt an dem Ersten des Monats, der der Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen folgt oder damit zusammenfällt.

§ 47 Leistungen

(1) In dieser Pensionskassenvorsorge sind folgende Leistungen vorgesehen:

Alterspension

vorzeitige Alterspension

Berufsunfähigkeitspension

Dienstunfallspension

(2) Für Hinterbliebene:

Witwenpension

Witwerpension

Waisenpension

§ 48 Anspruchsvoraussetzung

(1) Der Dienstnehmer hat am Monatsersten, der auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, Anspruch auf eine Alterspension, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

(2) Der Dienstnehmer hat Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und das Mindestalter für eine Frühpension, das ist das jeweilig gültige Frühpensionsalter für Frauen gemäß dem ASVG erreicht worden ist.

(3) Der Anspruch auf Witwen-/Witwerpension entsteht im Falle des Ablebens des Dienstnehmers bzw leistungsberechtigten ehemaligen Dienstnehmers für dessen Ehegattin/Ehegatten, sofern nachweislich ein Anspruch auf Pensionsleistung gemäß § 258 Abs 1–3 ASVG besteht, die Ehe mit dem Verstorbenen zum Zeitpunkt seines Ablebens aufrecht war, jedoch unter der Voraussetzung, dass die Ehe mindestens 5 Jahre vor Eintritt in die Alterspension bzw vorzeitige Alterspension geschlossen wurde.

Voraussetzung für den Anspruch auf Witwen-/Witwerpension ist, dass der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 15 Jahre beträgt.

Ist zum Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers vor Alterspensionsbeginn kein anspruchsberechtigter Ehepartner vorhanden oder ist der Dienstnehmer bei Alterspensionsbeginn nicht verheiratet, entstehen keine Pensionsansprüche.

(4) Der Anspruch auf Waisenpension entsteht im Falle des Ablebens eines Dienstnehmers bzw leistungsberechtigten ehemaligen Dienstnehmers den Kindern gemäß § 252 Z 1–3 ASVG, wenn sie Anspruch auf eine Waisenpension gemäß § 260 ASVG haben.

Der Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension entsteht, wenn nachweislich ein Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension gemäß § 271 ASVG besteht. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Berufsunfähigkeitspension ist, dass das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Der Anspruch auf Dienstunfallspension entsteht, wenn nachweislich Dienstunfähigkeit in Sinne von Abs 5 im Rahmen der Dienstausübung eingetreten ist oder durch diese veranlasst wurde.

(5) Im Fall der Inanspruchnahme einer Gleitpension nach den Bestimmungen des ASVG entsteht der Anspruch auf (vorzeitige) Alterspension, wenn das neben der Gleitpension bestehende Teilzeitarbeitsverhältnis beendet wurde.

(6) Alle Ansprüche entstehen ab dem auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Monat bzw an dem damit zusammenfallenden Monatsersten. Voraussetzung für das Entstehen von Ansprüchen ist, dass das Dienstverhältnis beendet wurde. Die Ansprüche ruhen während des Abfertigungszeitraumes. Als Abfertigungszeitraum gelten so viele Monate wie Monatsentgelte als gesetzliche Abfertigung vom Dienstgeber geleistet werden. Die Pensionszahlung fällt mit jenem Monatsersten an, an dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und der Abfertigungszeitraum abgelaufen ist.

Über Wunsch des Dienstnehmers ist eine Pensionsauszahlung ohne Berücksichtigung des Abfertigungszeitraumes möglich, wobei sich dadurch die Pensionshöhe entsprechend versicherungsmathematisch reduziert.

(Abs 4 letzter Unterabsatz idF ab 1. Jänner 2009)

§ 49 Höhe und Dauer

(1) Die Höhe der Alterspension bzw vorzeitigen Alterspension ergibt sich aus den erworbenen Anwartschaften durch Umwandlung in eine Rente zum Zeitpunkt des Anfalles der Alterspension bzw vorzeitigen Alterspension. Anwartschaften werden durch geleistete Beiträge des Dienstgebers bzw des Dienstnehmers gemäß dem genehmigten Geschäftsplan, durch den anteiligen Veranlagungsertrag und durch die anteiligen versicherungstechnischen Ergebnisse erworben.

(2) Die Höhe der Witwen-/Witwerpension beträgt 60 % der vom verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung bzw des Anspruchs des Dienstnehmers auf Berufsunfähigkeitspension im Zeitpunkt des Todes.

(3) Die Höhe der Waisenpension beträgt pro Kind 12 % der vom verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung bzw des Anspruchs des Dienstnehmers auf Berufsunfähigkeitspension im Zeitpunkt des Todes. Die Waisenpension verdoppelt sich auf eine Vollwaisenpension, wenn kein unterhaltspflichtiger Elternteil existiert.

(4) Die Höhe der Berufsunfähigkeitspension ergibt sich durch Verrentung des bis zum Leistungsfall angesammelten Guthabens durch Umwandlung in eine Rente mit Anwartschaft auf Hinterbliebenenleistung.

(5) Die Höhe der Dienstunfallspension beträgt 100 % des Anspruchs auf Berufsunfähigkeitspension, erhöht um jene Leistung, die sich aus der Verrentung des Kapitals ergibt, das bei Fortzahlung der Beiträge unverzinst über einen Zeitraum von 10 Jahren (längstens jedoch bis zum 60. Lebensjahr) erzielt wird. Dabei wird jener Dienstgeberbeitrag zugrunde gelegt, der dem anrechenbaren Monatsgehalt des dem Ereignis vorangegangenen 1. Jänner multipliziert mit 14 entspricht.

Im Falle der Dienstunfähigkeit aufgrund eines Raubüberfalles gegen den Dienstgeber wird eine Fortzahlung der Beiträge unverzinst bis zum 60. Lebensjahr für die Berechnung zugrunde gelegt.

(6) Die Hinterbliebenenpensionen sind begrenzt mit 100 % der vom verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung bzw des Anspruchs auf Berufsunfähigkeitspension. Die Witwen-/Witwerpension wird nicht gekürzt. Die höchstmögliche Waisenpension wird auf die Kinder aufgeteilt. Falls eines der berechtigten Kinder keine Leistung mehr erhält, erfolgt keine Neufestsetzung der Pensionen.

(7) Die Alterspension wird in jedem Fall lebenslang gezahlt.

Die Berufsunfähigkeits- und Dienstunfallspension wird bezahlt, solange ein Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension aus der gesetzlichen Sozialversicherung besteht.

Die Witwen-/Witwerpension wird lebenslang gezahlt, bei Wiederverheiratung erlischt allerdings der Anspruch auf Witwen-/Witwerpensionsleistung.

Die Waisenpensionen werden gezahlt, solange ein Anspruch auf Pensionsleistung gemäß § 260 ASVG besteht. Ferner bleibt sie, solange Erwerbsunfähigkeit wegen Gebrechlichkeit besteht, zeitlich unbeschränkt aufrecht (gemäß § 252 Abs 2 Z 2 ASVG).

Bei Beendung des Leistungsanspruches gebührt für den laufenden Monat noch die volle Versorgungsleistung.

(8) Übersteigt der Barwert der Versorgungsansprüche nicht den in § 1 Abs 2 Pensionskassengesetz (PKG) in der jeweils geltenden Fassung genannten Betrag, so kann der Dienstnehmer bzw die Hinterbliebenen von der Pensionskasse abgefunden werden; auf sein bzw ihr Verlangen ist er bzw sind sie abzufinden.

§ 50 Beiträge des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber verpflichtet sich, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen nach Ablauf der Wartezeit Beiträge in folgender Höhe zu leisten:

3,35 % des anrechenbaren Gehaltes gemäß § 69.
(Prozentsatz idF ab 1. April 2025)

In diesen Beiträgen sind die Verwaltungskosten und die gesetzliche Versicherungssteuer enthalten.

(2) Zusätzlich sind jene Beträge zu entrichten, die für die Abdeckung der Dienstunfallspension nötig sind.

§ 51 Beiträge der Dienstnehmer

Jene Dienstnehmer, für die durch den Dienstgeber Beiträge gezahlt werden, können sich verpflichten, Beiträge in der Höhe von 2 % des anrechenbaren Gehaltes gemäß § 69 an die Pensionskasse zu entrichten. Abweichend davon kann sich der Dienstnehmer verpflichten, Beiträge in der Höhe des Dienstgeberbeitrages oder eines Viertels, der Hälfte oder drei Viertel davon zu entrichten.

In diesen Beiträgen ist die Versicherungssteuer enthalten.

§ 52 Unverfallbarkeit von Anwartschaften

(1) Die Unverfallbarkeit der Dienstgeberbeiträge und des Übertragungsbetrages gemäß § 54 tritt erst nach Ablauf eines Zeitraumes von 5 Jahren ab Beginn der Beitragszahlung des Dienstgebers für den Dienstnehmer, spätestens jedoch nach 20 pensionsanrechenbaren Dienstjahren gemäß § 20 an die Pensionskasse ein, es sei denn, das Dienstverhältnis endet durch Entlassung gemäß § 27 AngG oder der Mitarbeiter kündigt selbst das Dienstverhältnis. Unverfallbarkeit tritt jedenfalls nach Ablauf eines Zeitraumes von 5 Jahren ab Beginn der Beitragszahlung des Dienstgebers für den Dienstnehmer ein. Bei Widerruf der Beitragsleistung durch den Dienstgeber oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Insolvenz des Dienstgebers oder infolge einer Betriebsstilllegung oder wenn im Zuge der Übertragung des Unternehmens der neue Dienstgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert, tritt sofortige Unverfallbarkeit ein. Im Falle eines Wechsels des Dienstverhältnisses durch den Dienstnehmer werden nach Ablauf der Wartezeit bereits zurückgelegte Zeiten der Unverfallbarkeitsfrist angerechnet, wenn der Wechsel zwischen Unternehmen, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen, erfolgt. Erfolgt der Wechsel von einem Unternehmen mit einer nicht in diesem Kollektivvertrag bestehenden Pensionskassenvereinbarung, an dem ein dem Kollektivvertrag unterliegendes Unternehmen mit mehr als 50 % beteiligt ist, in das beteiligte Unternehmen, werden die bereits zurückgelegten Zeiten der Unverfallbarkeitsfrist dann angerechnet, wenn dies vom Dienstgeber ausdrücklich und schriftlich erklärt wird. Dasselbe gilt beim Wechsel von einem Unternehmen mit einer nicht in diesem Kollektivvertrag bestehenden Pensionskassenvereinbarung, das in die Kreditinstitutsgruppe gemäß § 30 Abs 1 BWG eines diesem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmens einzubeziehen ist, in das betreffende, übergeordnete Institut.

(2) Erfolgt die Auflösung des Dienstverhältnisses anlässlich des Wechsels innerhalb von Unternehmen, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen oder in ein nicht diesem Kollektivvertrag unterliegendes Kredit- oder Finanzinstitut, an dem ein oder mehrere diesem Kollektivvertrag unterliegende(s) Unternehmen mit mehr als 50 % beteiligt ist (sind) oder das in die Kreditinstitutsgruppe gemäß § 30 Abs 1 BWG eines diesem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmens einzubeziehen ist, so tritt Unverfallbarkeit ein, es sei denn, das Dienstverhältnis endet durch Entlassung, unbegründeten Austritt oder Selbstkündigung des Dienstnehmers.

(3) Alle aus Dienstnehmerbeiträgen erworbenen Anwartschaften werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles unverfallbar.

§ 53 Unverfallbarkeitsbetrag

Der Unverfallbarkeitsbetrag entspricht der geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten gemäß Pensionskassenvertrag für die Leistung dieses Betrages, mindestens jedoch 95 % der Summe der Deckungsrückstellung plus anteiliger Schwankungsrückstellung.

§ 54 Übertragung

Durch Abschnitt B 2 des Kollektivvertrages wird zum Abschlussstichtag des Pensionskassenvertrages die Übernahme von Pensionszusagen durch die Pensionskasse im Rahmen des § 48 PKG ermöglicht. Die Übertragung erfolgt durch Einzahlung des Deckungserfordernisses, daher ist der Dienstgeber verpflichtet, die jeweilige steuerrechtlich gebildete Pensionsrückstellung für jene Dienstnehmer, die zu Vertragsbeginn des Pensionskassenvertrages die Voraussetzungen für die Leistung von Dienstgeberbeiträgen gemäß § 46 erfüllen, an die Bonus Pensionskassen AG einzuzahlen. Durch die Einzahlung dieses Kapitales wird die erforderliche Überweisung des Deckungserfordernisses zuzüglich der Rechnungszinsen gemäß § 48 Z 1 PKG zur Gänze erfüllt.

(Gilt ab 1. April 2024)

ABSCHNITT B 3

§ 55 Geltungsbereich

(1) Abschnitt B 3 der Pensionsordnung gilt für Dienstnehmer, die ab 1. 1. 1996 in die Volksbank eintreten.

(2) Ordnungsnorm gemäß § 3 Abs 1 Arbeitsverfassungsgesetz:

Eine von den Bestimmungen dieses Abschnittes abweichende Regelung in einer Betriebsvereinbarung oder in Einzelverträgen ist nur insofern zulässig, als sie höhere Dienstgeberbeiträge vorsieht.

§ 56 Voraussetzungen für die Beitragsleistung durch den Dienstgeber

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, für alle Dienstnehmer, die dem Angestelltengesetz unterliegen und die seit dem 1. 1. 1996 in die Dienste des Dienstgebers eingetreten sind und seit mindestens fünf Jahren in einem Dienstverhältnis mit dem Dienstgeber stehen (Wartezeit), sofern deren Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs 2 ASVG liegt, Beiträge an die Pensionskasse zu leisten. Frühestens besteht der Anspruch auf Beitragsleistung durch den Dienstgeber nach Vollendung des 25. Lebensjahres und Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen. Im Falle eines Wechsels des Dienstverhältnisses zwischen Unternehmen, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen, werden Vordienstzeiten des Dienstnehmers, die bei Unternehmen, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen, verbracht wurden, auf die fünfjährige Wartezeit angerechnet. Sonstige nicht beim Dienstgeber verbrachte Dienstzeiten oder sonstige Zeiten werden dann auf die Erfüllung der Wartezeit angerechnet, wenn dies vom Dienstgeber ausdrücklich und schriftlich erklärt wird. Voraussetzung für die Leistung von Beiträgen durch den Dienstgeber ist, dass bei Geschäftsleitern die der Tätigkeit entsprechenden Prüfungen laut Bildungsordnung der Österreichischen Volksbank Akademie erfolgreich abgelegt wurden und bei anderen Mitarbeitern die Grundausbildung erfolgreich absolviert wurde oder deren Absolvierung nicht in der Sphäre des Mitarbeiters gelegene Gründe entgegenstanden. Ferner ist die Unterfertigung einer Zustimmungserklärung durch den Dienstnehmer erforderlich, dass die im Zusammenhang mit seiner Pensionskassen-Vorsorge stehenden Daten iSd § 18 DSG an die Pensionskasse übermittelt werden dürfen.

(2) Die Aufnahme erfolgt am Ersten des Monats, der der Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen folgt oder damit zusammenfällt.

§ 57 Leistungen

(1) In dieser Pensionskassenvorsorge sind folgende Leistungen vorgesehen:

Alterspension

vorzeitige Alterspension

Berufsunfähigkeitspension

Dienstunfallspension

(2) Für Hinterbliebene:

Witwenpension

Witwerpension

Waisenpension

§ 58 Anspruchsvoraussetzung

(1) Der Dienstnehmer hat am Monatsersten, der auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, Anspruch auf eine Alterspension, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

(2) Der Dienstnehmer hat Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und das Mindestalter für eine Frühpension, das ist das jeweilig gültige Frühpensionsalter für Frauen gemäß dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, erreicht worden ist.

(3) Der Anspruch auf Witwen-/Witwerpension entsteht im Falle des Ablebens des Dienstnehmers bzw leistungsberechtigten ehemaligen Dienstnehmers für dessen Ehegattin/Ehegatten, sofern nachweislich ein Anspruch auf Pensionsleistung gemäß § 258 Abs 1-3 ASVG besteht, die Ehe mit dem Verstorbenen zum Zeitpunkt seines Ablebens aufrecht war, jedoch unter der Voraussetzung, dass die Ehe mindestens 5 Jahre vor Eintritt in die Alterspension bzw vorzeitigen Alterspension geschlossen wurde.

Voraussetzung für den Anspruch auf Witwen-/Witwerpension ist, dass der Altersunterschied der Ehegatten nicht mehr als 15 Jahre beträgt.

Ist zum Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers vor Alterspensionsbeginn kein anspruchsberechtigter Ehepartner vorhanden oder ist der Dienstnehmer bei Alterspensionsbeginn nicht verheiratet, entstehen keine Pensionsansprüche.

(4) Der Anspruch auf Waisenpension entsteht im Falle des Ablebens eines Dienstnehmers bzw leistungsberechtigten ehemaligen Dienstnehmers den Kindern gemäß § 252 Z 1-3 ASVG, wenn sie Anspruch auf eine Waisenpension gemäß § 260 ASVG haben.

Der Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension entsteht, wenn nachweislich ein Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension gemäß § 271 ASVG besteht. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Berufsunfähigkeitspension ist, dass das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Der Anspruch auf Dienstunfallspension entsteht, wenn nachweislich Berufsunfähigkeit im Sinne von Abs 5 im Rahmen der Dienstausübung eingetreten ist oder durch diese veranlasst wurde.

(5) Im Fall der Inanspruchnahme einer Gleitpension nach den Bestimmungen des ASVG entsteht der Anspruch auf (vorzeitige) Alterspension, wenn das neben der Gleitpension bestehende Teilzeitarbeitsverhältnis beendet wurde.

(6) Alle Ansprüche entstehen ab dem auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Monat bzw an dem damit zusammenfallenden Monatsersten. Voraussetzung für das Entstehen von Ansprüchen ist, dass das Dienstverhältnis beendet wurde. Die Ansprüche ruhen während des Abfertigungszeitraumes. Als Abfertigungszeitraum gelten so viele Monate wie Monatsentgelte als gesetzliche Abfertigung vom Dienstgeber geleistet werden. Die Pensionszahlung fällt mit jenem Monatsersten an, an dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und der Abfertigungszeitraum abgelaufen ist. Über Wunsch des Dienstnehmers ist eine Pensionsauszahlung ohne Berücksichtigung des Abfertigungszeitraumes möglich, wobei sich dadurch die Pensionshöhe entsprechend versicherungsmathematisch reduziert.
(Abs 6 idF ab 1. Jänner 2009)

§ 59 Höhe und Dauer

(1) Die Höhe der Alterspension bzw vorzeitigen Alterspension ergibt sich aus den erworbenen Anwartschaften durch Umwandlung in eine Rente zum Zeitpunkt des Anfalles der Alterspension bzw vorzeitigen Alterspension. Anwartschaften werden durch geleistete Beiträge des Dienstgebers bzw des Dienstnehmers gemäß dem genehmigten Geschäftsplan, durch den anteiligen Veranlagungsertrag und durch die anteiligen versicherungstechnischen Ergebnisse erworben.

(2) Die Höhe der Witwen-/Witwerpension beträgt 60 % der vom verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung bzw des Anspruchs des Dienstnehmers auf Berufsunfähigkeitspension im Zeitpunkt des Todes.

(3) Die Höhe der Waisenpension beträgt pro Kind 12 % der vom verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung bzw des Anspruchs des Dienstnehmers auf Berufsunfähigkeitspension im Zeitpunkt des Todes. Die Waisenpension verdoppelt sich auf eine Vollwaisenpension, wenn kein unterhaltspflichtiger Elternteil existiert.

(4) Die Höhe der Berufsunfähigkeitspension ergibt sich durch Verrentung des bis zum Leistungsfall angesammelten Guthabens durch Umwandlung in eine Rente mit Anwartschaft auf Hinterbliebenenleistung.

(5) Die Höhe der Dienstunfallspension beträgt 100 % des Anspruchs auf Berufsunfähigkeitspension, erhöht

um jene Leistung, die sich aus der Verrentung des Kapitals ergibt, das bei Fortzahlung der Beiträge unverzinst über einen Zeitraum von 10 Jahren (längstens jedoch bis zum 60. Lebensjahr) erzielt wird. Dabei wird jener Dienstgeberbeitrag zugrunde gelegt, der dem anrechenbaren Monatsgehalt des dem Ereignis vorangegangenen 1. Jänner multipliziert mit 14 entspricht.

Im Falle der Dienstunfähigkeit aufgrund eines Raubüberfalles gegen die Volksbank wird eine Fortzahlung der Beiträge unverzinst bis zum 60. Lebensjahr für die Berechnung zugrunde gelegt.

(6) Die Hinterbliebenenpensionen sind begrenzt mit 100 % der vom verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung bzw des Anspruchs auf Berufsunfähigkeitspension. Die Witwen-/Witwerpension wird nicht gekürzt. Die höchstmögliche Waisenpension wird auf die Kinder aufgeteilt. Falls eines der berechtigten Kinder keine Leistung mehr erhält, erfolgt keine Neufestsetzung der Pensionen.

(7) Die Alterspension wird in jedem Fall lebenslang gezahlt.

Die Berufsunfähigkeits- und Dienstunfallspension wird bezahlt, solange ein Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension aus der gesetzlichen Sozialversicherung besteht.

Die Witwen-/Witwerpension wird lebenslang gezahlt, bei Wiederverheiratung erlischt allerdings der Anspruch auf Witwen-/Witwerpensionsleistung.

Die Waisenpensionen werden gezahlt, solange ein Anspruch auf Pensionsleistung gemäß § 260 ASVG besteht. Ferner bleibt sie, solange Erwerbsunfähigkeit wegen Gebrechlichkeit besteht, zeitlich unbeschränkt aufrecht (gemäß § 252 Abs 2 Z 2 ASVG).

Bei Beendung des Leistungsanspruches gebührt für den laufenden Monat noch die volle Versorgungsleistung.

(8) Übersteigt der Barwert der Versorgungsansprüche nicht den in § 1 Abs 2 Pensionskassengesetz (PKG) in der jeweils geltenden Fassung genannten Betrag, so kann der Dienstnehmer bzw die Hinterbliebenen von der Pensionskasse abgefunden werden; auf sein bzw ihr Verlangen ist er bzw sind sie abzufinden.

§ 60 Beiträge des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber verpflichtet sich, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen nach Ablauf der Wartezeit Beiträge in folgender Höhe zu leisten:

2,85 % des anrechenbaren Gehaltes gemäß § 69.
(Prozentsatz idF ab 1. April 2025)

In diesen Beiträgen sind die Verwaltungskosten und die gesetzliche Versicherungssteuer enthalten.

(2) Zusätzlich sind jene Beträge zu entrichten, die für die Abdeckung der Dienstunfallspension nötig sind.

§ 61 Beiträge der Dienstnehmer

Der Dienstnehmer kann sich verpflichten, Beiträge in der Höhe eines Viertels, der Hälfte, von drei Viertel oder in Höhe der Beiträge des Dienstgebers an die Pensionskasse zu entrichten.

In diesen Beiträgen ist die Versicherungssteuer enthalten.

§ 62 Unverfallbarkeit von Anwartschaften

(1) Die Unverfallbarkeit der Dienstgeberbeiträge tritt erst nach Ablauf eines Zeitraumes von 3 Jahren ab Beginn der Beitragszahlung des Dienstgebers für den Dienstnehmer an die Pensionskasse ein. Bei Dienstnehmern, die nach dem 1.1.2013 eingetreten sind, tritt die Unverfallbarkeit der Dienstgeberbeiträge nach Ablauf eines Zeitraumes von 3 Jahren ab Beginn der Beitragszahlung des Dienstgebers für den Dienstnehmer an die Pensionskasse ein. Bei Widerruf der Beitragsleistung durch den Dienstgeber oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Insolvenz des Dienstgebers oder infolge einer Betriebsstilllegung oder wenn im Zuge der Übertragung des Unternehmens der neue Dienstgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert, tritt sofortige Unverfallbarkeit ein. Im Falle eines Wechsels des Dienstverhältnisses durch den Dienstnehmer werden nach Ablauf der Wartezeit bereits zurückgelegte Zeiten der Unverfallbarkeitsfrist angerechnet, wenn der Wechsel zwischen Unternehmen, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen, erfolgt. Erfolgt der Wechsel von einem Unternehmen mit einer nicht in diesem Kollektivvertrag bestehenden Pensionskassenvereinbarung, an dem ein dem Kollektivvertrag unterliegendes Un-

ternehmen mit mehr als 50 % beteiligt ist, in das beteiligte Unternehmen, werden die bereits zurückgelegten Zeiten der Unverfallbarkeitsfrist dann angerechnet, wenn dies vom Dienstgeber ausdrücklich und schriftlich erklärt wird. Dasselbe gilt beim Wechsel von einem Unternehmen mit einer nicht in diesem Kollektivvertrag bestehenden Pensionskassenvereinbarung, das in die Kreditinstitutsgruppe gemäß § 30 Abs 1 BWG eines diesem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmens einzubeziehen ist, in das betreffende, übergeordnete Institut.
(Abs 1 gilt ab 1. April 2014)

(2) Erfolgt die Auflösung des Dienstverhältnisses anlässlich des Wechsels innerhalb von Unternehmen, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen oder in ein nicht diesem Kollektivvertrag unterliegendes Kredit- oder Finanzinstitut, an dem ein oder mehrere diesem Kollektivvertrag unterliegende(s) Unternehmen mit mehr als 50 % beteiligt ist (sind) oder das in die Kreditinstitutsgruppe gemäß § 30 Abs 1 BWG eines diesem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmens einzubeziehen ist, so tritt Unverfallbarkeit ein, es sei denn, das Dienstverhältnis endet durch Entlassung, unbegründeten Austritt oder Selbstkündigung des Dienstnehmers.

(3) Alle aus Dienstnehmerbeiträgen erworbenen Anwartschaften werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles unverfallbar.

§ 63 Unverfallbarkeitsbetrag

Der Unverfallbarkeitsbetrag entspricht der geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten gemäß Pensionskassenvertrag für die Leistung dieses Betrages, mindestens jedoch 95 % der Summe der Deckungsrückstellung plus anteiliger Schwankungsrückstellung.

§ 64 Information neuer Mitarbeiter

Der Dienstgeber ist verpflichtet, neu eintretende Mitarbeiter über diesen Kollektivvertrag sowie über den Inhalt des Pensionskassenvertrages zu informieren.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN FÜR TEIL B 1, B 2 UND B 3

§ 65

Soweit in den Abschnitten B 1 bis B 3 keine abweichenden Regelungen getroffen sind, gelten folgende Bestimmungen, wobei jene Bestimmungen, die den Leistungsberechtigten betreffen, in gleicher Weise für die Hinterbliebenen gelten.

§ 66 Wertsicherung und Auszahlung

(1) Die Versorgungsleistungen und die erworbenen Anwartschaften werden alljährlich zum 31. 12. entsprechend der Höhe des Veranlagungsüberschusses abzüglich des Rechnungszinses gemäß Geschäftsplan der Pensionskasse für die betreffende Veranlagungs- und Risikogemeinschaft und der Höhe des versicherungstechnischen Ergebnisses der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft und unter Berücksichtigung der Dotation der Schwankungsrückstellung (§ 24 PKG) valorisiert.

(2) Die sich daraus ergebenden Veränderungen der Leistungen, bezogen auf den Zeitraum zwischen Jahresbeginn und der Feststellung des Überschusses, werden durch eine binnen eines Monates ab Feststellung des Überschusses erfolgende einmalige Anpassung der Pensionskasse erbracht.

(3) Die Versorgungsleistungen der Pensionskasse werden monatlich im Voraus 14 mal jährlich erbracht. Die 13. Zahlung erfolgt im Juni, die 14. im November. Sie werden nur auf Konten des Dienstnehmers bzw der Hinterbliebenen gutgeschrieben.

(4) Die gesetzlichen Abzüge sind von der Pensionskasse vorzunehmen, für die Erfüllung der jeweiligen steuergesetzlichen Bestimmungen bei Mehrfacheinkünften ist durch den Leistungsberechtigten selbst Sorge zu tragen.

(5) Der Dienstgeber kann mit der Pensionskasse eine Vereinbarung treffen, durch die sich der Dienstgeber verpflichtet, im Auftrag der Pensionskasse für einzelne Leistungsberechtigte die Auszahlung zu übernehmen. Der Dienstgeber wird in diesem Fall Sorge für die Erfüllung der jeweiligen steuergesetzlichen Bestimmungen bei Mehrfacheinkünften tragen.

§ 66a Ausschluss der Mindestertragsgarantie und Risikohinweis

Die in § 2 Abs 2 bis 4 PKG vorgesehene Garantie des Mindestertrages durch die Pensionskasse im Sinne des § 2 Abs 1 PKG ist mit Wirksamkeit ab dem 1. Jänner 2006 ausgeschlossen (Pensionskassenzusage ohne Mindestertragsgarantie). Das Erfordernis der Dotierung der Mindestertragsrücklage gemäß § 7 Abs 3 PKG entfällt somit. Aufgrund des Ausschlusses der Mindestertragsgarantie haftet die Pensionskasse für keine Mindestveranlagungsergebnisse oder Mindestleistungen. Seitens des Dienstgebers besteht keine Nachschussverpflichtung.

Dieser Ausschluss der Mindestertragsgarantie gilt für alle vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages erfassten Dienstnehmer.

Leistungsberechtigte oder bei Inkrafttreten dieser Bestimmung bereits ausgeschiedene Dienstnehmer sind vom Ausschluss der Mindestertragsgarantie nur dann erfasst, wenn sie selbst eine dahingehende Vereinbarung mit dem Dienstgeber getroffen haben.

§ 66b Wechsel der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft

Ab Einbeziehung in die Pensionskassenlösung wird der Dienstnehmer in der für den Volksbankensektor gegründeten Veranlagungs- und Risikogemeinschaft („Volksbanken-VRG") der Pensionskasse verwaltet.

Im Zeitpunkt des Abrufes der Pensionskassenleistung kann der Anwartschaftsberechtigte nach nachweislicher Information gemäß § 19b PKG gegenüber der Pensionskasse schriftlich den Wechsel in eine konservativer veranlagte VRG der Pensionskasse erklären. Dieses Wahlrecht gilt auch für bereits ausgeschiedene Dienstnehmer ohne Mindestertragsgarantie.

Die Erklärung des gewünschten Wechsels muss spätestens mit Abruf der Pensionskassenleistung abgegeben werden, der Wechsel wird dann mit der ersten Pensionsleistung wirksam. Die Erklärung kann auch mit Abruf einer Hinterbliebenenpension nach dem Ableben eines Anwartschaftsberechtigten abgegeben werden, dieser Wechsel wird dann mit der ersten Pensionsleistung wirksam.

Der Übertragungsbetrag errechnet sich aus der für den Anwartschaftsberechtigten oder Hinterbliebenen zum Übertragungsstichtag gebildeten Deckungsrückstellung und Schwankungsrückstellung. Für Leistungsberechtigte ist ein Wechsel unzulässig.
(Gilt ab 1. April 2014)

§ 66c Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit Garantie(„Sicherheits-VRG")

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ist ein späterer Wechsel in eine Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit Garantie (im Folgenden kurz „Sicherheits-VRG" genannt) der Pensionskasse möglich.

Für den Fall eines solchen individuellen Wechsels errechnen sich die künftigen Pensionsleistungen nach den jeweils gültigen Rahmenbedingungen und dem Geschäftsplan der Sicherheits-VRG.

Abweichend von den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gilt für die Sicherheits-VRG insbesondere wie folgt:

(1) Im Falle des VRG-Wechsels werden 100% der Deckungsrückstellung und 100% der Schwankungsrückstellung bzw. des Anteils an der globalen Schwankungsrückstellung übertragen.

(2) Die Höhe der Berufsunfähigkeitspension nach Übertritt in die Sicherheits-VRG berechnet sich rein aus der Verrentung des nach dem Leistungsfall tatsächlich vorhandenen Guthabens und den vom Dienstgeber bei Dienstunfall bzw. Raubüberfall allenfalls zusätzlich zu leistenden Beträgen und errechnen sich die Hinterbliebenenpensionen bei Tod des Dienstnehmers vor Alterspensionsbeginn aus den ausfinanzierten Alterspensionsansprüchen.

(3) In der Sicherheits-VRG wird auf den individuellen Familienstand abgestellt. Dieser ist der Pensionskasse bei Übertritt in die Sicherheits-VRG bzw. bei nachfolgenden Änderungen jeweils schriftlich mitzuteilen.

(4) Bei Wechsel in die Sicherheits-VRG sind alle aus Dienstgeber- sowie aus Dienstnehmerbeiträgen er-

worbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung sofort unverfallbar.

(5) Wechsel in die Sicherheits-VRG

Der Dienstnehmer kann ab dem Jahr, in dem er das 55. Lebensjahr vollendet, bis spätestens zum Zeitpunkt des Abrufes der Pensionskassenleistung nach nachweislicher Information gemäß § 19b PKG gegenüber der Pensionskasse schriftlich den Wechsel in die Sicherheits-VRG erklären. Die Erklärung muss bis 31.10. eines Kalenderjahres bei der Pensionskasse eingehen, damit der Wechsel zum 01.01. des folgenden Kalenderjahres wirksam wird.

Abweichend davon kann die Erklärung spätestens mit Abruf der Pensionskassenleistung abgegeben werden, der Wechsel wird dann mit der ersten Pensionsleistung wirksam. Die Erklärung kann auch mit Abruf einer Hinterbliebenenpension nach dem Ableben eines Anwartschaftsberechtigten abgegeben werden, der Wechsel wird dann mit der ersten Pensionsleistung wirksam.

(6) Wechsel aus der Sicherheits-VRG

Bis zum Abruf der Pensionskassenleistung kann der Anwartschaftsberechtigte einer Sicherheits-VRG nach nachweislicher Information gemäß § 19b PKG gegenüber der Pensionskasse schriftlich den Retour-Wechsel in jene VRG erklären, in der seine Pensionskassenzusage vor dem Wechsel in die Sicherheits-VRG verwaltet wurde.

Auch diese Erklärung muss bis 31.10. eines Kalenderjahres bei der Pensionskasse eingehen, damit der Wechsel zum 01.01. des folgenden Kalenderjahres bzw. bis zur Pensionsleistung wirksam wird. Für Leistungsberechtigte ist ein Wechsel unzulässig.

(7) Pensionsanpassung in der Sicherheits-VRG

Die dem Leistungsberechtigten gebührende monatliche Pension wird zu keinen Zeitpunkt geringer ausfallen als jene erste Monatspension, die sich zum Zeitpunkt des erstmaligen Abrufes der Pensionskassenleistung aus der Verrentung der für den Leistungsberechtigten gebildeten Deckungsrückstellung gemäß den für die Sicherheits-VRG gültigen Parametern und dem diesbezüglichen Geschäftsplan ergibt.

Der Wert der garantierten ersten Monatspension wird nach jeweils 5 Jahren zum nächstfolgenden Bilanzstichtag zumindest mit jenem Zinssatz aufgezinst, der sich für das vorangegangene Geschäftsjahr aus der Hälfte der durchschnittlichen monatlichen Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen oder eines an seine Stelle tretenden Indexes der vorangegangenen 60 Monate abzüglich 0,75 Prozentpunkte errechnet.

Sollten Erhöhungen früher oder in größerem Ausmaß als gesetzlich vorgesehen erfolgen, sind diese nicht Bestandteil der Garantie und können demnach – höchstens bis zum jeweils gesetzlich garantierten Ausmaß der Leistung wieder zurückgenommen werden.
(Gilt ab 1. April 2014)

§ 67 Verwirkung

Die Versorgungsleistung wird verwirkt, wenn:

a) der Dienstnehmer bzw die Hinterbliebenen den Leistungsfall durch Verübung einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung veranlasst haben, derentwegen er/sie zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe rechtskräftig verurteilt worden ist, wobei vom Dienstnehmer selbst geleistete Beiträge jedenfalls nicht verwirkt werden können;

b) der Dienstnehmer/Leistungsberechtigte sich trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung weigert, am Verfahren zur Feststellung der Leistungsansprüche mitzuwirken. Die Verwirkung gilt für die Dauer der Weigerung des Dienstnehmers/Leistungsberechtigten.

§ 68 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen

(1) Die Pensionskasse ist berechtigt, zu Unrecht erbrachte Leistungen zurückzufordern, im Besonderen, wenn der Bezug durch unwahre Angaben, Verschweigung maßgeblicher Tatsachen oder sonst eine Verletzung der Informationspflichten gemäß §§ 72 oder 73 herbeigeführt wurde.

(2) Die Pensionskasse ist berechtigt, ihren Rückforderungsanspruch mit dem Anspruch des Leistungsberechtigten auf Versorgungsleistungen bzw nach seinem Tod mit den Ansprüchen seiner Hinterbliebenen aufzurechnen.

§ 69 Allgemeine Bestimmungen für die Beiträge des Dienstgebers

(1) Die Beitragszahlung pro Dienstnehmer endet im Leistungsfall oder ab dem Zeitpunkt, an dem ein Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension aus der gesetzlichen Sozialversicherung besteht, unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Sie endet jedenfalls, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

(2) Anrechenbares Gehalt ist das monatliche kollektivvertragliche Gehalt, zuzüglich der kollektivvertraglichen Leiterzulage im Ausmaß von 15 % des Monatsgehaltes, jedoch ohne sonstige kollektivvertragliche Zulagen, und zuzüglich jener Zulagen und sonstigen Gehaltsbestandteile, die ausdrücklich und schriftlich als pensionsanrechenbar bestimmt wurden. Nicht zum anrechenbaren Gehalt in diesem Sinne zählen nicht pensionsanrechenbare Zulagen, Aufwandsentschädigungen und Sachbezüge. Für die Bemessung der Beiträge wird von 14 Monatsgehältern jährlich ausgegangen.

Regelmäßig geleistete und bezahlte Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten sind in die Berechnungsbasis für den Pensionskassenbeitrag einzubeziehen. Regelmäßigkeit liegt dann vor, wenn während eines Kalenderjahres (Betrachtungszeitraum) durch mindestens 8 Monate bezahlte Mehrarbeit geleistet wird. Der sich ergebende Pensionskassenbeitrag kann als Einmalbeitrag bis spätestens 30. April des folgenden Kalenderjahres überwiesen werden.

(3) Für Zeiten, in denen der Dienstnehmer von der Arbeitsleistung gegen Entfall der Bezüge karenziert ist oder sonst kein Anspruch auf Entgelt besteht, leistet der Dienstgeber keine Beiträge.

(4) Für Dienstnehmer, die einen Karenzurlaub oder den ordentlichen Präsenzdienst antreten, wird ab Beginn ihrer Abwesenheit die Beitragsleistung durch den Dienstgeber eingestellt.

(5) Bei Dienstnehmern, die sich in Altersteilzeit gem § 27 f AlVG befinden, werden die Beiträge auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet.

(Gilt für alle Altersteilzeitvereinbarungen nach dem 30. 6. 2005)

(6) Die Zahlung der Beiträge erfolgt, unbeschadet ihrer Bemessung auf der Basis von 14 Gehältern, in zwölf gleich hohen Raten. Die Überweisung der Beiträge auf die von der Pensionskasse genannten Konten erfolgt monatlich zu den Gehaltszahlungsfälligkeiten.

§ 70 Allgemeine Bestimmungen für die Beiträge der Dienstnehmer

(1) Die Überweisung der laufenden Beiträge an die Pensionskasse erfolgt gemeinsam mit den Dienstgeberbeiträgen durch den Dienstgeber zu den Gehaltszahlungsfälligkeiten.

(2) Die Beiträge des Dienstnehmers dürfen jedoch die Summe der jährlichen Beiträge des Dienstgebers für den jeweiligen Dienstnehmer nicht übersteigen.

(3) Bei Übersteigen des für die steuerliche Anerkennung als Betriebsausgabe jeweils maßgeblichen Höchstbetrages werden die Dienstnehmerbeiträge anteilig gekürzt.

§ 71 Pflichten der Pensionskasse

(1) Kontoinformation:

Die Pensionskasse hat jedem Dienstnehmer sämtliche Informationen gemäß § 19 Abs. 3 bis 5c PKG schriftlich in angemessener Form zur Verfügung zu stellen.

Die Pensionskasse hat im Zusammenhang mit den individuellen Wechselmöglichkeiten die Informationspflichten gemäß § 19b PKG einzuhalten.

Nach Maßgabe der vorhandenen technischen Möglichkeiten kann nach Zustimmung des Dienstnehmers anstelle der schriftlichen Information gemäß § 19 Abs. 2 bis 5c PKG auch eine gesicherte elektronische Zugriffsmöglichkeit auf diese Information bei der Pensionskasse ermöglicht werden.

(2) Vertragsinformationen:

Die Pensionskasse hat den Dienstnehmer bei Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge und bei späteren Änderungen über den Vertragsinhalt des Pensionskassenvertrages schriftlich zu informieren.

Diese Information erfolgt für die Dienstnehmer über den Dienstgeber.

Die Pensionskasse und der Dienstgeber haben den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf deren

Verlangen auch eine Kopie der die jeweilige Zusage betreffenden Teile des Pensionskassenvertrages in Papierform auszufolgen.

(3) Die Pensionskasse hat dem Dienstgeber den Prüfbericht der Pensionskasse oder die Kurzfassung des Berichtes und den Rechenschaftsbericht des Abschlussprüfers gemäß PKG unverzüglich zu übermitteln. Diese Information kann dem Dienstgeber auch durch eine gesicherte elektronische Zugriffsmöglichkeit bei der Pensionskasse zur Verfügung gestellt werden.

(4) Die Pensionskasse wird im Leistungsfall dem Dienstgeber das Ausmaß der gemäß Kollektivvertrag anrechenbaren Pensionsleistung mitteilen.

(Gilt ab 1. April 2014)

§ 72 Pflichten des Dienstnehmers/Leistungsberechtigten

(1) Der Dienstnehmer/Leistungsberechtigte ist verpflichtet, die Pensionskasse über alle für die Beiträge, Anwartschaften und Leistungen erheblichen Umstände und Daten – insbesondere des Familienstandes und der Zuerkennung bzw Aberkennung einer gesetzlichen Pensionsleistung durch Vorlage des entsprechenden Bescheides – sowie deren Änderungen unverzüglich schriftlich zu informieren.

(2) Dienstnehmer, die eigene Beiträge zahlen, sind verpflichtet, die Pensionskasse zumindest einen Monat vorher schriftlich zu informieren, wenn sie eine Änderung bzw Einstellung ihrer Beitragszahlungen beabsichtigen.

(3) Die Information der Pensionskasse durch den Dienstnehmer hat über den Dienstgeber zu erfolgen, der sich verpflichtet, diese Daten unverzüglich weiterzuleiten.

(4) Die Änderungen der Daten im Sinne von Abs 1 und 2 führen erst dann zur Entstehung von Anwartschaften und Leistungsansprüchen, wenn sie der Pensionskasse zur Kenntnis gebracht wurden.

§ 73 Pflichten des Dienstgebers

§ 72 Abs 1 und 4 gelten sinngemäß für den Dienstgeber.

Darüber hinaus hat der Dienstgeber der Pensionskasse die für die Zustellung der jährlichen Pensionskasseninformation (§ 71 Abs 1) sowie der Wechselinformation in die Sicherheits-VRG (§ 66c) benötigten Privatadressen der Anwartschaftsberechtigten im Zuge der monatlichen Daten- und Beitragsmeldung zur Verfügung zu stellen.
(Letzter Absatz ab 1. April 2014)

§ 74 Widerruf

(1) Der Dienstgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nach Maßgabe des § 6 BPG in der jeweils geltenden Fassung einstellen (Widerruf).

(2) Nach dem Widerruf können die Dienstnehmer über ihre erworbenen Anwartschaften im Sinne des § 6 BPG in der jeweils geltenden Fassung verfügen. Eine Barabfindung kann im Rahmen des § 6 Z 5 BPG erfolgen.

(3) Bei der Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine beitragsfreie Anwartschaft bzw. bei der Fortsetzung mit eigenen Beiträgen wird ein Kostenanteil gemäß dem Pensionskassenvertrag einbehalten.
(Abs 3 gilt ab 1. April 2014)

§ 75 Aussetzen und Einschränken der Beitragsleistung durch den Dienstgeber

(1) Der Dienstgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nach Maßgabe des § 6 BPG in der jeweils geltenden Fassung aussetzen oder einschränken.

(2) Sobald die zwingenden wirtschaftlichen Gründe, die zur Aussetzung bzw Einschränkung der laufenden Beitragsleistungen geführt haben, nicht mehr vorliegen, sind die Beitragsleistungen mit dem nächstfolgenden Fälligkeitstermin wieder aufzunehmen.

(3) Der Dienstnehmer kann während des Aussetzens bzw Einschränkens der Beitragsleistung durch den Dienstgeber auch die Beiträge des Dienstgebers übernehmen.

(4) Solange der Dienstgeber noch Beiträge bezahlt, bleibt es bei der im Pensionskassenvertrag getroffenen Regelung. Bezahlt der Dienstgeber keine Beiträge mehr, wird ein Kostenanteil gemäß dem Pensionskassenvertrag einbehalten. Ansonsten erfolgt die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages in prämienfreie Anwartschaften unter Abzug von Kosten gemäß § 74 Abs 3.
(Abs 4 gilt ab 1. April 2014)

(5) Der Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist wird durch das Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung nicht berührt.

§ 76 Einstellen, Einschränken und Aussetzen der Beitragsleistung durch den Dienstnehmer

(1) Der Dienstnehmer kann seine eigene Beitragsleistung gemäß den gesetzlich gegebenen Möglichkeiten durch schriftliche Mitteilung (§ 72 Abs 2, siehe Informationspflichten) an die Pensionskasse jederzeit einstellen oder für einen Zeitraum von zumindest 2 Jahren aussetzen oder einschränken.

(2) Die Mitteilung an die Pensionskasse hat über den Dienstgeber zu erfolgen.

§ 77 Wahlmöglichkeit des Dienstnehmers

Endet das Dienstverhältnis vor dem Leistungsfall, so kann der Dienstnehmer die in § 5 BPG vorgesehenen Wahlmöglichkeiten in Anspruch nehmen.

§ 78 Einzelvereinbarung

(1) Verbleibt der Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles in der Pensionskasse unter Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, so ist über die gegenseitigen Rechte und Pflichten zwischen dem Dienstnehmer und der Pensionskasse eine Einzelvereinbarung abzuschließen.

Diese hat auch die Frage der Kostenberechnung und Kostenanlastung zu regeln.

(2) Solange eine Einzelvereinbarung gemäß Abs 1 nicht zustande kommt, gelten die Bestimmungen des Pensionskassenvertrages sinngemäß als Einzelvereinbarung weiter.

Für die Kostenberechnung gilt § 74 Abs 3 sinngemäß.

§ 79 Kündigung

(1) Der Pensionskassenvertrag kann vom Dienstgeber und der Pensionskasse unter Einhaltung einer Frist von einem Jahr zum Bilanzstichtag der Pensionskasse gekündigt werden. Voraussetzung für die Kündigung ist die Sicherstellung der Übertragung der in Abs 2 genannten Vermögensteile auf eine andere Pensionskasse. Diese Sicherstellung ist durch eine während der gesamten Kündigungsfrist gültige Übernahmeerklärung einer anderen Pensionskasse nachzuweisen.

(2) Im Falle der Kündigung sind 100 % der dem Beitragsleistenden Dienstgeber und den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zugeordneten Vermögensanteile zuzüglich 100 % des Anteils an der Schwankungsrückstellung (abzüglich externer Kosten) zu übertragen.

(3) Von der Beendigung des Pensionskassenvertrages nicht erfasst sind solche Anwartschaften und Leistungsansprüche, welche zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung bereits auf einer Einzelvereinbarung gemäß § 78 beruhen.

§ 80 Mitwirkung des Dienstnehmers an der Pensionskasse

(1) Der Dienstnehmer kann gemäß § 29 Z 1 PKG an der Hauptversammlung der Pensionskasse teilnehmen.

(2) Der Dienstnehmer kann gemäß § 27 PKG und gemäß der satzungsmäßigen Bestimmungen der Pensionskasse an der Besetzung des Aufsichtsrates mitwirken.

(3) Für den Fall, dass ein Beratungsausschuss eingerichtet wird, gilt § 28 PKG.

§ 81 Schlussbestimmung

Auf in diesem Abschnitt nicht geregelte Punkte finden der jeweils gültige Geschäftsplan der Pensionskasse bzw die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen Anwendung, insbesondere das Pensionskassengesetz und das Betriebspensionsgesetz.
(Gilt ab 1. April 2014)

ABSCHNITT C PRÜFUNGSORDNUNG

§ 82 Vorbemerkungen

Die Volksbank Akademie veranstaltet zur Förderung der Aus- und Weiterbildung und zum Nachweis bestimmter Voraussetzungen für dienstliche Eignung und Befähigung von Mitarbeitern des Volksbankenverbundes Kurse, Seminare und Tagungen im Rahmen der Bildungskonzeption durch

a) Grundausbildung,

b) Aufbaulehrgang,

c) Ausbildung in Service und Beratung,

d) Ausbildung in qualifizierter Beratung und Betreuung,

e) Ausbildung in Leitung und Führung (Management- und Geschäftsleiterausbildung).

§ 83

(1) Die Teilnahme an den Veranstaltungen der Volksbank Akademie dient der beruflichen Fortbildung der Mitarbeiter und ist daher im gemeinsamen Interesse der Dienstgeber und der Mitarbeiter. Es erfolgt daher keine Abgeltung von Mehrleistungen (Überstunden).

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

Der Dienstgeber trägt vorbehaltlich Abs 3 die Kosten der Akademie-Veranstaltungen, wozu auch Reise- und Aufenthaltskosten zählen.

Der Dienstgeber entscheidet, welches Transportmittel (öffentliche Verkehrsmittel, Dienstfahrzeug, Privatfahrzeug des Mitarbeiters) zu verwenden ist. Wird von dieser Weisung abgegangen, werden trotzdem nur die Kosten des bewilligten Transportmittels ersetzt und keinerlei Haftung für Personen- und Sachschäden, z.B. bei Unfällen, übernommen, soweit der Schaden nicht auch bei Verwendung des vom Dienstgeber bewilligten Transportmittels eingetreten wäre. Für Aufenthaltskosten einschließlich der Zeit der An- und Abreise (auch wenn sie an einem Sonn- oder Feiertag erfolgen sollten) werden die tatsächlichen und belegten Kosten zuzüglich eines Mehrbetrages für Nebenspesen von € 10,00 pro vollem Tag vergütet. Werden keine Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten angeboten, kommen die Gebühren gemäß § 13 Abs 1 lit c zur Anwendung.

(3) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Ausbildungskosten - ausgenommen bei Veranstaltungen, die zur Grundausbildung zählen - zurückzuverlangen, wenn der Mitarbeiter durch Selbstkündigung, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch berechtigte verschuldete Entlassung ausscheidet; im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses erfolgt die Rückzahlung der Ausbildungskosten, wenn dies vereinbart wird. Diese Regelung gilt analog für Kosten, welche dem Dienstgeber durch Ausscheiden des Mitarbeiters aus den genannten Gründen vor vollständiger Absolvierung der Veranstaltung entstehen (Stornokosten).

Eine Verpflichtung zur Rückerstattung besteht insbesondere dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nach

mehr als vier Jahren nach Ende der Ausbildung oder vorher durch Fristablauf (Befristung) geendet hat. Der rückzuerstattende Ausbildungsbetrag reduziert sich um 1/48 für jeden Monat, der nach Abschluss der Ausbildung im Unternehmen verbracht wird.

Unter Ausbildungskosten im Sinne dieser Bestimmung sind die an die Volksbank Akademie vom Dienstgeber zu zahlenden Kurs-, Seminar- und Tagungskosten, die Gehaltsaufwendungen während der Ausbildungsdauer (wenn der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist) sowie die Fahrt- und Aufenthaltskosten lt. Abs 2 und die Kosten für Lehrmittel und Lehrbehelfe zu verstehen.

Bezüglich des Rückersatzes von Ausbildungskosten außerhalb der Bildungskonzeption gemäß § 82 wird auf § 94 verwiesen.
(§ 83 idF ab 1. September 2022)

§ 84 Teilnahmebedingungen

(1) Als Teilnehmer der Grundausbildung kommen in der Regel neueingetretene Mitarbeiter in Frage.

(2) Über die weitere Ausbildung entscheidet die geplante Dienstverwendung des Mitarbeiters, doch muss grundsätzlich ein Mitarbeiter, der eine höhere Ausbildungsstufe beginnt, die vorherige Ausbildungsstufe absolviert und - soweit Prüfungen vorgesehen sind - diese positiv abgelegt haben. Ausnahmen im Einzelfall sind zulässig. Vergleichbare in anderen Sektoren abgelegte Prüfungen können anerkannt werden.

(3) Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich freiwillig zur Grundausbildung sowie zur weiteren Ausbildung entsprechend der vorgesehenen Dienstverwendung beim Dienstgeber anzumelden.

Erfolgt die Zusage des Dienstgebers, so hat er dem Mitarbeiter den Besuch der der jeweiligen Ausbildung entsprechenden Veranstaltungen zu ermöglichen. Dabei sind die betrieblichen Belange (Arbeitsanfall, Ausbildung und Urlaub der übrigen Mitarbeiter usw.) zu berücksichtigen. Der Betriebsrat ist über die geplante Ausbildung und deren Kosten zu informieren, insbesondere ist ihm jährlich mitzuteilen, welche Akademieveranstaltungen von den Mitarbeitern voraussichtlich besucht werden und welche Veranstaltungen von den Mitarbeitern tatsächlich besucht wurden.
(§ 84 idF ab 1. September 2022)

§ 85 Anmeldung

Die Anmeldungen zu den Kursen, Seminaren, Tagungen und Prüfungen erfolgen durch den Dienstgeber.
(§ 85 idF ab 1. September 2022)

§ 86 Prüfungen

(1) Soweit Prüfungen stattfinden, werden sie von der Volksbank Akademie abgehalten.

(2) Die Prüfungen werden in schriftlicher oder schriftlicher und mündlicher Form abgelegt.

Der Antritt zu einer vorgesehenen mündlichen Prüfung ist nicht möglich, wenn die dazugehörige schriftliche Prüfung mit „ohne Erfolg“ beurteilt wurde.

(3) Die Prüfungen sind nicht öffentlich; die Prüfungskommission kann Ausnahmen zulassen; die Entscheidung der Prüfungskommission muss nicht begründet werden.

(4) Es dürfen nur jene Hilfsmittel benützt werden, welche von der Prüfungskommission zugelassen sind.

Wer sich unerlaubter Hilfsmittel bedient, kann von der Prüfungskommission ausgeschlossen werden. Dabei ist je nach den Umständen zu entscheiden, ob dem Prüfling eine Wiederholung der Prüfung ermöglicht wird oder ob die Prüfung als "ohne Erfolg" abgelegt gilt.
(§ 86 idF ab 1. September 2022)

§ 87 Beurteilung

(1) Bei Beurteilung der Leistung ist sowohl das Wissen als auch das Verständnis zu überprüfen, wobei bei der Beurteilung der Leistung in erster Linie auf das verständnisvolle Erfassen des Prüfungsstoffes, weniger auf gedächtnismäßige Einzelheiten, Wert zu legen ist.

(2) Das Gesamtergebnis ist auf Grund der ermittelten Prüfungsergebnisse unter Berücksichtigung des Gesamteindruckes festzustellen und in einem Prüfungsprotokoll festzuhalten.

(3) Die Beurteilung des Prüfungsergebnisses obliegt der gesamten Prüfungskommission. Die Gesamtklassifikationen können lauten:

mit sehr gutem Erfolg,

mit gutem Erfolg,

mit Erfolg,

ohne Erfolg.

(§ 87 idF ab 1. September 2022)

§ 88 Prüfungskommission

(1) Die Prüfungskommission muss aus mindestens zwei Personen bestehen, welche in der Regel als Vorstandsmitglieder oder Mitarbeiter des ÖGV, der Volksbanken, der Volksbank Wien AG (inkl. Konzerntochterunternehmen) oder der Volksbank Akademie tätig sind.

Die Mitglieder der Prüfungskommission werden durch die Volksbank Akademie bestimmt. Jede Prüfungskommission wählt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. Die Volksbank Akademie und die Arbeitnehmervertretung (Mitglieder der Fachgruppe Volksbanken der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken) können je einen Beisitzer mit beratender Stimme stellen.

(2) Die Volksbank Akademie hat die Arbeitnehmervertretung zeitgerecht zu den Prüfungen einzuladen. Die Beisitzer (Abs 1, 3. Satz) haben gegen Art und Gegenstand der Fragestellung ein Einspruchsrecht, über welches die Prüfungskommission endgültig entscheidet.

(§ 88idF ab 1. September 2022)

§ 89 Prüfungsprotokoll

(1) DDie Prüfungskommission hat über jede Prüfung eine Niederschrift anzufertigen. Das Prüfungsprotokoll hat die Zusammensetzung der Prüfungskommission, den Namen des Prüflings sowie die Einzel- und Gesamtqualifikation zu enthalten. Das Prüfungsprotokoll ist vom Vorsitzenden der Prüfungskommission sowie einem anwesenden Vertreter der Volksbank Akademie zu unterfertigen. Bei einem Prüfungsergebnis „ohne Erfolg“ steht die Einsichtnahme in das betreffende Prüfungsprotokoll und die eigenen schriftlichen Ausarbeitungen jedem Kandidaten über Verlangen zu. Die Einsichtnahme kann nur durch den Kandidaten selbst, nicht aber durch einen von ihm Beauftragten erfolgen.

(2) Alle übrigen Prüfungsunterlagen sind nach einem Jahr Verwahrung zu vernichten.

(§ 89 idF ab 1. September 2022)

§ 90 Prüfungszeugnis

(1) Der Prüfling erhält nach abgeschlossener Prüfung ein Zeugnis, das vom Vorsitzenden und einem Mitglied der Prüfungskommission unterfertigt sein muss. Wird die Prüfung „ohne Erfolg“ abgelegt, erhält der Prüfling nur eine Teilnahmebestätigung.

(2) Das Prüfungsergebnis kann nicht angefochten werden.

(§ 90 idF ab 1. September 2022)

§ 91 Wiederholung

(1) Die Prüfung gilt als "ohne Erfolg" abgelegt, wenn mindestens in einem Teilbereich (schriftlich/mündlich) die Gesamtklassifikation "ohne Erfolg" lautet.

(2) Eine „ohne Erfolg“ abgelegte Prüfung kann zweimal wiederholt werden.

(3) In Fällen laut Abs 2 ist die schriftliche Prüfung nur dann zu wiederholen, wenn das Ergebnis der schriftlichen Prüfung "ohne Erfolg" lautet.

(§ 91 idF ab 1. September 2022)

§ 92 Rücktritt

(1) Der Prüfling hat die Möglichkeit, bis vor Beginn der mündlichen Prüfung (das ist vor Aushändigung der Prüfungsunterlagen) den Rücktritt von der Prüfung bei der Prüfungskommission zu erklären. Die Prüfung gilt dann als nicht angetreten.

(2) Bei jeder Prüfungsart ist ein Rücktritt nur einmal zulässig.

(§ 92 idF ab 1. September 2022)

§ 93 Übergangsbestimmungen

Bisher bei der Volksbank Akademie abgelegte Prüfungen werden für alle sich aus diesem Kollektivvertrag ergebenden Rechte und Pflichten der Mitarbeiter anerkannt und zwar die Volksbankprüfung I als Grundlehrgang und Aufbaulehrgang, die Volksbankprüfung II als Ausbildung in Service und Beratung und die Volksbankprüfung III als Ausbildung in qualifizierter Beratung und Betreuung sowie als Ausbildung in Leitung und Führung.

(§ 93 idF ab 1. September 2022)

§ 94 Ausbildung außerhalb der Bildungskonzeption (Spezialausbildungen durch die Volksbank Akademie und durch andere Veranstalter)

(1) Soweit für Ausbildungen, die nicht unter § 82 fallen, keine Vereinbarungen (Individualvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen) getroffen werden, gelten die Bestimmungen des § 83 analog.

Trägt der Veranstalter ganz oder teilweise die Kosten (z.B. der Verpflegung), können entsprechende Kosten nicht auch vom Dienstgeber begehrt werden. Die Regelung über den pauschalierten Ersatz von Nebenspesen ist in solchen Fällen nicht anzuwenden.

(2) Kosten, welche der Volksbank für die Teilnahme an Veranstaltungen des für sie tätigen Rechenzentrums zur erforderlichen Ausbildung der Mitarbeiter hinsichtlich der Anwendung der für die Volksbank bzw. den Volksbankenverbund erstellten Programme aufgewendet hat, sind nicht rückzahlbar.

(§ 94 idF ab 1. September 2022)

ABSCHNITT D BETREFFEND DIE ANWENDUNG DES ÜBERLEITUNGS- BZW GEHALTSSCHEMAS

§ 95 Geltungsbereich

Abschnitt I gilt für alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis spätestens am 31. Dezember 2002 begonnen hat und am 1. Juli 2006 aufrecht ist.

Abschnitt II gilt für alle Dienstnehmer, auf die gemäß Abschnitt I das Überleitungsschema anzuwenden ist. Für Dienstnehmer, auf die gemäß Abschnitt I das Überleitungsschema anzuwenden ist und deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2019 aufgrund einer Wiedereinstellungszusage seitens der Bank unmittelbar im Anschluss an das vorherige Dienstverhältnis zur Bank neu begründet wird, bleibt Abschnitt II und damit das Überleitungsschema weiter in Geltung.

Abschnitt III gilt für alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 begonnen hat und am 1. Juli 2006 aufrecht ist.

ABSCHNITT I

§ 96 Grundsätzliches

Mit Wirkung vom 1. Juli 2006 gilt für die Abschnitt I unterliegenden Dienstnehmer entweder das Überleitungsschema (Anlage 3) oder das Gehaltsschema (Anlage 2). Das Überleitungsschema entspricht den bis zum 31. 1. 2006 als Gehaltsschema geltenden Mindestgrundgehältern und wird in weiterer Folge im selben Ausmaß wie das Gehaltsschema valorisiert.

§ 97 Anwendbarkeit des Überleitungsschemas

(1) Übersteigt am 1. Juli 2006 die Summe der zukünftigen 13 Gehaltsansätze des Überleitungsschemas die fiktive Summe der unter Berücksichtigung der Verweiljahre ermittelten 13 zukünftigen Gehaltsansätze des Gehaltsschemas, ist das Überleitungsschema anzuwenden.

(2) Die Summe der zukünftigen 13 Gehaltsansätze des Überleitungsschemas ergibt sich aus dem zum 1. Juli 2006 bestehenden und den nachfolgenden 12 Gehaltsansätzen im Überleitungsschema. Bei Geschäftsleitern wird auch die Geschäftsleiterzulage im Ausmaß von 15 % des Gehaltsansatzes im Überleitungsschema bei der Errechnung der Summe berücksichtigt. In den Verwendungsgruppen II und III wird im Überleitungsschema bei der Errechnung der Summe der Gehaltsansätze bei Erreichen der letzten Stufe die automatische Überreihung in den gleichen bzw nächsthöheren Bezug der nächsthöheren Verwendungsgruppe berücksichtigt.

(3) Die fiktive Summe der 13 zukünftigen Gehaltsansätze des Gehaltsschemas wird wie folgt ermittelt:

a) Dienstnehmer der Verwendungsgruppe (in der Folge VG) II des Überleitungsschemas werden zu Dienstnehmern der Beschäftigungsgruppe (in der Folge BG) B des Gehaltsschemas, Dienstnehmer der VG III werden zu Dienstnehmern der BG C, Dienstnehmer der VG IV werden zu Dienstnehmern der BG D, Dienstnehmer der VG V werden zu Dienstnehmern der BG E, Dienstnehmer der VG VI werden zu Dienstnehmern der BG F, soweit sie nicht zu Geschäftsleitern bestellt sind; letztere werden zu Dienstnehmern der BG G.

b) Ausgehend von dem am 1. Juli 2006 bestehenden Gehaltsansatz im Überleitungsschema wird auf Basis der lit a) der nächsthöheren, mangels eines solchen der höchste Gehaltsansatz im Gehaltsschema ermittelt. Bei einem ermittelten Gehaltsansatz in den Stufen 1–3 des Gehaltsschemas beginnt die Berechnung mit dem 1. Verweiljahr, ansonsten (Stufen 4–9) mit dem 2. Verweiljahr.

c) Absatz 2 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 98 Anwendbarkeit des Gehaltsschemas

(1) Übersteigt oder entspricht die fiktive Summe der unter Berücksichtigung der Verweiljahre ermittelten 13 zukünftigen Gehaltsansätze des Gehaltsschemas die bzw der Summe der zukünftigen 13 Gehaltsansätze des Überleitungsschemas, ist das Gehaltsschema anzuwenden. Die Einstufung erfolgt diesfalls analog zu § 97 Absatz 3 lit a und lit b.

(2) Die Berechnung der Summen der zukünftigen 13 Gehaltsansätze des Überleitungsschemas und Gehaltsschemas erfolgt analog zu § 97 Absatz 2 und 3.

(3) Dienstnehmer, auf die in Hinblick auf § 2 Absatz 1 das Überleitungsschema anzuwenden ist, wechseln nach Maßgabe folgender Kriterien mit 1. Juli 2019 jedenfalls in das Gehaltsschema:

a) Dienstnehmer der Verwendungsgruppe (in der Folge VG) II des Überleitungsschemas werden zu Dienstnehmern der Beschäftigungsgruppe (in der Folge BG) B des Gehaltsschemas, Dienstnehmer der (VG) III werden zu Dienstnehmern der (BG) C, Dienstnehmer der (VG) IV werden zu Dienstnehmern der (BG) D, Dienstnehmer der (VG) V werden zu Dienstnehmern der (BG) E, und Dienstnehmer der (VG) VI werden zu Dienstnehmern der (BG) F, soweit sie nicht zu Geschäftsleitern bestellt sind; letztere werden zu Dienstnehmern der (BG) G.

b) Ausgehend von dem am 30. Juni 2019 bestehenden Gehaltsansatz im Überleitungsschema wird auf Basis der lit a) der nächstniedrigere Gehaltsansatz im Gehaltsschema ermittelt, wobei die Einstufung in das jeweils 2. Verweiljahr erfolgt.

c) Die Differenz zwischen dem Gehaltsansatz im Überleitungsschema und dem Gehaltsansatz im Gehaltsschema wird dem Dienstnehmer durch die Ge-

währung der Überleitungszulage ausgeglichen. Diese Überleitungszulage unterliegt der Valorisierung, bildet gemeinsam mit dem Gehaltsansatz im Gehaltsschema den kollektivvertraglichen Mindestansatz, zählt zur Bemessungsgrundlage für die Pensionskassenbeiträge (§ 69) und wird durch zukünftige Vorrückungen im Gehaltsschema nicht aufgezehrt.

ABSCHNITT II

§ 99

Für alle Dienstnehmer, auf die gemäß Abschnitt I das Überleitungsschema anzuwenden ist, gelten die §§ 3–6 des Kollektivvertrages für die Angestellten der gewerblichen Genossenschaften vom 5. Mai 1966 in der vor dem 1.Februar 2006 geltenden Fassung mit folgenden Änderungen unverändert weiter:

a) § 5 Abs 1 wird ersetzt durch:

Verwendungsgruppen (Die verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen Frauen und Männer gleichermaßen):

Verwendungsgruppe II:

Arbeitnehmer, die einfache, schematische Tätigkeiten ausführen und Arbeitnehmer, die überwiegend Tätigkeiten nach genau definierten Vorgaben bzw aufgrund genauer Anweisungen von Vorgesetzten (Routineaufgaben) übernehmen.

zB: Hilfsdienste, Boten, Expedienten, Servicetätigkeiten, einfache Unterstützungsaufgaben

Verwendungsgruppe III:

Arbeitnehmer, die nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen einfache Geschäftsfälle oder Organisationsaufgaben ausführen.

Ebenso Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmern einer niedrigeren Verwendungsgruppe betraut sind. In begründeten Ausnahmefällen können einzelne Arbeitnehmer der gleichen Verwendungsgruppe angehören.

zB: Kundenbetreuer im Mengengeschäft, Sachbearbeiter (standardisierte Geschäftsfälle), Assistenten/Sekretariat (standard).

Verwendungsgruppe IV:

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

Ebenso Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmern einer niedrigeren Verwendungsgruppe betraut sind. In begründeten Ausnahmefällen können einzelne Arbeitnehmer der gleichen Verwendungsgruppe angehören.

zB: Kundenbetreuer, Sachbearbeiter, Assistenz/Sekretariat (gehoben), Leiter von Kleinstfilialen (das sind Filialen mit nicht mehr als 3 Mitarbeiter inkl Filialleiter, wobei Teilzeitkräfte unter 50 % der Normalarbeitszeit entsprechend des Ausmaßes ihrer Arbeitszeit angerechnet werden; Teilzeitkräfte mit zumindest 50 % der Normalarbeitszeit werden dabei als Vollzeitkräfte angerechnet)

Verwendungsgruppe V:

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

Ebenso Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmern einer niedrigeren Verwendungsgruppe betraut sind. In begründeten Ausnahmefällen können einzelne Arbeitnehmer der gleichen Verwendungsgruppe angehören.

zB: Filialleiter, Expert (= gehobene Sachbearbeiter), gehobene Kundenbetreuer, Abteilungs-/Stabstellenleiter

Verwendungsgruppe VI:

Arbeitnehmer, die in ihrem eigenständigen Wirkungsbereich Tätigkeiten mit komplexer Struktur und hoher Verantwortung ausführen und Arbeitnehmer in leitender, das Unternehmen entscheidend beeinflussender Stellung.

Ebenso Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von Arbeitnehmern einer niedrigeren Verwendungsgruppe betraut sind.

zB: Leiter großer Filialen mit komplexem Aufgabenbereich oder großer Organisationseinheiten, Top-Experten, Top-Kundenbetreuer, Geschäftsleiter

Übergangsregelung zu den neuen Verwendungsgruppenbeschreibungen:

Eine Neueinstufung der Arbeitnehmer anlässlich des Inkrafttretens dieser Bestimmung erfolgt nicht. Eine auf Grund der neuen Beschreibungen der Verwendungsgruppen allenfalls notwendige Umreihung des Dienstnehmers erfolgt erst bei einer für die Einstufung maßgeblichen Änderung der Verwendung des Dienstnehmers nach dem 1. Juli 2006, Rückreihungen sind dabei ausgeschlossen.

b) § 6 Abs 2 wird folgender Satz angefügt:

Tourliche Vorrückungen werden durch Zeiten einer von einem/einer Angestellten ab 1. 2. 2006 neu in Anspruch genommenen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz nicht gehemmt.

ABSCHNITT III

§ 100

Für Dienstnehmer, die nach dem 31. Dezember 2002 und vor dem 1. Februar 2006 in die Bank eingetreten sind, gilt jedenfalls der Kollektivvertrag für die gewerblichen Kreditgenossenschaften in der jeweiligen Fassung und daher das Gehaltsschema. Die Einstufung in das Gehaltsschema am 1. Juli 2006 erfolgt gem § 97 Abs 3 lit a) und b).

Sollte der Gehaltsansatz des Überleitungsschemas den höchsten Gehaltsansatz der sich durch § 97 Abs 3 lit a) ergebenden Beschäftigungsgruppe übersteigen, wird die Differenz durch die Gewährung einer Überleitungszulage ausgeglichen. Diese Überleitungszulage unterliegt der Valorisierung, bildet gemeinsam mit dem Gehaltsansatz im Gehaltsschema den kollektivvertraglichen Mindestansatz, zählt zur Berechnungsgrundlage für die Handlungsbevollmächtigtenzulage, zur Bemessungsgrundlage für die Pensionskassenbeiträge (§ 69) und wird durch zukünftige Vorrückungen im Gehaltsschema nicht aufgezehrt.

Wien, am 29. März bzw. 23. Mai 2022

ÖSTERREICHISCHER GENOSSENSCHAFTSVERBAND
Fachverband der Kreditgenossenschaften nach dem System Schulze-Delitzsch

Kuhnle Schmidt

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten

Teiber Dürtscher

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken

Friedl Hons

ANLAGE 1

FERIALARBEITNEHMER UND LEHRLINGE

(1) FerialarbeitnehmerInnen erhalten monatlich 75 % der Stufe 1, Beschäftigungsgruppe A des Gehaltsschemas.

(2) Lehrlingsentschädigungen

Gültig ab 1. April 2025

1. Lehrjahr	€ 1.133,21
2. Lehrjahr	€ 1.358,81
3. Lehrjahr	€ 1.585,78

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 % der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.

ANLAGE 2

NEUES VOLKSBANKEN-SCHEMA

Gültig ab 1. April 2025

Jahr	Stufe	Verweil-jahre	Beschäftigungsgruppe						
			A	B	C	D	E	F	G
1	1	1	2.318,48	2.522,58	2.650,19	2.862,15	3.352,21	3.840,21	4.378,84
2		2	2.318,48	2.522,58	2.650,19	2.862,15	3.352,21	3.840,21	4.378,84
3	2	1	2.359,85	2.568,07	2.698,23	2.914,40	3.414,25	3.912,02	4.461,41
4	3	1	2.402,06	2.614,39	2.748,10	2.968,68	3.478,70	3.986,63	4.547,22
5	4	1	2.445,13	2.661,70	2.860,54	3.104,68	3.640,18	4.173,51	4.762,11
6		2	2.445,13	2.661,70	2.860,54	3.104,68	3.640,18	4.173,51	4.762,11
7		3	2.445,13	2.661,70	2.860,54	3.104,68	3.640,18	4.173,51	4.762,11
8	5	1	2.500,01	2.722,01	2.991,10	3.273,61	3.826,69	4.370,29	4.988,43
9		2	2.500,01	2.722,01	2.991,10	3.273,61	3.826,69	4.370,29	4.988,43
10		3	2.500,01	2.722,01	2.991,10	3.273,61	3.826,69	4.370,29	4.988,43
11	6	1	2.556,25	2.783,86	3.128,17	3.445,39	4.023,43	4.576,36	5.225,37
12		2	2.556,25	2.783,86	3.128,17	3.445,39	4.023,43	4.576,36	5.225,37
13		3	2.556,25	2.783,86	3.128,17	3.445,39	4.023,43	4.576,36	5.225,37
14	7	1	2.613,95	2.847,21	3.257,76	3.589,24	4.212,12	4.771,01	5.449,29
15		2	2.613,95	2.847,21	3.257,76	3.589,24	4.212,12	4.771,01	5.449,29
16		3	2.613,95	2.847,21	3.257,76	3.589,24	4.212,12	4.771,01	5.449,29
17	8	1	2.673,08	2.912,15	3.378,07	3.739,53	4.390,45	4.974,55	5.683,31
18		2	2.673,08	2.912,15	3.378,07	3.739,53	4.390,45	4.974,55	5.683,31
19		3	2.673,08	2.912,15	3.378,07	3.739,53	4.390,45	4.974,55	5.683,31
20	9		2.733,67	2.978,72	3.503,23	3.896,57	4.576,84	5.187,16	5.927,81

ANLAGE 3

ÜBERLEITUNGSSCHEMA

Stand 1. April 2019

Stufe	Verwendungsgruppe				
	II	III	IV	V	VI
1	1.832,67	1.848,35	1.958,00	2.316,01	2.672,48
2	1.851,54	1.890,60	2.016,34	2.382,05	2.743,21
3	1.877,89	1.929,93	2.065,07	2.446,36	2.815,38
4	1.900,08	1.967,67	2.118,49	2.513,96	2.887,50
5	1.920,35	2.010,26	2.168,62	2.587,47	2.959,58
6	1.947,11	2.053,85	2.221,86	2.652,00	3.031,81
7	1.965,98	2.091,61	2.273,58	2.717,81	3.102,38
8	1.992,73	2.129,25	2.335,02	2.784,02	3.167,05
9	2.016,34	2.170,31	2.383,95	2.853,03	3.240,72
10	2.039,98	2.212,47	2.441,65	2.921,85	3.312,94
11	2.063,45	2.253,19	2.498,39	2.983,27	3.385,05
12	2.085,33	2.295,87	2.551,72	3.050,88	3.455,95
13	2.109,03	2.338,00	2.606,46	3.116,59	3.527,97
14	2.133,85	2.377,34	2.663,19	3.187,39	3.598,66
15	2.155,74	2.424,30	2.717,81	3.256,72	3.669,40
16	2.177,99	2.466,74	2.771,34	3.319,23	3.739,99
17	2.201,54	2.506,19	2.826,50	3.388,36	3.805,90
18	2.223,47	2.549,92	2.887,50	3.455,95	3.882,59
19	2.250,30	2.592,35	2.937,94	3.520,04	3.951,94
20	2.273,58	2.637,92	2.998,86	3.590,66	4.025,95
21	2.302,03	2.682,05	3.049,17	3.653,37	4.094,84
22	2.322,43	2.721,32	3.107,30	3.725,70	4.168,53
23	2.348,88	2.763,57	3.159,03	3.793,44	4.237,65
24	2.374,03	2.807,36	3.218,89	3.856,04	4.308,27
25	2.407,11	2.851,22	3.270,60	3.926,60	4.378,65
26	2.424,30	2.890,59	3.327,12	3.990,97	4.449,48
27	2.444,97	2.934,50	3.385,05	4.058,45	4.521,57
28	2.473,22	2.977,17	3.441,90	4.127,58	4.568,28
29	2.498,39	3.016,34	3.493,50	4.190,49	4.634,50
30	2.521,64	3.064,96	3.551,43	4.262,81	4.714,50
31		3.106,01	3.605,05	4.325,63	4.783,27
32		3.148,27	3.658,39	4.393,04	4.855,94
33		3.188,99	3.713,22	4.462,06	4.923,13
34		3.228,36	3.769,97	4.527,94	4.998,54
35		3.268,88	3.826,39	4.568,28	5.069,27

ANLAGE 4

ÜBERTRAGUNG DER PENSIONSVERPFLICHTUNGEN DER MITARBEITER DER GRUPPE B1 IN DIE PENSIONSKASSE

Parameter und Annahmen für die Berechnung der Pensionsansprüche der Mitarbeiter der Gruppe B1 nach der kollektivvertraglichen Pensionszuschuss-Regelung zum 1. 12. 1996 im Vergleich zu einer vollständigen Übertragung in die Pensionskasse. Zusätzliche Erläuterung des Übertragungsverfahren.

Durch den Zusatzkollektivvertrag zum Kollektivvertrag für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften wird der Pensionszuschuss bereits teilweise über die Pensionskasse finanziert.

Im Zusatzkollektivvertrag ist auch die Möglichkeit vorgesehen, die verbleibende Pensionsverpflichtung an die Pensionskasse zu übertragen.

Die Auslagerung an die Pensionskasse geht davon aus, dass unter Zugrundelegung der derzeitigen Wertverhältnisse dieselbe Höhe an Alterspension finanziert wird wie in der bisherigen Pensionszuschussregelung.

Die folgenden Ausführungen können auch für Sonderzusagen bzw Betriebsvereinbarungen zur Anwendung gebracht werden, wobei abweichende Bedingungen der Sonderzusagen bzw Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen sind.

Das Übertragungsverfahren ist in folgende Schritte unterteilt:

1. Schritt:

Hochrechnung des Pensionszuschusses gemäß der bisherigen Pensionszuschussregelung ohne Berücksichtigung von Leistungen aus der Pensionskasse.

Die Berechnung geht von den Gehältern und ASVG-Gegebenheiten mit Stand Ende 1996 aus.

ASVG-Daten und Annahmen:

Höchstbemessungsgrundlage:	€ 2.592,60
Faktor für die Reduktion des Letztgehaltes auf die ASVG-Bemessungsgrundlage (Grundlage: 15-jährige Durchrechnungszeit):	85 %
Faktor für die Erhöhung der ASVG-Bemessungsgrundlage aufgrund dernur 13-jährigen Durchrechnung gem § 22 KV:	1 %
ASVG-Zeiten für die gesamte ASVG-Pension gem § 36 (2) KV:	
bei Nichtakademikern:	ab 18. Lebensjahr
bei Akademikern:	ab 23. Lebensjahr
bzw ab dem Eintrittsdatum, wenn der Eintritt vorher erfolgte.	
ASVG-Zeiten für die fiktive ASVG-Pension gem § 22 KV für die in derBank abgeleistete Dienstzeit:	erreichb. Dienstjahre gem § 20 KV

Sonstige Annahmen:

Pensionsalter:	60 bei Männer 55 bei Frauen
bzw Pensionierungstermin zum Geburtstag im Jahre 1998, für Dienstnehmer, die das 60. (bzw 55.) Lebensjahr bei Männer (bzw bei Frauen) schon überschritten haben.	
Gehalt bei Dienstnehmern ohne Schemaeinstufung:	Jahresbezug auf Basis Dezembergehalt 1996
Gehalt bei Dienstnehmern mit Schemaeinstufung:	Bis zum Pensionsalter erreichb. Schemastufe (Jahresbasis)

Anrechenbare Zulagen werden bei der Berechnung des Pensionszuschusses (auch bei Höchstpensionszuschuss gem § 36 (2) KV) und der ASVG-Pensionen mit berücksichtigt.

Nicht anrechenbare Zulagen werden für die Berechnung der ASVG-Pensionen gem § 22 und § 36 (2) KV berücksichtigt.

2. Schritt:

Hochrechnung aller relevanten Größen unter der Annahme folgende Parameter:

Gehaltssteigerung:	2,5 % p.a.
Steigerung der ASVG-Höchstbemessungsgrundlage:	2,5 % p.a.

Die Steigerungen erfolgen zusätzlich zu den zugrunde gelegten Stufenvorrückungen und gelten auch für die Zulagen.

Das Ergebnis von Schritt 2 ist der zum Pensionsalter mit obigen Parametern hochgerechnete jährliche Alterspensionszuschuss.

Ziel des Übertragungsverfahrens ist es, genau diesen Anspruch durch eine Pension der Pensionskasse abzudecken. Welche Zahlungen hierfür an die Pensionskasse erforderlich sind ergibt sich aus Schritt 3.

3. Schritt:

Ermittlung des Deckungserfordernisses der Pensionskasse.

Die Berechnung der Kapitalien und der zu erwartenden Pensionsleistungen aus der Pensionskasse erfolgt unter Berücksichtigung des Berechnungstermines 1. 12. 1997.

Annahmen und Parameter:

Rechnungsgrundlagen der Pensionskasse:	Pensionstafeln Ettl/ Pagler 1989 (Angestellte)
Rechnungszins:	4 %
Angenommener Veranlagungserfolg:	6 %
Abfertigungszeitraum:	wird berücksichtigt

Die Annahmen und Festsetzungen der Schritte 1 und 2 gelten auch für Schritt 3.

Da durch die Änderung des Kollektivvertrages mit 1. 12. 1996 verpflichtende Pensionskassenbeiträge in der Höhe von 3 % des pensionsanrechenbaren Jahresbezuges von der Bank zu leisten sind, wird die Leistung, die sich durch diese Beiträge, durch den Pensionssicherungsbeitrag und die € 72,67 Übertragung ergibt, von dem hochgerechneten Alterspensionszuschuss abgezogen.

Das Gleiche gilt für Leistung aus den im Zusatzkollektivvertrag vorgesehen Dienstnehmerbeiträgen in Höhe von 2 % (bzw in Höhe des in der Übergangsregelung festgelegten Prozentsatzes).

Das Deckungserfordernis ist somit genau das Kapital, das zum 1. 12. 1997 erforderlich ist, um die Pensionsleistung zu erreichen (gem obigen Parametern u. Annahmen), die in Schritt 2 errechnet worden ist, wobei die in Schritt 2 hochgerechnete Pension vorher um die Leistung vermindert wird, die sich durch die gem KV vorgesehenen Dienstgeber bzw Dienstnehmerbeiträge ergeben.

4. Schritt:

Ermittlung des Übertragungsbetrages und des Kompensationsbeitragssatzes.

Da das zu übertragende Kapital sofort unverfallbar ist, wird das Deckungserfordernis mit einem Faktor gekürzt, um nicht ein vorzeitiges Ausscheiden zu begünstigen.

Der Faktor beträgt 1 % pro ausstehendem Jahr (es werden nur ganze Jahre berücksichtigt) vom 1. 1. 1997 bis zum angenommenen Pensionsalter.

Dieser Faktor wird angewandt auf die Differenz zwischen dem in Schritt 3 berechneten Deckungserfordernis und der steuerlichen Pensionsrückstellung per 31. 12. 1996.

Der Übertragungsbetrag ergibt sich nun durch Abzug der so berechneten Kürzung vom in Schritt 3 festgelegten Deckungserfordernis.

Damit die Dienstnehmer trotz der Kürzung das hochgerechnete Pensionsziel erreichen können, muss ein zusätzlicher Beitrag (in % des pensionsanrechenbaren Jahresbezuges) geleistet werden, der so berechnet wird, dass zum Pensionsalter genau der Teil der Pension finanziert ist, der durch die Kürzung weggefallen wäre. Dieser Beitrag wird als Kompensationsbeitrag bezeichnet.

5. Schritt:

Pensionsabfindung

Dem Dienstnehmer wird die Möglichkeit gegeben, einen Teil des Übertragungsbetrages als Pensionsabfindung in Anspruch zu nehmen. Die Abfindung kann nur auf begründeten Antrag erfolgen.

Unabhängig von der Höhe der Abfindung müssen die Dienstgeberbeiträge inkl des Kompensationsbeitrages geleistet werden.

Hiermit wird ausdrücklich festgehalten, dass bei der Kalkulation der Übertragungsbeträge weder zukünftige Karriereentwicklungen über die normalen Stufensprünge hinaus berücksichtigt werden können, noch zukünftige Veränderungen der gesetzlichen Pensionsregelungen.

Nachteile aus diesen Entwicklungen können nach erfolgter Entscheidung für die Übertragung auf die Pensionskasse nicht mehr beanstandet werden.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften

vom 5. Mai 1966

(in der Fassung des Kollektivvertrages vom 23. Jänner bzw. 6. März 2024)

abgeschlossen am 18. März 2025

zwischen dem

Österreichischen Genossenschaftsverband

als Fachverband der Volksbanken

1013 Wien, Löwelstraße 14

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

I. GELTUNGSBEREICH DIESES ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAGES

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Dienstnehmer, die dem Kollektivvertrag für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften vom 5. Mai 1966 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 23. Jänner bzw 6. März 2024unterliegen.

II. GEHALTSREGELUNG

Die Gehaltsschemata in der Fassung des Kollektivvertrages vom 1. April 2024 werden durch die in der Anlage enthaltenen Schemata, Anlagen 1 und 2, ersetzt.

III. DIENSTRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

1. § 8 (Sozialzulagen) Abs 2 (Kinderzulage) 1. Satz wird abgeändert, wie folgt:

„Die Kinderzulage beträgt pro Kind 155,28 Euro, bei Angestellten, die Anspruch auf den Alleinverdienerabsetzbetrag (Alleinerhalterabsetzbetrag) haben, 178,90 Euro monatlich und gelangt 14 mal jährlich zur Auszahlung."

2. Weiters wurde folgendes vereinbart:

„Die jeweils kollektivrechtlich (KV oder BV) festgelegten niedrigsten Mindestbeitragssätze/Grundbeiträge der Arbeitgeber in die Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung wird um 0,15 %-Punkte erhöht. Allfällig auf betrieblicher Ebene über diese Mindestbeitragssätze/Grundbeiträge hinausgehende höhere Beitragssätze sind hiervon nicht berührt."

Daraus ergeben sich für den Kollektivvertragstext folgende Änderungen:

In § 22 Abs 1 lit c und in § 50 Abs 1 wird der bisherige Beitrag des Dienstgebers zur Pensionskasse von 3,2 % auf 3,35 % erhöht. In § 60 Abs 1 wird der bisherige Beitrag des Dienstgebers zur Pensionskasse von 2,7 % auf 2,85 % erhöht.

IV. INKRAFTTRETEN

Die Änderungen treten mit **1. April 2025** in Kraft.

Wien, am 18. März 2025

Österreichischer Genossenschaftsverband / Schulze-Delitzsch
als
Fachverband der Volksbanken

Kuhnle Liegl

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA

Teiber Dürtscher

Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken

Friedl Hons

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Ausnahmebestimmung nach § 12a ARG

abgeschlossen am 10. Februar 2003 zwischen dem

ÖSTERREICHISCHEN GENOSSENSCHAFTSVERBAND

als Fachverband der Kreditgenossenschaften nach demSystem Schulze-Delitzsch

1010 Wien, Löwelstraße 14

und dem

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich, Raiffeisen-, Volks- und Hypobanken

1013 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

I. GELTUNGSBEREICH

Der gegenständliche Kollektivvertrag hat den gleichen räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich wie der Kollektivvertrag für Angestellte der gewerblichen Kreditgenossenschaften. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind Angestellte in Geschäftsstellen, in welchen Angestellte an Samstagen nur bis 13:00 Uhr beschäftigt werden oder aufgrund eines Gesetzes oder einer Verordnung auch am Samstagnachmittag beschäftigt werden dürfen.

II. LAUFZEIT VON 12 MONATEN

(1) Aufgrund des § 12a ARG wird das Beschäftigen von Dienstnehmern an Samstagen nach 13:00 Uhr in Geschäftsstellen, die im Einzugsgebiet von Einkaufszentren oder Einkaufsstraßen gelegen sind, zur Durchführung von Privatkundengeschäften unter den folgenden Bedingungen zugelassen. Die generelle Arbeitszeitregelung für diese Geschäftsstellen ist gemäß § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG zu vereinbaren. Dienstnehmer dürfen in diesen Geschäftsstellen an Samstagen, auch wenn es sich um kollektivvertragliche Bankfeiertage (ausgenommen der 24. Dezember) handelt, bis 17:00 Uhr; an den letzten vier Samstagen vor Weihnachten bis 18:00 Uhr sowie im Multiplex Wiener Neudorf bis 22:00 Uhr beschäftigt werden.

(2) Ein Dienstnehmer soll an höchstens 2 Samstagnachmittagen innerhalb von vier Wochen beschäftigt werden. Sollte die Beschäftigung an mehr als zwei Samstagnachmittagen nötig sein, so ist diese Arbeit entweder mit 100 %igem Überstundenzuschlag oder mit Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 2 abzugelten. Dienstnehmer mit weniger als vier Arbeitstagen pro Woche können jeden Samstag eingesetzt werden, wenn der Samstag als Arbeitstag vertraglich vereinbart wurde.

(3) Die Anzahl der Geschäftsstellen ist pro Institut aufmaximal 10 % der Geschäftsstellen beschränkt, wobeijedenfalls eine Geschäftsstelle zugelassen ist. Kontingentevon Instituten, die diese nicht in Anspruch nehmen,können von anderen Instituten genutzt werden.Die diesbezügliche Koordination obliegt dem ÖsterreichischenGenossenschaftsverband; die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich, Raiffeisen-, Volks- und Hypobanken ist von erfolgten Zuteilungen zu verständigen.

(4) Diese Beschäftigung an Samstagen ist Dienstnehmern wie folgt zu vergüten:

- „verkürzte Normalarbeitszeit": die Normalarbeitszeit der Dienstnehmer, die auch an Samstagen eingesetzt werden, wird bei Beibehaltung der vollen Bezüge und regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage auf 36 Stunden wöchentlich eingeschränkt

  oder
- 4-Tage-Woche und besonderer Zuschlag: Bei Beibehaltung der 38,5 Stunden und regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage erhalten ständig beschäftigte Dienstnehmer jeweils für an Samstagen geleistete Arbeit eine Zulage in der Höhe von € 4,70 pro voller Stunde

  oder
- besonderer Zuschlag: Bei Beibehaltung der 38,5 Stunden und 5-Tage-Woche (wobei jedenfalls

Samstag enthalten ist) erhalten ständig beschäftigte Dienstnehmer jeweils für an Samstagen geleistete Arbeit eine Zulage in der Höhe von € 9,40 pro voller Stunde.

Welche der obigen Varianten gewählt wird, bleibt der Regelung durch Betriebsvereinbarung, bei Nichtbestehen eines Betriebsrates durch Einzelvereinbarung, vorbehalten.

Die beiden Zulagen werden künftig um jenen Prozentsatz erhöht, mit dem die Gehaltsansätze des Kollektivvertrages für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften valorisiert werden. Erfolgt die Valorisierung in unterschiedlicher Höhe, gilt jener durchschnittliche Prozentsatz, der sich bei Überleitungsschema des Kollektivvertrages für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften ergibt.

(5) Der Einsatz von Bankmitarbeitern in Geschäftsstellen, die an Samstagnachmittagen geöffnet haben, erfolgt freiwillig. Den in diesen Geschäftsstellen eingesetzten Mitarbeitern steht die Möglichkeit offen, unter Wahrung einer einmonatigen Ankündigungsfrist an einen adäquaten Arbeitsplatz im regulären Bankdienst zurückzukehren. Dies gilt nicht für neu für die Tätigkeit in der Geschäftsstelle (gemäß Punkt 1) aufgenommene Dienstnehmer.

(6) Vor dem Einsatz in Geschäftsstellen in Einkaufszentren und Einkaufsstraßen sind die Mitarbeiter neben der banküblichen Ausbildung produkt- und verkaufspezifisch zu schulen.

III. WIRKSAMKEITSBEGINN

Der vorliegende Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2003** in Wirksamkeit.

ÖSTERREICHISCHER GENOSSENSCHAFTSVERBAND
Fachverband der Kreditgenossenschaften nach dem System Schulze-Delitzsch

Eidherr Hofinger

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten

Sallmutter Proyer

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken

Praller Degen

Wien, am 10. Februar 2003

ZUSATZPROTOKOLL

zum Kollektivvertragsabschluss vom 10. Februar 2003

Der Genossenschaftsverband gibt folgende Empfehlungen ab:

– **Kundenveranstaltungen**

Die Teilnahme an Kundenveranstaltungen außerhalb der Dienstzeit gilt als Arbeitszeit wenn sie angeordnet wird bzw dienstlich notwendig ist.

Wien, am 10. 2. 2003

ZEITEMPFEHLUNG GEMÄSS § 1 (5)*)

I@L-ZEITEN 2006

eigenständige i@ls

Programm	
VorAni@L	entspricht einem 3-tägigen Präsenztraining
bauwohni@L	entspricht einem 3-tägigen Präsenztraining

i@ls als Teil von blended learning-Programmen

Programm	Dauer	Zeitempfehlung
basic@L	14 Wochen	80 Stunden
financi@L 1	4+5+4 Wochen	32 Stunden
financi@L 2	4+6 Wochen	32 Stunden

Diese i@L-Programme sind in unterschiedlicher Weise mit einem oder mehreren Präsenztrainings kombiniert (blended learning-Programme).

Bei den Zeitempfehlungen handelt es sich um durchschnittliche Werte, die in anderen Trainingsformen der Selbstlernphase vor dem Training entsprechen. Diese können im Fall der blended learning-Programm in Vorbereitungs- und Lernzeiten geteilt werden.

Als Orientierung kann folgende Übersicht der (zusammengefassten) Lernzeiten dienen, die allerdings keinerlei Verbindlichkeit haben kann:

basic@L	4 Tage	Zeitempfehlung
financi@L 1	3 Tage	
financi@L 2	2 Tage	

*) 2006

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
- ☐ männlich
- ☐ divers/inter/offen

- ☐ Angestellte:r
- ☐ Arbeiter:in
- ☐ Zeitarbeitskraft

- ☐ Lehrling Lj
- ☐ Schüler:in
- ☐ Student:in

- ☐ freier Dienstvertrag
- ☐ geringfügig beschäftigt
- ☐ 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

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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.

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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