

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der Raiffeisen
Bankengruppe und der Raiffeisen-
Revisionsverbände**

GÜLTIG AB 1. FEBRUAR 2008

STAND 1. APRIL 2024



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und
der Raiffeisen-Revisionsverbände**

GÜLTIG AB 1. FEBRUAR 2008

STAND 1. APRIL 2024

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. 2024 um 7,25 % plus 37,50 Euro.
- Die Lehrlingseinkommen werden ab 1. 4. 2024 um 9 % erhöht.
- Die Kinderzulagen werden ab 1. 4. 2024 um 8,3 % erhöht.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,
service@gpa.at, www.gpa.at, [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN		PENSIONS-ZUSCHUSSREGELUNG	
§ 1 Vertragsschließende	<u>6</u>	§ 27 Geltungsbereich	<u>20</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>6</u>	§ 28 Leistungen	<u>20</u>
ARBEITSZEIT		§ 29 Pensionsfähige Dienstzeiten	<u>20</u>
§ 3 Normalarbeitszeit	<u>7</u>	§ 30 Zuschuss zur Alters- bzw vorzeitigen Alters- pension oder Berufsunfähigkeitspension ...	<u>20</u>
§ 4 Überstunden	<u>7</u>	§ 31 Zuschüsse zur Witwen- bzw Waisenpension	<u>21</u>
§ 5 Mehrarbeitsstunden	<u>8</u>	§ 32 Alters- bzw vorzeitige Alterspension	<u>21</u>
§ 6 Sonderregelungen	<u>8</u>	§ 33 Berufsunfähigkeitspension	<u>21</u>
§ 7 Abrechnung der Arbeitszeit bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis	<u>8</u>	§ 34 Witwenpension	<u>22</u>
§ 8 Mindestregelungen in Vereinbarungen über Arbeitszeiflexibilisierung	<u>8</u>	§ 35 Waisenpension	<u>22</u>
§ 8a Sabbatical	<u>9</u>	§ 36 Pensionsbemessungsgrundlage	<u>23</u>
§ 8b All-in-Verträge	<u>9</u>	§ 37 Maximierung des Pensionszuschusses	<u>23</u>
§ 8c Papamonat	<u>9</u>	§ 38 Automatik-Klausel	<u>23</u>
§ 8d Lehre mit Matura	<u>9</u>	§ 39 Zuschussleistung	<u>23</u>
		§ 40 Meldepflicht Zuschussempfänger	<u>23</u>
GEHALTSORDNUNG		PENSIONSKASSENREGELUNG	
§ 9a Für das Schema anrechenbare Dienstzeiten (alt)	<u>10</u>	§ 41 Beitritt zur Pensionskasse	<u>24</u>
§ 9b Für das Schema anrechenbare Dienstzeiten (neu)	<u>10</u>	§ 42 Arten der Pensionsleistungen	<u>24</u>
§ 10a Gehaltsregelung (alt)	<u>11</u>	§ 43 Beiträge	<u>25</u>
I. Schema	<u>11</u>	§ 44 Verhältnis zu anderen Pensionsregelungen	<u>25</u>
II. Grundsätze für die Einreihung bei Neu- eintritten und die Vorrückung	<u>11</u>	Anhang A	<u>26</u>
III. Sozialzulagen	<u>11</u>	Anhang B	<u>28</u>
§ 10b Gehaltsregelung (neu)	<u>12</u>	Anhang C	<u>30</u>
I. Schema	<u>12</u>	Anlage 1 Überleitungsschema im Sinne von § 10a Mindestgrundgehälter Raiffeisen- landesbanken und Revisionsverbände sowie <u>Lehrlinge, Sozialzulagen</u>	<u>43</u>
II. Grundsätze für die Einreihung bei Neu- eintritten und die Vorrückung	<u>13</u>	Anlage 1a Überleitungsschema im Sinne von § 10a Mindestgrundgehälter Raiffeisen- banken / Raiffeisenkassen sowie <u>Lehrlinge, Sozialzulagen</u>	<u>44</u>
III. Sozialzulagen	<u>13</u>	Anlage 2 Gehaltsschema im Sinne von § 10b Mindestgrundgehälter Raiffeisen Bankengruppe und Raiffeisen-Revi- sionsverbände sowie <u>Lehrlinge, So- zialzulagen</u>	<u>45</u>
§ 10c Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2024 gemäß § 124b Z 447 EStG 1988	<u>14</u>	Anlage 2a Gehaltsschema im Sinne von § 10b Mindestgrundgehälter Raiffeisen Ban- kengruppe und Raiffeisen-Revisions- verbände, <u>Prozentsatz für Überlei- tungsszulage</u>	<u>46</u>
§ 11 Dienstreisen und Auslandsentsendungen .	<u>14</u>	Anlage 3 Kollektivvertrag Urlaubsentgelt	<u>47</u>
§ 12a Vorrückung (alt)	<u>15</u>	Anlage 4 Kollektivvertrag Arbeitszeitverkür- zung	<u>49</u>
§ 12b Vorrückung (neu)	<u>15</u>	Anlage 5 Kollektivvertrag betreffend Zugehö- rigkeit von Dienstverhältnissen zum Überleitungsschema bzw Gehalts- schema („Kollektivvertrag Überlei- tung“)	<u>51</u>
§ 13 Kassierfehlgeld	<u>15</u>	ZKV § 12a ARG „Samstag-Nachmittag“	<u>54</u>
DIENSTRECHTLICHE BESTIMMUNGEN			
§ 14 Urlaub	<u>15</u>		
§ 15 Sonderurlaub	<u>16</u>		
§ 16 Bezüge im Krankheitsfall	<u>16</u>		
§ 17 Sterbequartal	<u>17</u>		
§ 18 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>17</u>		
§ 19 Jubiläumsgeld	<u>18</u>		
§ 20 Ausbildungskostenrückzahlung	<u>18</u>		
§ 21 Begünstigungsklausel	<u>18</u>		
§ 22 Sicherheit in den Geldinstituten	<u>18</u>		
§ 22a Banküberfälle und Gewaltanwendung	<u>18</u>		
§ 22b Betriebliche Gesundheitsvorsorge und Be- triebliches Eingliederungsmanagement ...	<u>19</u>		
§ 23 Schiedskommission	<u>19</u>		
§ 24 Betriebsvereinbarung	<u>19</u>		
§ 25 Verfallsfrist	<u>19</u>		
§ 26 Aufkündigung des Kollektivvertrages	<u>19</u>		
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag- seite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und Raiffeisen-Revisionsverbände

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft

GPA, Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet Österreich.

2. Fachlich:

- a) für die Raiffeisenbanken/Raiffeisenkassen (nachfolgend Raiffeisenbanken),
- b) für den Österreichischen Raiffeisenverband,
- c) für die Raiffeisenlandesbank Burgenland und Revisionsverband reg.Gen.m.b.H.,
- d) für die Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband reg.Gen.m.b.H.,
- e) für den Raiffeisenverband Salzburg eGen,
- f) für den Raiffeisenverband Steiermark,
- g) für den Raiffeisenverband Tirol,
- h) für die Raiffeisenlandesbank Vorarlberg Waren- und Revisionsverband reg.Gen.m.b.H.,
- i) für die Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG,
- j) für die Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG,
- k) für die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG,
- l) für die Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG,
- m) für die DZR Immobilien und Beteiligungs GmbH,
- n) für die Raiffeisen Bausparkasse Ges. m. b. H.,
- o) für Posojilnica Bank eGen,

p) für die Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien reg.Gen.m.b.H.,

q) für den Raiffeisen-Revisionsverband Niederösterreich-Wien eGen

r) Österreichische Raiffeisen-Sicherungseinrichtung eGen.

(idF ab 1. April 2022)

3. Persönlich:

- a) für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer der unter 2. angeführten Unternehmen mit der Maßgabe, dass die Ansprüche von Teilzeitbeschäftigten entsprechend der vereinbarten Stundenzahl unter Berücksichtigung des Durchschnittes der im letzten Kalenderjahr geleisteten Mehrarbeitsstunden aliquotiert werden. Stichtag für die Feststellung ist jeweils der 31. Dezember.
- b) Der Kollektivvertrag gilt jedoch nicht für Bedienungs- und Reinigungspersonal, Hausbetreuer, Volontäre, zeitlich befristet beschäftigte Praktikanten und Ferialaushilfen.
- c) Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter
- d) 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.

ARBEITSZEIT

§ 3 Normalarbeitszeit*)

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für alle Dienstnehmer einschließlich der Geschäftsleiter 38,5 Stunden. Die Einteilung der täglichen Normalarbeitszeit ist grundsätzlich im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vorzunehmen. Abweichende Regelungen können über Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung getroffen werden. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist die tägliche Normalarbeitszeit durch schriftliche Einzelvereinbarung mit dem betroffenen Dienstnehmer nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen festzulegen. Bestehende günstigere Übereinkünfte und Vereinbarungen über die Arbeitszeit bleiben unberührt.

(2) Bei Dienstnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft besteht, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden erstreckt werden. Diesen Dienstnehmern wird für die über die kollektivvertragliche Arbeitszeit hinausgehende Dienstverwendung bis zu 60 Wochenstunden ein Pauschale auf Basis des halben normalen Überstundensatzes gewährt. Bei Kraftfahrern und ständigen Beifahrern ist durch dieses Pauschale eine Dienstleistung an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen nicht abgegolten. Für Dienststunden von 20 Uhr bis 6 Uhr ist bei Kraftfahrern und ständigen Beifahrern jedenfalls der 100%ige Mehrarbeitszuschlag (Nachtarbeitszuschlag) zu bezahlen. Auch für Portiere und Hausmeister kann die wöchentliche Dienstzeit bis zu 60 Stunden, jedoch höchstens auf 12 Stunden täglich erstreckt werden, wobei eine Dienstzeit über 38,5 Wochenstunden nach § 4 zu bezahlen ist.

(3) Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung kann eine 4-Tage-Woche gemäß § 4 Abs 8 AZG eingeführt werden, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn die regelmäßige Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage erfolgt.

(Abs 4 idF ab 1. April 2013)

(4) In durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung eingeführten Vereinbarungen über Arbeitszeitflexibilisierung kann die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen, wenn ein Zeitausgleich auch in ganzen Tagen ermöglicht wird.

(5) Außer den gesetzlichen Feiertagen gelten als Bankfeiertage der Karsamstag, der Pfingstsonntag und der 24. Dezember. Der Tag des Landespatrons – in Kärnten auch der 10. Oktober (Abstimmungstag) – ist ein Arbeitstag. Für einen solchen Arbeitstag gebührt allen aktiven Dienstnehmern Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1, sofern und solange dieser Tag aufgrund eines Gesetzes oder einer landesbehördlichen Regelung als Feiertag begangen und für die Landesbediensteten generell als dienstfrei erklärt wird. Mit Dienstnehmern, die ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden schulpflichtigen Kinder zu betreuen haben, ist unter Rücksichtnahme auf die betrieblichen Erfordernisse vorrangig am Landesfeiertag die Inanspruchnahme von Freizeitausgleich zu vereinbaren. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche gilt der Karfreitag, für die Angehörigen der israelitischen Religionsgemeinschaft der Versöhnungstag als Feiertag.

(Abs 5 idF ab 1. Februar 2008)

§ 4 Überstunden

(1) Eine über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 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 Vertragspartner erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden.

(2) Der Anspruch auf Überstundenentlohnung entsteht nach Ablauf der in § 3 festgesetzten Arbeitszeit, sofer-

ne die Überstundenleistung angeordnet wurde oder im Nachhinein genehmigt wird.

(3) Die Vergütung von Überstunden erfolgt auf Basis von 1/150 des Bruttomonatsbezuges, ausschließlich der Sozialzulagen und der für besondere Verwendung gewährten Zulagen (zB Tresor-, Kassier-, Maschinenzulage). Hiezu kommt ein Überstundenzuschlag von 50%. Dieser Zuschlag erhöht sich auf 100% für alle in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr, an Samstagen ab 13 Uhr, sowie an Sonn- und Feiertagen geleisteten Überstunden.

*) Siehe auch Anlage 4

(4) Bei regelmäßig wiederkehrender Überstundenarbeit (Jahresabschluss ua) oder bei Arbeiten aus besonderen Anlässen können Überstundenpauschalien vereinbart werden.

(5) Einzel- zu verrechnende Überstunden müssen binnen drei Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(6) Werden für unaufschiebbare Rechnungs- und Postarbeiten zur Erstellung des Jahresabschlusses in den hierfür zuständigen organisatorischen Einheiten am 1. Jänner und/oder 6. Jänner Dienstnehmer beschäftigt, so gebührt hierfür Überstundenentgelt. Die Anzahl der zu beschäftigenden Personen ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

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

Durch Betriebsvereinbarung ist festzulegen:

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

§ 5 Mehrarbeitsstunden

Mehrarbeitsstunden können, außer bei Teilzeitbeschäftigten, nur im Rahmen einer Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung anfallen und sind je nach betrieblicher oder einzelvertraglicher Regelung zumindest mit 1 : 1 in Freizeit abzubauen oder zu bezahlen. Mehrarbeitsstunden, die über eine vereinbarte

Übertragungsmöglichkeit nach § 8 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.

§ 6 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 Mitgliedsinstitute 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 Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird. Die tägliche Normalarbeitszeit kann dabei bis zu 10 Stunden betragen, falls ein zusammenhängender mehrtägiger Zeitausgleich ermöglicht wird.

§ 7 Abrechnung der Arbeitszeit bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis

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; Mehrarbeitsleistungen sind gemäß § 19e Abs 2 AZG zu vergüten. Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt jedoch kein Zuschlag.

§ 8 Mindestregelungen in Vereinbarungen über Arbeitszeitflexibilisierung

Die Betriebs- bzw Einzelvereinbarung hat jedenfalls Regelungen über folgende Punkte 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 Mehrarbeitsstunden
- Definition der Überstunden
- Form der Arbeitszeitaufzeichnung

- Regelungen für Überstundenpauschalieren (wenn vorhanden)
- Regelungen zur Verrechnung von Abwesenheitszeiten

§ 8a Sabbatical

Ein Sabbatical liegt vor, wenn aufgrund einer besonderen Vereinbarung eine mehrwöchige zusammenhängende Freizeitphase in Anspruch genommen werden kann. Das Sabbatical ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Vorhinein schriftlich im Einvernehmen zu vereinbaren; insbesondere sind Beginn

und Dauer der Vorbereitungsphase und Beginn und Dauer der Freizeitphase festzulegen. Der Eintritt unvorhersehbarer wichtiger Gründe bedarf neuerlich einer schriftlichen einvernehmlichen Regelung, wobei dem Arbeitnehmer keine Nachteile erwachsen dürfen. (*§ 8a gilt ab 1. Februar 2010*)

§ 8b All-in-Verträge

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

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.

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.

Diese Bestimmungen kommen für alle ab dem 1. 4. 2011 abgeschlossenen Sonderverträge/All-in Verträge zur Anwendung.

§ 8c Papamonat

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

(Abs 1 idF ab 1. April 2018)

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Papamonats spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in

weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände darzulegen.

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

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

(5) Diese Regelung gilt für Geburten ab dem 1. 7. 2018. *(Für Geburten bis zum 30. 6. 2018 gelten die Bestimmungen des § 8c der Fassung vom 1. 4. 2017.)*

§ 8d 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.

(§ 8d gilt ab 1. April 2022)

GEHALTSORDNUNG

§ 9a Für das Schema anrechenbare Dienstzeiten (alt)

Folgende Bestimmungen gelten für Dienstnehmer, die bis 31. 1. 2006 eingetreten sind:

(1) Bei Neuaufnahmen wird jede der gegenwärtigen Stellung vorangegangene in Kreditinstituten, land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden verbrachte Vordienstzeit für das Schema bis zu höchstens 8 Jahren voll und darüber hinaus zur Hälfte angerechnet. Vordienstzeiten unter 6 Monaten bleiben unberücksichtigt. Andere gleichwertige Vordienstzeiten werden zur Hälfte angerechnet.

(2) Neueintretende Handelsschüler werden bei entsprechender Verwendung in die Verwendungsgruppe II, neueintretende Absolventen der Handelsakademie sowie Maturanten mit Abiturientenkurs an der Handelsakademie bzw an der Wirtschaftsuniversität werden bei entsprechender Verwendung in die Verwendungsgruppe III eingestuft. (Gilt nur für Dienstnehmer, die dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisenkassen unterlegen sind.)

(3) Ein vollendetes Hochschulstudium ist bei Neuaufnahmen für die Einreihung in das Schema bis zum

Höchstausmaß der vorgeschriebenen Studienzeit (maximal 5 Jahre) anzurechnen, sofern der betreffende Dienstnehmer für eine dieser Vorbildung entsprechende Dienstverwendung in Aussicht genommen ist.

(4) Erfolgte der Eintritt vor dem 1. Oktober eines Jahres, gilt das Eintrittsjahr, erfolgte der Eintritt nach dem 30. September eines Jahres, gilt das dem Eintrittsjahr folgende Jahr als erstes Dienstjahr.

Sind nach (1), (2) oder (3) anrechenbare Dienstzeiten zu berücksichtigen, gilt Folgendes:

Die anzurechnende Dienstzeit wird vom tatsächlichen Eintrittstag zurückgerechnet. Gelangt man bei dieser Rückrechnung zu einem ermittelten Eintrittstag vor dem 1. Oktober, gilt bereits dieses Jahr, gelangt man zu einem ermittelten Eintrittstag nach dem 30. September, gilt das folgende Jahr als erstes Dienstjahr.

(5) Die bei Neuaufnahmen vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages (1. Juli 2007) erfolgte Einreihung in das Schema bleibt unberührt.

§ 9b Für das Schema anrechenbare Dienstzeiten (neu)

Folgende Bestimmungen gelten für Dienstnehmer, die ab 1. 2. 2006 eintreten:

(1) Bei Neuaufnahmen wird jede der gegenwärtigen Stellung vorangegangene in Kreditinstituten, land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden verbrachte Vordienstzeit für das Schema bis zu höchstens 8 Jahren voll und darüber hinaus zur Hälfte angerechnet. Vordienstzeiten unter 6 Monaten bleiben unberücksichtigt. Andere gleichwertige Vordienstzeiten werden zur Hälfte angerechnet.

(2) Eine vollendete kaufmännische Lehre bzw Handelsschule ist bei Neuaufnahmen für die Einreihung in das Schema im Ausmaß von einem Jahr, eine absolvierte Banklehre bzw Reifeprüfung im Ausmaß von zwei Jahren anzurechnen.

(2a) Ein vollendetes Fachhochschulstudium ist bei Neuaufnahmen für die Einreihung in das Schema bis zum Höchstausmaß der vorgeschriebenen Studienzeit (maximal 4 Jahre), ein vollendetes Hochschulstudium ist bei Neuaufnahmen für die Einreihung in das Schema bis zum Höchstausmaß der vorgeschriebenen Studienzeit (maximal 5 Jahre) anzurechnen, sofern der

betreffende Dienstnehmer für eine dieser Vorbildung entsprechende Dienstverwendung in Aussicht genommen ist.

(2b) Jede kumulative Anrechnung der in den Absätzen 2 und 2a genannten Ausbildungen ist ausgeschlossen.

(2c) Fallen anrechenbare Vordienstzeiten zusammen, so sind sie nur einmal zu berücksichtigen.

(3) Erfolgte der Eintritt vor dem 1. Oktober eines Jahres (Zeitraum von 1.2. bis 31.1.), gilt das Eintrittsjahr, erfolgte der Eintritt nach dem 30. September eines Jahres, gilt das dem Eintrittsjahr folgende Jahr (Zeitraum von 1.2. bis 31.1.) als erstes Dienstjahr.

Sind nach (1), (2) oder (2a) anrechenbare Dienstzeiten zu berücksichtigen, gilt Folgendes:

Die anzurechnende Dienstzeit wird vom tatsächlichen Eintrittstag zurückgerechnet. Gelangt man bei dieser Rückrechnung zu einem ermittelten Eintrittstag vor dem 1. Oktober, gilt bereits dieses Jahr (Zeitraum von 1.2. bis 31.1.), gelangt man zu einem ermittelten Eintrittstag nach dem 30. September, gilt das folgende Jahr (Zeitraum von 1.2. bis 31.1.) als erstes Dienstjahr.

§ 10a Gehaltsregelung (alt)

Folgende Bestimmungen gelten bis 30. 6. 2018 für Dienstnehmer, die bis 31. 1. 2006 eingetreten sind und für die ab 1. 7. 2006 das Überleitungsschema (Anlage 1 bzw 1a) anwendbar ist*

I. Schema

(1) Verwendungsgruppen

Gruppe I:

Dienstnehmer mit manipulativen und schematischen Tätigkeiten.

Gruppe II:

Dienstnehmer, die einfache bürotechnische Arbeiten ausüben sowie Dienstnehmer, bei fachlichem Einsatz als Professionisten.

Gruppe III:

Dienstnehmer, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben sowie Leiter von Gruppen, denen überwiegend Dienstnehmer der Gruppe II angehören.

Gruppe IV:

Dienstnehmer in gehobener Dienstverwendung sowie Leiter von Gruppen, denen überwiegend Dienstnehmer der Gruppe III angehören.

Gruppe V:

Dienstnehmer in gehobener Dienstverwendung mit selbstständigem Aufgabenbereich sowie Leiter von Gruppen, denen überwiegend Dienstnehmer der Gruppe IV angehören.

Gruppe VI:

Dienstnehmer mit besonderem eigenen Verantwortungsbereich und besonderer Qualifikation.

Trifft die Verwendung eines Dienstnehmers auf mehrere Verwendungsgruppen zu, so ist er in die für ihn günstigere Verwendungsgruppe einzureihen. Eine Verwendung von bis zu 6 Monaten in einer höheren Gruppe bedingt nicht die Einstufung in diese.

(Letzter Absatz idF ab 1. Februar 2008)

(2) Die Gehälter gelangen vierzehnmals jährlich zur Auszahlung, und zwar zwölf Monatsbezüge an jedem Monatsersten im Nachhinein, sowie ein voller Monatsbezug mit dem Junigehalt als Urlaubsgeld, und ein voller Monatsbezug mit dem Novembergehalt als Weihnachtsgeld.

Anstelle der vorstehenden Sonderzahlungen können diese auch vierteljährlich in 4 gleichen Teilen ausbezahlt werden.

Wo bisher Gehaltszahlung im Vorhinein erfolgte, bleibt es bei dieser Regelung und das Weihnachtsgeld kann mit dem Dezembergehalt ausbezahlt werden. In diesem Fall kann Gehaltszahlung im Nachhinein im Wege einer Betriebsvereinbarung oder innerbetrieblich vereinbart werden.

(Abs 2 idF ab 1. April 2015)

(3) Überstundenentlohnungen werden bei der Berechnung der Sonderzahlungen nicht einbezogen.

(4) Im Laufe eines Kalenderjahres neu eintretende oder ausscheidende Dienstnehmer erhalten für jeden Monat, den sie während dieses Kalenderjahres dem Betrieb angehören, je ein Zwölftel dieser Sonderzahlungen.

II. Grundsätze für die Einreihung bei Neueintritten und die Vorrückung

(1) Die Einstufung in das Schema erfolgt nach den gemäß § 9a anzurechnenden Dienstjahren.

(2) Für die Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe ist Verwendung und Leistung maßgebend. Zur Beurteilung der Leistung ist die Qualifikation bzw falls eine solche nicht vorliegt oder trotz Vorliegens einer solchen eine einwandfreie Einstufung nicht vorgenommen werden kann, die Beurteilung des Abteilungsleiters heranzuziehen. Die Umreihung hat in den gegenüber dem bisherigen Bezug nächsthöheren Bezug der neuen Verwendungsgruppe zu erfolgen. Bei den Dienstnehmern der Raiffeisenbanken erfolgt zusätzlich die Vorrückung um eine Stufe in der neuen Verwendungsgruppe.

III. Sozialzulagen

Als Sozialzulagen werden Familienzulagen und Kinderzulagen gewährt.

(1) **Familienzulagen** erhalten ab Antragstellung folgende Dienstnehmer:

- a) Verheiratete. Sind beide Ehepartner im selben Unternehmen beschäftigt, gebührt die Zulage nur einmal;
- b) Verwitwete, solange sie mindestens einen unterhaltsberechtigten Angehörigen überwiegend erhalten;
- c) Geschiedene und Ledige für unterhaltsberechtigte Angehörige, solange sie diese überwiegend erhalten.

ten, für Kinder jedoch nur dann, wenn sie mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt leben und solange nachweislich die staatliche Familienbeihilfe gebührt.

Die Familienzulage beträgt € 53,05 monatlich und gelangt vierzehnmal jährlich, und zwar mit den laufenden Monatsbezügen und dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld zur Auszahlung.

Die Bestimmungen des Absatzes 1 gelten nur für Dienstnehmer, denen die Familienzulage bis zum Stichtag 31. 1. 2006 bereits gewährt wurde.

(2) Kinderzulagen erhalten Dienstnehmer für jedes eheliche oder gesetzlich ebenso zu behandelnde Kind, für welches sie unterhaltspflichtig sind.

An geschiedene Dienstnehmer wird eine Kinderzulage nur dann gewährt, wenn das Kind in ihrem Haushalt lebt oder nachweislich ein Betrag, der mindestens der Höhe der Kinderzulage entspricht, seitens des Dienstnehmers für dasselbe aufgewendet werden muss.

Für außereheliche (uneheliche) Kinder wird eine Kinderzulage an Dienstnehmer nur dann gewährt, wenn das Kind in ihrem Haushalt lebt oder wenn sie nachweisen, dass sie für das Kind einen Betrag aufwenden müssen, der mindestens der Kinderzulage entspricht. Hat ein Dienstnehmer für Stief- oder Pflegekinder nachweislich zur Gänze zu sorgen, so hat er ebenfalls Anspruch auf die Kinderzulage.

Der Anspruch auf Kinderzulage endet jedenfalls – außer bei Vorliegen einer beträchtlichen körperlichen

oder geistigen Behinderung – mit Vollendung des 24. Lebensjahres.

(Dieser Satz idF 1. 4. 2016)

In allen Fällen muss der Anspruch des Dienstnehmers oder eines Dritten auf die gesetzliche Familienbeihilfe (bei beträchtlicher körperlicher oder geistiger Behinderung auf die erhöhte gesetzliche Familienbeihilfe) bestehen; diesen hat der Dienstnehmer nachzuweisen.

Die Kinderzulage beträgt € 174,82*) monatlich und gelangt vierzehnmal jährlich, und zwar mit den laufenden Monatsbezügen und dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld zur Auszahlung. Die Kinderzulage gebührt für ein Kind nur einmal.

**) (Wert gilt ab 1. April 2024)*

(3) Der Anspruch auf Sozialzulagen ist vom Dienstnehmer entsprechend nachzuweisen. Fallen die Voraussetzungen für die Gewährung der Sozialzulagen weg, hat dies der Dienstnehmer dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen. Zu Unrecht bezogene Sozialzulagen können vom Dienstgeber zurückgefordert werden.

(4) Werden die Sonderzahlungen gemäß § 10a I. Abs 2 in vier Teilbeträgen gewährt, sind auch die Sozialzulagen analog zu teilen.

**) Das Überleitungsschema entspricht den bis zum 31. 1. 2006 als Gehaltsschema geltenden Mindestgrundgehältern (6 Verwendungsguppen, 35 Stufen).*

§ 10b Gehaltsregelung (neu)

Folgende Bestimmungen gelten:

1. für Dienstnehmer, die ab 1. 2. 2006 eintreten
2. nach Maßgabe der Bestimmungen des „Kollektivvertrages Überleitung“ ab 1. 7. 2006 für Dienstnehmer, die bis 31. 1. 2006 eingetreten sind und für die ab 1. 7. 2006 das Gehaltsschema (Anlage 2) anwendbar ist sowie
3. nach Maßgabe der Bestimmungen des „Kollektivvertrages Überleitung“ für alle Dienstnehmer generell ab 1. 7. 2018

I. Schema

(1) Beschäftigungsgruppen

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE A:

Dienstnehmer, die einfache schematische Tätigkeiten ausführen.

zB:

Hilfsdienste, Boten

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE B:

Dienstnehmer, die überwiegend Routinetätigkeiten nach vorgegebenen Richtlinien und genauen Anweisungen durchführen.

zB:

Sachbearbeiter mit einfachen Abwicklungsaufgaben
Assistenten mit einfachen Unterstützungsaufgaben
Kundenbetreuer im Servicebereich mit Unterstützungsfunktion

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE C:

Dienstnehmer, die mit geringer Verantwortung in einem abgegrenzten Bereich Tätigkeiten selbstständig ausführen.

Ebenso Dienstnehmer, die mit der dauernden Führung von Dienstnehmern einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe betraut sind.

zB:

Sachbearbeiter
Assistenten

Kundenbetreuer im Mengengeschäft
Führungskraft

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE D:

Dienstnehmer, die mit beträchtlicher Verantwortung vielfältige Tätigkeiten selbstständig ausführen.

Ebenso Dienstnehmer, die mit der dauernden Führung von Dienstnehmern einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe betraut sind.

zB:

Experten mit Spezialisierung auf bestimmte Produkte oder Sachgebiete

Kundenbetreuer mit direkt zugeordneten Kunden bzw mit direkt zugeordneten Kunden- oder Produktsegmenten

Führungskraft, Bankstellenleiter

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE E:

Dienstnehmer, die mit hoher Entscheidungsbefugnis in einem eigenständigen Aufgabenbereich tätig sind.

Ebenso Dienstnehmer, die mit der dauernden Führung von Dienstnehmern einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe betraut sind.

zB:

hoch qualifizierte Experten

Top-Kunden Betreuer

Führungskraft, Bankstellenleiter mit überwiegend komplexem Geschäftsbereich

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE F:

Dienstnehmer in leitender, das Unternehmen entscheidend beeinflussender Stellung.

zB:

Geschäftsleiter, Leiter von größeren Organisationseinheiten

Trifft die Beschäftigung eines Dienstnehmers auf mehrere Beschäftigungsgruppen zu, so ist er in die für ihn günstigere Beschäftigungsgruppe einzureihen. Eine Beschäftigung von bis zu 6 Monaten in einer höheren Gruppe bedingt nicht die Einstufung in diese.

(Letzter Absatz idF ab 1. Februar 2008)

(2) Die Gehälter gelangen vierzehnmals jährlich zur Auszahlung, und zwar zwölf Monatsbezüge an jedem Monatsersten im Nachhinein, sowie ein voller Monatsbezug mit dem Junigehalt als Urlaubsgeld, und ein voller Monatsbezug mit dem Dezembergehalt als Weihnachtsgeld.

Anstelle der vorstehenden Sonderzahlungen können diese auch vierteljährlich in 4 gleichen Teilen ausbezahlt werden.

Wo bisher Gehaltszahlung im Vorhinein erfolgte, bleibt es bei dieser Regelung. In diesem Fall kann Gehaltszahlung im Nachhinein im Wege einer Betriebs-

vereinbarung oder innerbetrieblich vereinbart werden.

(Letzter Satz idF ab 1. April 2013)

(3) Überstundenentlohnungen werden bei der Berechnung der Sonderzahlungen nicht einbezogen.

(4) Im Laufe eines Kalenderjahres neu eintretende oder ausscheidende Dienstnehmer erhalten für jeden Monat, den sie während dieses Kalenderjahres dem Betrieb angehören, je ein Zwölftel dieser Sonderzahlungen.

II. Grundsätze für die Einreihung bei Neueintritten und die Vorrückung

(1) Die Einstufung in das Schema erfolgt nach den gemäß § 9b anzurechnenden Dienstjahren. Jede Beschäftigungsgruppe ist in neun Stufen unterteilt; die Verweildauer in den einzelnen Stufen ergibt sich aus den Verweiljahren gemäß Gehaltsschema (Anlage 2).

(2) Bei Umreihungen von einer Beschäftigungsgruppe in eine höhere Beschäftigungsgruppe wird in den nächst höheren Gehaltsansatz der höheren Beschäftigungsgruppe gewechselt. Im nächst höheren Gehaltsansatz der höheren Beschäftigungsgruppe wird die Verweildauer in der Stufe der alten Beschäftigungsgruppe voll angerechnet, was zu einer Einreihung in eine höhere Stufe führen kann, wenn mehr Verweiljahre anzurechnen sind, als in der Stufe des nächsthöheren Gehaltsansatzes bestehen.

Bei einer allfälligen Umreihung von einer Beschäftigungsgruppe in eine höhere Beschäftigungsgruppe zum Stichtag 1. Februar erfolgt zunächst die tourliche Vorrückung. Erst dann ist die Umreihung gemäß der Sätze 1, 2 und 3 dieses Absatzes durchzuführen.

(Abs 2 idF ab 1. April 2018)

III. Sozialzulagen

Als Sozialzulagen werden Familienzulagen und Kinderzulagen gewährt.

(1) **Familienzulagen** erhalten ab Antragstellung folgende Dienstnehmer:

- a) Verheiratete. Sind beide Ehepartner im selben Unternehmen beschäftigt, gebührt die Zulage nur einmal;
- b) Verwitwete, solange sie mindestens einen unterhaltsberechtigten Angehörigen überwiegend erhalten;
- c) Geschiedene und Ledige für unterhaltsberechtigte Angehörige, solange sie diese überwiegend erhalten, für Kinder jedoch nur dann, wenn sie mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt leben

und solange nachweislich die staatliche Familienbeihilfe gebührt.

Die Familienzulage beträgt € 53,05 monatlich und gelangt vierzehnmal jährlich, und zwar mit den laufenden Monatsbezügen und dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld zur Auszahlung.

Die Bestimmungen des Absatzes 1 gelten nur für Dienstnehmer, denen die Familienzulage bis zum Stichtag 31. 1. 2006 bereits gewährt wurde.

(2) Kinderzulagen erhalten Dienstnehmer für jedes eheliche oder gesetzlich ebenso zu behandelnde Kind, für welches sie unterhaltspflichtig sind.

An geschiedene Dienstnehmer wird eine Kinderzulage nur dann gewährt, wenn das Kind in ihrem Haushalt lebt oder nachweislich ein Betrag, der mindestens der Höhe der Kinderzulage entspricht, seitens des Dienstnehmers für dasselbe aufgewendet werden muss.

Für außereheliche (uneheliche) Kinder wird eine Kinderzulage an Dienstnehmer nur dann gewährt, wenn das Kind in ihrem Haushalt lebt oder wenn sie nachweisen, dass sie für das Kind einen Betrag aufwenden müssen, der mindestens der Kinderzulage entspricht. Hat ein Dienstnehmer für Stief- oder Pflegekinder nachweislich zur Gänze zu sorgen, so hat er ebenfalls Anspruch auf die Kinderzulage.

Der Anspruch auf Kinderzulage endet jedenfalls – außer bei Vorliegen einer beträchtlichen körperlichen

oder geistigen Behinderung – mit Vollendung des 24. Lebensjahres.

(Dieser Satz idF 1. 4. 2016)

In allen Fällen muss der Anspruch des Dienstnehmers oder eines Dritten auf die gesetzliche Familienbeihilfe (bei beträchtlicher körperlicher oder geistiger Behinderung auf die erhöhte gesetzliche Familienbeihilfe) bestehen; diesen hat der Dienstnehmer nachzuweisen.

Die Kinderzulage beträgt € 174,82 monatlich und gelangt vierzehnmal jährlich, und zwar mit den laufenden Monatsbezügen und dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld zur Auszahlung. Die Kinderzulage gebührt für ein Kind nur einmal.

(Neuer Wert ab 1. April 2024)

(3) Der Anspruch auf Sozialzulagen ist vom Dienstnehmer entsprechend nachzuweisen. Fallen die Voraussetzungen für die Gewährung der Sozialzulagen weg, hat dies der Dienstnehmer dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen. Zu Unrecht bezogene Sozialzulagen können vom Dienstgeber zurückgefordert werden.

(4) Werden die Sonderzahlungen gemäß § 10b I. Abs 2 in vier Teilbeträgen gewährt, sind auch die Sozialzulagen analog zu teilen.

§ 10c 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 ersetzt werden. Über allfällig getroffene sachliche Differenzierungen ist im Zuge der Auszahlung zu informieren.

(§ 10c gilt für das Kalenderjahr 2024)

§ 11 Dienstreisen und Auslandsentsendungen

Der Dienstgeber ist zum Ersatz von Reisekosten verpflichtet. Die Höhe der Dienstreisegebühren sowie die Definition von Dienstreisen im In- und Ausland

und von Auslandsentsendungen sind durch Betriebsvereinbarung oder innerbetrieblich festzulegen.

(Tritt mit 1. Jänner 2008 in Kraft)

§ 12a Vorrückung (alt)

Folgende Bestimmungen gelten bis 30. 6. 2018 für Dienstnehmer, die bis 31. 1. 2006 eingetreten sind und für die ab 1. 7. 2006 das Überleitungsschema (Anlage 1 bzw 1a) anwendbar ist*

(1) Jeder Dienstnehmer hat in Hinblick auf die erworbene Berufserfahrung Anspruch auf die jährliche schemamäßige Vorrückung. Diese erfolgt jeweils unter Berücksichtigung von § 9a (4) mit 1. Februar, erstmalig mit 1. Februar 2007. Diese tourlichen Vorrückungen werden durch den Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz bzw Väter-Karenzgesetz und Prä-

senzdienst, die nach dem 1. 1. 1983 angetreten werden, nicht gehemmt.

(Abs 1 letzter Satz idF 1. Februar 2010)

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

**) Das Überleitungsschema entspricht den bis zum 31. 1. 2006 als Gehaltsschema geltenden Mindestgrundgehältern (6 Verwendungsgruppen, 35 Stufen).*

§12b Vorrückung (neu)

Folgende Bestimmungen gelten:

- 1. für Dienstnehmer, die ab 1. 2. 2006 eintreten*
- 2. nach Maßgabe der Bestimmungen des „Kollektivvertrages Überleitung“ ab 1. 7. 2006 für Dienstnehmer, die bis 31. 1. 2006 eingetreten sind und für die ab 1. 7. 2006 das Gehaltsschema (Anlage 2) anwendbar ist sowie*
- 3. nach Maßgabe der Bestimmungen des „Kollektivvertrages Überleitung“ für alle Dienstnehmer generell ab 1. 7. 2018*

(1) Jeder Dienstnehmer hat in Hinblick auf die erworbene Berufserfahrung unter Berücksichtigung der Verweiljahre Anspruch auf die schemamäßige Vorrückung. Diese erfolgt unter Berücksichtigung von § 9b

(3) jeweils mit 1. Februar. Diese tourlichen Vorrückungen werden durch den Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz bzw Väter-Karenzgesetz und Präsenzdienst, die nach dem 1. 1. 1983 angetreten werden, nicht gehemmt.

(Abs 1 letzter Satz idF 1. Februar 2010)

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

§ 13 Kassierfehlgeld

(1) Den Kassieren gebührt für jeden Tag, an dem sie als Kassier tätig sind, ein Kassierfehlgeld von € 5,32.

(Wert gilt ab 1. April 2011)

(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 240fachen täglichen Kassierfehlgeldes angespart ist. Sobald dieser Betrag erreicht ist, wird das weitere Kassierfehlgeld an den Kassier ausgefolgt.

(3) In Betriebsvereinbarungen kann das Kassierfehlgeld über den in Abs 1 genannten Betrag erhöht werden.

(4) 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.

Dienstrechtliche Bestimmungen

§ 14 Urlaub

(1) Alle Dienstnehmer haben Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen. Während desurlaubes darf der

Dienstnehmer keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.

Für die Bemessung der Urlaubsdauer gilt § 3 des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung mit

der Maßgabe, dass die bei Kreditinstituten, land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden verbrachte Vordienstzeit unbegrenzt angerechnet wird.

Bei Zusammentreffen von Vordienstzeiten bei Kreditinstituten, land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden und Vordienstzeiten gem § 3 Abs 2, Z 1, 5 und 6 UrlG vermehrt sich das Höchstausmaß von 5 Jahren jedenfalls nur um den 5 Jahre übersteigenden Anteil der Vordienstzeiten bei den vorher genannten Instituten.

Werden Vordienstzeiten bei Kreditinstituten von 7 oder mehr Jahren angerechnet, so werden keine Schulzeiten angerechnet. In diesem Fall wird dem Dienstnehmer ein Jahr für die Matura angerechnet, wenn er die Matura vor Eintritt abgelegt hat. Die vorgenommene Anrechnung von einem Jahr für die Matura gilt nicht für Dienstnehmer mit abgeschlossenem (Fach-) Hochschulstudium. Diese Anrechnung gilt erstmals für das Urlaubsjahr, in das der 1. Jänner 1977 fällt.

Mit dem im Jahre 1986 beginnenden Urlaubsjahr besteht folgender Urlaubsanspruch:

	5-Tage-Woche	6-Tage-Woche
1. bis 20. Urlaubs-		
jahr	25 Arbeitstage	30 Werktage
ab dem 21. Ur-		
laubsjahr	31 Arbeitstage	37 Werktage
Fällt der 24. Dezember auf einen Arbeitstag, gilt er nicht als Urlaubstag.		

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder hierfür geldliche Zuschüsse durch ein Sozialversicherungsinstitut oder das Bundessozialamt geleistet werden.

(3) Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs 1 Behinderteneinstellungsgesetz als begünstigt anzusehen sind, sowie Inhaber vom Amtsbescheinigungen gemäß Opferfürsorgegesetz in der Fassung des BGBl 93/75 haben einen weiteren Anspruch auf 6 Werktage (5 Arbeitstage).

§ 15 Sonderurlaub

Ein Sonderurlaub bis zu drei Tagen kann aus Familiengründen gewährt werden. Jedenfalls ist bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenen Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren, jedoch in einem Jahr nicht mehr als bis zu sechs Arbeitstagen insgesamt, und zwar:

bei eigener Eheschließung / bei eigener Eintragung der Partnerschaft	3 Arbeitstage
beim Tode des Ehepartners / des eingetragenen Partners	3 Arbeitstage
beim Tode eines Elternteiles	2 Arbeitstage
beim Tode eines Kindes, das mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	2 Arbeitstage
beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes	

bzw im Falle der Begründung eines eigenen Haushaltes

2 Arbeitstage
pro Kalenderjahr

bei Eheschließung / bei Eintragung der Partnerschaft von Geschwistern oder Kindern	1 Arbeitstag
bei Niederkunft der Ehefrau	1 Arbeitstag
beim Tode von Kindern, die mit dem Dienstnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, eines Schwiegerelternanteiles oder eines Großelternanteiles	1 Arbeitstag

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

§ 16 Bezüge im Krankheitsfall

(1) Im Allgemeinen gelten unter Berücksichtigung von Abs 4 dieses Paragraphen hinsichtlich Fortzahlung des Entgeltes im Falle der Erkrankung eines Dienstnehmers die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes mit der Maßgabe, dass das volle Entgelt auch dann bezahlt wird, wenn nach § 8 Abs 1 und 2 des Angestelltengesetzes nur eine teilweise Entgeltzahlung gebührt.

Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz bzw Väter-Karenzgesetz, die für nach dem 1. 4. 2012 geborene Kinder in Anspruch genommen werden, sind für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unfall) bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwölf Monaten je Kind anzurechnen.

(Letzter Absatz gilt ab 1. April 2012)

(2) Über die im § 8 des Angestelltengesetzes vorgesehenen Zeiträume hinaus erhalten in ungekündigtem Dienstverhältnis stehende Dienstnehmer nach Vollendung einer fünfjährigen im Unternehmen verbrachten Dienstzeit bis zu einer Krankheitsdauer von sechs Monaten, nach Vollendung einer zehnjährigen im Unternehmen verbrachten Dienstzeit bis zu einer Krankheitsdauer von zwölf Monaten (beide Male vom Beginn der Erkrankung gezählt) einen monatlichen Zuschuss zu den gesetzlichen Leistungen. Für Krankenstände, die aus einer körperlichen Verletzung als direkte Folge eines Raubüberfalles entstanden sind, entfällt das Erfordernis der fünfjährigen Dienstzeit für den Zuschuss.

(3) Der Zuschuss beträgt 49 % der vollen Geld- und Sachbezüge des Monats, das für die Berechnung des Krankengeldes nach dem ASVG herangezogen wird.

(4) Krankheitszeiten, die durch einen Zeitraum von nicht mehr als acht Wochen getrennt sind, werden zusammengezählt.

(5) Während der Gesamtdauer der Erkrankung besteht Anspruch auf die vollen Sonderzahlungen (§ 10a, I (2) bzw § 10b, I (2)).

§ 17 Sterbequartal

(1) Im Falle des Ablebens eines aktiven Dienstnehmers gebührt ein Sterbequartal in der Höhe eines Viertels des dem Verstorbenen im Zeitpunkt seines Ablebens gebührenden Jahresbezuges.

Anspruchsberechtigt sind nachfolgende Hinterbliebene:

- a) die Witwe/der Witwer, wenn die Ehe nicht gerichtlich aufgelöst wurde,
- b) die ehelichen Kinder des Verstorbenen,
- c) die Eltern, sofern sie vom Verstorbenen unterstützt wurden,
- d) die Geschwister und unehelichen Kinder, sofern sie mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben und von ihm unterstützt wurden.

Das Sterbequartal gebührt nur einmal und steht jener Person zu, die für das Begräbnis vorgesorgt hat, im Zweifels- oder Streitfalle gilt derjenige als zum Erhalt des Sterbequartals berechtigt, der die materiellen

Aufwendungen für das Begräbnis des Verstorbenen gemacht hat.

(2) In Ermangelung von anspruchsberechtigten Hinterbliebenen (Abs 1) wird solchen Personen, welche den Verstorbenen nachweisbar gepflegt oder dessen Begräbniskosten aus eigenem bestritten haben, eine Vergütung der Pflege- und Begräbniskosten bis zur Höhe des Sterbequartals gewährt, sofern sie binnen vier Wochen nach dem Tod des Dienstnehmers ihre Ansprüche beim Unternehmen geltend machen. Haben mehrere Personen Aufwendungen gemacht, deren Summe den Betrag des Sterbequartals überschreitet, so erhalten sie die Vergütung anteilmäßig im Verhältnis zu den von ihnen nachweislich getragenen Kosten.

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

§ 18 Lösung des Dienstverhältnisses

(1) Soweit im Nachstehenden nichts anderes gesagt ist, gelten für die Lösung des Dienstverhältnisses die gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Im Falle einer vom Dienstgeber ausgesprochenen Kündigung eines Dienstnehmers mit mehr als zehn Dienstjahren in einem Unternehmen gemäß § 2 Ziffer 2 lit b) bis r) erhöht sich die gesetzliche Abfertigung um zwei Monatsgehälter. Die Bestimmungen dieses Absatzes gelten nur für Dienstnehmer, deren Dienst Eintritt bis zum 31. 12. 2002 erfolgte.

(3) Die nach dem Angestelltengesetz für den Fall der Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstgebers vorgesehene Abfertigung gebührt auch bei Kündigung seitens des Dienstnehmers infolge der Erreichung des für die Inanspruchnahme der Alterspension bei langer Versicherungsdauer bzw der vorzeitigen Alterspension gemäß §§ 253, 270 und 607 Abs 10 ASVG maßgeblichen Lebensalters.

(4) Die gesetzliche Abfertigungsregelung bei Niederkunft findet auch bei Adoption eines Kindes Anwendung, wenn das Kind zum Zeitpunkt der Adoption nicht älter als ein Jahr ist.

§ 19 Jubiläumsgeld

Dienstnehmer mit einer 25-jährigen Betriebszugehörigkeit erhalten eineinhalb Monatsgehälter, Dienstnehmer mit einer 35-jährigen Betriebszugehörigkeit erhalten zwei Monatsgehälter als Jubiläumsgeld. Bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

§ 20 Ausbildungskostenrückzahlung

(1) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Ausbildungskosten zurückzuverlangen, wenn der Dienstnehmer innerhalb von drei Jahren nach Kursende durch Selbstkündigung, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch berechtigte Entlassung ausscheidet.

(2) Der rückzuerstattende Ausbildungsbetrag reduziert sich um 1/36 für jeden Monat, der nach Abschluss der Ausbildung im Unternehmen verbracht wird.

(Abs 2 idF 1. April 2015)

(3) Unter Ausbildungskosten im Sinne dieser Bestimmung sind die für die Grund- und Fachausbildung laut Bildungskonzept vom Dienstgeber zu zahlenden Kurs- und Seminarkosten sowie Fahrt- und Aufenthaltskosten und die Kosten für Lernbehelfe zu verstehen.

(4) Für andere Ausbildungsmaßnahmen können individuelle Rückzahlungsvereinbarungen getroffen werden.

§ 21 Begünstigungsklausel

Kein Dienstnehmer darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeit-

punkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt.

§ 22 Sicherheit in den Geldinstituten

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

§ 22a Banküberfälle und Gewaltanwendung*)

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

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

zungsmaßnahmen zu beinhalten. Darüber hinaus ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Kenntnisse durch regelmäßig wiederkehrende – tunlichst 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 einer psychosozialen Fachkraft mit Erfahrung im Gewalttraumabereich anzubieten. Darüber hinaus ist unter Berücksichtigung von Leistungen der Gebietskrankenkassen eine therapeutisch angemessene psychologische Nachbetreuung anzubieten.

**) Diese Kollektivvertragsbestimmung berücksichtigt Ergebnisse einer insbesondere aus Sicherheitsbeauftragten zusammengesetzten Experten-gruppe.*

§ 22b 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 Dienstgeber- und Dienstnehmerseite (Betriebsrat) sowie sachlich zuständige Präventivdienste angehören. Darüber hinaus können im Einvernehmen auch externe Experten beigezogen werden.

(2) Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt ein System dar, wie Dienstnehmer nach längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten wieder in den Arbeitsprozess integriert werden können. Damit soll erreicht werden, dass Dienstnehmer nach 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 Dienstnehmer
2. Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen
3. Transparenz des Systems
4. Berücksichtigung der konkreten Arbeitsbedingungen

§ 23 Schiedskommission

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

sen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, ist die Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht zuständig.

§ 24 Betriebsvereinbarung

Die „Raiffeisen“ Bausparkasse ist ermächtigt, auf gehalts- und dienstrechtlichem Gebiet eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

§ 25 Verfallsfrist

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht ausdrücklich in diesem Kollektivvertrag oder im Gesetz eine kürzere Verfallsfrist bzw andere Zeitpunkte für die

Geltendmachung festgelegt sind, bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Dienstverhältnisses schriftlich geltend zu machen.

§ 26 Aufkündigung des Kollektivvertrages

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2007 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.

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

(3) Die materiellen Bestimmungen (§§ 4, 10a, 10b) können beiderseits zu jedem Monatsletzten mit Einhaltung einer vierwöchigen Frist gekündigt werden.

PENSIONS-ZUSCHUSS-REGELUNG

Für allfällige bestehende Vereinbarungen, die auf die Pensionszuschussregelung dieses Kollektivvertrages Bezug nehmen, gilt Folgendes:

Klargestellt wird, dass allfällige Verweise auf die bisherigen §§ 22 bis 35 – Pensionszuschussregelung –

des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen nunmehr als Verweise auf die §§ 27 bis 40 – Pensionszuschussregelung – des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände gelten.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 27 Geltungsbereich

Diese Zuschussregelung gilt für alle Dienstnehmer von Raiffeisenbanken mit einer Bilanzsumme von mindes-

tens 150 Millionen Schilling, die zum 31. 1. 1996 in Verwendungsgruppe VI eingestuft waren.

§ 28 Leistungen

(1) Für aktive Dienstnehmer:

- a) Zuschuss zur gesetzlichen Alters- bzw vorzeitigen Alterspension.
- b) Zuschuss zur gesetzlichen Berufsunfähigkeitspension.

(2) Für Hinterbliebene von Anspruchsberechtigten:

- a) Zuschuss zur Witwenpension.
- b) Zuschuss zur Waisenpension.

(3) Alle Zuschüsse werden so oft wie die gesetzliche Pension ausbezahlt.

§ 29 Pensionsfähige Dienstzeiten

(1) Für die Berechnung der Pension werden alle in der Raiffeisenkasse verbrachten Dienstjahre angerechnet, soweit sie nach dem 1. Jänner des Jahres liegen, in dem das 19. Lebensjahr vollendet wurde.

(2) Zeiten des Wehrdienstes bzw Präsenzdienstes werden, wenn sie während des Dienstverhältnisses zur Raiffeisenkasse verbracht wurden, angerechnet.

(3) Abgeschlossene Hochschulstudien werden im Ausmaß der normalen Studiendauer, höchstens jedoch bis maximal 5 Jahre, angerechnet.

(4) Sonstige einschlägige Vordienstzeiten (gemäß § 9a Abs 1 bzw § 9b Abs 1) können angerechnet werden.

(5) Bei Feststellung der anrechenbaren Vordienstzeiten werden Bruchteile, wenn sie 6 Monate oder mehr betragen, auf ein volles Jahr aufgerundet, andernfalls vernachlässigt.

Vordienstzeiten werden zu den in der Raiffeisenkasse verbrachten anrechenbaren Dienstzeiten hinzuge-rechnet. Der so errechnete fiktive Eintrittstag kann keinesfalls vor dem 1. Jänner des Jahres liegen, in dem das 19. Lebensjahr vollendet wurde.

II. AUSMASS DER LEISTUNGEN

§ 30 Zuschuss zur Alters- bzw vorzeitigen Alterspension oder Berufsunfähigkeitspension

(1) Der Zuschuss zur gesetzlichen Pension beträgt mit dem vollendeten 20. pensionsanrechenbaren Dienstjahr 7 % und steigt jährlich um 0,4 % bis zum 40. pen-

sionsanrechenbaren Dienstjahr. Mit dem 40. pensionsanrechenbaren Dienstjahr beträgt der Zuschuss 15 %.

(2) Bei der Berechnung des Zuschusses zur Berufsunfähigkeitspension infolge eines Dienstunfalles werden zur bereits geleisteten bzw. angerechneten Dienstzeit 10 Dienstjahre hinzugerechnet, wobei aber das Höchstausmaß von 40 pensionsanrechenbaren Dienstjahren nicht überschritten werden kann.

(3) Bei der Berechnung der Berufsunfähigkeitspension infolge von Gewaltanwendung gegen die Bank (Raubüberfall) werden der verbrachten bzw. angerechneten Dienstzeit 20 Dienstjahre hinzugerechnet, wobei aber das Höchstausmaß von 40 pensionsanrechenbaren Dienstjahren nicht überschritten werden kann.

§ 31 Zuschüsse zur Witwen- bzw. Waisenpension

(1) Der Zuschuss zur Witwenpension beträgt 60 % des dem Ehegatten gebührenden Zuschusses.

(2) Der Zuschuss zur Waisenpension beträgt für Halbweisen 20 %, für Vollweisen 40 % des dem pensionsberechtigten Dienstnehmer gebührenden Zuschusses.

(3) Die Hinterbliebenenzuschüsse (Witwen- und Waisenpensionszuschüsse) dürfen den Zuschuss des pensionsberechtigten Dienstnehmers nicht übersteigen. Ist dies der Fall, so werden die Waisenpensionen entsprechend gekürzt.

III. ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN, BEGINN UND ENDE DER ANSPRÜCHE

§ 32 Alters- bzw. vorzeitige Alterspension

(1) Der Zuschuss zur Alterspension bzw. vorzeitigen Alterspension gebührt, wenn

- a) mindestens 20 pensionsanrechenbare Dienstjahre gemäß § 29 erreicht wurden und der Anspruchsberechtigte bereits 5 Jahre in der jeweils höchsten Verwendungsgruppe eingestuft war;
- b) die Voraussetzung für den Anfall der gesetzlichen Alterspension bzw. vorzeitigen gesetzlichen Alterspension (§ 253 bzw. § 607 Abs 10 ASVG) gegeben ist;
- c) das Dienstverhältnis nicht durch begründete fristlose Entlassung, Kündigung durch den Dienstnehmer oder unbegründeten vorzeitigen Austritt beendet wird.

(2) Der Zuschuss gebührt erstmals in dem Monat, in dem die gesetzliche Alterspension bzw. vorzeitige ge-

setzliche Alterspension gebührt (siehe jedoch § 39). Der Anspruch auf die vorerwähnte Zuschussleistung endet mit Ablauf des Kalendermonates, in dem der Pensionsanspruch aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erlischt.

(3) Wenn ein Zuschussempfänger eine Handlung setzt, die den Dienstgeber bei einem aktiven Dienstverhältnis zur begründeten fristlosen Entlassung berechtigt, kann der Pensionszuschuss eingestellt werden. Weiters kann der Pensionszuschuss eingestellt werden, wenn der Zuschussempfänger ohne schriftliche Zustimmung der Genossenschaft eine selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausübt. Während der aktiven Dienstzeit erteilte Bewilligungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit bleiben aufrecht.

§ 33 Berufsunfähigkeitspension

(1) Der Zuschuss zur gesetzlichen Berufsunfähigkeitspension gebührt, wenn mindestens 20 pensionsanrechenbare Dienstjahre vorliegen (davon fünf in der jeweils höchsten Verwendungsgruppe) und die Berufsunfähigkeit vom gesetzlichen Sozialversicherungsträger anerkannt wurde.

(2) Bei Berufsunfähigkeit infolge eines Dienstunfalles entfällt das Erfordernis einer fünfjährigen Einstufung in der jeweils höchsten Verwendungsgruppe.

(3) Bei Berufsunfähigkeit infolge eines Raubüberfalles entfallen die in Abs 1 genannten Voraussetzungen mit Ausnahme der Anerkennung der Berufsunfähigkeit durch den gesetzlichen Sozialversicherungsträger.

(4) Der Zuschuss gebührt erstmals in dem Monat, in dem die gesetzliche Berufsunfähigkeitspension gebührt und endet mit Ablauf des Kalendermonates, in dem der Anspruch aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erlischt (siehe jedoch § 39).

§ 34 Witwenpension

(1) Ein Zuschuss zur Witwenpension gebührt einer Witwe eines Dienstnehmers oder Zuschussempfängers, sofern für diesen die Anspruchsvoraussetzungen des § 30 zutreffen und

- a) die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Dienstnehmers aufrecht war und 5 Jahre vor Eintritt in den Ruhestand geschlossen wurde;
- b) der Altersunterschied nicht mehr als 15 Jahre beträgt;

c) die Witwe Anspruch auf die gesetzliche Witwenpension hat.

(2) Der Zuschuss gebührt erstmals in dem Monat, in dem die gesetzliche Witwenpension gebührt (siehe jedoch § 39). Der Anspruch auf Zuschuss zur gesetzlichen Witwenpension endet mit Ablauf des Kalendermonates, in dem die Witwenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erlischt.

§ 35 Waisenpension

(1) Ein Zuschuss zur Waisenpension gebührt, wenn die gesetzliche Waisenpension zuerkannt wird.

(2) Der Zuschuss gebührt erstmals in dem Monat, ab dem die gesetzliche Waisenpension zusteht (siehe jedoch § 39) und endet mit Ablauf des Kalendermonates, ab dem die gesetzliche Waisenpension erlischt.

IV. SONSTIGE BESTIMMUNGEN

§ 36 Pensionsbemessungsgrundlage

(1) Grundlage für die Bemessung des Pensionszuschusses bildet das letzte kollektivvertragliche Monatsgehalt zuzüglich allfälliger Zulagen mit Ausnahme von Überstundenentlohnung, Aufwandsentschädigungen, Sachleistungen. Für Zwecke der Bemessung des letzten kollektivvertraglichen Monatsgehalts wird

generell (auch nach dem 30. 6. 2018) das Überleitungsschema (Anlage 1a) herangezogen.

(2) Die Pensionsbemessungsgrundlage darf nicht höher als 120 % des höchsten Bezuges gemäß Überleitungsschema (Anlage 1a) sein.

§ 37 Maximierung des Pensionzuschusses

Der Pensionszuschuss und die Pensionsleistung des gesetzlichen Pensionsversicherungsträgers dürfen zu-

sammen nicht mehr als 80 % der Pensionsbemessungsgrundlage (gemäß § 36) betragen.

§ 38 Automatik-Klausel

Die Pensionsbemessungsgrundlage ändert sich im selben Ausmaß, in dem die Kollektivvertragsgehälter der aktiven Dienstnehmer geändert werden; die Erhöhung wird jedoch ab 01.04.2018 maximal mit dem Ver-

braucherpreisindex des Kalenderjahres, das vor dem Valorisierungstichtag liegt, durchgeführt.

idF ab 1. April 2018

§ 39 Zuschussleistung

Gebührt bei Auflösung des Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit der Pension Abfertigung, ruht die

Zuschussleistung so viele Monate, als Monatsentgelte Abfertigung gebühren.

§ 40 Meldepflicht Zuschussempfänger

Verliert ein Zuschussempfänger den Anspruch auf die gesetzliche Pensionsleistung, ist dies umgehend der Raiffeisenkasse mitzuteilen.

PENSIONSKASSENREGELUNG

Für allfällige bestehende Vereinbarungen, die auf die Pensionskassenregelung dieses Kollektivvertrages Bezug nehmen, gilt Folgendes:

Klargestellt wird, dass allfällige Verweise auf die bisherigen §§ 36 bis 39 – Pensionskassenregelung – des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen bzw §§ 20 bis 23 des Kollektivvertrages für die

Angestellten der Revisionsverbände und Landesbanken der Raiffeisenorganisation nunmehr als Verweise auf die §§ 41 bis 44 – Pensionskassenregelung – des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände gelten.

§ 41 Beitritt zur Pensionskasse

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, der überbetrieblichen Valida Pension AG beizutreten. Der Beitritt hat auf Basis einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG iVm § 3 Abs 1 BPG oder einer Vorsorgevereinbarung gemäß § 3 Abs 2 BPG zu erfolgen. Dienstnehmer, die die Voraussetzung erfüllen, haben Anspruch auf Abschluss und Einbeziehung in die nachstehende Pensionskassenregelung durch den Dienstgeber.

(2) Die Betriebsvereinbarung ist nach dem Muster in Anhang A, die Vorsorgevereinbarung nach dem Muster in Anhang B zu gestalten. Diese und der Anhang C der Pensionskassenregelung bilden einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages.

(3) In die Vorsorge sind alle Dienstnehmer von Dienstgebern einzubeziehen, die

1. die Wartezeit erfüllt und
2. die Zustimmungserklärung nach dem Muster in Anhang D unterfertigt haben und
3. deren Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 (2) ASVG liegt.

(4) Die Wartezeit endet mit dem Ablauf von fünf Dienstjahren (*ab 1. 7. 2011: nach Ablauf von vier Dienstjahren*) beim Dienstgeber, frühestens jedoch mit der Vollendung des 25. Lebensjahres durch den Dienstnehmer.

(Abs 4 idF 1. April 2011)

(5) Bei einem Wechsel des Dienstgebers innerhalb von Unternehmen, die dem Geltungsbereich des „Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände“ unterliegen (bzw vormals dem Geltungsbereich des „Kollektivvertrages für die Angestellten der Revisionsverbände und Landesbanken der Raiffeisenorganisation“ oder des „Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen“ unterlegen sind) oder innerhalb von Unternehmen, deren Mehrheitsbeteiligung bei einem oder mehreren Unternehmen liegt, die in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages fallen, wird die Dienstzeit des Dienstnehmers innerhalb dieser Unternehmen auf die Wartezeit gemäß Abs 4 angerechnet. (Absatz 5 ist mit 1. 2. 2006 in Kraft getreten.)

(6) Ein Wechsel gemäß Abs 5 liegt dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis beim neuen Dienstgeber innerhalb zweier Monate und einem Tag an das beendete Arbeitsverhältnis anschließt und kein anderes Arbeitsverhältnis in diesem Zeitraum bestanden hat (dh beispielsweise bei einem Austritt mit 31. August endet die Frist für diesen Zeitraum am 1. November). Fällt das Ende der Frist auf einen Sonn- oder Feiertag, endet die Frist mit dem nächstfolgenden Werktag. (Absatz 6 ist mit 1. 2. 2006 in Kraft getreten.)

§ 42 Arten der Pensionsleistungen

(1) Bei Erfüllung der Voraussetzung gemäß Abschnitt II der Gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur Valida Pension AG (Anhang C) sind an den Dienstnehmer nachstehende Pensionsleistungen zu erbringen:

1. Alterspension/vorzeitige Alterspension
2. Berufsunfähigkeitspension

(2) Bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abschnitt II der Gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur Valida Pension AG sind an die Hinterbliebenen des Dienstnehmers nachstehende Pensionsleistungen zu erbringen:

1. Witwen(r)pension
2. Waisenspension

§ 43 Beiträge

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen für jeden Dienstnehmer Beiträge in der Höhe von 2,7 % dessen Monatsgrundgehalt (brutto) entsprechend der kollektivvertraglichen Einstufung zu entrichten. Zum Monatsgrundgehalt (brutto) entsprechend der kollektivvertraglichen Einstufung zählt auch die Überleitungszulage gemäß

§ 3 Abs 3 lit c) des „Kollektivvertrages Überleitung“ (Anlage 5).

(Der aktuelle Prozentwert gilt ab 1. Februar 2008)

(2) Der Dienstnehmer kann sich verpflichten, gemäß Anhang C eigene Beiträge zur Finanzierung der Versorgungsleistungen in der Höhe von bis zu 2,5 % seines Monatsgrundgehalt zu entrichten.

(Abs 2 idF ab 1. Februar 2008)

§ 44 Verhältnis zu anderen Pensionsregelungen

(1) Die gegenständliche Pensionskassenregelung gilt für jene Dienstnehmer, die zum 31. 1. 1996 keine dienstgeberfinanzierte betriebliche Pensionszusage (§§ 27 bis 40 oder sonstige) hatten und für jene Dienstnehmer, die ab 1. 2. 1996 neu eintreten.

(1a) Die §§ 27 bis 40 gelten für Dienstnehmer, die nach dem 31. 1. 1996 in die Verwendungsgruppe VI eingestuft wurden, nicht.

(2) Eine Übertragung von Ansprüchen der Dienstnehmer aus direkten Leistungszusagen (insbesondere auch jener der §§ 27 bis 40) kann im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer nach Maßgabe des § 48 PKG erfolgen, wobei eine Pensionskassenzusage zumindest dann mit der angeführten Regelung als gleichwertig zu betrachten ist, wenn unter Zugrundelegung der Wertverhältnisse zum Übertragungstichtag dieselbe Höhe an Altersversorgungsleistungen finanziert wird.

ANHANG A

Betriebsvereinbarung

gemäß § 97 Abs 1 Z 18a des Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschlossen zwischen der
Raiffeisenbank, dem Revisionsverband, bzw der Landesbank der Raiffeisenorganisation

(BLZ) PLZ ORT, Straße

(im Folgenden: Dienstgeber) und dem

Betriebsrat der Raiffeisenbank, des Revisionsverbandes, bzw der Landesbank der

Raiffeisenorganisation

(im Folgenden: Betriebsrat)

über den Beitritt des Dienstgebers zur Valida Pension AG (im Folgenden: Pensionskasse)

§ 1 Zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem der Unterzeichnung folgenden Tag in Kraft.

(2) Die Betriebsvereinbarung gilt für alle vom Betriebsrat vertretenen Dienstnehmer, die dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände unterliegen, unter folgenden Voraussetzungen:

1. aufrechtes Dienstverhältnis,

2. Gehalt über Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs 2 ASVG,

3. keine dienstgeberseitig finanzierte betriebliche Pensionsregelung.

(3) Der Betriebsvereinbarung unterliegen weitere Dienstnehmer, die eine Vereinbarung gemäß § 5 (2) abgeschlossen haben.

§ 2 Beitritt zur Pensionskasse

Der Dienstgeber verpflichtet sich, die vom persönlichen Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfassten Dienstnehmer im Sinne des § 2 der Gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über

den Beitritt zur Valida Pension AG in der jeweils geltenden Fassung (Anhang C zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände) in die Pensionskassenvorsorge einzubeziehen.

§ 3 Rechte und Pflichten aus der Betriebsvereinbarung

Für die Rechte und Pflichten von Dienstgeber und Dienstnehmer aus dieser Betriebsvereinbarung gelten die §§ 41 bis 44 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände sowie die Gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgever-

einbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur Valida Pension AG in der jeweils geltenden Fassung (Anhang C zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände).

§ 4 Abänderung und Beendigung

(1) Machen wesentliche Änderungen der österreichischen Rechtslage eine Abänderung dieser Betriebs-

vereinbarung erforderlich, so ist sie von beiden Vertragspartnern einvernehmlich anzupassen.

(2) Die Betriebsvereinbarung endet mit dem In-Kraft-Treten einer für den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung anwendbaren Kollektivvertragsregelung, die inhaltlich dieser Betriebsvereinbarung ent-

spricht und auf einer gesetzlichen Regelung beruht, die den direkten Beitritt von Unternehmen zu Pensionskassen mittels Kollektivvertrag ermöglicht.

§ 5 Schlussbestimmungen

(1) Auf diese Betriebsvereinbarung finden das Betriebspensionsgesetz und das Pensionskassengesetz Anwendung.

(2) Eine Übertragung von Ansprüchen aus direkten Leistungszusagen kann im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer nach Maßgabe des

§ 48 PKG erfolgen, wobei eine Pensionskassenzusage zumindest dann mit der angeführten Regelung als gleichwertig zu betrachten ist, wenn unter Zugrundelegung der Wertverhältnisse zum Übertragungstichtag dieselbe Höhe an Altersversorgungsleistungen finanziert wird.

ANHANG B

VORSORGEVEREINBARUNG

gemäß § 3 Abs 2 des Betriebspensionsgesetzes über den Beitritt der Raiffeisenbank, des Revisionsverbandes bzw der Landesbank der Raiffeisenorganisation XXX zur Valida Pension AG
zwischen Raiffeisenbank, Revisionsverband, bzw Landesbank der Raiffeisenorganisation XXX
(BLZ) PLZ ORT, Straße
(im Folgenden: Dienstgeber) und

Frau/Herrn , geb. am (im Folgenden: Dienstnehmer)

§ 1 Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Vorsorgevereinbarung tritt mit dem der Unterzeichnung folgenden Tag in Kraft.

§ 2 Beitritt zur Pensionskasse

Der Dienstgeber verpflichtet sich, den unterfertigten Dienstnehmer im Sinne des § 2 der Gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur Valida Pension AG in der jeweils geltenden

Fassung (Anhang C zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände) in die Pensionskassenvorsorge einzubeziehen.

§ 3 Rechte und Pflichten aus der Vorsorgevereinbarung

Für die Rechte und Pflichten von Dienstgeber und Dienstnehmer aus dieser Vorsorgevereinbarung wird die Geltung der §§ 41 bis 44 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände sowie die Gemeinsamen Bestimmungen für die Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur Valida Pension AG (Anhang C zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffei-

sen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände, genehmigt vom BMAS mit Bescheid vom 1. 3. 1996, Zl. 51.182/17-1/96) in der jeweils geltenden zuletzt im Rahmen der gesetzlichen Erfordernisse genehmigten Fassung vereinbart. Die genannten Bestimmungen bilden vorbehaltlich § 4 einen Bestandteil dieser Vorsorgevereinbarung und werden den Dienstnehmern bei Vertragsabschluss ausgehändigt.

§ 4 Abänderung und Beendigung

(1) Diese Vorsorgevereinbarung endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Erfolgt aufgrund wesentlicher Änderungen der österreichischen Rechtslage eine Änderung dieses Vertragsmusters, so erklären sich Dienstgeber und Dienstnehmer damit einverstanden, dass die Anpassung

des Vertrages diese Vorsorgevereinbarung automatisch abändert, sofern auch eine Abänderung des Pensionskassenvertrages erfolgt und der Dienstgeber den Dienstnehmer davon schriftlich verständigt.

(3) Diese Vorsorgevereinbarung endet mit dem Inkraft-Treten einer für den Dienstnehmer anwendbaren Kollektivvertragsregelung, die inhaltlich dieser Vorsorgevereinbarung entspricht und auf einer ge-

setzlichen Regelung beruht, die den direkten Beitritt von Unternehmen zu Pensionskassen mittels Kollektivvertrag ermöglicht.

§ 4 idF ab 1. Februar 2008

§ 5 Schlussbestimmungen

(1) Auf diese Vorsorgevereinbarung finden das Betriebspensionsgesetz und das Pensionskassengesetz Anwendung.

ANHANG C

Gemeinsame Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur Valida Pension AG

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Geltungsbereich und Rechtsgrundlagen

Diese Bestimmungen regeln die gemeinsamen Bedingungen eines zwischen Dienstgeber und der Valida Pension AG (im Folgenden „Pensionskasse“ genannt) abgeschlossenen Pensionskassenvertrages (im Folgenden „PKV“ genannt) und (einer) zwischen dem Dienstgeber und dessen Dienstnehmer abgeschlossenen bzw abzuschließenden Vorsorgevereinbarung (en) (im Folgenden „VV“ genannt) oder einer zwischen dem Dienstgeber und dem zuständigen Betriebsrat abgeschlossenen bzw abzuschließenden Betriebsver-

einbarung iSd § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG (im Folgenden „BV“ genannt) für das mit der Bezeichnung KOMPLETT-PENSION bezeichnete Vorsorgemodell. Rechtsgrundlage für den PKV, die BV und die VV sind das Betriebspensionsgesetz (BPG), das Pensionskassengesetz (PKG) und der von der Finanzmarktaufsicht (FMA) genehmigte Geschäftsplan der Pensionskasse (im Folgenden „Geschäftsplan“ genannt), sämtliche in der jeweils geltenden Fassung. Es ist österreichisches Recht anzuwenden.

§ 2 Erfasster Personenkreis und Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge

(1) Die Einbeziehung erfolgt aufgrund eines Pensionskassenvertrages gemäß § 15 des Pensionskassengesetzes zwischen dem Dienstgeber und der Valida Pension AG. Der Dienstgeber verpflichtet sich, den Pensionskassenvertrag ohne Verzögerung abzuschließen, sodass der Stichtag für die erstmalige Einbeziehung entsprechend Abs 5 zu liegen kommt.

Für Dienstnehmer, die am 1. 2. 1996 die Einbeziehungskriterien gemäß Abs 5 lit a) und b) erfüllen und für die alle erforderlichen Unterlagen unterfertigt bis spätestens 30. 11. 1996 in der Pensionskasse vorliegen, gilt als Beitragszahlungs- und Haftungsbeginn der 1. 2. 1996. Werden die Einbeziehungskriterien gemäß Abs 5 zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt und liegen alle erforderlichen Unterlagen unterfertigt bis 30. 11. 1996 oder spätestens zwei Monate nach der Erfüllung der Einbeziehungskriterien gemäß Abs 5 lit a) und b) bei der Pensionskasse auf, gilt der Zeitpunkt der Erfüllung der Einbeziehungskriterien als Beitragszahlungs- und Haftungsbeginn.

(2) Anwartschaftsberechtigte (im Folgenden „AWB“ genannt) sind jene Personen, zu deren Gunsten aufgrund des PKV, der BV und der VV Beiträge an die Pensionskasse geleistet wurden. Leistungsberechtigte (im Folgenden „LB“ genannt) sind frühere AWB, an die die Pensionskasse Leistungen entsprechend Abschnitt II erbringt.

(3) Hinterbliebene (im Folgenden „HB“ genannt) sind nach Maßgabe der VV und der BV die Witwe/der Witwer eines verstorbenen AWB/LB und/oder seine Kinder.

Die für Ehegatten bzw Witwen/Witwer maßgebenden Bestimmungen sind auf eingetragene Partner gemäß EPG sinngemäß anzuwenden.

(Letzter Satz gilt ab 1. April 2011)

(4) Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(5) Die Einbeziehung von AWB erfolgt jeweils zu dem Monatsersten, der dem im PKV vereinbarten Vertragsbeginn und der Erfüllung der in der VV festgelegten Einbeziehungskriterien folgt (Stichtag) sowie nach Einlangen aller Unterlagen bei der Pensionskasse. Der Dienstgeber verpflichtet sich, einen Monat vor dem Stichtag alle für die Einbeziehung erforderlichen Unterlagen an die Pensionskasse zu übermitteln.

Die Einbeziehung setzt voraus:

- a) die Vollendung von 25 Lebensjahren
- b) die Vollendung von 4 Dienstjahren beim Dienstgeber (tritt mit 1. 7. 2011 in Kraft; bis zum 30. 6. 2011 gilt eine 5-jährige Wartefrist.)
[lit b) idF ab 1. April 2011]
- c) die Unterfertigung der Zustimmungserklärung durch den Dienstnehmer

(5a) Bei einem Wechsel des Dienstgebers innerhalb von Unternehmen, die dem Geltungsbereich des „Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände“ unterliegen (bzw. vormals dem Geltungsbereich des „Kollektivvertrages für die Angestellten der Revisionsverbände und Landesbanken der Raiffeisenorganisation“ oder des „Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen“ unterlegen sind) oder innerhalb von Unternehmen, deren Mehrheitsbeteiligung bei einem oder mehreren Unternehmen liegt, die in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages fallen, wird die Dienstzeit des Dienstnehmers innerhalb dieser Unternehmen auf die Wartezeit gemäß Abs 5 angerechnet. (Absatz 5a ist mit 1. 2. 2006 in Kraft getreten.)

(5b) Ein Wechsel gemäß Abs 5a liegt dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis beim neuen Dienstgeber innerhalb zweier Monate und einem Tag an das beendete Arbeitsverhältnis anschließt und kein anderes Arbeitsverhältnis in diesem Zeitraum bestanden hat (dh beispielsweise bei einem Austritt mit 31. August endet die Frist für diesen Zeitraum am 1. November). Fällt das Ende der Frist auf einen Sonn- oder Feiertag, endet die Frist mit dem nächstfolgenden Werktag. (Absatz 5b ist mit 1. 2. 2006 in Kraft getreten.)

(6) Der Dienstgeber legt der Pensionskasse einen Monat vor einer geplanten Einbeziehung eine Liste der einzubeziehenden AWB vor und schließt mit deren vertretungsbefugtem Betriebsrat eine BV gemäß § 97

Abs 1 Z 18a ArbVG ab. Wo kein Betriebsrat besteht, schließt der Dienstgeber mit den künftigen AWB selbst rechtzeitig vor Einbeziehung eine VV gemäß § 3 BPG ab. Gleichzeitig werden die von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen übermittelt.

(7) Der AWB verpflichtet sich, die von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen auszufüllen, zu unterzeichnen und der Pensionskasse zukommen zu lassen; insbesondere wird der AWB eine Erklärung zur Datenübermittlung und Auskunftserteilung für die Pensionskasse unterzeichnen. Eine Einbeziehung in die Pensionskasse erfolgt jedenfalls erst nach Einlangen aller Unterlagen bei der Pensionskasse.

(8) Dienstgeber, Betriebsrat und AWB stimmen der automatisierten Übermittlung der der Pensionskasse zur Verfügung gestellten Daten an den Vertriebspartner der Pensionskasse zu.

(9) Der AWB wird sämtliche für die Bemessung der Beiträge, Anwartschaften und Leistungen maßgeblichen Umstände und deren Änderungen dem Dienstgeber unverzüglich mitteilen. Der AWB verpflichtet sich, die von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen auszufüllen, zu unterzeichnen und der Pensionskasse zukommen zu lassen. Weiters stimmt der AWB ausdrücklich zu, dass die in Zusammenhang mit seiner Pensionskassen-Vorsorge stehenden Daten iSd DSG an die Pensionskasse und ihre Vertriebspartner übermittelt werden.

(10) Der AWB ermächtigt die Pensionskasse ausdrücklich und unwiderruflich, auch über seinen Tod hinaus Sanitätsdienste, Versicherungsträger, Ärzte und Krankenanstalten über seinen Gesundheitszustand und ihn beeinflussende Faktoren zu befragen. Er entbindet diese Stellen und Personen sowie deren Repräsentanten auch über seinen Tod hinaus von der Schweigepflicht.

II. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

§ 3 Arten der Versorgungsleistungen

(1) Den AWB werden aufgrund der nach diesem Vertrag erworbenen Anwartschaften folgende Arten von Versorgungsleistungen (Eigenpension) gewährt:

- Alterspension/vorzeitige Alterspension
- Berufsunfähigkeitspension

(2) Den HB der AWB/LB werden aufgrund der nach diesem Vertrag erworbenen Anwartschaften folgende Versorgungsleistungen (Hinterbliebenenpension) gewährt:

- Witwen-/Witwerpension
- Vollwaisenpension/Halbwaisenpension

§ 4 Anspruch auf Versorgungsleistungen

(1) Alterspension

Alterspension gebührt einem AWB, wenn er das 60. Lebensjahr vollendet hat, unter der Voraussetzung, dass sein Arbeitsverhältnis zum Dienstgeber beendet wurde.

(2) Vorzeitige Alterspension

Vorzeitige Alterspension gebührt den Dienstnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Die vorzeitige Alterspension ruht während Zeiten, in denen der Dienstnehmer ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze lt § 5 (2) ASVG erzielt. Der Dienstnehmer hat diesen Umstand in geeigneter Form nachzuweisen.

(3) Berufsunfähigkeitspension

Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB, wenn er das Pensionsalter gemäß § 4 Abs 1 noch nicht vollendet hat und für ihn einer der folgenden Punkte zutrifft:

- a) Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB, der in einem erlernten oder angelernten Beruf tätig ist, wenn seine Arbeitsfähigkeit infolge seines ärztlich nachzuweisenden körperlichen oder geistigen Zustandes voraussichtlich auf Lebenszeit auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden AWB von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten in diesem Beruf herabgesunken ist; ein angelernter Beruf liegt vor, wenn der AWB eine Tätigkeit ausübt, für die es erforderlich ist, durch praktische Arbeit qualifizierte Kenntnisse oder Fähigkeiten zu erwerben, welche jenen in einem erlernten Berufe gleichzuhalten sind.
- b) Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB, der nicht in einem erlernten oder angelernten Beruf tätig ist, wenn er infolge seines ärztlich nachzuweisenden körperlichen oder geistigen Zustandes voraussichtlich auf Lebenszeit nicht mehr imstande ist, durch eine Tätigkeit, die auf dem Arbeitsmarkt noch bewertet wird und die ihm unter billiger Berücksichtigung der von ihm ausgeübten Tätigkeit zugemutet werden kann, wenigstens die Hälfte des Entgeltes zu erwerben, das ein körperlich und geistig gesunder AWB regelmäßig durch eine solche Tätigkeit zu erzielen pflegt.
- c) Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB auch, wenn seine Arbeitsfähigkeit infolge seines ärztlich nachzuweisenden körperlichen oder geistigen Zustandes voraussichtlich auf Lebenszeit auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden AWB von ähnlicher Ausbil-

dung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist (Berufsunfähigkeit).

Voraussetzung für die Gewährung einer Berufsunfähigkeitspension ist, dass das Arbeitsverhältnis nach Eintritt der Berufsunfähigkeit im Sinne dieser Bestimmungen beendet wurde und voraussichtlich beendet bleibt.

(4) Hinterbliebenenpension

Im Falle des Ablebens eines AWB/LB gebührt dem Ehegatten eine Witwen-/Witwerpension, sofern die Ehe mit dem AWB/LB zum Zeitpunkt des Todes mindestens drei Jahre bestanden hat und die Witwe (der Witwer) nicht mehr als 20 Jahre jünger ist als der AWB. Wenn der überlebende Ehegatte mehr als 20 Jahre jünger ist, wird die Witwen-/Witwerpension lebenslänglich, maximal jedoch fünf Jahre ausbezahlt. Wurde bereits eine Eigenpension gewährt, gebührt Witwen-/Witwerpension nur, wenn die Ehe bereits vor Inanspruchnahme der Eigenpension bestanden hat.

Im Falle des Ablebens eines AWB/LB gebührt den Kindern eine Waisenpension. Wurde bereits eine Eigenpension gewährt, so gebührt Waisenpension nur, wenn die Kindeseigenschaft bereits vor Inanspruchnahme der Eigenpension gegeben war. Als Kinder gelten bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:

1. die ehelichen, die legitimierten Kinder und die Wahlkinder des AWB/LB;
2. die unehelichen Kinder eines weiblichen AWB/LB;
3. die unehelichen Kinder eines männlichen AWB/LB, wenn seine Vaterschaft durch Urteil oder durch Anerkennnis festgestellt ist

(idF ab 1. April 2013)

Die Kindeseigenschaft besteht auch nach der Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn und solange das Kind sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, die seine Arbeitskraft überwiegend beansprucht, längstens bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres; zur Schul- und Berufsausbildung zählt auch ein angemessener Zeitraum für die Vorbereitung auf die Ablegung der entsprechenden Abschlussprüfungen und auf die Erwerbung eines akademischen Grades. Ist die Schul- oder Berufsausbildung durch die Erfüllung der Wehrpflicht, der Zivildienstpflicht, durch Krankheit oder ein anderes unüberwindbares Hindernis verzögert worden, so besteht die Kindeseigenschaft über das 26. Lebensjahr hinaus für einen der Dauer der Behinderung angemessenen Zeitraum, längstens aber bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

(5) Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus dieser Vereinbarung entstehen nur für Leistungsfälle, die nach der Zahlung des ersten von der Pensionskasse

vorgeschriebenen Beitrages eintreten, sofern im § 2 Abs 1 nichts anderes festgelegt ist.

(6) Weichen die für einen AWB tatsächlich gezahlten Beiträge von den gemäß PKV, BV und VV für den

AWB zu entrichteten Beiträgen ab, so entstehen Ansprüche auf Versorgungsleistungen jedenfalls nur in dem Ausmaß, das den für den AWB laut Geschäftsunterlagen der Pensionskasse entrichteten Beiträgen entspricht.

§ 5 Höhe und Dauer der Versorgungsleistungen

(1) Alterspension

Die Höhe der Alterspension/vorzeitigen Alterspension ergibt sich aus der Verrentung der für das Risiko des Alters geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung zum Zeitpunkt des Anfalles der Alterspension/vorzeitigen Alterspension unter Berücksichtigung einer allfälligen Anwartschaft auf Hinterbliebenenpension.

(2) Berufsunfähigkeitspension

a) Die Höhe der Berufsunfähigkeitspension ergibt sich aus der Verrentung der zum Zeitpunkt des Anfalles der Berufsunfähigkeitspension geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung. Es besteht ein erhöhter Risikoschutz bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres. Die Berufsunfähigkeitspension nach dem ersten Satz wird auf jenes Ausmaß erhöht, das sich unter der Annahme ergibt, dass die Berufsunfähigkeitspension mit dem 50. Lebensjahr anfällt. Die zum Ende des erhöhten Risikoschutzes zu verrentende Deckungsrückstellung wird unter Zugrundelegung einer gemäß § 10 und § 11 bis zum Ende des erhöhten Risikoschutzes erfolgenden laufenden Beitragsleistung in Höhe des zuletzt gezahlten Betrages ermittelt.

b) Tritt während einem Ruhen der Arbeitgeberbeiträge gemäß § 12 Berufsunfähigkeit ein, so wird der letzte volle laufende Beitrag gemäß § 10 und § 11 zugrundegelegt. Dieser letzte volle laufende Beitrag darf nicht länger als 24 Monate zurückliegen. Bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes (Teilzeit) in diesem Zeitraum ist auch ein gemäß dem Beschäftigungsausmaß aliquotierter Beitrag als voller laufender Beitrag zu sehen.

Die Höhe des für den erhöhten Risikoschutz zusätzlichen, zur vorhandenen Deckungsrückstellung erforderlichen Kapitals, ist mit € 14.000,- begrenzt.

(Abs 2 idF ab 1. Februar 2008)

(3) Hinterbliebenenpension

Die Höhe der Hinterbliebenenpension bemisst sich am Anspruch des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension. Dieser ist bei Ableben des AWB vor Vollendung des im PKV, in der BV und in der VV vereinbarten Pensionsalters und vor Anfall einer Berufsunfähigkeitspension der Anspruch des AWB auf Berufsunfähigkeitspension gemäß (2), bei Ableben des AWB nach Vollendung des im PKV, in der BV und in der VV ge-

nannten Pensionsalters und vor Anfall einer Alterspension der Anspruch des AWB auf Alterspension, und bei Ableben des AWB nach Anfall einer Alters- oder Berufsunfähigkeitspension die laufende Pension. Die Witwen(r)pension beträgt 60 % des Anspruches des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension; die Vollwaisenpension 36 %, die Halbweisenpension 24 % dieses Anspruches.

Sollte das Gesamtausmaß der Hinterbliebenenpensionen 110 % des Anspruches des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension überschreiten, können die Waisenpensionen anteilmäßig gekürzt werden.

(4) Dauer

Alterspension/vorzeitige Alterspension und Witwen-/Witwerpension wird mit Ausnahme des in § 4 Abs 4 2. Satz geregelten Falles lebenslang, Berufsunfähigkeitspension auf Dauer der Berufsunfähigkeit, und Waisenpension auf Dauer der Kindeseigenschaft nach § 4 (4) geleistet. Erreicht ein LB, dem die Berufsunfähigkeitspension zuerkannt wurde, das Anfallsalter für die Alterspension, ohne dass die Berufsunfähigkeit weggefallen wäre, wird die Berufsunfähigkeitspension als Alterspension weitergewährt.

(5) Technischer Zinssatz

Bei der Verrentung und den versicherungstechnischen Bewertungen kommt der Zinsfuß gemäß Geschäftsplan für die im § 26 (2) genannte Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zur Anwendung.

(6) Wertanpassung der Versorgungsleistungen

Die Versorgungsleistungen werden alljährlich zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31. 12.) entsprechend dem Geschäftsplan unter Zugrundelegung des anteiligen Veranlagungserfolges und des anteiligen versicherungstechnischen Ergebnisses der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der Pensionskasse angepasst. Die Versorgungsleistungen können auch bei einer von der Aufsichtsbehörde (FMA) verfügten/genehmigten Änderung der Rechnungsgrundlagen im Geschäftsplan angepasst werden.

(7) Wechselt ein AWB/LB in die Sicherheits-VRG gemäß § 12a PKG, wird für ihn die Mindestertragsgarantie gemäß § 2 PKG ausgeschlossen.

(Abs 7 gilt ab 1. April 2013)

§ 6 Erbringung der Versorgungsleistungen

(1) Die Erbringung der Versorgungsleistungen erfolgt auf schriftlichen Antrag des AWB bzw seiner HB an die Pensionskasse. Die Versorgungsleistungen fallen erstmals mit dem auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Monatsersten an. Sollten die Anspruchsvoraussetzungen an einem Monatsersten eintreten, so fallen die Versorgungsleistungen mit diesem Zeitpunkt an. Die Versorgungsleistung ruht für den Zeitraum der Abfertigungszahlungen. Während des Ruhenszeitraumes erfolgt eine versicherungsmathematische Weiterführung der gebildeten Deckungsrückstellung.

Der Ruhenszeitraum kann auf Antrag des AWB bzw seiner HB entfallen.

(Letzter Satz gilt ab 1. April 2011)

(2) Die vorstehend angeführten Versorgungsleistungen werden durch die Pensionskasse wie folgt er-

bracht: An jedem ersten Werktag im Monat werden die jeweils gebührenden Monatsleistungen im Ausmaß von 1/14 der vorgesehenen jährlichen Versorgungsleistung an die LB/HB überwiesen. Darüber hinaus wird am ersten Werktag der Monate Juli und Dezember jeweils eine zusätzliche Monatsleistung überwiesen. Eine Aliquotierung der zusätzlichen Monatsleistungen am Beginn und Ende des Gehaltszeitraumes erfolgt nicht.

Die Versorgungsleistungen werden nur auf legitimierten Konten (Girokonten) des LB/HB gutgeschrieben, über die nur der jeweilige LB/HB oder sein gesetzlicher Vertreter verfügungs- und zeichnungsberechtigt sein darf. Abweichende Vereinbarungen über die Empfängerkonten sind gegebenenfalls zwischen dem LB/HB und der Pensionskasse zu treffen.

§ 7 Barabfindung

Die Ansprüche eines AWB/LB/HB können in den in § 1 (2) PKG bzw § 5 (4) BPG genannten Fällen abgefunden werden; über das Verlangen des AWB/LB/HB ist in

diesen Fällen jedenfalls die Barabfindung vorzunehmen.

§ 8 Begrenzung und Ausschluss der Ansprüche auf erhöhten Risikoschutz gemäß § 5 (2) und (3)

(1) Der erhöhte Risikoschutz gebührt nicht

- a) einem AWB, der den Leistungsfall durch Selbstbeschädigung vorsätzlich herbeigeführt hat;
- b) einem AWB/LB/HB, der den Leistungsfall durch Verübung einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung veranlasst hat, derentwegen er zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe rechtskräftig verurteilt worden ist;
- c) einem HB, wenn der Leistungsfall vor Ablauf eines Jahres seit Einlangen der ersten Beitragszahlung durch Selbstmord des AWB herbeigeführt wurde.

(2) Der erhöhte Risikoschutz kann eingeschränkt werden, wenn der Leistungsfall verursacht wurde

- a) unmittelbar oder mittelbar durch Kriegsereignisse;
- b) unmittelbar oder mittelbar durch aktive Teilnahme an Aufruhr oder inneren Unruhen, es sei denn, der

AWB ist von Berufs wegen zu deren Bekämpfung verpflichtet;

- c) unmittelbar oder mittelbar durch den Einfluss ionisierender Strahlen im Sinne des Strahlenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung, mit Ausnahme von Strahlungseinflüssen, die zu medizinischen Zwecken unter ärztlicher Aufsicht erfolgt sind, oder durch Kernenergie, sofern dieses Risiko nicht als Berufsrisiko des AWB eingeschlossen wurde.

[lit c) idF ab 1. Februar 2008]

(3) Der erhöhte Risikoschutz gebührt bei Eintritt des Leistungsfalles im ersten Jahr der Aufnahme oder Wiederaufnahme der Beiträge zu 1/4, im zweiten Jahr zur Hälfte, im dritten Jahr zu 3/4 und ab dem vierten Jahr zur Gänze. Bei Erhöhungen des prozentuellen Ausmaßes der Beitragszahlung gilt diese Regelung sinngemäß für die Erhöhung.

§ 9 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen

(1) Die Pensionskasse ist berechtigt, zu Unrecht erbrachte Versorgungsleistungen zurückzufordern, ins-

besondere wenn der Bezug durch unwahre Angaben, Verschweigung maßgebender Tatsachen oder Verlet-

zung der Informationspflichten herbeigeführt wurde oder zu erkennen war, dass die Leistung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührte.

(2) Die Pensionskasse ist berechtigt, Ihren Rückforderungsanspruch gegen den Anspruch des LB/HB auf

Versorgungsleistungen bzw nach seinem Ableben gegen die Ansprüche seiner HB aufzurechnen. Bei mangelnder Gegenseitigkeit treten leistungsberechtigte HB an die Stelle des verstorbenen AWB als Aufrechnungsgegner.

III. BEITRÄGE

§ 10 Dienstgeberbeiträge

(1) Als Gehalt wird im Folgenden der Monatsgrundgehalt eines Dienstnehmers entsprechend der kollektivvertraglichen Einstufung exklusive aller Zulagen (mit Ausnahme der Überleitungszulage gemäß § 43), Zuschläge, Mehrdienstleistungsvergütungen etc verstanden. Bei Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit gemäß § 27 AIVG in der jeweils geltenden Fassung ist, wenn die Altersteilzeitvereinbarung frühestens mit 1. 2. 2005 wirksam wird, als Beitragsbemessungsgrundlage das letzte unmittelbar vor Eintritt in die Altersteilzeitarbeit bezogene Gehalt iSd ersten Satzes heranzuziehen. Für die Bemessung der Beiträge wird von 14 Monatsgehältern jährlich ausgegangen.

(2) Der Dienstgeber verpflichtet sich, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen für jeden AWB Beiträge (Dienstgeberbeiträge) in der Höhe von 2,7 % dessen Gehaltes zu entrichten.

(Prozentwert ab 1. Februar 2008)

(3) Für AWB, die bis zum 31. 12. 1995 das 50. Lebensjahr vollendet haben oder älter sind, gilt folgende zusätzliche Beitragszahlungsverpflichtung des Dienstgebers:

vollendetes Lebensjahr per 31. 12. 1995	zusätzlicher Beitrag
50.	1 % des Gehaltes
51.	1,1 % des Gehaltes
52.	1,25 % des Gehaltes
53.	1,4 % des Gehaltes
54.	1,7 % des Gehaltes
55.	2 % des Gehaltes
56.	2,5 % des Gehaltes
57.	3,3 % des Gehaltes
58.	5 % des Gehaltes
59.	10 % des Gehaltes

(4) In den vereinbarten Dienstgeberbeiträgen ist der vom Dienstgeber zu leistende Verwaltungskostenbeitrag gemäß PKV und die gesetzliche Versicherungssteuer enthalten.

(5) Der nach Abzug der gesetzlichen Versicherungssteuer und des Verwaltungskostenbeitrages verbleibende Nettobeitrag wird für die Finanzierung der Leistungen gemäß § 3 unter Berücksichtigung einer allfälligen Einschränkung gemäß § 8 verwendet.

(6) Die Zahlung der Beiträge erfolgt, unbeschadet ihrer Bemessung auf der Basis von 14 Gehältern, in zwölf gleich hohen Raten, entsprechend dem jeweiligen Gehaltsauszahlungsrhythmus.

(7) Die Beitragspflicht des Dienstgebers endet

1. mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des AWB,
2. mit Vollendung eines Lebensalters von 65 Jahren des AWB (mit 1. 2. 2004 in Kraft getreten) oder
3. mit der Inanspruchnahme einer Leistung nach § 4 durch den AWB.

§ 11 Dienstnehmerbeiträge

(1) Ein Dienstnehmer kann sich ab Erfüllung der Voraussetzungen verpflichten, Beiträge (Dienstnehmerbeiträge) in Höhe von 100 % oder 50 % des Dienstgeberbeitrages an die Pensionskasse zu leisten. Bei Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit gemäß § 27 AIVG

in der jeweils geltenden Fassung ist, wenn die Altersteilzeitvereinbarung frühestens mit 1. 2. 2005 wirksam wird, als Beitragsbemessungsgrundlage der letzte Dienstgeberbeitrag unmittelbar vor Eintritt in die Altersteilzeitarbeit heranzuziehen. Für die Bemessung

der Beiträge wird von 14 Monatsgehältern ausgegangen. (Änderung hinsichtlich des Prozentsatzes mit Bezug auf den Dienstgeberbeitrag ist mit 1. 2. 2008 in Kraft getreten, allfällige zu diesem Zeitpunkt bereits festgelegte Dienstnehmerbeiträge können in unveränderter Höhe weitergeleistet werden.)

Der Arbeitnehmer kann sich alternativ auch verpflichten, Arbeitnehmerbeiträge in Höhe des in § 108a Abs 2 EStG angeführten höchstmöglichen Beitrags, für den eine Prämienbegünstigung in Anspruch genommen werden kann (derzeit € 1.000,- p.a.), an die Pensionskasse zu leisten (1.000-€-Prämienmodell). Voraussetzung für die Inanspruchnahme des 1.000-€-Prämienmodells ist die Erfüllung der jeweils aktuellen Datenmeldeerfordernisse durch den Arbeitgeber bei Meldungen an die Pensionskasse.

Ohne Prämienantrag gemäß § 108a EStG ist kein über den Arbeitgeberbeitrag hinausgehender Arbeitnehmerbeitrag möglich. Soweit der Arbeitnehmerbeitrag das gesetzlich zulässige Ausmaß überschreitet (zB Prämienantrag gemäß § 108a EStG liegt nicht vor oder ist unzulässig), wird der Arbeitnehmerbeitrag auf das höchstmögliche zulässige Ausmaß gekürzt; die Verrechnung erfolgt über den Arbeitgeber. Eine allfällige Prämie gemäß § 108a EStG kann von der Pensionskasse als Arbeitnehmerbeitrag dem Arbeitnehmerkonto bei der Pensionskasse gutgeschrieben werden.

(Abs 1 idF ab 1. Februar 2008)

(2) Unter der Voraussetzung, dass der Dienstnehmer den Grundbeitrag in Höhe von 100 % lt (1) leistet, kann er sich auch verpflichten, Zusatzbeiträge im Sinne des § 10 (3) dieser Bestimmungen in derselben Höhe wie der Dienstgeber zu leisten. Für den Fall, dass die Summe aus Grundbeitrag und Zusatzbeitrag von Dienstgeber und Dienstnehmer in einem Unternehmen die Höhe des in § 4 (4) 2. a) bb) EStG angegebenen Betrages übersteigt, können die Dienstnehmerbeiträge auf diese Höhe gekürzt werden.

(Abs 2 idF ab 1. Februar 2008)

(3) Der Dienstgeber wird diese Beiträge zur Weiterleitung an die Valida Pension AG vom monatlichen Gehalt einbehalten. Die Zahlung der Beiträge erfolgt gleichzeitig mit den Beiträgen gemäß § 10 durch den Dienstgeber.

(4) Der Verwaltungskostenbeitrag ist vom Dienstgeber entsprechend dem Pensionskassenvertrag zu tragen. Die angeführten Beiträge verstehen sich inklusive der gesetzlichen Versicherungssteuer.

Übersteigt der Arbeitnehmerbeitrag den zu leistenden Arbeitgeberbeitrag, ist der zu leistende Verwaltungskostenbeitrag gemäß Pensionskassenvertrag für den übersteigenden Teil im Arbeitnehmerbeitrag enthalten.

(Letzter Absatz gilt ab 1. Februar 2008)

(5) § 10 Abs 7 gilt sinngemäß.

§ 12 Ruhen der Beitragsleistungen

(1) Beiträge gemäß § 10 und § 11 ruhen in Zeiten, in denen der AWB von der Arbeitsleistung gegen Entfall der Bezüge karenziert ist, sofern diese Karenzierung den gesamten Kalendermonat andauert.

(2) Als Zeiten gemäß (1) gelten insbesondere Zeiten des Karenzurlaubes, des Präsenz- bzw Zivildienstes, eines unbezahlten Sonderurlaubes und der Krankheit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus.

§ 13 Verzugsfolgen

(1) Erfolgen Beitragszahlungen gemäß § 10 und § 11 später als zu den vereinbarten Terminen, so kommt für Verzugszinsen ein Zinssatz in Höhe der 1,5fachen durchschnittlichen Sekundärmarktrendite der letzten 3 Monate zur Anwendung. Zusätzlich wird der erhöhte Verwaltungskostenaufwand in Rechnung gestellt.

(2) Anwartschaften und Ansprüche auf Versorgungsleistungen werden nur im Ausmaß der tatsächlich bei der Pensionskasse eingelangten Beiträge erworben.

(3) Sollte der Dienstgeber mit Leistungen unter diesem Vertrag drei Monate in Verzug kommen, so ist die Pensionskasse berechtigt, die AWB darüber zu informieren.

(4) Sollte die Pensionskasse im Verzugsfall Mahnschreiben an den Dienstgeber richten, so ist sie berechtigt, dem Dienstgeber für den erhöhten Verwaltungskostenaufwand eine angemessene Mahngebühr in Rechnung zu stellen. Eine Verpflichtung zur gerichtlichen oder außergerichtlichen Geltendmachung der ausstehenden Forderung durch die Pensionskasse besteht nicht, sofern eine Verständigung des/der AWB gemäß (3) erfolgt ist. Mit dieser Verständigung können die Beitragsvorschreibungen an den Dienstgeber unterbleiben. Einlangende Zahlungen werden zunächst auf die Mahngebühr, dann auf die Verzugszinsen angerechnet. Sollten bei Eintritt eines Leistungsfalles ausstehende Beträge nicht eingelangt sein, so können die Versorgungsleistungen auf das der tatsächlich

vorhandenen Deckungsrückstellung entsprechende Maß angepasst werden.

(5) Sollte der Dienstgeber mit der ersten Leistung unter diesem Vertrag einen Monat in Verzug kommen, so ist die Pensionskasse berechtigt, ihren Rücktritt vom Vertrag unter Setzung einer weiteren Nachfrist von einem

Monat zu erklären. Der Vertrag ist mit wirkungslosem Verstreichen der gesetzten Nachfrist aufgelöst. Das Recht zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bleibt unberührt. Die Pensionskasse ist berechtigt, von ihrer Rücktrittserklärung sowohl die Aufsichtsbehörde (FMA) als auch die AWB/LB zu verständigen.

IV. INFORMATIONEN- UND AUSKUNFTSPFLICHTEN

§ 14 Pflichten der Pensionskasse

(1) Die Pensionskasse hat jedem AWB/LB einmal jährlich einen schriftlichen Auszug über erworbene Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus der Pensionskasse zur Verfügung zu stellen. Dieser Auszug enthält auch eine Information über die vom Dienstgeber bzw vom AWB geleisteten Beiträge. Dieser Auszug wird den AWB über den Dienstgeber, den LB direkt von der Pensionskasse zugestellt.

(2) Die Pensionskasse hat die AWB/LB bei Abschluss und bei späteren Änderungen des PKV über den Ver-

tragsinhalt zu informieren. Diese Information übernimmt der Dienstgeber.

(3) Die Pensionskasse hat auf Verlangen des Dienstgebers den Prüfbericht des Prüfaktuars der Pensionskasse oder die Kurzfassung des Berichtes (§ 21 (8) PKG) und den Rechenschaftsbericht des Abschlussprüfers (§ 30a (2) PKG) unverzüglich zu übermitteln.

(Abs 3 idF ab 1. Februar 2008)

§ 15 Pflichten der AWB/LB

(1) AWB/LB sind verpflichtet, der Pensionskasse sämtliche für die Bemessung der Beiträge, Anwartschaften und Leistungen maßgeblichen Umstände und deren Änderungen unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Information der Pensionskasse durch die AWB hat über den Dienstgeber zu erfolgen.

(2) Erfolgen die Mitteilungen gemäß (1) an die Pensionskasse unrichtig, verspätet oder gar nicht, so haben allfällige Nachteile daraus der Dienstgeber bzw die AWB/LB zu tragen. Die Änderung der Daten ge-

mäß (1) führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften und Leistungsansprüchen, wenn sie der Pensionskasse nachweislich schriftlich oder aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung durch Datenträger zur Kenntnis gebracht wurden.

(3) Die AWB sind verpflichtet, bei Einbeziehung in die Pensionskasse eine Erklärung gemäß DSG zu unterfertigen, sowie die allfälligen sonstigen von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen auszufüllen und zu unterfertigen.

§ 16 Pflichten des Dienstgebers

(1) § 15 (1) und (2) gilt sinngemäß für den Dienstgeber, darüber hinaus hat der Dienstgeber Änderungen des Firmenwortlautes sowie der Adresse unverzüglich schriftlich an die Pensionskasse zu melden.

(Abs 1 idF ab 1. Februar 2008)

(2) Der Dienstgeber hat der Pensionskasse den Abschluss sowie die beabsichtigte Änderung bzw Beendigung der BV oder VV rechtzeitig schriftlich mitzuteilen und mit der Pensionskasse eine eventuelle Anpassung dieses Vertrages zu beraten. Die jeweils gültige VV oder die jeweils gültige BV ist der Pensionskasse

gegebenenfalls in Form einer Kopie unverzüglich nach erstmaligem Abschluss zu übermitteln.

(3) Der Dienstgeber ist verpflichtet, Meldungen des AWB gemäß § 15 (1) und § 21 unverzüglich in der im PKV festgelegten Form an die Pensionskasse weiterzuleiten. § 15 (2) gilt sinngemäß. Der Dienstgeber verpflichtet sich, die von der Pensionskasse von jedem AWB bei Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge benötigten Erklärungen und Unterlagen gemäß § 15 (3) unverzüglich an die Pensionskasse zu übermitteln.

V. UNVERFALLBARKEIT UND UNVERFALLBARKEITSBETRAG

§ 17 Unverfallbarkeit von Anwartschaften

(1) Die aus Dienstgeberbeiträgen erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden nach Ablauf einer Frist von drei Jahren nach Aufnahme der Beitragszahlung unverfallbar. Ein Wechsel des Arbeitsverhältnisses lässt die Unverfallbarkeit sofort eintreten, wenn er innerhalb von Unternehmen erfolgt, die dem Geltungsbereich des „Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände“ unterliegen (bzw. vormals dem Geltungsbereich des „Kollektivvertrages für die Angestellten der Revisionsverbände und Landesbanken der Raiffeisenorganisation“ oder des „Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen“ unterlegen sind) oder innerhalb von Unternehmen, deren Mehrheitsbeteiligung bei einem oder mehreren Unternehmen liegt, die in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages fallen. Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus Dienstnehmerbeiträgen sind sofort unverfallbar.

*(2. Satz ist mit 1. 9. 2002 in Kraft getreten).
(1. Satz idF ab 1. 4. 2013)*

(1a) Ein Wechsel gemäß Abs 1 liegt dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis beim neuen Dienstgeber innerhalb zweier Monate und einem Tag an das beendete Arbeitsverhältnis anschließt und kein anderes Arbeitsverhältnis in diesem Zeitraum bestanden hat (dh beispielsweise bei einem Austritt mit 31. August endet die Frist für diesen Zeitraum am 1. November). Fällt das Ende der Frist auf einen Sonn- oder Feiertag, endet die Frist mit dem nächstfolgenden Werktag. Die

Meldung an die Pensionskasse über einen solchen Wechsel erfolgt innerhalb einer Frist von sechs Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses; erfolgt keine diesbezügliche Meldung an die Pensionskasse, liegt kein Wechsel im Sinne des Abs 1 vor.

(2) Die Fristen des (1) gelten nicht bei Widerruf der Dienstgeberbeiträge sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Insolvenz des Dienstgebers oder infolge einer Betriebsstilllegung oder wenn im Zuge der Übertragung des Unternehmens der neue Dienstgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert.

(3) Der Dienstgeber hat den Dienstnehmern den Wechsel in eine betriebliche Kollektivversicherung gemäß § 5 (5) BPG zu ermöglichen. Dazu ist er verpflichtet, mit der Raiffeisen Versicherung einen Vertrag über eine betriebliche Kollektivversicherung abzuschließen. Für die betriebliche Kollektivversicherung gelten die §§ 3, 4, 5, 6, 8, 9 sinngemäß; dabei tritt an die Stelle der Pensionskasse die betriebliche Kollektivversicherung und an die Stelle des PKV der Vertrag über die betriebliche Kollektivversicherung. Sinngemäß zu § 7 können die Ansprüche eines HB aus der betrieblichen Kollektivversicherung in den in § 6c (4) BPG genannten Fall abgefunden werden, über das Verlangen des HB ist in diesem Fall jedenfalls eine Barabfindung vorzunehmen.

(Abs 3 gilt ab 1. April 2015)

§ 18 Unverfallbarkeitsbetrag

(1) Der Unverfallbarkeitsbetrag wird entsprechend den Bestimmungen des § 5 BPG und des Geschäftsplanes der Pensionskasse errechnet.

(2) Die Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages erfolgt, insbesondere bei unterjährigem Ausscheiden (§ 15 (3) Z 11 PKG), gemäß Geschäftsplan.

VI. EINSEITIGE BEENDIGUNG/REDUKTION DER BEITRAGSLEISTUNG WÄHREND DES AUFRECHTEN ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 19 Widerruf der Dienstgeberbeiträge

(1) Der Dienstgeber kann die laufenden Beitragsleistungen zur Gänze und endgültig einstellen, wenn

a) sich die wirtschaftliche Lage des Dienstgebers nachhaltig so wesentlich verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Beitragsleis-

tung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens des Dienstgebers zur Folge hätte und

- b) mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung die AWB darüber informiert wurden bzw in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung dieser informiert wurde und
- c) der Dienstgeber dies 1 Monat vor Wirksamwerden der Maßnahme der Pensionskasse mitgeteilt hat.

(2) Ein AWB kann nach dem Widerruf der Dienstgeberbeiträge bei der Pensionskasse über die erworbenen Anwartschaften im Sinne von § 6 (3) und (4) BPG verfügen. § 7 (Barabfindung) gilt sinngemäß.

(3) Die gemäß (2) gewählte Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekannt zu geben. Gibt ein AWB binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung des Unverfallbarkeitsbetrages ab, so wird dieser in eine beitragsfreie Anwartschaft gemäß § 6 (3) Z 1 BPG umgewandelt, sofern er nicht gemäß (2) von der Pensionskasse abgefunden wird.

(4) Die Verwaltungskostenbeiträge für beitragsfreie Anwartschaften gemäß § 6 (3) Z 1 BPG betragen jährlich in Abhängigkeit von der Höhe der Deckungsrückstellung zwischen 0,12 % und 0,5 % der Deckungsrückstellung, höchstens jedoch der in § 16a (3) PKG genannte Betrag, wertangepasst gemäß § 16a (5) PKG. Diese Kosten werden der Deckungsrückstellung jeweils zu Jahresende angelastet. Im Fall des § 6 (3) Z 3 BPG betragen die Verwaltungskosten zehn Prozent der geleisteten Beiträge.

§ 20 Aussetzen und Einschränken der Dienstgeberbeiträge

(1) Der Dienstgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nur dann und solange zur Gänze aussetzen oder der Höhe nach einschränken, wenn

- a) zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen und
- b) mindestens drei Monate vor dem Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung die AWB darüber informiert wurden bzw in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Aussetzen und Einschränken der Beitragsleistung dieser informiert wurde und
- c) er dies 1 Monat vor Wirksamwerden der Maßnahme der Pensionskasse mitgeteilt hat.

(2) Sobald die zwingenden wirtschaftlichen Gründe, die zur Aussetzung bzw Einschränkung der laufenden Beitragsleistungen geführt haben, nicht mehr vorliegen, ist die Pensionskasse unverzüglich zu benachrichtigen und sodann sind die Beitragsleistungen mit

dem nächstfolgenden Fälligkeitstermin (§ 10 (6)) wieder aufzunehmen.

(3) Während des Zeitraumes des Aussetzens bzw Einschränkens der Dienstgeberbeiträge kann der AWB entweder die Beiträge des Dienstgebers übernehmen oder etwaige Dienstnehmerbeiträge aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken oder etwaige eigene Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen.

(4) Die Kostenberechnung und die Höhe der Kostenanlastung erfolgt in den Fällen des (3) analog zu § 19 (4).

(5) Durch das Aussetzen oder Einschränken der Dienstgeberbeiträge wird der Ablauf allenfalls vereinbarter Unverfallbarkeitsfristen nach § 17 (1) nicht berührt.

§ 21 Einstellen, Aussetzen und Einschränken der Dienstnehmerbeiträge

(1) Der AWB kann erklären, seine Beitragsleistung zur Gänze endgültig einzustellen, ohne hierfür Gründe anzuführen. Eine einseitige Wiederaufnahme des Dienstnehmerbeitrages ist dann während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.

(2) Der AWB kann erklären, seine Beitragsleistung zeitlich befristet zur Gänze auszusetzen oder der Höhe nach auf die Hälfte der Beiträge gemäß § 11 einzuschränken.

Das Aussetzen und Einschränken hat sich jedoch auf einen Zeitraum von zumindest 2 Jahren zu beziehen. Die Bestimmung des § 20 (5) bleibt unberührt.

(3) Die Erklärung des AWB bedarf der Schriftform und ist vom Dienstgeber mindestens 1 Monat vor Wirksamwerden der Maßnahme an die Pensionskasse weiterzuleiten.

VII. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES VOR DEM LEISTUNGSFALL

§ 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Leistungsfall

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines AWB vor Eintritt des Leistungsfalles werden die vom AWB bisher erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der §§ 17 und 18 unverfallbar.

(2) Endet das Dienstverhältnis eines AWB vor dem Leistungsfall, kann ein AWB insbesondere

- a) die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages (§ 18) in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen;
- b) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine Pensionskasse eines neuen Dienstgebers oder in eine Gruppenrentenversicherung verlangen;
- c) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine direkte Leistungszusage eines neuen Dienstgebers verlangen, wenn ein Dienstgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns stattfindet;

d) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der AWB seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;

e) die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, sofern bereits unverfallbare Anwartschaften erworben wurden.

(Abs 2 1. Satz idF ab 1. 4. 2013)

(3) Die gemäß (2) gewählte Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekannt zu geben. Gibt der AWB binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages ab, ist dieser in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft ((2) lit a)) umzuwandeln.

(4) § 7 (Barabfindung) gilt sinngemäß.

§ 23 Einzelvereinbarung

(1) Verbleibt ein AWB nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles in der Pensionskasse (beitragsfreie Anwartschaft, § 22 (2) lit a); Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, § 22 (2) lit e), so ist über die gegenseitigen Rechte und Pflichten zwischen dem AWB und der Pensionskasse eine Einzelvereinbarung abzuschließen. Diese hat auch die Frage

der Kostenberechnung und Kostenanlastung (§ 15 (3) Z 13 PKG) zu regeln.

(2) Solange eine solche Einzelvereinbarung nicht zustande kommt, gelten die Bestimmungen dieses Vertrages sinngemäß als Einzelvereinbarung weiter. In diesem Fall werden die Kosten analog zu § 19 (4) berechnet und angelastet.

VIII. MITWIRKUNG DER AWB/LB AN DER VERWALTUNG DER PENSIONSKASSE

§ 24 Mitwirkung der AWB/LB an der Verwaltung der Pensionskasse

(1) Gemäß § 29 PKG haben die AWB/LB wie auch der beitragsleistende Dienstgeber das Recht zur Teilnahme an der Hauptversammlung der Pensionskasse, wobei ihnen die Informationsrechte gemäß § 118 Aktiengesetz, insbesondere in Bezug auf die eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, zustehen. Die Einladung zur Hauptversammlung erfolgt durch Bekanntmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“. Voraussetzung für die Teilnahme ist die fristgerechte Anmel-

dung bis zum in der Einladung bekannt gegebenen Stichtag.

(Abs 1 idF ab 1. 4. 2013)

(2) Gemäß § 27 PKG und den satzungsmäßigen Bestimmungen der Pensionskasse sind auch Vertreter der AWB/LB in den Aufsichtsrat zu entsenden. Die Vertreter der AWB/LB sind gemäß der Aufsichtsratswahlordnung für die Vertreter der AWB/LB zu wählen.

IX. VERANLAGUNGEN

§ 25 Veranlagungsformen

Für die Veranlagung des dem Dienstgeber und den AWB/LB zugeordneten Vermögens sind sämtliche Veranlagungsformen des § 25 PKG zulässig.

§ 26 Veranlagungspolitik

(1) Bei der Veranlagung hat die Pensionskasse im Interesse des Dienstgebers und der AWB/LB vor allem auf die Sicherheit, Rentabilität und den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie auf eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen.

(2) Die Pensionskasse ist verpflichtet, die AWB/LB der Dienstgeber in einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zu führen, nachdem die gesetzlichen Voraussetzungen für deren Errichtung erreicht sind.

X. KÜNDIGUNG DES PKV

§ 27 Kündigungsfrist/Kündigungsstermin

Der PKV kann unter der Voraussetzung des § 28 von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer Frist von ei-

nem Jahr jeweils zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31.12.) gekündigt werden.

§ 28 Kündigungsvoraussetzung

Voraussetzung für die Kündigung des PKV durch den Dienstgeber ist, dass die Übertragung der in § 30 genannten Vermögensteile auf eine andere Pensionskasse sichergestellt ist. Diese Voraussetzung ist durch

eine entsprechende, während der gesamten Kündigungsfrist gültige schriftliche Übernahmeerklärung einer anderen Pensionskasse nachzuweisen.

§ 29 Kündigungswirkungen

(1) Die Kündigung bewirkt die Beendigung des PKV und die Bewertung der Vermögenswerte gemäß § 30 zum Bilanzstichtag.

(2) Von der Beendigung des PKV nicht erfasst sind solche Anwartschaften und Leistungsansprüche, welche zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits auf einer Einzelvereinbarung gemäß § 23 beruhen.

§ 30 Umfang und Art der Vermögensübertragung

(1) Die im Falle der Kündigung des PKV zu übertragenden Vermögensanteile werden entsprechend den Bestimmungen des § 17 PKG und des Geschäftsplanes der Valida Pension AG ermittelt.

(2) Die Übertragung der Vermögensanteile gemäß (1) erfolgt durch Überweisung auf ein Konto der übernehmenden Pensionskasse unverzüglich nach Bilanzerstellung, spätestens jedoch 6 Monate nach der Beendigung des PKV.

Wien, am 6. März 2024

ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND

Mag. Erwin Hameseder

Dr. Johannes Rehulka

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken

Mag. Hermann Schwarz

Mag. Helga Hons

ANLAGE 1

Überleitungsschema im Sinne von § 10a Mindestgrundgehälter Raiffeisenlandesbanken und Revisionsverbände

Gültig ab 1. April 2024

Alle Werte in €

Stufe	I €	II €	III €	IV €	V €	VI €
1	2.272,27	2.421,87	2.474,62	2.581,88	2.688,92	3.222,07
2	2.308,49	2.474,62	2.530,47	2.634,76	2.783,93	3.318,22
3	2.338,84	2.554,61	2.593,94	2.720,56	2.889,79	3.413,60
4	2.375,08	2.630,16	2.652,68	2.806,76	2.992,38	3.502,57
5	2.408,05	2.698,13	2.717,78	2.880,55	3.105,39	3.591,51
6	2.447,43	2.763,12	2.771,93	2.984,96	3.203,61	3.689,84
7	2.477,93	2.818,72	2.842,85	3.070,87	3.316,80	3.780,38
8	2.510,87	2.847,63	2.901,78	3.144,82	3.381,81	3.870,67
9	2.547,08	2.888,32	2.975,59	3.211,27	3.446,62	3.969,03
10	2.580,31	2.926,04	3.046,91	3.282,31	3.510,05	4.059,68
11	2.601,39	2.950,04	3.093,43	3.335,01	3.573,47	4.150,15
12	2.628,80	2.987,98	3.144,82	3.389,31	3.638,46	4.242,41
13	2.655,69	3.016,45	3.182,56	3.440,72	3.703,13	4.335,68
14	2.684,18	3.055,85	3.229,34	3.498,19	3.769,69	4.426,36
15	2.702,80	3.093,43	3.276,11	3.553,71	3.828,37	4.521,25
16	2.720,56	3.126,54	3.316,80	3.611,16	3.904,18	4.607,34
17	2.756,82	3.161,43	3.362,18	3.668,48	3.969,03	4.705,51
18	2.771,93	3.193,06	3.404,63	3.718,43	4.032,26	4.794,63
19	2.800,70	3.230,79	3.446,62	3.772,88	4.094,05	4.892,83
20	2.823,25	3.259,62	3.490,28	3.821,02	4.159,37	4.984,81
21	2.841,44	3.297,36	3.537,08	3.881,34	4.227,23	5.075,38
22	2.868,42	3.335,01	3.576,52	3.934,37	4.285,89	5.170,32
23	2.891,11	3.366,66	3.624,86	3.987,06	4.353,75	5.264,14
24	2.924,45	3.404,63	3.668,48	4.042,73	4.420,32	5.356,15
25	2.947,25	3.437,71	3.712,25	4.095,80	4.485,14	5.441,93
26	2.971,22	3.473,95	3.754,68	4.153,28	4.550,10	5.538,81
27	2.993,84	3.510,05	3.801,35	4.201,27	4.607,34	5.632,41
28	3.016,45	3.547,75	3.849,58	4.261,88	4.679,97	5.722,81
29	3.046,91	3.576,52	3.889,01	4.316,20	4.746,39	5.786,20
30	3.072,50	3.615,52	3.932,76	4.368,94	4.802,16	5.885,99
31	3.104,13	3.653,47	3.977,99	4.423,25	4.867,10	5.975,10
32	3.122,29	3.686,68	4.020,28	4.477,78	4.939,63	6.067,09
33	3.149,45	3.719,89	4.062,38	4.536,31	5.002,88	6.159,08
34	3.171,97	3.754,68	4.104,74	4.592,44	5.069,30	6.248,18
35	3.193,06	3.784,91	4.148,70	4.643,70	5.138,65	6.340,33

Sozialzulagen:

Kinderzulage:	174,82
Familienzulage:	53,05

Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	1.110,01
2. Lehrjahr	1.309,78
3. Lehrjahr	1.526,24

ANLAGE 1a

Überleitungsschema im Sinne von § 10a Mindestgrundgehälter Raiffeisenbanken/ Raiffeisenkassen

Gültig ab 1. April 2024

Alle Werte in €

Stufe	I	II	III	IV	V	VI
1	2.255,80	2.359,95	2.482,26	2.608,88	2.731,11	3.170,71
2	2.281,41	2.397,48	2.545,80	2.658,74	2.783,93	3.247,64
3	2.316,05	2.435,46	2.598,39	2.705,67	2.865,56	3.323,00
4	2.343,44	2.473,16	2.657,31	2.775,13	2.942,52	3.390,90
5	2.378,13	2.510,87	2.711,83	2.880,55	3.030,31	3.470,76
6	2.405,41	2.550,10	2.770,62	2.984,96	3.105,39	3.540,35
7	2.438,51	2.590,98	2.829,30	3.070,87	3.177,88	3.620,22
8	2.470,15	2.628,80	2.888,32	3.144,82	3.260,96	3.691,17
9	2.504,96	2.661,89	2.945,69	3.211,27	3.357,92	3.763,76
10	2.530,47	2.705,67	3.004,49	3.282,31	3.413,60	3.830,23
11	2.566,73	2.750,84	3.066,41	3.335,01	3.473,95	3.911,54
12	2.590,98	2.783,93	3.122,29	3.389,31	3.528,15	3.987,06
13	2.625,67	2.826,41	3.185,57	3.440,72	3.588,62	4.062,38
14	2.655,69	2.865,56	3.247,64	3.498,19	3.650,60	4.134,93
15	2.686,15	2.898,73	3.300,37	3.553,71	3.698,69	4.201,27
16	2.717,78	2.950,04	3.363,64	3.611,16	3.759,17	4.281,25
17	2.756,82	2.998,54	3.427,08	3.668,48	3.821,02	4.359,67
18	2.783,93	3.045,33	3.484,38	3.718,43	3.877,01	4.434,03
19	2.823,25	3.093,43	3.541,69	3.772,88	3.941,71	4.507,94
20	2.851,97	3.144,82	3.600,60	3.821,02	4.018,84	4.581,66
21	2.891,11	3.185,57	3.668,48	3.881,34	4.079,07	4.657,30
22	2.933,44	3.230,79	3.727,40	3.934,37	4.137,99	4.729,66
23	2.965,22	3.277,40	3.783,30	3.987,06	4.190,98	4.802,16
24	3.004,49	3.324,37	3.851,18	4.042,73	4.242,41	4.877,69
25	3.039,14	3.366,66	3.908,64	4.095,80	4.300,93	4.951,59
26	3.073,76	3.417,85	3.971,90	4.153,28	4.355,45	5.025,33
27	3.111,74	3.460,39	4.032,26	4.201,27	4.415,71	5.105,56
28	3.152,25	3.510,05	4.086,57	4.261,88	4.467,09	5.176,47
29	3.190,18	3.555,52	4.150,15	4.316,20	4.521,25	5.250,31
30	3.229,34	3.597,73	4.208,92	4.368,94	4.571,23	5.319,73
31		3.653,47	4.272,56	4.423,25	4.643,70	5.396,98
32		3.695,90	4.334,11	4.477,78	4.702,49	5.475,23
33		3.739,53	4.394,60	4.536,31	4.749,28	5.541,61
34		3.783,30	4.455,09	4.592,44	4.793,30	5.620,39
35		3.828,37	4.517,08	4.643,70	4.852,09	5.695,77

Sozialzulagen:

Kinderzulage:	174,82
Familienzulage:	53,05

Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	1.110,01
2. Lehrjahr	1.309,78
3. Lehrjahr	1.526,24

ANLAGE 2

Gehaltsschema im Sinne von § 10b Mindestgrundgehälter Raiffeisen Bankengruppe und Raiffeisen-Revisionsverbände (+ Lehrlinge, Sozialzulagen)

(Werte 2024)

Alle Werte in €

Stufe	Verweiljahre	A %	B %	C %	D %	E %	F %
1	2 Verweiljahre	2.276,70	2.461,46	2.732,87	3.005,93	3.229,02	3.775,15
2	2 Verweiljahre	2.309,98	2.496,46	2.776,18	3.057,54	3.288,96	3.843,42
3	1 Verweiljahr	2.344,94	2.539,74	2.827,77	3.117,49	3.357,24	3.919,99
4	3 Verweiljahre	2.456,50	2.667,95	2.964,35	3.262,34	3.510,43	4.091,49
5	3 Verweiljahre	2.568,05	2.796,16	3.100,84	3.407,18	3.663,56	4.262,97
6	3 Verweiljahre	2.679,60	2.916,03	3.234,01	3.543,70	3.808,40	4.421,13
7	3 Verweiljahre	2.791,19	3.035,89	3.367,23	3.680,25	3.953,26	4.579,31
8	3 Verweiljahre	2.894,39	3.147,45	3.492,11	3.808,40	4.089,81	4.729,16
9	x Verweiljahre	2.997,60	3.258,99	3.616,94	3.936,63	4.226,29	4.879,00

Sozialzulagen:

Kinderzulage: 174,82

Familienzulage: 53,05

Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr 1.110,01

2. Lehrjahr 1.309,78

3. Lehrjahr 1.526,24

ANLAGE 2a

Gehaltsschema im Sinne von § 10b Mindestgrundgehälter Raiffeisen Bankengruppe
und Raiffeisen-Revisionsverbände

Prozentsatz für Überleitungszulage

Gültig ab 1. April 2024

Stufe	Verweiljahre	A %	B %	C %	D %	E %	F %
1	2 Verweiljahre	9,05	8,91	8,75	8,61	8,52	8,33
2	2 Verweiljahre	9,02	8,89	8,72	8,59	8,49	8,31
3	1 Verweiljahr	9,00	8,86	8,70	8,56	8,47	8,29
4	3 Verweiljahre	8,92	8,78	8,63	8,50	8,41	8,25
5	3 Verweiljahre	8,84	8,71	8,57	8,45	8,36	8,21
6	3 Verweiljahre	8,78	8,65	8,51	8,40	8,32	8,17
7	3 Verweiljahre	8,72	8,60	8,46	8,36	8,28	8,14
8	3 Verweiljahre	8,66	8,55	8,42	8,32	8,25	8,11
9	x Verweiljahre	8,61	8,50	8,38	8,29	8,22	8,09

ANLAGE 3

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Berechnung des Entgeltes gemäß § 6 Urlaubsgesetz, BGBl Nr 390/76,
abgeschlossen am 12. Februar 1979

zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband,
1020 Wien, Hollandstraße 2, und dem Österreichischen
Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatange-

stellten, Sektion Geld und Kredit, 1013 Wien, Deutsch-
meisterplatz 2.

§ 1 Geltungsbereich

Für alle Dienstnehmer, die dem Kollektivvertrag für die
Angestellten der Revisionsverbände und Landesban-
ken der Raiffeisenorganisation vom 12. Juni 1963 oder
dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffei-
senkassen vom 15. Dezember 1970 bzw ab 1. Juli

2007 dem Kollektivvertrag für die Angestellten der
Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revi-
sionsverbände in der jeweils gültigen Fassung unter-
liegen.

§ 2 Entgeltbegriff

(1) Als Entgelt im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz (UrlG)
gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene
Sachbezüge und sonstige Leistungen, welche wegen
ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbrin-
gung der Arbeitsleistung von Dienstnehmern während
des Urlaubs gemäß § 2 Urlaubsgesetz nicht in An-
spruch genommen werden können.

Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Be-
tracht: Kassierfehlgelder, Tages- und Nächtigungsg-
elder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrt-
kostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten
oder Getränke, die Beförderung der Dienstnehmer
zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des
Dienstgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz

der Kosten für Fahrten des Dienstnehmers zwischen
Wohnung und Arbeitsstätte.

(2) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgeltes im Sin-
ne des § 6 Urlaubsgesetz gelten auch Überstunden-
pauschalien sowie Leistungen für Überstunden, die
aufgrund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen wä-
ren, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.
Hat der Dienstnehmer vor Urlaubsantritt regelmäßig
Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbe-
messung im bisherigen Ausmaß mit zu berücksichti-
gen, es sei denn, dass sie infolge einer wesentlichen
Änderung des Arbeitsanfalles nicht oder nur im gerin-
geren Ausmaß zu leisten gewesen wären.

§ 3 Regelmäßigkeit

Eine regelmäßige Überstundenleistung liegt nur dann
vor, wenn während eines Kalenderjahres (Betrach-

tungszeitraum) durch mindestens acht Monate Über-
stunden geleistet werden.

§ 4 Einmalzahlung

Zur Abgeltung der in das Urlaubsentgelt einzurechnen-
den Entgelte für regelmäßige, nicht pauschalierte
Überstundenleistungen gewährt der Dienstgeber eine
Einmalzahlung. Diese beträgt für jeden Urlaubstag,
auf den der Dienstnehmer im Betrachtungszeitraum

gemäß § 14 Abs 1 und 3 des KV für die Angestellten
der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revi-
sionsverbände Anspruch hatte, 0,38 % des ihm im Be-
trachtungszeitraum zugeflossenen Entgeltes für einzeln
verrechnete Überstunden.

§ 5 Auszahlung

Die Einmalzahlung ist jeweils bis zum 30. April des dem Entstehen des Urlaubsanspruches folgenden Kalenderjahres im Nachhinein flüssig zu machen. Als Basis

für die Einmalzahlung gelten die laut Lohnkonto im Betrachtungszeitraum verrechneten Entgelte für effektiv geleistete Überstunden.

§ 6 Geltungsdauer und Aufkündigung des Kollektivvertrages

Der Kollektivvertrag gilt auf unbestimmte Zeit; er kann von beiden vertragschließenden Teilen zu jedem Jahresende mit dreimonatiger Frist gekündigt werden.

§ 7

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 1978** in Kraft.

Wien, am 12. Februar 1979.

ANLAGE 4

KOLLEKTIVVERTRAG

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

abgeschlossen zwischen dem Verband österreichischer Banken und Bankiers, dem Österreichischen Genossenschaftsverband (Schulze-Delitzsch), dem Verband der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, dem Österreichischen Raiffeisenverband

und dem Hauptverband der österreichischen Sparkassen einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Geld und Kredit, andererseits.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für die dem Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers vom 21. Oktober 1949, dem Kollektivvertrag für Teilzeitbeschäftigte der Banken und Bankiers vom 27. November 1986, dem Kollektivvertrag für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften Österreichs vom 5. Mai 1966, dem Kollektivvertrag für Angestellte der österreichischen Landes-Hypothekenbanken vom 18. November 1983, dem Kollektivvertrag der Angestellten der Raiffeisenkassen vom 21. Dezember 1984, dem Kollektiv-

vertrag der Angestellten der Revisionsverbände und Zentralkassen der österreichischen Raiffeisenorganisation vom 21. Dezember 1984 (die beiden letzteren ersetzt durch den Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände), dem Sparkassen-Dienstrecht vom 15. Juni 1966 und dem Kollektivvertrag für Teilzeitbeschäftigte der österreichischen Sparkassen vom 1. Juli 1980 in deren jeweiliger Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 1 Arbeitszeit

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

§ 2 Flexibilisierung

(1) Bandbreitenmodell (Modell A)

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

(2) Ansparmodell (Modell B)

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann die Wochenarbeitszeit bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die die Normalarbeitszeit gemäß § 1 überschreitenden Arbeitsstunden Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird. Der Zeitausgleich kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse einerseits und der

Freizeitbedürfnisse des Dienstnehmers andererseits zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart werden. Die Ansparfrist beträgt 13 Wochen, der Zeitausgleich ist in den 13 darauf folgenden Wochen zu verbrauchen. Der Zeitausgleich soll im Einzelfall nicht unter 4 Stunden betragen.

(3) Sind bei den Modellen gemäß Abs 1 und 2 zum Ende des Durchrechnungszeitraumes (Modell A) bzw innerhalb von 26 Wochen (Modell B) Mehrarbeitsstunden bis zu 40 Stunden pro Woche nicht ausgeglichen, so sind diese Stunden mit einem 1/165stel des Monatsgehaltes abzugelten. Ab 1. Juli 1990 gelten diese Mehrarbeitsstunden als Überstunden.

Mehrarbeit zwischen der 38,5. und der 40. Stunde wird mit 1/165stel des Monatsgehaltes entlohnt, falls es zu keiner Flexibilisierungsregelung gemäß Abs 1 oder 2 kommt. Ab 1. Juli 1990 gelten diese Mehrarbeitsstunden als Überstunden.

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

§ 3 Überstunden

Als Überstunde gilt

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

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

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

§ 4 Gleitzeit

Die Einführungen von Gleitzeitregelungen bleiben Betriebsvereinbarungen vorbehalten.

§ 5 Überstundenpauschalien

Entsprechende Anpassungen der Überstundenpauschalien sind jeweils institutsintern vorzunehmen.

§ 6 Teilzeitbeschäftigung

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

§ 7 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Vertrag tritt mit **1. September 1988** in Kraft.

ANLAGE 5

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Zugehörigkeit von Dienstverhältnissen zum Überleitungsschema bzw
Gehaltsschema
(„Kollektivvertrag Überleitung“)
abgeschlossen am 25. 11. 2005

zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband,
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, und
dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerk-

schaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich
Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken, 1030 Wien,
Alfred-Dallinger-Platz 1.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

Für alle Dienstnehmer, die dem Kollektivvertrag für die
Angestellten der Revisionsverbände und Landesban-
ken der Raiffeisenorganisation vom 21. Dezember
1984 oder dem Kollektivvertrag für die Angestellten
der Raiffeisenkassen vom 21. Dezember 1984 bzw ab
1. Juli 2007 dem Kollektivvertrag für die Angestellten

der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revi-
sionsverbände in der jeweils gültigen Fassung unter-
liegen, deren Dienstverhältnis spätestens am 31. Jän-
ner 2006 begonnen hat und am 1. Juli 2006 aufrecht
ist.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 1 Grundsätzliches

Mit Wirkung vom 1. Juli 2006 gilt für die diesem Kolle-
ktivvertrag unterliegenden Dienstnehmer entweder das
Überleitungsschema (Anlage 1 für Raiffeisenlandes-
banken und Revisionsverbände bzw Anlage 1a für
die Raiffeisenbanken) oder das Gehaltsschema (Anla-

ge 2). Das Überleitungsschema entspricht den bis zum
31.1. 2006 als Gehaltsschema geltenden Mindest-
grundgehältern und wird in weiterer Folge im selben
Ausmaß wie das Gehaltsschema valorisiert.

§ 2 Anwendbarkeit des Überleitungsschemas

(1) Übersteigt am 1. Juli 2006 die Summe der zukünftigen
13 Gehaltsansätze des Überleitungsschemas die
fiktive Summe der unter Berücksichtigung der Verweil-
jahre ermittelten 13 zukünftigen Gehaltsansätze des
Gehaltsschemas, ist das Überleitungsschema anzu-
wenden.

(2) Die Summe der zukünftigen 13 Gehaltsansätze des
Überleitungsschemas ergibt sich aus dem zum 1. Juli

2006 bestehenden und den nachfolgenden 12 Ge-
haltsansätzen im Überleitungsschema.

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

a) Dienstnehmer der Verwendungsgruppe (VG) I des
Überleitungsschemas werden zu Dienstnehmern
der Beschäftigungsgruppe (BG) A des Gehalts-
schemas, Dienstnehmer der VG II werden zu Dienst-

nehmern der BG B, 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.

b) Ausgehend von dem am 1. Juli 2006 bestehenden Gehaltsansatz im Überleitungsschema wird auf Ba-

sis der lit a) der nächsthöhere, 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.

§ 3 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 § 2 Absatz 3 lit a und lit b.

(2) Die Berechnung der Summen der zukünftigen 13 Gehaltsansätze des Überleitungsschemas und Gehaltsschemas erfolgt analog zu § 2 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 2018 jedenfalls in das Gehaltsschema:

a) Dienstnehmer der Verwendungsgruppe (VG) I des Überleitungsschemas werden zu Dienstnehmern der Beschäftigungsgruppe (BG) A des Gehaltsschemas, Dienstnehmer der VG II werden zu Dienstnehmern der BG B, Dienstnehmer der VG III werden zu Dienstnehmern der BG C, Dienstnehmer der VG IV werden zu Dienstnehmern der BG D, Dienstneh-

mer der VG V werden zu Dienstnehmern der BG E und Dienstnehmer der VG VI werden zu Dienstnehmern der BG F.

b) Ausgehend von dem am 30. Juni 2018 bestehenden Gehaltsansatz im Überleitungsschema wird auf Basis der lit a) der nächstniedrigere Gehaltsansatz im Gehaltsschema ermittelt, wobei die Einstufung in das jeweils letzte Verweiljahr erfolgt.

c) Die Differenz zwischen dem Gehaltsansatz im Überleitungsschema und dem Gehaltsansatz im Gehaltsschema wird dem Dienstnehmer durch die Gewährung der Überleitungszulage ausgeglichen. Diese Überleitungszulage unterliegt der Valorisierung, bildet gemeinsam mit dem Gehaltsansatz im Gehaltsschema den kollektivvertraglichen Mindestansatz, zählt zur Bemessungsgrundlage für die Pensionskassenbeiträge (§ 43 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände) und wird durch zukünftige Vorrückungen im Gehaltsschema nicht aufgezehrt.

§ 4 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Februar 2006** in Kraft.

ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND

Dr. Konrad

Dr. Maier

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten

Katzian

Mag.^a Kral-Bast

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken

Feilmair

Bödenauer

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Ausnahmebestimmungen nach § 12a ARG („KV Samstag-Nachmittag“)
vom 1. April 2011
in der Fassung vom 1. Februar 2006
gültig ab 1. April 2015

zwischen dem

ÖSTERREICHISCHEN RAIFFEISENVERBAND
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen Platz 1

und dem

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken

1034 Wien, Alfred Dallinger Platz 1

I. GELTUNGSBEREICH

Der gegenständliche Kollektivvertrag hat den gleichen räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich wie der Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen-Revisionsverbände. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind Angestellte in Geschäftsstellen, in

welchen Angestellte an Samstagen nur bis 13 Uhr arbeiten oder aufgrund eines Gesetzes oder einer Verordnung auch am Samstag-Nachmittag beschäftigt werden dürfen.

(idF 1. April 2015)

II.

Aufgrund des § 12a ARG wird das Beschäftigen von Dienstnehmern an Samstagen nach 13 Uhr in Geschäftsstellen, die im Einzugsgebiet von Einkaufszentren oder Einkaufsstraßen gelegen sind, zur Durchführung von Privatkundengeschäften unter folgenden Bedingungen zugelassen:

1. Dienstnehmer dürfen in diesen Geschäftsstellen an allen Samstagen, auch wenn es sich um kollektivvertragliche Bankfeiertage (ausgenommen der 24. Dezember) handelt, bis 17 Uhr, an den letzten vier Samstagen vor Weihnachten bis 18 Uhr beschäftigt werden.

2. Ein Dienstnehmer darf an höchstens zwei Samstag-Nachmittagen innerhalb von vier Wochen beschäftigt werden. Sollte die Beschäftigung an mehr als zwei Samstag-Nachmittagen nötig sein, so ist diese Arbeit entweder mit 100 % Überstundenzuschlag oder mit Zeitausgleich im Verhältnis 1:2 abzugelten. Dienstnehmer mit weniger als 4 Arbeitstagen pro Woche können jeden Samstag eingesetzt werden, wenn der Samstag als Arbeitstag vertraglich vereinbart wurde.

3. Die Anzahl der Geschäftsstellen mit Samstag-Nachmittag-Öffnung ist pro Bundesland auf maximal 10 % aller Geschäftsstellen der Raiffeisen-Bankengruppe

dieses Bundeslandes beschränkt. Diesbezüglich ist eine Koordinierung durch die jeweilige Landeszentrale (Landesbank oder Revisionsverband) vorzunehmen.

4. Die Beschäftigung an Samstag-Nachmittagen ist wie folgt zu vergüten:

a) Bei einer 5-Tage-Woche (38,5 Stunden) erhalten ständig beschäftigte Dienstnehmer jeweils für an Samstagen ganztägig geleistete Arbeit eine Zulage in der Höhe von € 90,50 brutto.

b) Bei einer 4-Tage-Woche (38,5 Stunden) erhalten ständig beschäftigte Dienstnehmer jeweils für an Samstagen ganztägig geleistete Arbeit eine Zulage in der Höhe von € 45,25 brutto.

[Werte in lit a) und b) gelten ab 1. April 2015]

Bei stundenweisem Einsatz gebührt die Zulage aliquot.

5. Der Einsatz von Bankmitarbeitern in Geschäftsstellen, die an Samstag-Nachmittagen 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 zurückkehren. Dies gilt nicht für neu für die Tätigkeit am Samstag-Nachmittag aufgenommene Dienstnehmer.

6. Vor dem Einsatz in Geschäftsstellen in Einkaufszentren und Einkaufsstraßen sind die Mitarbeiter entsprechend zu schulen.

III.

Der vorliegende Kollektivvertrag tritt mit **1. April 2015** in Kraft.

ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND	
Dr. Rothensteiner	Dr. Pangl
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	
Katzian	Proyer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken	
Feilmair	Bödenauer

Wien, am 10. März 2015

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung 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 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

Unsere 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.

Frau Herr Divers Titel.....

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

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at