

Kollektivvertrag vom 18.12.2007

Kollektivvertrag 2008

für die DienstnehmerInnen des Arbeitsmarktservice

Inhalt des Kollektivvertrages

ALLGEMEINES

	Seite
Artikel I: Geltungsbereich.....	4
Artikel II: Geltungsdauer	4

BESONDERER TEIL

Artikel III

1. Teil: Dienstordnung

1. Abschnitt: Dienstverhältnis	5
§ 1 Dienstvertrag	5
§ 2 Probemonat	5
§ 3 Verwendungsänderungen	5
2. Abschnitt: Enden des Dienstverhältnisses	6
§ 4 Kündigung durch den Dienstgeber	6
§ 5 Kündigung durch den/die Dienstnehmerin	7
§ 6 Einvernehmliche Lösung	8
§ 7 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses	8
3. Abschnitt: Urlaube und Freistellungen	9
§ 8 Ausmaß des Erholungsurlaubes	9
§ 9 Zusatzurlaub für Behinderte	10
§ 10 Erkrankung während des Erholungsurlaubes	10
§ 11 Karenzurlaub	11
§ 12 Pflegefreistellung.....	11
§ 13 Dienstbefreiung für Kuraufenthalt.....	12
§ 14 Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist	12
4. Abschnitt: Pflichten	13
§ 15 Allgemeine Pflichten	13
§ 16 Weisungen von Vorgesetzten	13
§ 17 Besondere Pflichten von Vorgesetzten	14
§ 18 Verschwiegenheitspflicht	14
§ 19 Aus- und Fortbildungspflicht	14
§ 20 Wettbewerbsverbot und Wettbewerbsklausel	14
§ 21 Meldepflichten	15
§ 22 Dienstzeit	15
§ 22a Sonderbestimmungen für KraftwagenlenkerInnen	17
§ 23 Dienstverhinderung	17

2. Teil: Gehaltsordnung

1. Abschnitt: Einstufung	17
§ 24 Bezug	17
§ 25 Auszahlung	18
§ 26 Gehaltsgruppen	18
§ 27 Gehalt	19
§ 28 Vorrückung	19
§ 29 Vorrückungstichtag	19
§ 30 Überstellung	20
§ 31 Abfertigung (aufgehoben)	20
2. Abschnitt: Zulagen und Nebengebühren	20
§ 32 Leitungszulage	20
§ 33 Nebengebühren	24
§ 34 Überstundenvergütung	24
§ 35 Sonn- und Feiertagsvergütung	25
§ 36 Verwendungsabgeltung	25
§ 37 Prämie	25
§ 38 Fehlgeldentschädigung	26
§ 39 Treueprämie	26
3. Abschnitt: Sonstige Leistungen und Ansprüche	26
§ 40 Ansprüche bei Dienstverhinderung	26
§ 41 Ansprüche für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz	27
§ 42 Urlaubsentgelt	27
§§ 43 und 44 (aufgehoben)	27
§ 45 Sozialleistungen	28
§ 45a Geldaushilfe zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung	28
§ 46 Reisegebühren	28
§ 46a Reisegebührenrechtliche Stellung der TeilnehmerInnen an der Grundausbildung	28

3. Teil: Pensionsordnung

§ 47 Leistungen	29
-----------------------	----

4. Teil: Schluß- und Übergangsbestimmung

§ 48 Überleitung von BeamtInnen	29
§ 49 Geltungsdauer der Gehaltsordnung	29
§ 50 Verweisung auf Bundesgesetze	29
§ 51 Übergangsbestimmung zu § 8	30
§ 52 Übergangsbestimmung zu § 31	30
§ 53 Lehrlingsausbildung – Rechtsquellen	31
Anlage I	33
Anlage II	34

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen

1. dem Arbeitsmarktservice Österreich, Treustraße 35-43, 1200 Wien, einerseits und
2. dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion Arbeitsmarktservice, Treustraße 35-43, 1200 Wien, andererseits.

ALLGEMEINES

Artikel I

Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

1. fachlich für das Arbeitsmarktservice;
2. räumlich für das Gebiet der Republik Österreich;
3. persönlich für alle DienstnehmerInnen und Lehrlinge des Arbeitsmarktservice

Artikel II

Geltungsdauer

1. Der Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 1995 in Kraft.
2. Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen ist einerseits das Arbeitsmarktservice, vertreten durch den Vorstand, und andererseits die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion Arbeitsmarktservice, zuständig.
4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Neuerung bzw. Änderung des Kollektivvertrages zu führen.

BESONDERER TEIL

Artikel III

1. Teil: Dienstordnung

1. Abschnitt

Dienstverhältnis

Dienstvertrag

§ 1

(1)

Das Dienstverhältnis wird durch einen schriftlichen Vertrag begründet.

Dem/Der DienstnehmerIn ist innerhalb eines Monats nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages auszufolgen.

(2)

Dieser Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers und des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin;
2. Beginn des Dienstverhältnisses;
3. die Vereinbarung, ob das Dienstverhältnis auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen wird;
4. die Vereinbarung über den Abschluss der Ausbildung;
5. das Ende des Dienstverhältnisses bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit sowie der Hinweis auf die Möglichkeit der Kündigung von auf bestimmte Zeit eingegangener Dienstverhältnisse;
6. die Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin;
7. der gewöhnliche Dienort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Dienorte;
8. Einstufung;
9. Art und Umfang der Verwendung;
10. Anfangsbezug (Grundgehalt, allfällige Zulagen und Sonderzahlungen), Fälligkeit des Bezuges;
11. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
12. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit, die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage sowie den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit;
13. Bezeichnung des anzuwendenden Kollektivvertrages und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem dieser und die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen zur Einsicht aufliegen.

Probemonat

§ 2

Im ersten Monat des Dienstverhältnisses kann dieses jederzeit und ohne Angabe von Gründen sowie ohne Einhaltung einer Frist und eines Termins von beiden Seiten aufgelöst werden.

Verwendungsänderungen

§ 3

(1)

DienstnehmerInnen können aus dienstlichen Gründen vorübergehend, ohne ihre schriftliche Zustimmung längstens jedoch für die Dauer von 13 Wochen im Kalenderjahr, einer anderen Geschäftsstelle zur Dienstleistung zugewiesen werden (Dienstzuteilung).

Erfolgt die Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort, ist auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der DienstnehmerInnen Bedacht zu nehmen. Dem/Der DienstnehmerIn ist die voraussichtliche Dauer der Dienstzuteilung mitzuteilen.

(2)

Aus wichtigen dienstlichen Gründen können DienstnehmerInnen einer anderen Geschäftsstelle dauernd zur Dienstleistung zugewiesen werden (Versetzung).

Erfolgt die Versetzung an einen anderen Dienstort, ist auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der DienstnehmerInnen Rücksicht zu nehmen. Eine solche Versetzung ist unzulässig, wenn sie für den/die DienstnehmerIn einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und ein anderer geeigneter Dienstnehmer/eine andere geeignete Dienstnehmerin, bei dem/der dies nicht der Fall ist, zur Verfügung steht.

(3)

Wenn es der Dienst erfordert, kann ein Dienstnehmer/eine Dienstnehmerin von der bisherigen Verwendung abberufen und unter Beibehaltung des bisherigen Bezuges für die Dauer von maximal 13 Wochen zu einer niedriger eingestuften Verwendung herangezogen werden.

(4)

Der/Die DienstnehmerIn kann von einer Funktion abberufen werden.

Erfolgte aufgrund der bisherigen Funktion die Einstufung in die Gehaltsgruppe VI und kann dem/der DienstnehmerIn kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden, kann der/die DienstnehmerIn in die Gehaltsgruppe V rücküberstellt werden.

(5)

Die beabsichtigte dauernde Verwendung des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen. Ist mit der dauernden Einreihung auf einem anderen Arbeitsplatz (einschließlich der Abberufung von einer Funktion) eine Verschlechterung der Bezüge oder Arbeitsbedingungen verbunden, ist zuvor das Einvernehmen im Sinne des § 101 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl Nr. 22/1974, mit dem zuständigen Betriebsrat herzustellen.

2. Abschnitt

Enden des Dienstverhältnisses

Kündigung durch den Dienstgeber

§ 4

(1)

Der Dienstgeber kann ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis mit Ablauf eines Kalendervierteljahres durch vorherige schriftliche Kündigung lösen.

Ein auf bestimmte Zeit, jedoch für mindestens 6 Monate, eingegangenes Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber vor Ablauf der Befristung gekündigt werden, sofern es sich um das erste Dienstverhältnis mit dem AMS bzw. die erste Befristung handelt.

(2)

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen; sie erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei Monate, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier Monate und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

Es kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr am Fünfzehnten oder Letzten des Kalendermonats endet.

(3)

Ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, kann nur mit Angabe eines Grundes schriftlich gekündigt werden.

(4)

Ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn:

1. der/die DienstnehmerIn die Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. der/die DienstnehmerIn sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist und kein zumutbarer Ersatzarbeitsplatz vorhanden ist;
3. der/die DienstnehmerIn den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz zweimaliger schriftlicher Ermahnung nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt; zwischen den beiden Ermahnungen muss ein Zeitraum von mindestens drei Monaten liegen;
4. der/die DienstnehmerIn eine im Dienstvertrag vereinbarte Ausbildung aus Gründen, die er/sie zu vertreten hat, nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt;
5. der/die DienstnehmerIn handlungsunfähig wird;
6. es sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
7. eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, dass das Dienstverhältnis des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem der/die DienstnehmerIn das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat;
8. der/die DienstnehmerIn vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat.

(5)

Als Dienstzeit im Sinne der Absätze 3 und 4 ist zu berücksichtigen:

1. die im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegte Dienstzeit;
2. die in einem Dienstverhältnis im Bereich des BMWA, BMAS oder Fonds der AMV/AMS zurückgelegte Zeit sowie einschlägige Ausbildungszeiten im Rahmen der AMV/AMS.

Kündigung durch den Dienstnehmer/die Dienstnehmerin

§ 5

Der/Die DienstnehmerIn kann ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Letzten des Kalendermonates kündigen, im ersten Dienstjahr ist die Kündigung auch zum 15. des Kalendermonates zulässig.

Das auf bestimmte Zeit, jedoch für mindestens 6 Monate, eingegangene Dienstverhältnis kann der/die DienstnehmerIn vor Ablauf der Befristung kündigen, sofern es sich um das erste Dienstverhältnis mit dem AMS bzw. die erste Befristung handelt.

Einvernehmliche Lösung

§ 6

Das Dienstverhältnis kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst werden.

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 7

(1)

Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von jedem Vertragsteil ohne Einhaltung von Fristen aus wichtigen Gründen gelöst werden.

(2)

Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn:

1. sich nachträglich herausstellt, dass der/die DienstnehmerIn die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die eine Aufnahme ausgeschlossen hätten;
2. der/die DienstnehmerIn sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten, oder einer Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die den/die DienstnehmerIn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere bei Verletzung der Verschwiegenheitspflicht oder wenn der/die DienstnehmerIn sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt, oder wenn der/die DienstnehmerIn sich wegen der dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile, orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert ausgenommen, zuwenden lässt;
3. der/die DienstnehmerIn den Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
4. der/die DienstnehmerIn sich weigert, die Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen der Vorgesetzten zu fügen;
5. der/die DienstnehmerIn eine Nebenbeschäftigung ausübt, die ihn/sie an der vollständigen oder genauen Erfüllung der Dienstpflichten hindert, und diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt;
6. der/die DienstnehmerIn durch ein inländisches Gericht rechtskräftig wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe verurteilt worden ist.

(3)

Ein wichtiger Grund, der den/die DienstnehmerIn zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der/die DienstnehmerIn zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für die Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

(4)

Eine entgegen den Vorschriften des § 4 Absatz 3 und 4 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Eine entgegen den Vorschriften des § 7 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinne des § 4 Abs 4 darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam. Die Regelungen der §§ 105 und 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, über den allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutz bleiben unberührt.

3. Abschnitt

Urlaube und Freistellungen

Ausmaß des Erholungsurlaubes

§ 8

(1)

Der/Die DienstnehmerIn hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub entsprechend den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, soweit nicht im folgenden Abweichendes bestimmt wird.

(2)

Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr:

1. 187,5 Stunden;

2. 225 Stunden ab dem Kalenderjahr, in dem der/die DienstnehmerIn das 25. Dienstjahr vollendet.

Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ändert sich das Urlaubsausmaß bzw. der noch nicht verbrauchte Urlaubsanspruch entsprechend.

Der Verbrauch der Urlaubsstunden ist nur tageweise zulässig. Dem/Der DienstnehmerIn sind für die Zeit seines/ihrer Erholungsurlaubes soviel Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen als in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten wäre. Ergibt sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes ein Rest an Urlaubsstunden, der nicht tageweise verbraucht werden kann, kann dieser auch stundenweise verbraucht werden.

(3)

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, eines Präsenz- oder Zivildienstes sowie Zeiten einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, so gebührt ein Erholungsurlaub in dem Ausmaß, das dem um diese Zeit verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(4)

Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Stunden, so sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.

(5)

Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist der 1. Juli. Das für das höhere Urlaubsausmaß maßgebende Dienstalter gilt auch dann als am 1. Juli erreicht, wenn es vor Ablauf des dem Stichtag folgenden 31. Dezember vollendet wird.

(6)

Fällt während der Zeit eines Erholungsurlaubes ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, hat der/die DienstnehmerIn Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag. Der Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag besteht auch dann, wenn ein Samstagfeiertag an das Ende eines mindestens fünf Tage dauernden Erholungsurlaubes anschließt.

(7)

Aus sachlich begründeten oder aus berücksichtigungswürdigen Anlässen kann ein Vorgriff auf einen noch nicht begründeten Urlaubsanspruch oder den Urlaubsanspruch des Folgejahres gemacht werden. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Entstehen des Urlaubsanspruches sind jene Teile des Monatsbezuges und der anteilmäßigen Sonderzahlung, die auf die Zeit des vorzeitig konsumierten Erholungsurlaubes entfallen, rückzuerstatten.

Zusatzurlaub für Behinderte

§ 9

(1)

Der/Die DienstnehmerIn hat Anspruch auf Erhöhung des ihm/ihr gemäß § 8 gebührenden Urlaubsausmaßes um 15 Stunden ab Beginn des Kalenderjahres, in dem eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 152/1957, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, oder des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1964, wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit im Dienste des Arbeitsmarktservice oder einer Gebietskörperschaft;
3. Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Absatz 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970;
4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 55/1958, oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 329/1973.

(2)

Das in Absatz 1 genannte Ausmaß von 15 Stunden erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit bzw. einem Grad der Behinderung von mindestens 40% auf 30 Stunden, von mindestens 50% auf 37,5 Stunden und von mindestens 60% auf 45 Stunden.

(3)

Blinde DienstnehmerInnen haben jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 45 Stunden.

Erkrankung während des Erholungsurlaubes

§ 10

(1)

Erkrankt (verunglückt) ein/e DienstnehmerIn während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Arbeitstage fallende Tage der Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2)

Übt ein/e DienstnehmerIn während des Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Absatz 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3)

Der/Die DienstnehmerIn hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom/von der DienstnehmerIn zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der/die DienstnehmerIn ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der/die DienstnehmerIn während des Erholungsurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einer zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Person ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche

Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der/die DienstnehmerIn diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Karenzurlaub § 11

(1)

Dem/Der DienstnehmerIn kann auf sein Ansuchen in begründeten Fällen ein Urlaub gegen Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2)

Einer Dienstnehmerin kann im Anschluss an die Karenz nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, ein Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1 bis längstens zum vollendeten sechsten Lebensjahr des Kindes gewährt werden. Dieselbe Regelung gilt für Dienstnehmer im Anschluss an eine Karenz nach den Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes (VKG), BGBl. Nr. 651/1989. Ein entsprechender Antrag ist bis spätestens drei Monate vor Ablauf der Karenz nach den Bestimmungen des MSchG bzw. VKG einzubringen. Bei der Gewährung des Karenzurlaubes ist auf das Wohl der Eltern und des Kindes besonders Bedacht zu nehmen; eine Untersagung kann nur aus besonders schwerwiegenden dienstlichen Gründen erfolgen.

(3)

Die Zeit des Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

Dies gilt nicht für Karenzen nach den Bestimmungen des MSchG oder VKG, für Karenzurlaube, die für die Dauer des Bezuges einer Berufsunfähigkeitspension gewährt werden, und für Zeiten einer Bildungskarenz gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG). Diese Karenzen und Karenzurlaube sind für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zur Gänze zu berücksichtigen.

(4)

Die Zeit des Karenzurlaubes im Sinne des Absatz 2 wird mit dem Tag des Wiederantrittes in den Dienst zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. Bei einer Karenz nach dem MSchG oder VKG, einem Karenzurlaub für die Dauer des Bezuges einer Berufsunfähigkeitspension und einer Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG tritt keine Hemmung der Vorrückung ein.

Pflegefreistellung § 12

(1)

Der/Die DienstnehmerIn hat Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er/sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

1. wegen der notwendigen Pflege eines/einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung eines Kindes im Sinne des Absatz 2.

(2)

Als nahe Angehörige sind der Ehegatte/die Ehegattin und Personen anzusehen, die mit dem/der DienstnehmerIn in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie PartnerInnen aus Lebensgemeinschaften und deren Kinder.

(3)

Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin nicht übersteigen.

(4)

Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der/die DienstnehmerIn:

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Absatz 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes im Sinne des § 12 Abs. 2, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.

(5)

Die Pflegefreistellung kann tage- oder stundenweise in Anspruch genommen werden.

Dienstbefreiung für Kuraufenthalt § 13

(1)

Dem/Der DienstnehmerIn ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn

- a) ein Sozialversicherungsträger oder ein Bundessozialamt die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
- b) die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser ("Kneipp-Kur") besteht und ärztlich überwacht wird.

(2)

Dem/Der DienstnehmerIn ist, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn der/die DienstnehmerIn zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem Bundessozialamt nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Bundessozialamt oder vom Sozialversicherungsträger satzungsgemäß getragen werden.

(3)

Eine Dienstbefreiung nach den Absätzen 1 und 2 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist § 14

(1)

Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem/der DienstnehmerIn während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

(2)

Ansprüche nach Absatz 1 bestehen nicht:

1. bei Kündigung durch den/die DienstnehmerIn wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder

2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der/die DienstnehmerIn einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt worden ist (§ 10 Abs 7 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955).

(3)

Absatz 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

4. Abschnitt

Pflichten

Allgemeine Pflichten

§ 15

(1)

Der/Die DienstnehmerIn hat in seinem/ihrer gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt, insbesondere hat sich der/die DienstnehmerIn der Ausübung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben zu enthalten, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, an seiner/ihrer vollen Unbefangenheit zu zweifeln und dies seinem/ihrer Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen, der/die für eine geeignete Vertretung zu sorgen hat.

(2)

Dem/Der DienstnehmerIn ist es untersagt, im Hinblick auf seine/ihre dienstliche Stellung für sich oder einen Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder einen sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert gelten nicht als Geschenke.

(3)

Der/Die DienstnehmerIn hat jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung im Sinne der §§ 4 bis 8a, sowie § 13 bis 16 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, zu unterlassen.

Weisungen von Vorgesetzten

§ 16

(1)

Verstößt die Weisung eines/einer Vorgesetzten gegen gesetzliche oder sonstige einschlägige Vorschriften, hat der/die DienstnehmerIn den Vorgesetzten/die Vorgesetzte darauf aufmerksam zu machen. Der/Die Vorgesetzte hat die Weisung schriftlich zu bestätigen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

(2)

Der/Die DienstnehmerIn hat die Befolgung einer Weisung abzulehnen, wenn die Befolgung dieser Weisung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde oder von einer unzuständigen Person erteilt wird.

Besondere Pflichten von Vorgesetzten

§ 17

(1)

Der/Die Vorgesetzte ist verpflichtet, die Tätigkeiten der MitarbeiterInnen gerecht zu beurteilen, sie ihren Fähigkeiten entsprechend zu verwenden und ihr dienstliches Fortkommen sowie ihre berufliche Fortbildung zu fördern, insbesondere ist auf die Gleichstellung der weiblichen Bediensteten zu achten.

(2)

Vorgesetzte sind verpflichtet, für eine entsprechende Verteilung der Arbeit zu sorgen. Sie haben weiters darauf zu achten, dass die MitarbeiterInnen ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Vorgesetzte haben ihre MitarbeiterInnen dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen und aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen.

Verschwiegenheitspflicht

§ 18

(1)

Der/Die DienstnehmerIn ist zur Verschwiegenheit über alle ihm/ihr ausschließlich aus der dienstlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechtes oder im überwiegenden Interesse der KundInnen oder Parteien des AMS geboten ist, gegenüber jeder Person, der über solche Tatsachen nicht eine dienstliche Mitteilung zu machen ist, verpflichtet.

(2)

Die Pflicht zu dieser Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3)

Die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes, BGBl. I Nr. 165/1999, und anderer einschlägiger Rechtsvorschriften werden durch diese Bestimmungen nicht berührt.

Aus- und Fortbildungspflicht

§ 19

(1)

Der/Die DienstnehmerIn hat auf Kosten des Dienstgebers und nach Möglichkeit während der Normalarbeitszeit an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die An- und Rückreise während der Normalarbeitszeit sowie der Besuch einer Aus- und Fortbildungsveranstaltung gilt jedenfalls als Dienstzeit.

(2)

Der Dienstgeber ist berechtigt, die Ausbildungskosten zurückzuverlangen, wenn der/die DienstnehmerIn innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung der Ausbildung durch einvernehmliche Lösung, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch Selbstkündigung aus dem Dienstverhältnis ausscheidet. Ist seit der Beendigung der Ausbildung mehr als ein Jahr verstrichen, sind nur 60% der Ausbildungskosten zurückzuzahlen.

Wettbewerbsverbot und Wettbewerbsklausel

§ 20

(1)

Der/Die DienstnehmerIn darf ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges Arbeitsvermittlungsunternehmen betreiben noch eine Tätigkeit bei einem solchen Unternehmen ausüben. Diese Regelung gilt auch für artverwandte Unternehmen.

(2)

Die Verpflichtung gemäß Absatz 1 Satz 1 gilt auch noch für die Dauer eines Jahres nach Beendigung des Dienstverhältnisses beim Arbeitsmarktservice, es sei denn, das Dienstverhältnis hat aus Verschulden des Dienstgebers geendet oder wurde vom Dienstgeber gekündigt, ohne dass der/die DienstnehmerIn durch schuldhaftes Verhalten dazu Anlass gegeben hat.

(3)

Verletzt der/die DienstnehmerIn das Wettbewerbsverbot (Absatz 1) oder die Wettbewerbsklausel (Absatz 2), ist er/sie zur Zahlung einer Konventionalstrafe in der Höhe von drei Monatsbezügen verpflichtet.

Meldepflichten **§ 21**

(1)

Soweit nicht in anderen Bestimmungen weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der/die DienstnehmerIn der Dienststelle zu melden:

1. Namensänderung;
2. Standesänderung;
3. Änderung des Wohnsitzes;
4. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung;
5. die Zugehörigkeit zum Personenkreis nach § 14 Absätze 1 und 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970;
6. Schäden, die von ihm/ihr am Vermögen des Dienstgebers verursacht wurden, bzw. Schäden, für die der Dienstgeber zu haften hat;
7. jede einkommens- oder lohnsteuerpflichtige Nebenbeschäftigung, die voraussichtlich die Dauer von vier Wochen überschreitet;
8. die Aufnahme in die Liste der gerichtlich beideten Sachverständigen.

(2)

Der Dienstgeber kann die Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie wesentliche dienstliche Interessen gefährdet.

Dienstzeit **§ 22**

(1)

Bei Geltung einer Gleitzeit-Betriebsvereinbarung hat der/die DienstnehmerIn die Blockarbeitszeit mit Anwesenheitspflicht sowie die Begrenzungen von Gut- oder Minusstunden einzuhalten. Unterliegt der/die DienstnehmerIn keiner Gleitzeitregelung, sind die Dienststunden durch einen Dienstplan vorzuschreiben. Vorgeschriebene Dienststunden sind einzuhalten, wenn der/die DienstnehmerIn nicht vom Dienst befreit oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

(2)

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pause(n) 7,5 Stunden.

Auf Wunsch des Dienstnehmers/ der Dienstnehmerin ist Teilzeitbeschäftigung zu gewähren, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Auf Antrag des Dienstnehmers/ der Dienstnehmerin und wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen, kann die Vollbeschäftigung wiederaufgenommen werden. Vor Ablehnung durch den Dienstgeber ist der zuständige Betriebsrat zu hören.

(3)

Im Dienstplan ist die Normalarbeitszeit möglichst gleichmäßig auf die Tage von Montag bis Freitag aufzuteilen. Dies gilt sinngemäß auch für die fiktive Normalarbeitszeit bei Gleitzeit. Bei Teilzeitbeschäftigung sind sowohl die dienstlichen Interessen wie auch jene des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin bei der Aufteilung der Normalarbeitszeit zu berücksichtigen; eine andere Aufteilung ist zulässig.

(4)

Allgemeine Regelungen über die Dienstzeit, insbesondere die Bestimmungen über die gleitende Dienstzeit sind durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, zwischen Vorstand und Zentralbetriebsrat festzulegen.

(5)

Wenn Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können, sind sie nach den Vorschriften dieses Kollektivvertrages abzugelten. Dabei ist nach Möglichkeit auf den Wunsch des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin Rücksicht zu nehmen.

(6)

Der Ausgleich von Überstunden durch Freizeit hat für Überstunden außerhalb der Nachtzeit (22 - 6 Uhr) im Verhältnis 1:1,5, für Überstunden während der Nachtzeit im Verhältnis 1:2 zu erfolgen. Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

Die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/1983, bleiben unberührt.

(7)

Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitausgleich auf Antrag des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin oder mit dessen/deren Zustimmung erstreckt werden.

(8)

Angeordnete zeitliche Mehrleistungen durch teilzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen gelten als Überstunden, soweit die tägliche oder wöchentliche gesetzliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

(9)

Für DienstnehmerInnen, die die gleitende Dienstzeit nicht in Anspruch nehmen, wird der Einarbeitungszeitraum zur Erreichung einer längeren zusammenhängenden Freizeit im Sinne des § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz, BGBl.Nr. 461/1969, auf 26 zusammenhängende, die Ausfallstage einschließende, Wochen festgesetzt.

(10)

Solange eine Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Zentralbetriebsrat über die Regelung der Gleitzeit vorliegt, wird gemäß § 4b Abs 4 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr 461/1969, eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden zugelassen.

(11)

Zwischen dem/der DienstnehmerIn und dem Dienstgeber kann ein Sabbatical vereinbart werden. Nähere Bestimmungen insbesondere zu Dauer und Durchrechnungszeitraum werden in einer Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Zentralbetriebsrat geregelt.

Sonderbestimmungen für KraftwagenlenkerInnen

§ 22 a

(1)

Für KraftwagenlenkerInnen kann die tägliche Normalarbeitszeit durch die Anordnung von Überstunden im Bedarfsfall gemäß § 7 Abs 3 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969, auf maximal 13 Stunden ausgedehnt werden, sofern die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreitet.

(2)

Gemäß § 16 Abs 4 leg. cit. wird zugelassen, dass die Einsatzzeit im Bedarfsfall bis auf 14 Stunden verlängert wird. Weiters wird gemäß § 14a Abs 1 leg. cit. zugelassen, dass die tägliche Lenkzeit auf bis zu 9 Stunden, zweimal wöchentlich jedoch bis zu 10 Stunden, ausgedehnt wird. Es wird gemäß § 12 Abs 2 leg. cit. zugelassen, dass die ununterbrochene Ruhezeit für KraftwagenlenkerInnen im Bedarfsfall nur 10 Stunden beträgt.

(3)

Lenkpausen sind auf die Dienstzeit anzurechnen. Über den Absatz 1 hinaus, ist die gesamte Einsatzzeit für die KraftwagenlenkerInnen als Dienstzeit im Sinn des § 22 zu behandeln.

Dienstverhinderung

§ 23

(1)

Der/Die DienstnehmerIn hat den Grund seiner/ihrer Abwesenheit unverzüglich dem/der Vorgesetzten zu melden.

(2)

Ist der/die DienstnehmerIn durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung des Dienstes verhindert, so hat er/sie dem/der Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn er/sie dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der/die Vorgesetzte oder LeiterIn der Dienststelle es verlangt. Kommt der/die DienstnehmerIn dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er/sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf die Bezüge. Weitere Maßnahmen seitens des Dienstgebers bleiben davon unberührt.

2. Teil: Gehaltsordnung

1. Abschnitt

Einstufung

Bezug

§ 24

(1)

Dem/Der DienstnehmerIn gebührt neben dem Monatsbezug (Grundgehalt einschließlich allfälliger Zulagen) für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 v.H. des Monatsbezuges, welcher für den Monat der Auszahlung zusteht. Steht der/die DienstnehmerIn während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezuges, so gebührt als Sonderzahlung nur der aliquote Teil. Bei wechselnden Beschäftigungsausmaßen im Quartal wird der durchschnittliche Monatsbezug als Bemessungsgrundlage herangezogen.

Nebengebühren nach § 33 Abs 1 Z 1 und 2 sind in die Sonderzahlung miteinzubeziehen, wenn sie unter billiger Rücksichtnahme auf Dienstverhinderung durch Krankheit und Urlaub in sieben der letzten 12 Kalendermonate angefallen sind. In diesem Fall ist der Durchschnitt, der in den letzten drei Kalendermonaten angefallenen Nebengebühren, bei der Bemessung der Sonderzahlung zu berücksichtigen.

Hat der/die DienstnehmerIn Anspruch auf eine Verwendungsabgeltung, so gebührt auch davon eine entsprechende Sonderzahlung. Besteht der Anspruch auf die Verwendungsabgeltung nicht während des gesamten Kalendervierteljahres, so gebührt für jeden Kalendertag, an dem Anspruch auf eine Verwendungsabgeltung besteht, ein Neunzigstel der Verwendungsabgeltung.

(2)

Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin, besteht Anspruch auf einen Monatsbezug bis zum Ende jenes Kalendermonates, in dem der Tod eingetreten ist.

Auszahlung **§ 25**

(1)

Der Monatsbezug ist am Fünfzehnten jedes Monats auszuführen. Ist der Fünfzehnte kein Arbeitstag, sind sowohl der Monatsbezug als auch die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag auszuführen.

(2)

Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist am 15. März, die für das zweite Kalendervierteljahr am 15. Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr am 15. September und die für das vierte Kalendervierteljahr am 15. November auszuführen. Scheidet ein/e Dienstnehmer/In vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die Sonderzahlung binnen 14 Tagen nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuführen.

(3)

Ergeben sich bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrages oder einzelner Bestandteile der Bezüge Beträge, die nicht durch 10 Cent teilbar sind, sind Restbeträge von weniger als 5 Cent zu vernachlässigen und Restbeträge von 5 Cent und mehr auf volle 10 Cent aufzurunden.

(4)

Der/Die DienstnehmerIn hat dafür zu sorgen, dass die ihm/ihr gebührenden Geldleistungen unbar auf ein inländisches Konto überwiesen werden können.

Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass der Monatsbezug und die Sonderzahlungen spätestens an den in den Absätzen 1 und 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen. Der Dienstgeber hat die Kosten sämtlicher von ihm veranlassten Anweisungsvorgänge zu tragen. Liegt eine diesbezügliche Erklärung vor, hat der Dienstgeber den Gewerkschaftsbeitrag des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin kostenfrei für den/die DienstnehmerIn direkt an die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu überweisen.

Gehaltsgruppen **§ 26**

Die DienstnehmerInnen werden nach ihrer Verwendung in folgende Gehaltsgruppen eingeordnet:

Gehaltsgruppe I:	Reinigungspersonal, Portiere, HausarbeiterInnen, Hilfskräfte
Gehaltsgruppe II:	KraftwagenlenkerInnen, Kanzleibedienstete
Gehaltsgruppe III:	gelernte HandwerkerInnen, TelefonistInnen, Sekretariatsbedienstete
Gehaltsgruppe IV:	Sekretäre/Sekretärinnen der leitenden DienstnehmerInnen
Gehaltsgruppe V:	BeraterInnen, SachbearbeiterInnen (einschließlich Callcenter-Agents), leitende

Gehaltsgruppe VI: DienstnehmerInnen bei den Regionalen Geschäftsstellen und deren StellvertreterInnen
Qualifizierte SachbearbeiterInnen, LeiterInnen der Regionalen Geschäftsstellen und deren
StellvertreterInnen, leitende DienstnehmerInnen bei den Landesgeschäftsstellen und der
Bundesgeschäftsstelle und deren StellvertreterInnen, LeiterInnen der Callcenter oder
gleichartiger Einrichtungen und deren StellvertreterInnen

Gehalt **§ 27**

- (1)
Das Gehalt wird durch die Gehaltsgruppe und innerhalb dieser durch die Gehaltsstufe bestimmt.
Jeder Dienstnehmer/Jede Dienstnehmerin hat Anspruch auf ein monatliches Grundgehalt gemäß dem in der Anlage I
beigefügten Gehaltsschema, das einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.
- (2)
DienstnehmerInnen, die für eine Verwendung in den Gehaltsgruppen IV bis VI vorgesehen sind, gebührt während
des Grundausbildungslehrganges bzw. der Ausbildungsphase 90% des ihrer Einstufung entsprechenden Gehalts,
jedenfalls aber ein Gehalt der Gehaltsgruppe III.
Nach erfolgreicher Ablegung der Abschlussprüfung bzw. Beendigung der Ausbildung, spätestens jedoch 12 Monate
nach Beginn des Dienstverhältnisses, gebührt das volle Gehalt.
- (3)
FerialpraktikantInnen gebührt 80% des Gehaltes der Gehaltsgruppe II, Gehaltsstufe 1.
- (4)
Lehrlingen gebührt eine Lehrlingsentschädigung gemäß Anlage I.

Vorrückung **§ 28**

- (1)
Der/Die DienstnehmerIn rückt nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor.
- (2)
Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder
1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zweijährige Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin vollstreckt, wenn
sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

Vorrückungstichtag **§ 29**

- (1)
Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass - unter Ausschluss der vor der Vollendung des 18.
Lebensjahres liegenden Zeiten - dem Tag der Anstellung zur Gänze vorangesetzt werden:
1. sämtliche Dienst- oder Ausbildungszeiten im Bereich des BMWA, BMAS oder Fonds der AMV/AMS,
 2. sonstige einschlägige Beschäftigungszeiten im Ausmaß von maximal 15 Jahre,
 3. die Zeit der Ableistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes jeweils im gesetzlich vorgesehenen

Mindestausmaß sowie die Zeit als Fachkraft für Entwicklungshilfe,
4. Zeiten einer Karenz nach dem MSchG oder VKG.

(2)

Die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes ist unzulässig.

(3)

Für Vertragsbedienstete, die sich am 1. Juli 1995 in einem Dienstverhältnis zum Arbeitsmarktservice befinden, ist der Vorrückungsstichtag nicht neu festzusetzen.

(4)

Bei BeamtInnen der Ämter des Arbeitsmarktservice, die ihren Austritt aus dem Bundesdienstverhältnis erklären und in ein Dienstverhältnis zum Arbeitsmarktservice aufgenommen werden, ist der Vorrückungsstichtag nicht neu festzusetzen. Ein fiktiver Vorrückungsstichtag (z.B.: Abzug des Überstellungsverlustes) ist jedenfalls zu beachten.

Überstellung § 30

(1)

Wird ein/e DienstnehmerIn aus einer Gehaltsgruppe in eine andere Gehaltsgruppe überstellt, ändern sich die Gehaltsstufe und der nächste Vorrückungstermin nicht.

(2)

Während der Ausbildung für die Verwendung in einer höheren Gehaltsgruppe gebührt dem/der DienstnehmerIn neben dem Monatsbezug der bisherigen Verwendung eine Abgeltung in der Höhe der Hälfte der Differenz des Gehalts des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin zum Gehalt jener Gehaltsgruppe, das gebührte, wenn er/sie in diese höhere Gehaltsgruppe eingereiht wäre. Ab dem dritten Monat gebührt der gesamte Unterschiedsbetrag zwischen den Gehaltsgruppen.

Nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung, spätestens jedoch 12 Monate nach Beginn der höherwertigen Verwendung, erfolgt die Einreihung in die höhere Gehaltsgruppe.

Abfertigung § 31

(aufgehoben mit 1.1.2003)

2. Abschnitt

Zulagen und Nebengebühren

Leitungszulage § 32

(1)

Zum Grundgehalt ist eine Leitungszulage vorgesehen.

Eine Leitungszulage gebührt, wenn eine der angeführten Leitungsfunktionen dauernd wahrgenommen wird, der Höhe nach entsprechend dem Ausmaß der Ausübung der Leitungsfunktion:

a) in einer regionalen Geschäftsstelle sowie in Einrichtungen gemäß §§ 18, 23 Abs. 2 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994,

1. Leitung
2. stellvertretende Leitung
3. Leitung einer Organisationseinheit
4. stellvertretende Leitung einer Organisationseinheit

b) in einer Landesgeschäftsstelle oder der Bundesgeschäftsstelle:

1. Leitung einer Organisationseinheit
2. stellvertretende Leitung einer Organisationseinheit

c) in einem Callcenter oder einer gleichartigen Einrichtung

1. Leitung
2. stellvertretende Leitung
3. Teamleitung

(2)

Die Höhe der Leitungszulagen beträgt:

Stufe 1	€1.306,1
Stufe 2	€ 988,0
Stufe 3	€ 772,6
Stufe 3a	€ 753,1
Stufe 4	€ 673,8
Stufe 4a	€ 656,8
Stufe 5	€ 575,0
Stufe 6	€ 495,4
Stufe 7	€ 486,4
Stufe 8	€ 376,5
Stufe 9	€ 370,0
Stufe 10	€ 328,7
Stufe 11	€ 253,3.

(3)

Eine Leitungszulage gebührt:

BUNDESGESCHÄFTSSTELLE

LeiterIn der 1. Ebene (AbteilungsleiterIn)

Stufe 1

€ 1.306,1

LeiterIn der 2. Ebene

Stufe 4a

€ 656,8

LANDESGESCHÄFTSSTELLEN

LeiterIn der 1. Ebene, LeiterIn des Callcenter oder einer gleichartigen Einrichtung

Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Wien	Stufe 2	€	988,0
Kärnten, Salzburg, Tirol	Stufe 3a	€	753,1
Burgenland, Vorarlberg	Stufe 4a	€	656,8

LeiterIn der 2. Ebene

Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Wien	Stufe 6	€	495,4
Kärnten, Salzburg, Tirol	Stufe 8	€	376,5
Burgenland, Vorarlberg	Stufe 10	€	328,7

REGIONALE GESCHÄFTSSTELLEN

LeiterIn einer regionalen Geschäftsstelle mit mindestens 70 Soll-Planstellen

Stufe 3 € 772,6

LeiterIn einer regionalen Geschäftsstelle mit mindestens 40 Soll-Planstellen

Stufe 4 € 673,8

LeiterIn einer regionalen Geschäftsstelle mit mindestens 20 Soll-Planstellen

Stufe 5 € 575,0

LeiterIn einer regionalen Geschäftsstelle mit weniger als 20 Soll-Planstellen

Stufe 7 € 486,4

GruppenleiterIn, LeiterIn einer Zweigstelle mit mindestens 10 Soll-Planstellen

Stufe 9 € 370,0

TeamleiterIn in einem Callcenter oder einer gleichartigen Einrichtung

Stufe 10 € 328,7

AbteilungsleiterIn in einer regionalen Geschäftsstelle oder LeiterIn einer Zweigstelle, die einer regionalen Geschäftsstelle unterstellt ist, die spätestens bis 31.12. eines Jahres die Umstellung auf das 3-Zonen-Modell abgeschlossen hat, ab nächstfolgendem 1.1., frühestens mit 1.1.2002,

Stufe 10 € 328,7

AbteilungsleiterIn, LeiterIn einer Zweigstelle, LeiterIn einer Einrichtung gemäß § 18 AMMSG (ausgenommen eines Callcenter oder einer gleichartigen Einrichtung), LeiterIn einer Einrichtung gemäß § 23 Abs. 2 AMMSG

Stufe 11 € 253,3

(4)

Einem/Einer auf Dauer bestellten StellvertreterIn eines Leiters/einer Leiterin gebührt die Leitungszulage im Ausmaß von 20 %. § 34 Abs. 5 ist in diesen Fällen nicht anzuwenden.

(5)

Wird ein/eine DienstnehmerIn von einer Funktion abberufen, entfällt die Leitungszulage nach Ablauf des Monats in dem die Zuweisung einer neuen Verwendung erfolgt. Gehört die neue Verwendung der Gehaltsgruppe V an, so gebührt ab diesem Zeitpunkt das Gehalt der Gehaltsgruppe V.

(6)

Bei Auflösung von Organisationseinheiten mit weniger als fünf DienstnehmerInnen, gebührt den stellvertretenden leitenden DienstnehmerInnen im ersten Jahr nach der Auflösung 90%, im zweiten Jahr 75% und im dritten Jahr 50% der Leitungszulage, die ihnen als stellvertretende leitende DienstnehmerInnen gebührte.

(7)

Außerhalb des Anwendungsbereiches des Absatz 6 treten die in Absatz 5 vorgesehenen Rechtsfolgen erst ab dem Zeitpunkt ein, zu dem eine in Anlehnung an die Begutachtungskommission des § 7 des Ausschreibungsgesetzes, BGBl. I Nr. 85/1989, paritätisch zusammengesetzte Kommission einstimmig darüber entscheidet. Bei dieser Entscheidung ist insbesondere zu berücksichtigen, ob der/die DienstnehmerIn die Abberufung selbst zu vertreten hat oder nicht.

Jede Partei, die Mitglieder in die Kommission nominiert, kann die Einberufung der Kommission verlangen.

(8)

Kommt es zu Änderungen in der Zuordnung der regionalen Geschäftsstellen zu den Leitungszulagenstufen gemäß Abs. 3, gebührt zum Zeitpunkt der Rückstufung einer regionalen Geschäftsstelle bereits bestellten LeiterInnen die Leitungszulage in Höhe der bisherigen Stufe.

Kommt es zu einer Verbesserung in der Einstufung oder wird die Leitung der regionalen Geschäftsstelle neu besetzt, gebührt die Leitungszulage entsprechend der Zuordnung der regionalen Geschäftsstellen zu den Leitungszulagenstufen gemäß Abs. 3.

Nebengebühren **§ 33**

(1)

Nebengebühren sind

1. die Überstundenvergütung,
2. die Sonn- und Feiertagsvergütung,
3. die Verwendungsabgeltung,
4. die Prämie,
5. die Fehlgeldentschädigung,
6. die Treueprämie und
7. die Vergütung für eine Nebentätigkeit.

(2)

Nebengebühren können pauschaliert werden, wenn die Dienstleistungen dauernd oder zumindest so regelmäßig erbracht werden, dass die Ermittlung von Durchschnittswerten möglich ist.

(3)

Der Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren wird durch einen Urlaub, während dessen der/die DienstnehmerIn den Anspruch auf den Monatsbezug behält, oder eine Dienstverhinderung nicht berührt.

Überstundenvergütung **§ 34**

(1)

Dem/Der DienstnehmerIn gebührt für Überstunden, die nicht bis zum Ende des auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats durch Freizeit ausgeglichen werden, eine Überstundenvergütung, sofern nicht eine Vereinbarung gemäß § 22 Abs 7 getroffen wurde.

(2)

Überstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Überstunden in der Nachtzeit auszugleichen.

(3)

Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundvergütung und dem Überstundenzuschlag. Bemessungsgrundlage für die Grundvergütung ist der Monatsbezug zuzüglich einer allfälligen Verwendungsabgeltung gemäß § 36. Die Grundvergütung ist durch die Teilung der Bemessungsgrundlage durch die 4,33-fache Anzahl der für den/die DienstnehmerIn geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln.

Der Überstundenzuschlag beträgt:

1. für Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50 v.H. und
2. für Überstunden während der Nachtzeit 100 v.H. der Grundvergütung.

(4)

Dem/Der DienstnehmerIn gebührt ein Überstundenzuschlag, wenn die gesetzlich vorgesehene tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

(5)

Durch die Zuerkennung einer Leitungszulage bzw. einer entsprechenden Verwendungsabteilung gelten alle Mehrleistungen in zeitlicher Hinsicht als abgegolten. BezieherInnen von Leitungszulagen bzw. diesen entsprechenden Verwendungsabteilungen gebührt daher keine Überstundenvergütung.

Sonn- und Feiertagsvergütung **§ 35**

(1)

Für Dienstleistungen an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag gebührt anstelle der Überstundenvergütung eine Sonn- und Feiertagsvergütung.

(2)

Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach § 34 Abs. 3 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 v.H. und ab der neunten Stunde 200 v.H. der Grundvergütung.

Verwendungsabteilung **§ 36**

(1)

Eine Verwendungsabteilung gebührt, wenn der/die DienstnehmerIn nicht dauernd, aber mindestens während 29 aufeinanderfolgender Kalendertage ununterbrochen Dienste leistet, für die ein Anspruch auf

- a) eine Leitungszulage oder
- b) das Gehalt einer höheren Gehaltsgruppe

zusteht.

(2)

Eine solche Verwendungsabteilung gebührt stellvertretenden LeiterInnen einer Organisationseinheit dann nicht, wenn sie eine Leitungszulage gemäß § 32 beziehen.

(3)

Die Verwendungsabteilung ist im Falle des Abs. 1 lit. a in der Höhe jener Zulage festzulegen, die bei einer dauernden Verrichtung der anspruchsbegründenden Tätigkeiten vorgesehen ist und im Falle des Abs. 1 lit. b in der Höhe der Hälfte der Differenz des Gehaltes des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin zum Gehalt jener Gehaltsgruppe, das gebührte, wenn der/die DienstnehmerIn in diese höhere Gehaltsgruppe eingereiht wäre. Im Fall des Absatz 1 lit. b gebührt ab dem dritten Monat der gesamte Unterschiedsbetrag zwischen den Gehaltsgruppen.

Prämie **§ 37**

DienstnehmerInnen können für besondere Leistungen oder aus sonstigen besonderen Anlässen Prämien gewährt werden. Die näheren Bestimmungen sind durch Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Zentralbetriebsrat festzulegen.

Fehlgeldentschädigung **§ 38**

DienstnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Annahme oder Auszahlung von Bargeld beschäftigt sind, gebührt zum Ausgleich von Verlusten, die durch entschuldbare Fehlleistungen entstehen können, eine Fehlgeldentschädigung in der Höhe von 0,2% des durchschnittlichen monatlichen Bargeldumsatzes, höchstens aber €29,1 monatlich.

Weitergehende Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Zentralbetriebsrat getroffen werden.

Treueprämie **§ 39**

(1)

Aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 40 Jahren gebührt DienstnehmerInnen eine Prämie für treue Dienste. Sie beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 200 v.H. und bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 400 v.H. des in den letzten 12 Monaten des Dienstverhältnisses durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges.

(2)

Zur Dienstzeit im Sinne des Abs. 1 zählen sämtliche Dienst- oder Ausbildungszeiten im Bereich des BMWA, BMAS oder Fonds der AMV/AMS.

(3)

Hat ein Dienstnehmer spätestens zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses wegen Inanspruchnahme einer Pension das 60. Lebensjahr bzw. eine Dienstnehmerin das 55. Lebensjahr vollendet oder scheidet der/die DienstnehmerIn durch Tod aus dem Dienstverhältnis aus, ist bereits nach einer vollendeten Dienstzeit von mindestens 35 Jahren ein Anspruch auf eine Treueprämie im Ausmaß von 400 v.H. des in den letzten 12 Monaten des Dienstverhältnisses durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges gegeben.

(4)

Hat der/die DienstnehmerIn die Voraussetzung für die Gewährung einer Treueprämie erfüllt und ist er/sie vor Auszahlung der Treueprämie gestorben, so ist diese den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand auszuzahlen.

3. Abschnitt

Sonstige Leistungen und Ansprüche

Ansprüche bei Dienstverhinderung **§ 40**

(1)

Ist ein/e DienstnehmerIn nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er/sie die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so bleibt der Anspruch auf den Monatsbezug bis zur Dauer von 42 Kalendertagen bestehen. Beruht die Dienstverhinderung auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, so verlängert sich die Frist auf höchstens 56 Kalendertage. Wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, behält der/die DienstnehmerIn den Anspruch bis zur Dauer von 91 Kalendertagen und wenn es 10 Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen. Als Dienstzeit gelten sämtliche Dienst- oder Ausbildungszeiten im Bereich des BMWA, BMAS oder Fonds der AMV/AMS.

(2)

Dauert die Dienstverhinderung über die im Abs. 1 bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebührt dem/der DienstnehmerIn für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsbezuges.

(3)

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfall ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Für DienstnehmerInnen, die das fünfte Dienstjahr noch nicht vollendet haben, verlängert sich die Anspruchsdauer für die Fortzahlung des halben Monatsbezuges in diesem Fall um max. 28 Kalendertage. Danach haben diese DienstnehmerInnen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Ausmaß eines Viertels des Monatsbezuges für max. 28 weitere Kalendertage.

(4)

Wird der/die DienstnehmerIn durch andere wichtige, die eigene Person betreffende Gründe ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebührt der Monatsbezug für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

Ansprüche für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz § 41

Dienstnehmerinnen gebührt für die Zeit, während der sie nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, nicht beschäftigt werden dürfen, kein Bezug, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe des vollen Monatsbezuges erreichen; ist dies nicht der Fall, so gebührt eine Ergänzung auf den vollen Monatsbezug. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des § 40 Abs. 1.

Urlaubsentgelt § 42

(1)

Während einesurlaubes behält der/die DienstnehmerIn den Anspruch auf das regelmäßige Entgelt, das gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(2)

Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes sind Nebengebühren nach § 33 Abs 1 Z 1 und 2 dann miteinzubeziehen, wenn sie unter billiger Rücksichtnahme auf Dienstverhinderung durch Krankheit und Urlaub in sieben der letzten 12 Kalendermonate angefallen sind. In diesem Fall ist der Durchschnitt, der in den letzten drei Kalendermonaten angefallenen Nebengebühren, bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes zu berücksichtigen.

Urlaubsentschädigung § 43

(aufgehoben mit 1.1.2003)

Urlaubsabfindung § 44

(aufgehoben mit 1.1.2003)

Sozialleistungen **§ 45**

Unbeschadet der sich aus diesem Kollektivvertrag ergebenden zwingenden Ansprüche können darüber hinausgehende Leistungen, wie

Fahrtkostenzuschuss,
Essenzuschuss,
Zuschuss für Bildungsfahrten,
Vorschuss oder
Geldaushilfe

gewährt werden.

Geldaushilfe zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung **§ 45a**

Dem/Der DienstnehmerIn, gegen den/die Anzeige wegen des Verdachts einer in Ausübung des Dienstes begangenen gerichtlich strafbaren Handlung erstattet worden ist, wird für Zwecke der nachweislich zu seiner/ihrer zweckentsprechenden Rechtsverteidigung entstandenen Kosten auf seinen/ihren Antrag eine Geldaushilfe bis zur Höhe des dreifachen Gehalts eines Beamten/einer Beamtin der allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, gewährt, wenn die Strafanzeige nach Mitteilung des Staatsanwalts zurückgelegt worden ist, das Strafverfahren eingestellt wurde oder der/die DienstnehmerIn freigesprochen worden ist.

Reisegebühren **§ 46**

(1)

Die Bestimmungen der Reisegebührenvorschrift, BGBl. Nr. 133/1955, sind sinngemäß anzuwenden.

(2)

Es gebührt

die Gebührenstufe 1 den DienstnehmerInnen der Gehaltsgruppe I und Lehrlingen,
die Gebührenstufe 2b den DienstnehmerInnen der Gehaltsgruppen II, III und IV,
die Gebührenstufe 3 den DienstnehmerInnen der Gehaltsgruppen V und VI.

Lehrlingen stehen für die im Zusammenhang mit dem Besuch der Berufsschule entstehenden Reisen keine Reisegebühren zu.

Reisegebührenrechtliche Stellung der TeilnehmerInnen an der Grundausbildung **§ 46a**

Die TeilnehmerInnen an der Grundausbildung haben für die Dauer ihres Aufenthaltes in der Ausbildungseinrichtung in Linz oder in Einrichtungen, die dieser unterstellt sind, Anspruch auf ungekürzte Reisegebühren der Gebührenstufe 2b, ausgenommen Lehrlinge.

3. Teil: Pensionsordnung

Leistungen

§ 47

(1)

Die DienstnehmerInnen unterliegen grundsätzlich den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr.189/1955.

(2)

Hinsichtlich der über das ASVG hinausgehenden pensionsrechtlichen Bestimmungen gilt der beiliegende Vertrag nach dem Betriebspensionsgesetz, BGBl. Nr. 282/ 1990.

4. Teil: Schluss- und Übergangsbestimmungen

Überleitung von BeamtInnen

§ 48

(1)

Beamte/Beamtinnen, die den Ämtern des Arbeitsmarktservice angehören, können durch schriftliche Erklärung ihre Überleitung in ein Dienstverhältnis zum Arbeitsmarktservice bewirken.

Die Überleitung wird mit Inkrafttreten des Kollektivvertrages wirksam, wenn sie diese Erklärung nicht später als 12 Monate nach dem betreffenden Tag abgeben. Wird diese Erklärung später abgegeben, so wird die Überleitung mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten wirksam.

(2)

§ 64 Abs 6 AMSG bleibt dadurch unberührt.

Geltungsdauer der Gehaltsordnung

§ 49

Die Kollektivvertragsparteien verpflichten sich zeitlich akkordiert im Hinblick auf den Geltungsbeginn mit den Gehaltsverhandlungen für die BeamtInnen (Ämter des Arbeitsmarktservice) Verhandlungen über die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages zu führen.

Für das Gehaltsabkommen für die Jahre 1996 und 1997 wird in diesem Sinn eine Laufzeit von 1.5.1996 bis 31.12.1997 vereinbart.

Verweisungen auf Bundesgesetze

§ 50

Soweit in diesem Kollektivvertrag auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Übergangsbestimmung zu § 8 § 51

Für alle DienstnehmerInnen, die vor dem 1. Jänner 2002 eingetreten sind, und alle BeamtInnen der Ämter des Arbeitsmarktservice, die aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ausscheiden und in ein Dienstverhältnis zum Arbeitsmarktservice aufgenommen werden, lauten § 8 Abs. 7 und 8 wie folgt:

(7)

Hinsichtlich der Anrechnung von Dienstzeiten für die Bemessung des Urlaubsausmaßes gilt § 29 dieses Kollektivvertrages sinngemäß.

(8)

Aus sachlich begründeten oder aus berücksichtigungswürdigen Anlässen kann ein Vorgriff auf einen noch nicht begründeten Urlaubsanspruch oder den Urlaubsanspruch des Folgejahres gemacht werden. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Entstehen des Urlaubsanspruches sind jene Teile des Monatsbezuges und der anteilmäßigen Sonderzahlung, die auf die Zeit des vorzeitig konsumierten Erholungsurlaubes entfallen, rückzuerstatten.

Übergangsbestimmung zu § 31

§ 52

Für alle DienstnehmerInnen, die nicht in den Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG), BGBl. I Nr. 100/2002, fallen und mit dem Dienstgeber gemäß § 47 BMVG auch nicht ab einem Stichtag dessen Geltung für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses vereinbaren, lautet § 31 wie folgt:

Abfertigung § 31

(1)

DienstnehmerInnen gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.

(2)

Der Anspruch auf Abfertigung besteht - vorbehaltlich des Abs. 6 - nicht, wenn der/die DienstnehmerIn

1. kündigt,
2. ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt,
3. aus eigenem Verschulden entlassen wird.

(3)

Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

- 3 Jahren das Zweifache,
- 5 Jahren das Dreifache,
- 10 Jahren das Vierfache,
- 15 Jahren das Sechsfache,
- 20 Jahren das Neunfache,
- 25 Jahren das Zwölffache

des dem/der DienstnehmerIn für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes. Ist es für den/die DienstnehmerIn günstiger, ist das Durchschnittsentgelt der letzten 12 Monate heranzuziehen. Sämtliche Dienst- oder Ausbildungszeiten im Bereich des BMWA, BMAS oder Fonds der AMV/AMS sind zur Gänze anzurechnen.

(4)

Wird das Dienstverhältnis während einer befristeten Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes beendet, so ist bei der Ermittlung des Entgeltes das vorangegangene Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen.

(5)

Die Abfertigung wird mit dem Enden des Dienstverhältnisses fällig.

(6)

Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und

a) bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder

b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

2. wegen Inanspruchnahme

a) einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

b) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung

durch den/die DienstnehmerIn gekündigt wird.

(7)

Weiters gebührt eine Abfertigung im Ausmaß von 50 %, wenn der/die DienstnehmerIn

1. innerhalb von sechs Monaten nach der

a) Geburt eines Kindes oder

b) Annahme eines an Kindes Statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht voll endet hat, oder

c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat und das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, das Dienstverhältnis kündigt oder

2. spätestens 3 Monate vor Ablauf einer Karenz nach den §§ 15 bis 15d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 VKG den vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt oder

3. während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h, 15i MSchG oder nach den §§ 8, 8a VKG das Dienstverhältnis kündigt.

In den Fällen der Z 1 und Z 2 erhöht sich das Ausmaß der Abfertigung auf 100%, wenn dem/der DienstnehmerIn eine Teilzeitbeschäftigung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht angeboten werden kann.

(8)

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des dem/der DienstnehmerIn für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezuges. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den ErbInnen, zu deren Erhaltung der/die ErblasserIn gesetzlich verpflichtet war. Sind solche ErbInnen nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den/die Verstorbene/n vor dem Tod gepflegt haben.

Lehrlingsausbildung - Rechtsquellen

§ 53

Für Lehrlinge im Arbeitsmarktservice gelten vorrangig die Bestimmungen des Beraufsausbildungsgesetzes, des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen und sonstige einschlägige gesetzliche Bestimmungen.

Die Bestimmungen des Artikels III dieses Kollektivvertrages gelten nur soweit als diese im Folgenden ausdrücklich angeführt sind. Auf Lehrlinge kommen die §§ 8; 9; 10; 12; 15; 16; 18; 21; 22 Abs 1, Abs 2 1. und 2. Satz, Abs 3 1.

und 2. Satz; 23; 24 Abs 1 1. Satz, Abs 2; 25; 27 Abs 4; 37; 41; 42 Abs 1; 45; 46; 47; 49 und 50 sinngemäß zur Anwendung.

Die für die MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen gelten für Lehrlinge insoweit, als gesetzliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.

Anlage I

Gehaltsschema

für die DienstnehmerInnen des Arbeitsmarktservice Österreich

Gültig ab 1. Jänner 2008 (Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter um 2,75 %):

Gehaltsstufe	G E H A L T S G R U P P E N					
	I	II	III	IV	V	VI
1	1.301,2	1.430,0	1.454,7	1.469,0	1.714,5	2.198,5
2	1.355,3	1.470,2	1.495,1	1.535,9	1.887,3	2.386,7
3	1.383,5	1.503,5	1.535,4	1.611,3	2.025,6	2.562,2
4	1.404,9	1.535,0	1.573,1	1.696,0	2.132,1	2.694,8
5	1.418,0	1.564,5	1.609,4	1.781,9	2.240,6	2.844,4
6	1.430,2	1.599,7	1.651,3	1.847,3	2.344,8	2.996,2
7	1.437,6	1.640,9	1.699,1	1.915,0	2.449,8	3.145,5
8	1.445,0	1.678,8	1.743,7	1.971,3	2.535,2	3.271,3
9	1.451,8	1.704,9	1.776,4	2.019,4	2.607,7	3.392,9
10	1.458,5	1.724,8	1.802,9	2.059,2	2.654,3	3.505,9
11	1.465,7	1.741,1	1.825,7	2.092,5	2.701,5	3.641,6
12	1.474,1	1.762,7	1.854,2	2.111,9	2.749,7	3.723,1
13	1.482,4	1.781,5	1.882,6	2.121,0	2.795,7	3.810,3
14	1.490,9	1.807,6	1.907,2	2.130,6	2.841,8	3.883,0
15	1.499,6	1.819,9	1.931,3	2.140,5	2.890,7	3.960,9
16	1.505,0	1.836,0	1.956,5	2.149,6	2.938,1	4.036,9
17	1.509,7	1.851,0	1.979,4	2.159,7	2.984,6	4.101,2
18	1.513,6	1.860,1	1.999,3	2.166,6	3.030,9	4.158,6

Lehrlingsentschädigung

für die Lehrlinge des Arbeitsmarktservice gültig ab 1.1.2008:

1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
403,3	556,7	689,1	949,2

Anlage II

zum Kollektivvertrag

Pensionskassenregelung

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, eine Pensionskassenregelung nach dem Betriebspensionsgesetz (BPG), BGBl.Nr. 282/1990, wie folgt anzustreben:

- 1) Die anzustrebende Pensionsleistung für die DienstnehmerInnen des AMS soll ca. 10% des Endbezuges der jeweiligen Verwendungsgruppe betragen, wobei bei einem Beitritt eines Dienstnehmers/einer Dienstnehmerin zur Pensionskasse nach dem 45. Lebensjahr die Ersatzrate niedriger liegen kann.
- 2) In den Geltungsbereich werden alle Beschäftigten einbezogen.
Ausgenommen sind die BeamtInnen, weitere Ausnahmen sind nach den Vorgaben des § 18 BPG zu regeln; sachlich begründet sind z.B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit, wobei eine Einbeziehung nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit erfolgt.
- 3) Die Beitragskosten (ca. S 20 Mio jährlich, wenn alle derzeitigen Vertragsbediensteten die Voraussetzungen erfüllen würden) sind jeweils zur Hälfte von Dienstgeber und DienstnehmerInnen zu tragen.

Der Pensionskassenträger ist in einem Bestbieterverfahren auszuwählen.