

185 Arbeitsmarktservice

Lizenziert für: **connexion trawöger,schwarz og**

Geltungsbeginn

01.01.2019

Laufzeit

Probezeit

erstes Monat

Verfall

Normalarbeitszeit

monatlich	wöchentlich	täglich
162,00 h	37,50 h	7,50 h

Maximalarbeitszeit

monatlich	wöchentlich	täglich
0 h	0 h	10,00 h

Durchrechnungs Zeitraum

Überstundenzuschlag

50 % Überstunden außerhalb der Nachtzeit 100 % Überstunden während der Nachtzeit

Überstundenteiler

162

Kündigungsfrist

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. § 4 Kündigung durch den Dienstgeber: 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. § 5 Kündigung durch den Dienstnehmer Der/Die DienstnehmerIn kann ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Letzten des Kalendermonats 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. § 6 Einvernehmliche Lösung Das Dienstverhältnis kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst werden.

I., II. Artikel I und II Geltungsbereich, Geltungsdauer

ARBEITSMARKTSERVICE KV vom: 01.07.1995 ergänzt bis: 01.01.2019

Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen dem Arbeitsmarktservice Österreich, Treustraße 35-43, 1200 Wien, einerseits und 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 der Fassung vom 1. Jänner 2019 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.

§ 1 Artikel III 1. Teil Dienstordnung Dienstvertrag

ARTIKEL III. BESONDERER TEIL

1. TEIL: DIENSTORDNUNG

1. Abschnitt: DIENSTVERHÄLTNIS

§ 1 DIENSTVERTRAG:

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, Kündigungsstermin;
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.

§ 2 Probemonat

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.

§ 3 Verwendungsänderungen

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 Dienort, ist auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des DienstnehmerInnen Bedacht zu nehmen. Dem/Der Dienstnehmer 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 eingestufteten 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.

§ 4 Kündigung durch den Dienstgeber

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 fünfundsiebzigsten 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 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das 65. Lebensjahr vollendet hat oder eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bezieht.

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.

§ 5 Kündigung durch den Dienstnehmer/die Dienstnehmerin

Der/Die DienstnehmerIn kann ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Letzten des Kalendermonats 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.

§ 6 Einvernehmliche Lösung

Das Dienstverhältnis kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst werden.

§ 7 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

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 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 Abs. 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 Regelung der § 105 und 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes BGBl.Nr. 22/1974, über den allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutz bleiben unberührt.

§ 8 Ausmaß des Erholungsurlaubes

3. Abschnitt: URLAUBE UND FREISTELLUNGEN

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) Die Berechnung des Urlaubsanspruches erfolgt auf der Grundlage tatsächlicher Arbeitstage

und nicht auf der Grundlage von Werktagen.

Für DienstnehmerInnen, die die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche aufgeteilt haben, beträgt das Urlaubsausmaß in jedem Kalenderjahr 25 Arbeitstage, ab dem Kalenderjahr, in dem der/die DienstnehmerIn das 25. Dienstjahr vollendet, 30 Arbeitstage. Bei einer geringeren Anzahl von Arbeitstagen in der Woche oder einer Änderung der Anzahl der Arbeitstage in der Woche wird der Anspruch entsprechend angepasst.

Der Verbrauch des Erholungsurlaubes ist nur tageweise zulässig.

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 Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage 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.) 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.

§ 9 Zusatzurlaub für Behinderte

1.) Der/Die DienstnehmerIn hat Anspruch auf Erhöhung des ihm/ihr gemäß § 8 gebührenden Urlaubsausmaßes um zwei Arbeitstage 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 Nachweises des Bundessozialamtes oder Sozialministeriumservices über einen Grad der Behinderung von mindestens 20%;

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 zwei Arbeitstagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit bzw. einem Grad der Behinderung von mindestens 30% auf drei Arbeitstage, von mindestens 40% auf vier Arbeitstage, von mindestens 50% auf fünf Arbeitstage und von mindestens 60% auf sechs Arbeitstage.

3.) Blinde DienstnehmerInnen haben jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Arbeitstage.

4.) Im Übrigen gelten § 8 Abs 2 und 4 sinngemäß.

§ 10 Erkrankung während des Erholungsurlaubes

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 Erholungs zweck 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 folgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der/die DienstnehmerIn diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 11 Karenzurlaub

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 VäterKarenzgesetzes (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, für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld, für Zeiten einer Bildungskarenz gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (A VRAG), einer Familienhospizkarenz gemäß § 14a und 14b A VRAG und einer Pflegekarenz gemäß § 14c A VRAG. Diese Zeiten 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.

§ 12 Pflegefreistellung

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.
3. wegen der Begleitung seines/ihres erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des/der Ehegatten/Ehegattin, des/der eingetragenen Partners/Partnerin oder des/der Lebensgefährten/Lebensgefährtin bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

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 erkrankten Kindes, das das 15. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, oder wegen der notwendigen Pflege betreuungsbedürftiger behinderter Personen im Sinne des § 12 Abs. 2 an der Dienstleistung neuerlich oder weiterhin verhindert ist.

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

§ 13 Dienstbefreiung für Kuraufenthalt

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.

§ 14 Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist

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. 189/1955).

§ 15 Allgemeine Pflichten

- 1.) Der/Die DienstnehmerIn hat in seinem/ihrem 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 Unbefangtheit 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 16a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl.Nr. 100/1993, zu unterlassen.

§ 16 Weisungen von Vorgesetzten

- 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.

§ 17 Besondere Pflichten von Vorgesetzten

- 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.

§ 18 Verschwiegenheitspflicht

- 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.

§ 19 Aus- und Fortbildungspflicht

- 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.

§ 20 Wettbewerbsverbot und Wettbewerbsklausel

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.

§ 21 Meldepflichten

1.) Soweit nicht in anderen Bestimmungen weitere Meldepflichten festgelegt sind, hat der/die DienstnehmerIn seiner 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.

§ 22 Dienstzeit

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 die 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 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 oder mit dessen 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.

12.) Der 24. Dezember (Heiliger Abend) und 31. Dezember (Silvester) sind dienstfrei.

§ 22 a Sonderbestimmungen für Kraftwagenlenker

1.) Für KraftwagenlenkerInnen kann die tägliche Normalarbeitszeit durch die Anordnung von Überstunden im Bedarfsfall gemäß § 7 Abs.3 AZG, 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 § 14 a 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 Abs.1 hinaus, ist die gesamte Einsatzzeit für die KraftwagenlenkerInnen als Dienstzeit im Sinn des § 22 zu behandeln.

§ 23 Dienstverhinderung

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.

§ 24 Bezug des Gehaltes

2. Teil: Gehaltsordnung

1. Abschnitt

Einstufung

§ 24 Bezug

1.) Dem/Der Dienstnehmerin gebührt neben dem Monatsbezug (Grundgehalt einschließlich allfälliger Zulagen) für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in Höhe von 50 v.H. des durchschnittlichen Monatsbezuges und der durchschnittlichen Nebengebühren nach § 33 Abs.1 Z 1, 2 und 3.

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. Der Monatsbezug inklusive aliquotem Sonderzahlungsanteil zwischen Todestag und Monatsende gebührt den ErbInnen, zu deren Erhaltung der/die ErblasserIn gesetzlich verpflichtet war.

§ 25 Gehaltsauszahlung

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

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 auszuzahlen. Scheidet ein/e Dienstnehmer/In vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die Sonderzahlung binnen 14 Tagen nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.

3.) Auszahlungsbeträge oder einzelne Bestandteile der Bezüge sind nötigenfalls auf ganze Cent zu runden.

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.

§ 26 Gehaltsgruppen

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 Call-CenterAgents), leitende DienstnehmerInnen bei den Regionalen Geschäftsstellen und deren StellvertreterInnen

Gehaltsgruppe VI: ... 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

§ 27 Gehalt

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 Gehaltschema, 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 Prozent 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.

§ 28 Vorrückung

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.

§ 29 Vorrückungstichtag

1.) Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass 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 Jahren,
3. die Zeit der Ableistung des Präsenz- oder Zivil- oder Ausbildungsdienstes jeweils im gesetzlich vorgesehenen Mindestausmaß*) sowie die Zeit als Fachkraft für Entwicklungshilfe,
4. Zeiten einer Karenz nach dem MSchG bzw. VKG oder bei DienstnehmerInnen, die ab 1. Jänner 2018 neu eintreten, Kindererziehungszeiten bis zu max. 10 Monaten, die durch den Bezug von Kinderbetreuungsgeld oder eine Bestätigung der Pensionsversicherungsanstalt belegt werden.

2.)

Allfällige Vordienstzeiten sind bei Eintritt, spätestens aber innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt, bei sonstigem Ausschluss der Anrechnung bekanntzugeben und durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachzuweisen.

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 Vorrückungstichtag nicht neu festzusetzen; allfällige Beschäftigungszeiten vor dem 18. Lebensjahr, die nach dem 18. Lebensjahr nach den zum Zeitpunkt der Festsetzung diese Vorrückungstichtages geltenden Regelungen zur Gänze angerechnet worden wären, sind aber anzurechnen.

4.) Bei BeamtInnen der Ämter des Arbeitsmarktservice, die ihren Austritt aus dem Bundesdienstverhältnis erklären und in ein Dienstverhältnis zum Arbeitsmarktservice aufgenommen werden, ist der Vorrückungstichtag nicht neu festzusetzen. Ein fiktiver Vorrückungstichtag (z.B.: Abzug des Überstellungsverlustes) ist jedenfalls zu beachten. Allfällige Beschäftigungszeiten vor dem 18. Lebensjahr, die nach dem 18. Lebensjahr nach den zum Zeitpunkt der Festsetzung diese Vorrückungstichtages geltenden Regelungen zur Gänze angerechnet worden wären, sind aber anzurechnen.

§ 30 Überstellung

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.

§ 31 Abfertigung aufgehoben ab 1.1.2003:

§ 32 Leitungszulage

2. Abschnitt

Zulagen und Nebengebühren

§ 32 Leitungszulage

1.) Zum Grundgehalt ist eine Leitungszulage vorgesehen. Eine Leitungszulage gebührt, wenn eine der angeführten Leitungsfunktion 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: (Sätze siehe -ZULAGEN-)

- Stufe 1 ... Euro ...
- Stufe 2 ... Euro ...
- Stufe 3 ... Euro ...
- Stufe 3a... Euro ...
- Stufe 4 ... Euro ...
- Stufe 4a... Euro ...
- Stufe 5 ... Euro ...
- Stufe 6 ... Euro ...
- Stufe 7 ... Euro ...

3.) Eine Leitungszulage gebührt:

BUNDESGESCHÄFTSSTELLE

LeiterIn der 1. Ebene (AbteilungsleiterIn) Stufe 1

LeiterIn der 2. Ebene (Fachbereichsleiterin) Stufe 4a

LANDESGESCHÄFTSSTELLEN

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

Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Wien Stufe 2

Kärnten, Salzburg, Tirol Stufe 3a

Burgenland, Vorarlberg Stufe 4a

LeiterIn der 2. Ebene (Fachbereichsleiterin)

Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Wien Stufe 6

Kärnten, Salzburg, Tirol Stufe 6

Burgenland, Vorarlberg Stufe 7

REGIONALE GESCHÄFTSSTELLEN

LEITER(IN) EINER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE MIT MINDESTENS 70 SOLL-PLANSTELLEN Stufe 3

LEITER(IN) EINER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE MIT MINDESTENS 40 SOLL-PLANSTELLEN Stufe 4

LEITER(IN) EINER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE MIT MINDESTENS 20 SOLL-PLANSTELLEN Stufe 5

ABTEILUNGSLEITERIN IN EINER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE Stufe 5 *)

GRUPPENLEITER(IN), LEITER(IN) EINER ZWEIGSTELLE MIT MINDESTENS 10 SOLL-PLANSTELLEN Stufe 5

TEAMLEITER(IN) IN EINEM CALLCENTER ODER EINER GLEICHARTIGEN EINRICHTUNG Stufe 5

LEITER(IN) EINER ZWEIGSTELLE, DIE EINER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE UNTERSTELLT IST, DIE DIE UMSTELLUNG AUF DAS 3-ZONEN-MODELL ABGESCHLOSSEN HAT. Stufe 5

LEITERIN EINER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE MIT WENIGER

ALS 20 SOLL-PLANSTELLEN Stufe 6 *)

ABTEILUNGSLEITER(IN) IN EINER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE, DER/DIE GLEICHZEITIG STELLVERTRETENDE/R LEITERIN DER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE IST,

LEITERIN EINER ZWEIGSTELLE, LEITERIN EINER EINRICHTUNG GEMÄß § 18 AMSG (AUSGENOMMEN EINES CALLCENTER ODER EINER GLEICHARTIGEN EINRICHTUNG), LEITERIN EINER EINRICHTUNG GEMÄß § 23 ABS. 2 AMSG. Stufe 7

4.) Einem/Einer auf Dauer bestellten StellvertreterIn eines Leiters/einer Leiterin gebührt die Leitungszulage im Ausmaß von 20 %. Diese Leitungszulage reduziert sich für alle ab dem Jahr 2014 neu bestellten StellvertreterInnen auf 10%, wenn diese gleichzeitig eine Organisationseinheit leiten und dafür eine Leitungszulage beziehen. § 34 Abs. 5 ist in diesen Fällen nicht anzuwenden.

Reduziert der/die LeiterIn das Beschäftigungsausmaß und übernimmt der/die StellvertreterIn den verbleibenden Anteil der Leitungsfunktion, gebühren dem/der StellvertreterIn die Leitungszulagen für die Leitung und die Stellvertretung jeweils im Ausmaß der Ausübung dieser Funktionen.

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 Begutmachungskommission 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 Leitungsstufen 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 gem. Abs. 3.

§ 33 Nebengebühren

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.

§ 34 Überstundenvergütung

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 § 26. 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 Verwendungsabgeltung gelten alle Mehrleistungen in zeitlicher Hinsicht als abgegolten. BezieherInnen von Leitungszulagen bzw. diesen entsprechenden Verwendungsabgeltungen gebührt daher keine Überstundenvergütung. Abteilungsleiterinnen einer regionalen Geschäftsstelle, die in die Gehaltsgruppe V eingestuft sind, werden zeitliche Mehrleistungen an Samstagen ab 13:00 Uhr abgegolten.

§ 35 Sonn- und Feiertagsvergütung

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.

§ 36 Verwendungsabgeltung

1.) Eine Verwendungsabgeltung gebührt, wenn der/die DienstnehmerIn nicht dauernd, aber mindestens während 29 aufeinander folgender Kalendertage Dienste leistet, für die ein Anspruch auf

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

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

3.) Die Verwendungsabgeltung 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 Gehaltsgruppe eingereiht wäre. Im Fall des Absatz 1 lit.b gebührt ab dem dritten Monat der gesamte Unterschiedsbetrag zwischen den Gehaltsgruppen.

§ 37 Prämie

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

§ 38 Fehlgeldentschädigung

(Sätze siehe -ZULAGEN-)

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, Fehlgeldentschädigung in der Höhe von 0,2 % des durchschnittlichen monatlichen Bargeldumsatzes, höchstens aber Euro ... monatlich. Weitergehende Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Zentralbetriebsrat getroffen werden.

§ 39 Treueprämie

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 vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges.

Begünstigt behinderten DienstnehmerInnen, die im AMS von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln oder gewechselt sind, gebührt die Treueprämie bei Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen während der Teilzeitbeschäftigung auf Basis der Vollzeitbeschäftigung.

Erreicht der/die DienstnehmerIn die Voraussetzung für die Gewährung der Treueprämie während einer Eltern-, Pflege-, Familienhospiz- oder Wiedereingliederungsteilzeitbeschäftigung oder fallen in die letzten 12 Monate vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung Zeiten einer Eltern-, Pflege-, Familienhospiz- oder Wiedereingliederungsteilzeitbeschäftigung, gebührt die Treueprämie auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes der letzten 12 Monate ohne Berücksichtigung der Monate einer Eltern-, Pflege-, Familienhospiz- oder Wiedereingliederungsteilzeitbeschäftigung.

Bestimmungen zur Abgeltung der Treueprämie in Freizeit sind in einer Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Zentralbetriebsrat festzulegen.

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

3.)

Wird das Dienstverhältnis wegen Inanspruchnahme einer Pension beendet oder scheidet der/die DienstnehmerIn durch Tod aus dem Dienstverhältnis aus, gebührt bereits nach einer vollendeten Dienstzeit von mindestens 37 Jahren ein Anspruch auf eine Treueprämie im Ausmaß von 100 v.H., von mindestens 38 Jahren ein Anspruch auf eine Treueprämie im Ausmaß von 200 v.H. und von mindestens 39 Jahren ein Anspruch auf eine Treueprämie im Ausmaß von 300 v.H. des in den letzten 12 Monaten vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges.

Hat ein/e Dienstnehmerin am 31.12.2012 die Voraussetzungen für die Auszahlung einer Treueprämie gemäß Abs 3 in der bis dahin geltenden Fassung erfüllt, so bleibt dieser Anspruch auch erhalten, wenn das Dienstverhältnis nach dem 31.12.2012 aufgelöst wird.

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.

§ 40 Ansprüche bei Dienstverhinderung

3. Abschnitt

Sonstige Leistungen und Ansprüche

§ 40 Ansprüche bei Dienstverhinderung

1.) Wird 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 behält er/sie den Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, für weitere 28 Kalendertage besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des halben Entgelts. Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts beträgt ab dem zweiten Dienstjahr 56 Kalendertage, für weitere 35 Kalendertage besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des halben Entgelts, ab dem fünften Dienstjahr besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für 76 Kalendertage, für weitere 46 Kalendertage besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des halben Entgelts und ab dem zehnten Dienstjahr besteht ein

Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für 150 Kalendertage, für weitere 91 Kalendertage besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des halben

Entgelts.

Als Dienstzeit gelten sämtliche Dienst- oder Ausbildungszeiten im Bereich des BMWA, BMAS oder Fonds der AMV/AMS.

2.) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Kalenderjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

3.) Wird ein/e DienstnehmerIn durch einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt wurde, so behält er/sie den Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von 56 Kalendertagen im Kalenderjahr; im Übrigen gelten die Entgeltfortzahlungsfristen des Abs 1.

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.

§ 41 Ansprüche für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz

Bezieht die Dienstnehmerin in der Zeit, während der sie nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, nicht beschäftigt werden darf, laufende Barleistungen des Sozialversicherungsträgers im Ausmaß von zumindest 50% des letzten vollen Monatsbezuges, gebührt ein Wochengeldergänzungsbetrag in Höhe der Differenz auf den letzten vollen Monatsbezug.

Bezieht die Dienstnehmerin 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 darf, Barleistungen des Sozialversicherungsträgers im Ausmaß von weniger als 50% des letzten vollen Monatsbezuges, gebührt der Wochengeldergänzungsbetrag in Höhe von maximal 49,99% des letzten vollen Monatsbezuges.

Hat die Dienstnehmerin keinen Anspruch auf laufende Barleistungen des Sozialversicherungsträgers 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 darf, gebührt der Wochengeldergänzungsbetrag in Höhe des letzten vollen Monatsbezuges.

Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des § 40 Abs. 1.

§ 42 Urlaubsentgelt

1.) Während einesurlaubes behält der/die DienstnehmerIn den Anspruch auf das regelmäßige Entgelt, das Dienstnehmer 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.

§ 43 entfällt ab 1.1.2003: Urlaubsschädigung

entfällt ab 01/03:

1.) Dem/Der DienstnehmerIn gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, wenn das Dienstverhältnis nach dem Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet.

2.) Ein Anspruch auf Urlaubsschädigung besteht nicht, wenn der/die DienstnehmerIn

1. ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt,

2. aus eigenem Verschulden entlassen wird oder

3. wenn das Dienstverhältnis in den ersten sechs Monaten des Kalenderjahres durch einvernehmliche Lösung, Zeitablauf oder Kündigung durch den/die DienstnehmerIn endet,

4. wenn das Dienstverhältnis noch nicht 1 Jahr gedauert hat und durch Kündigung durch den/die DienstnehmerIn endet.

3.) Endet das Dienstverhältnis nach dem Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Erholungsurlaubes während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß ab 01/02: § 15 h und i MSchG oder § 8 VKG durch bis 12/01: § 15c MSchG oder § 8 EKUG

1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin

2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin

3. Kündigung durch den Dienstgeber oder

4. einvernehmliche Auflösung,

so ist der Berechnung der Urlaubsschädigung jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das in dem

Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, für den/die DienstnehmerIn überwiegend

maßgebend war.

§ 44 entfällt ab 1.1.2003: Urlaubsabfindung

§ 45 Sozialleistungen

Unbeschadet der sich aus diesem Kollektivvertrag ergebenden zwingenden Ansprüche können darüber hinausgehende Leistungen, wie Fahrtkostenzuschuss, Essenzuschuss, Zuschuss für Bildungsfahrten, Vorschuss oder Geldaushilfe gewährt werden.

§ 45a Geldaushilfe zur zweckentsprechender Rechtsverteidigung

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 funffachen 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.

(§ 46) bis 28.2.2012: Reisegebühren

§ 46 tritt mit 1.3.2012 außer Kraft.

(§ 46a) bis 28.2.2012: Reisegebührenrechtliche Stellung der Teilnehmer an der Grundausbildung

§ 46a tritt mit 1.3.2012 außer Kraft.

§ 47 Pensionsordnung: Leistungen

3. Teil: Pensionsordnung

§ 47 Leistungen

- 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.

§ 48 Überleitung von Beamten/innen

4. Teil: Schluss- und Übergangsbestimmungen:

§ 48 Überleitung von BeamtInnen

- 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 AMMSG bleibt dadurch unberührt.

§ 49 Geltungsdauer der Gehaltsordnung

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.

§ 50 Verweisung auf Bundesgesetze

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

§ 51 Übergangsbestimmung zu § 8 ab 1.1.2002

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 Monats bezuges und der anteilmäßigen Sonderzahlung, die auf die Zeit des vorzeitig konsumierten Erholungsurlaubes entfallen, rückzuerstatten.

Wien, am 18.12.2001

§ 52 Übergangsbestimmung zu § 31 ab 1.1.2003

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 Entgelts. Ist es für den/die DienstnehmerIn günstiger, ist das Durchschnittsentgelt der letzten 12 Monate heranzuziehen. Sämtliche Dienstoder 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 Entgelts 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 Kindes 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 15 d 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 entspricht der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 3. 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. Dieser entspricht der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 3. 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, gebührt der Sterbekostenbeitrag dem Ehegatten/der Ehegattin, dem/der eingetragenen PartnerIn oder dem Lebensgefährten/der Lebensgefährtin. Sind auch solche Anspruchsberechtigte nicht vorhanden, so kann die Hälfte des Sterbekostenbeitrages 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.

§ 53 Lehrlingsausbildung - Rechtsquellen ab 1.1.2005

Für Lehrlinge im Arbeitsmarktservice gelten vorrangig die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, 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.

§ 54 Außerkrafttreten von § 46 und § 46a ab 1.1.2012

In einer Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Zentralbetriebsrat können Regelungen über Dienstreisen im AMS in Anlehnung an die Reisegebührenvorschrift, BGBl. Nr. 133/1955, getroffen werden.

Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung treten § 46 und § 46a außer Kraft.

Vertragspartner

ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH:

Der Vorstandsvorsitzende: Dr. Herbert Buchinger

Das Mitglied des Vorstandes: Dr. Johannes Kopf, LL.M.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST:

Der Vorsitzende: Fritz Neugebauer

BUNDESSEKTION ARBEITSMARKTSERVICE:

Der Vorsitzende: Heinz Rammel

Anlage I Gehaltsschema

für die Dienstnehmer des Arbeitsmarktservice Österreich

gültig ab 1.1.2019 Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter siehe jeweils Änderungen zum ...

(Sätze siehe -LOHN-)

Gehaltsstufe: 1 - 22

Gehaltsgruppen: I - VI

LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG

für die Lehrlinge des Arbeitsmarktservice Österreich

gültig ab 1.1.2019

1. - 4. Lehrjahr

Artikel 2

Alle Regelungen treten am 1. Jänner 2019 in Kraft. Der Kollektivvertrag vom 20.6.1995 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 6.12.2017 gilt somit ab 1. Jänner 2019 in der Anlage ersichtlichen Fassung.

Wien, 4. Dezember 2018

Anlage II Pensionskassenregelung

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, eine Pensionskassenregelung nach dem Betriebspensionsgesetz, 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 Pensionskassa 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 VB die Voraussetzungen erfüllen würden) sind jeweils zur Hälfte von Dienstgeber und DienstnehmerInnen zu tragen.
- 4.) Der Pensionskassenträger ist in einem Bestbieterverfahren auszuwählen. .

Zusatz-KV "KFZ-Lenker"

Zusatz-Kollektivvertrag zum Kollektivvertrag vom 20.Juni 1995 in der Fassung vom 16.April 1996, abgeschlossen zwischen dem Arbeitsmarktservice Österreich, Treustraße 35-43, 1200 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion Arbeitsmarktservice, Treustraße 35-43, 1200 Wien, andererseits.

ARTIKEL 1:

- 1.) Der Zusatz-Kollektivvertrag tritt am 1.April 1997 in Kraft.
- 2.) Er 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, andererseits die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion Arbeitsmarktservice zuständig.

ARTIKEL 2:

- 1.) Der Zusatz-Kollektivvertrag regelt Arbeitszeitfragen der LenkerInnen von Kraftfahrzeugen.
- 2.) Er gilt ausschließlich für die im Bereich der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice beschäftigten, hauptberuflichen KraftwagenlenkerInnen.

ARTIKEL 3:

- 1.) Für die in den Geltungsbereich des Zusatz-Kollektivvertrages fallenden Arbeitnehmer kann die tägliche Normalarbeitszeit im Bedarfsfall gemäß § 7 Abs.3 AZG durch Überstundenanordnung auf maximal 13, für Arbeitnehmerinnen maximal 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreitet.
- 2.) Gemäß § 16 Abs.4 AZG wird zugelassen, daß die Einsatzzeit im Bedarfsfall bis auf 14 Stunden verlängert wird. Weiters wird gemäß § 14 Abs.2 AZG zugelassen, daß die tägliche Lenkzeit auf bis zu 9 Stunden, zweimal wöchentlich jedoch bis zu 10 Stunden, ausgedehnt wird. Es wird zugelassen, daß die ununterbrochene Ruhezeit für männliche Arbeitnehmer im Bedarfsfall nur 10 Stunden beträgt.
- 3.) Lenkpausen sind auf die Dienstzeit anzurechnen. Über Ziffer 1 hinausgehend ist die gesamte Einsatzzeit für die betreffenden ArbeitnehmerInnen als Dienstzeit im Sinne des § 22 des Kollektivvertrages vom 20.Juni 1995 zu betrachten.

Wien, am 27.März 1997

ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH
ÖGB, GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST
ÖGB, GÖD, BUNDESSEKTION ARBEITSMARKTSERVICE

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2000

- 1.) Erhöhung der KV-Gehälter um 1,6 %
- 2.) Erhöhung der Leitungszulagen
- 3.) Es wurde 2 neue Stufen in den Leitungszulagen eingefügt: 3a und 4a
- 4.) Textänderungen:
- § 1 Abs.2 Z.13. wurde neu formuliert

- § 3 Abs.5 wurde neu formuliert
- § 7 wird ein neuer Abs.4 angefügt
- § 15 wird ein neuer Abs 3 angefügt
- § 22 Abs.2, 3, 4, 8, 10 erhalten eine neue Fassung; dem Abs.6 wird ein neuer Satz angefügt
- § 24 Abs.1 werden 2 neue Sätze angefügt
- § 32 Abs.2: Leistungszulagen: es werden die Stufen 3a und 4a eingefügt
- § 37 Satzteil erhält eine neue Fassung
- 5.) Bundesgeschäftsstelle, LeiterIn der 2.Ebene erhält jetzt Stufe 4a
- 6.) Landesgeschäftsstellen; LeiterIn der 1.Ebene:
 - Kärnten, Salzburg, Tirol ... Stufe 3a
 - Vorarlberg, Burgenland ... Stufe 4a
- 7.) Geltungsbeginn: 1.Jänner 2000
- 8.) Abschluß am 21.12.1999
- 9.) hinterlegt am 14.1.2000

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2001

- 1.) Erhöhung der KV-Gehälter um 1,7 %
- 2.) Erhöhung der Leitungszulagen
- 3.) Änderung in § 29 Abs.1 Z 2: Satzteil entfällt
- 4.) Geltungsbeginn: 1.Jänner 2001
- 5.) Abschluß am 12.12.2000
- 6.) hinterlegt am 16.1.2001

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2002

- 1.) Erhöhung der KV-Gehälter um 2,5 %
- 2.) Erhöhung der Leitungszulagen
- 3.) Änderungen im RKV:
 - § 1: Pkt. 1 neue Fassung
 - § 3: Pkt. 4 neue Fassung
 - § 8: Absatz 7 entfällt, bisheriger Absatz 8 wird 7 - § 11: Absätze 2 bis 4 wurden überarbeitet
 - § 14: 2.) wurde überarbeitet
 - § 21: wurde überarbeitet
 - § 26: Gehaltsgruppen überarbeitet
 - § 29: 4.) EKUG durch VKG ersetzt
 - § 30: alter Absatz wurde Pkt. 1.), neuer Pkt. 2.) - § 31: Absatz 7 Ziffer 2 + 3 überarbeitet
 - § 32: wurde überarbeitet
 - § 33: Absatz 1 Ziffer 4 lautet: 4.) die Prämie
 - § 37: Änderung der Überschrift auf: Prämie
 - § 38: letzter Satz neu
 - § 39: 3.) neue Fassung
 - § 43: Absatz 3 überarbeitet
 - § 46: überarbeitet
 - § 51: neu eingefügt
- 4.) Geltungsbeginn: 1.Jänner 2002
- 5.) Abschluß: 18.12.2001

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2003

- 1.) Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter um 2,1 %
- 2.) Erhöhung der Leitungszulagen
- 3.) Änderungen RKV:
 - § 7 Punkt 2.) 2. neuer Satzteil
 - § 8: 5.) neue Fassung
 - § 9: 1.) neuer Satzteil
 - § 15: Punkt 2.) neue Fassung
 - § 31 samt Überschrift entfällt
 - § 32: Bundes-, Landes-, Regionale Geschäftsstellen Text überarbeitet
 - § 39: 1.) neue Fassung 3.) neue Fassung
 - § 43 + 44 entfallen
 - nach § 45 wird § 45a eingefügt
 - § 51 erster Satz neue Fassung
 - neuer § 52: Übergangsbestimmungen zu § 31
- 4.) Abschluss: 3.12.2002
- 5.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2003
- 6.) Hinterlegt: 30.12.2002

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2004

- 1.) Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter um 1,85 %
- 2.) Erhöhung der Leitungszulagen
- 3.) Änderung RKV: § 25 Abs. 3: neue Fassung
§ 32 Abs. 1 zweiter Satz: neue Fassung
- 4.) Abschluss: 16.12.2003
- 5.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2004
- 6.) veröffentlicht: 12.01.2004
- 7.) hinterlegt: 29.01.2004

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2005

- 1.) Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter
- 2.) Erhöhung der Leitungszulagen
- 3.) Neu: Lehrlingsentschädigung
- 4.) Änderungen RKV:
 - Art. I Z 3: "3. persönlich für alle Dienstnehmer und Lehrlinge des Arbeitsmarktservice"
 - § 1 Abs. 2 Z 5: neue Fassung
 - § 4 Abs. 1: neuer Satz
 - § 5: neuer Satz
 - § 8 Abs. 2 und 4: neue Fassung
 - § 9 Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 und 3: neue Fassung
 - § 15 Abs. 1 neuen Satzteil angefügt
 - § 25 Abs. 4 erster Satz: neue Fassung
 - § 27 Abs. 4: Neu Lehrlingen
 - § 42 Abs. 2: neue Fassung
 - § 42 Abs. 3 entfällt
 - § 46 Abs. 2: neu und Lehrlingen, neuer Satz
 - § 46 a: neu ausgenommen Lehrlinge
 - § 53 neuer Paragraph "Lehrlingsausbildung - Rechtsquellen"
- 5.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2005
- 6.) Abschluss: 14.12.2004
- 7.) veröffentlicht: 19.01.2005
- 8.) hinterlegt: 19.01.2005

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2006

- 1.) Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter
- 2.) Erhöhung der Leitungszulagen
- 3.) Erhöhung der Lehrlingsentschädigung
- 4.) Änderungen RKV:
 - § 32 Abs. 3.) Regionale Geschäftsstellen, neue Fassung;
 - § 34 Abs. 3.) 2. Satz eingefügt, 3. Satz Wortänderung;
 - § 24 Abs. 1.) neuer Absatz eingefügt;
 - § 15 Abs. 3.) neuer Satzteil eingefügt;
- 5.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2006
- 6.) hinterlegt: 12.1.2006

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2007

- 1.) Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestgehaltes um 2,3 %
- 2.) Erhöhung Lehrlingsentschädigungen
- 3.) Erhöhung Leitungszulagen
- 4.) Änderungen RKV:
 - § 8 2.) zweiter Absatz neue Fassung
 - § 24 1.) 2. und 3. Satz sind neu
- 5.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2007
- 6.) Abschluss: 12.12.2006
- 7.) veröffentlicht: 5.1.2007
- 8.) hinterlegt: 5.1.2007

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2008

- 1.) Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestgehaltes um 2,75 %
- 2.) Erhöhung Lehrlingsentschädigungen
- 3.) Erhöhung Leitungszulagen
- 4.) Änderungen RKV:
 - § 4 Abs 5 Z 2 Kollektivvertrag lautet:
„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.“

- § 12 Abs 5 Kollektivvertrag lautet:
Die Pflegefreistellung kann tage- oder stundenweise in Anspruch genommen werden."
- § 14 Abs 1 Kollektivvertrag lautet:
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."
- Dem § 22 Kollektivvertrag wird folgender Abs 11 angefügt: (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."
- § 29 Abs 1 Kollektivvertrag lautet: 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
- § 39 Abs. 2 lautet: Zur Dienstzeit im Sinne des Abs. 1 zählen sämtliche Dienst- oder Ausbildungszeiten im Bereich des BMWA, BMAS oder Fonds der AMV, AMS.
- § 40 Abs. 1 letzter Satz lautet: Als Dienstzeit gelten sämtliche Dienst- oder Ausbildungszeiten im Bereich des BMWA, BMAS oder Fonds der AMV/AMS.
- § 52 lautet § 31 Abs 3 letzter Satz: Sämtliche Dienst- oder Ausbildungszeiten im Bereich des BMWA, BMAS oder Fonds der AMV/AMS sind zur Gänze anzurechnen.
- 5.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2008
- 6.) Abschluss: 18.12.2007
- 7.) veröffentlicht: 11.01.2008
- 8.) hinterlegt: 11.01.2008

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2009

- 1.) Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter um 3,7 %
- 2.) Erhöhung Lehrlingsentschädigungen
- 3.) Erhöhung Leitungszulagen
- 4.) Änderungen RKV:
 - § 8 Abs. 6 entfällt;
 - § 22 Abs. 12 wurde hinzugefügt;
 - § 25 Abs. 3 neue Fassung;
 - § 49 entfällt der letzte Satz;
- 5.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2009
- 6.) Abschluss: 16.12.2008
- 7.) hinterlegt: 20.1.2009
- 8.) veröffentlicht: 20.1.2009

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2010

- 1.) Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter um 1,1 %
- 2.) Erhöhung Lehrlingsentschädigungen
- 3.) Erhöhung Leitungszulagen
- 4.) Änderungen RKV:
 - § 12 Abs. 4 Punkt. 1. entfällt Satzteil;
 - § 24 Abs. 2 letzter Satz hinzugefügt;
 - § 29 Abs. 1 im 1. Satz entfällt Satzteil;
 - § 32 Abs. 4 letzter Satz hinzugefügt;
- 5.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2010
- 6.) Abschluss: 15.12.2009
- 7.) hinterlegt: 15.1.2010
- 8.) veröffentlicht: 15.1.2010

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2011

- 1.) Erhöhung der KV-Gehälter um 1,25%
- 2.) Erhöhung der Zulagen um 1,25%
- 3.) Pro Soll-Planstelle wird der Prämientopf um EUR 200,00 erhöht.
- 4.) Die Anzahl der Leiterzulagen wurde durch Zusammenfassungen insgesamt erhöht.
- 5.) Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen (Sätze siehe -LOHN-)
- 6.) Änderungen im RKV:
 - § 32 Abs. 2.) und 3.) neue Fassung;
- 7.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2011
- 8.) Abschluss: 21.12.2010
- 9.) hinterlegt und veröffentlicht: 5.1.2011

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2012

- 1.) Erhöhung der KV-Gehälter um 3,2 %
- 2.) Änderungen im RKV:
 - § 8 Abs. 2.) neue Fassung;
 - § 32 Abs. 2.) Erhöhung der Leitungszulage (Sätze siehe -ZULAGEN-)
 - § 54 Außerkrafttreten von § 46 und § 46a neu hinzugefügt;
- 3.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2012
- 4.) Laufzeit: 12 Monate
- 5.) Abschluss: 17.1.2012
- 6.) hinterlegt und veröffentlicht: 27.1.2012

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2013

- 1.) Erhöhung der KV-Gehälter um 1,5 %
- 2.) Erhöhung der Leitungszulagen gem. § 32 Abs. 2 und 3 (Sätze siehe -ZULAGEN-)
- 3.) Änderungen im RKV:
 - § 9 Abs 1 Z 3 und Abs. 2 neue Fassung;
 - § 12 Abs 4 neue Fassung;
 - § 24 Abs 1 neue Fassung;
 - § 34 Abs 5 neue Fassung;
 - § 39 Abs 1, 3 und 3a neue Fassung;
 - § 40 Abs 3 neue Fassung;
 - § 46 und § 46a treten mit 1.3.2012 außer Kraft.
- 4.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2013
- 5.) Abschluss: 11.12.2012
- 6.) hinterlegt und veröffentlicht: 29.1.2013

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2014

- 1.) Erhöhung der KV-Gehälter (Sätze siehe -LOHN-)
- 2.) Erhöhung der Leitungszulagen gem. § 32 Abs. 2 und 3 (Sätze siehe -ZULAGEN-)
- 3.) Änderungen im RKV:
 - § 4 Abs 4 Z 8 lautet wie folgt:
 - 8. "der/die DienstnehmerIn zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das 65. Lebensjahr vollendet hat oder eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bezieht. "
 - § 29 Abs 3 und 4 lauten wie folgt:
 - " 3.) Für Vertragsbedienstete, die sich am 1. Juli 1995 in einem Dienstverhältnis zum Arbeitsmarktservice befinden, ist der Vorrückungstichtag nicht neu festzusetzen; allfällige Beschäftigungszeiten vor dem 18. Lebensjahr, die nach dem 18. Lebensjahr nach den zum Zeitpunkt der Festsetzung diese Vorrückungstichtages geltenden Regelungen zur Gänze angerechnet worden wären, sind aber anzurechnen.
 - 4.) Bei BeamtenInnen der Ämter des Arbeitsmarktservice, die ihren Austritt aus dem Bundesdienstverhältnis erklären und in ein Dienstverhältnis zum Arbeitsmarktservice aufgenommen werden, ist der Vorrückungstichtag nicht neu festzusetzen. Ein fiktiver Vorrückungstichtag (z.B.: Abzug des Übersteilungsverlustes) ist jedenfalls zu beachten. Allfällige Beschäftigungszeiten vor dem 18. Lebensjahr, die nach dem 18. Lebensjahr nach den zum Zeitpunkt der Festsetzung diese Vorrückungstichtages geltenden Regelungen zur Gänze angerechnet worden wären, sind aber anzurechnen."
 - § 32 Abs. 2.) Leitungszulage Stufe 8 entfällt; Abs. 3.) Änderung in der Zuordnung der Leitungszulage siehe Text!
 - § 32 Abs. 4.) folgender Satz wurde eingefügt:
 - " Diese Leitungszulage reduziert sich für alle ab dem Jahr 2014 neu bestellten StellvertreterInnen auf 10%, wenn diese gleichzeitig eine Organisationseinheit leiten und dafür eine Leitungszulage beziehen. "
 - § 52 Übergangsbestimmungen zu § 31 Abs. 8.) neue Fassung wie folgt:
 - 8.) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser entspricht der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 3. 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, gebührt der Sterbekostenbeitrag dem Ehegatten/der Ehegattin, dem/der eingetragenen PartnerIn oder dem Lebensgefährten/der Lebensgefährtin. Sind auch solche Anspruchsberechtigte nicht vorhanden, so kann die Hälfte des Sterbekostenbeitrages 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.
- 4.) Geltungsbeginn: 1. Jänner 2014
- 5.) Abschluss: 10.12.2013
- 6.) hinterlegt und veröffentlicht: 23.1.2014

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2015

1. Erhöhung der KV-Gehälter (Sätze siehe -LOHN-)
2. Erhöhung der Leitungszulagen gem. § 32 Abs. 2 und 3 (Sätze siehe -ZULAGEN-)

3. Änderungen im RKV:

- § 12 Abs. 1 lautet:

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 oder

3. wegen der Begleitung seines/ihres erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des/der Ehegatten/Ehegattin, des/der eingetragenen Partners/Partnerin oder des/der Lebensgefährten/Lebensgefährtin bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat."

- § 24 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

"Der Monatsbezug inklusive aliquotem Sonderzahlungsanteil zwischen Todestag und Monatsende gebührt den ErbInnen, zu deren Erhaltung der/die ErblasserIn gesetzlich verpflichtet war."

- § 39 Abs. 1 Kollektivvertrag lautet:

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 vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges.

Erreicht der/die DienstnehmerIn die Voraussetzung für die Gewährung der Treueprämie während einer Eltern-, Pflege- oder Familienbospizteilzeitbeschäftigung oder fallen in die letzten 12 Monate vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung Zeiten einer Eltern-, Pflegeoder Familienbospizteilzeitbeschäftigung, gebührt die Treueprämie auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes der letzten 12 Monate ohne Berücksichtigung der Monate einer Eltern-, Pflege- oder Familienbospizteilzeitbeschäftigung. ?Bestimmungen zur Abgeltung der Treueprämie in Freizeit sind in einer Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Zentral betriebsrat festzulegen."

- § 39 Abs. 3 Kollektivvertrag lautet:

3.) Wird das Dienstverhältnis wegen Inanspruchnahme einer Pension beendet oder scheidet der/die DienstnehmerIn durch Tod aus dem Dienstverhältnis aus, gebührt bereits nach einer vollendeten Dienstzeit von mindestens 37 Jahren ein Anspruch auf eine Treueprämie im Ausmaß von 100 v.H., von mindestens 38 Jahren ein Anspruch auf eine Treueprämie im Ausmaß von 200 v.H. und von mindestens 39 Jahren ein Anspruch auf eine Treueprämie im Ausmaß von 300 v.H. des in den letzten 12 Monaten vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges."

- § 45a Kollektivvertrag lautet:

"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 funnfachen 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."

4. Geltungsbeginn: 1. Jänner 2015

5. Abschluss: 9.12.2014

6. hinterlegt und veröffentlicht: 28.1.2015

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2016

1. Erhöhung der KV-Gehälter

2. Erhöhung der Lehrlingsentschädigung

3. Erhöhung der Leitungszulage (Sätze siehe unten bzw. -ZULAGEN-)

4. Änderungen im RKV:

- **§ 8 Abs 2** lautet:

(2) Die Berechnung des Urlaubsanspruches erfolgt auf der Grundlage tatsächlicher Arbeitstage und nicht auf der Grundlage von Werktagen.

Für DienstnehmerInnen, die die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche aufgeteilt haben, beträgt das Urlaubsausmaß in jedem Kalenderjahr 25 Arbeitstage, ab dem Kalenderjahr, in dem der/die DienstnehmerIn das 25. Dienstjahr vollendet, 30 Arbeitstage. Bei einer geringeren Anzahl von Arbeitstagen in der Woche oder einer Änderung der Anzahl der Arbeitstage in der Woche wird der Anspruch entsprechend angepasst.

Der Verbrauch des Erholungsurlaubes ist nur tageweise zulässig."

- **§ 8 Abs 4** lautet:

(4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden."

- **§ 9** lautet:

(1) Der/Die DienstnehmerIn hat Anspruch auf Erhöhung des ihm/ihr gemäß § 8 gebührenden Urlaubsausmaßes um zwei Arbeitstage 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 Nachweises des Bundessozialamtes oder Sozialministeriumservices über einen Grad der Behinderung von mindestens 20%;

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 zwei Arbeitstagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit bzw. einem Grad der Behinderung von mindestens 30% auf drei Arbeitstage, von mindestens 40% auf vier Arbeitstage, von mindestens 50% auf fünf Arbeitstage und von mindestens 60% auf sechs Arbeitstage.

(3) Blinde DienstnehmerInnen haben jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Arbeitstage.

(4) Im Übrigen gelten § 8 Abs 2 und 4 sinngemäß."

- **§ 32 Abs 2 und 3** Kollektivvertrag lauten:

(2) Die Höhe der Leitungszulagen beträgt:

Stufe 1 € 1.530,9

Stufe 2 € 1.158,1

Stufe 3 € 905,6

Stufe 3a € 882,9

Stufe 4 € 789,9

Stufe 4a € 769,9

Stufe 5 € 674,1

Stufe 6 € 580,6

Stufe 7 € 385,4

(3) Die Leitungszulage gebührt: siehe -TEXT-

- **§ 39 Abs 1** lautet:

(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 vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges.

Begünstigt behinderten DienstnehmerInnen, die im AMS von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln oder gewechselt sind, gebührt die Treueprämie bei Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen während der Teilzeitbeschäftigung auf Basis der Vollzeitbeschäftigung.

Erreicht der/die DienstnehmerIn die Voraussetzung für die Gewährung der Treueprämie während einer Eltern-, Pflege- oder Familienhospizteilzeitbeschäftigung oder fallen in die letzten 12 Monate vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung Zeiten einer Eltern-, Pflege- oder Familienhospizteilzeitbeschäftigung, gebührt die Treueprämie auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes der letzten 12 Monate ohne Berücksichtigung der Monate einer Eltern-, Pflege- oder Familienhospizteilzeitbeschäftigung.

Bestimmungen zur Abgeltung der Treueprämie in Freizeit sind in einer Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und

Zentralbetriebsrat festzulegen."

- **§ 41** Kollektivvertrag lautet:

"Bezieht die Dienstnehmerin in der Zeit, während der sie nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, nicht beschäftigt werden darf, laufende Barleistungen des Sozialversicherungsträgers im Ausmaß von zumindest 50% des letzten vollen Monatsbezuges, gebührt ein Wochengeldergänzungsbetrag in Höhe der Differenz auf den letzten vollen Monatsbezug.

Bezieht die Dienstnehmerin 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 darf, Barleistungen des Sozialversicherungsträgers im Ausmaß von weniger als 50% des letzten vollen Monatsbezuges, gebührt der Wochengeldergänzungsbetrag in Höhe von maximal 49,99% des letzten vollen Monatsbezuges.

Hat die Dienstnehmerin keinen Anspruch auf laufende Barleistungen des Sozialversicherungsträgers 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 darf, gebührt der Wochengeldergänzungsbetrag in Höhe des letzten vollen Monatsbezuges.

Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des § 40 Abs. 1."

5. Geltungsbeginn: 1. Jänner 2016

6. Abschluss: 16.12.2015

7. hinterlegt und veröffentlicht: 27.1.2016

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2017

1. Erhöhung der KV-Gehälter (Sätze siehe -LOHN/GEHALT-)
2. Erhöhung der Lehrlingsentschädigung (Sätze siehe -LOHN/GEHALT-)
3. Erhöhung der Leitungszulage (Sätze siehe -ZULAGEN-)
4. Änderungen im RKV:

- **§ 11 Abs 3** Kollektivvertrag lautet:

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, für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld, für Zeiten einer Bildungskarenz gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) und einer Familienhospizkarenz gemäß § 14a und 14b AVRAG. Diese Zeiten sind für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zur Gänze zu berücksichtigen.

- **§ 29 Abs 2** Kollektivvertrag lautet:

2.) Allfällige Vordienstzeiten sind bei Eintritt, spätestens aber innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt, bei sonstigem Ausschluss der Anrechnung bekanntzugeben und durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachzuweisen.

Die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes ist unzulässig.

- **§ 32 Abs 2 und 3** Kollektivvertrag lauten:

(2) Die Höhe der Leitungszulagen beträgt:

Stufe 1 € 1.551,90

Stufe 2 € 1.173,5

Stufe 3 € 917,6

Stufe 3a € 894,6

Stufe 4 € 800,4

Stufe 4a € 780,1

Stufe 5 € 683,1

Stufe 6 € 588,3

Stufe 7 € 390,5

(3) Die Leitungszulage gebührt: siehe -TEXT-neue Fassung;

- **§ 36 Abs. 1** erster Satz entfällt das Wort: "ununterbrochene"

5. Geltungsbeginn: 1. Jänner 2017
6. Abschluss: 14.12.2016
7. hinterlegt und veröffentlicht: 18.1.2017

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2018

1. Erhöhung der KV-Gehälter um 2,45 %
2. Erhöhung der Lehrlingsentschädigung um 2,45 %
3. Änderungen im RKV:

- § 11 Abs 3 Kollektivvertrag lautet:

"(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, für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld, für Zeiten einer Bildungskarenz gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (A VRAG), einer Familienhospizkarenz gemäß § 14a und 14b A VRAG und einer Pflegekarenz gemäß § 14c A VRAG. Diese Zeiten sind für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, zur Gänze zu berücksichtigen. "

- § 14 Abs 3 entfällt.

- § 29 Abs 1Z 4 Kollektivvertrag lautet:

4. Zeiten einer Karenz nach dem MSchG bzw. VKG oder bei DienstnehmerInnen, die ab 1. Jänner 2018 neu eintreten, Kindererziehungszeiten bis zu max. 10 Monaten, die durch den Bezug von Kinderbetreuungsgeld oder eine Bestätigung der Pensionsversicherungsanstalt belegt werden."

- § 32 Abs 2 und 3 Kollektivvertrag lauten:

(2) Die Höhe der Leitungszulagen beträgt: (Sätze siehe -ZULAGEN-)

- § 39 Abs 1 Kollektivvertrag lautet:

(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 vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung durchschnittlich gebührenden Monatsbezuges.

Begünstigt behinderten DienstnehmerInnen, die im AMS von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln oder gewechselt sind, gebührt die Treueprämie bei Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen während der Teilzeitbeschäftigung auf Basis der Vollzeitbeschäftigung.

Erreicht der/die DienstnehmerIn die Voraussetzung für die Gewährung der Treueprämie während einer Eltem-, Pflege-, Familienhospiz- oder Wiedereingliederungsteilzeitbeschäftigung oder fallen in die letzten 12 Monate vor Erreichen der Anspruchsvoraussetzung Zeiten einer Eltem-, Pflege-, Familienhospiz- oder Wiedereingliederungsteilzeitbeschäftigung, gebührt die Treueprämie auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes der letzten 12 Monate ohne Berücksichtigung der Monate einer Eltem-, Pflege-, Familienhospiz- oder Wiedereingliederungsteilzeitbeschäftigung.

Bestimmungen zur Abgeltung der Treueprämie in Freizeit sind in einer Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Zentralbetriebsrat festzulegen."

- § 40 Kollektivvertrag lautet ab 1.7.2018:

„(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 das Entgelt bis zur Dauer von 42 Kalendertagen bestehen.

Wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, behält der/die DienstnehmerIn den Anspruch bis zur Dauer von 56 Kalendertagen; wenn es fünf Jahre gedauert hat 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 BMW A, BMAS oder Fonds der AMV/AMS.

(1 a) Wird ein/e DienstnehmerIn durch einen Dienstunfall oder eine Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt wurde, so behält er/sie den Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von 56 Kalendertagen; im Übrigen gelten die Entgeltfortzahlungsfristen des Abs 1.

(2) Dauert die Dienstverhinderung über die im Abs. 1 und 1 a 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 Unfall ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

Für DienstnehmerInnen, die das erste 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.

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eine Dienstverhinderung aufgrund eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit ein, gilt diese als Ersterkrankung im Sinn des Abs 1a, sofern der/die DienstnehmerIn den Dienstunfall oder die Berufskrankheit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

(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."

4. Artikel 2

Alle Regelungen mit Ausnahme von § 40 in der Fassung der Z 6 treten am 1. Jänner 2018 in Kraft. § 40 in der Fassung der Z 6 tritt mit 1. Juli 2018 in Kraft. Der Kollektivvertrag vom 20. Juni 1995 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 14. Dezember 2016 gilt ab 1. Jänner 2018 in der aus der Anlage ersichtlichen Fassung.

5. Geltungsbeginn: 1. Jänner 2018 (Ausnahme § 40 Z. 6 ab 1. Juli 2018)

6. Abschluss: 6.12.2017

7. hinterlegt und veröffentlicht: 23.1.2018

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2019

1. Erhöhung der KV-Gehälter

2. Erhöhung der Lehrlingsentschädigung

3. Änderungen im RKV:

§ 32 Leitungszulage Abs. 2 und 3 neue Fassung; (- Zuordnung siehe Abs. 3 -)

§ 40 Abs. 1 bis 3 neue Fassung;

Anlage I Gehaltsschema ab 1.1.2019

4. Geltungsbeginn: 1. Jänner 2019

5. Abschluss: 4.12.2018

MUSTER

Gehaltsgruppe I: 1 - 22

ab 1.1.2013 bis Gehaltsstufe 22

Stufe	01.01.2019	01.01.2018	01.01.2017	01.01.2016	01.01.2015	01.01.2014	01.01.2013
1	1627,20	1583,50	1545,60	1525,30	1502,80	1473,60	1445,40
2	1694,70	1649,20	1609,80	1588,70	1565,20	1534,80	1505,40
3	1730,10	1683,60	1643,30	1621,70	1597,70	1566,70	1536,70
4	1756,90	1709,70	1668,80	1646,90	1622,60	1591,10	1560,70
5	1773,30	1725,70	1684,40	1662,30	1637,70	1605,90	1575,20
6	1788,40	1740,40	1698,80	1676,50	1651,70	1619,60	1588,60
7	1797,60	1749,30	1707,50	1685,10	1660,20	1628,00	1596,90
8	1806,80	1758,30	1716,30	1693,80	1668,80	1636,40	1605,10
9	1815,60	1766,80	1724,50	1701,90	1676,70	1644,10	1612,70
10	1823,80	1774,80	1732,40	1709,70	1684,40	1651,70	1620,10
11	1832,90	1783,70	1741,00	1718,10	1692,70	1659,80	1628,10
12	1843,30	1793,80	1750,90	1727,90	1702,40	1669,30	1637,40
13	1853,60	1803,80	1760,70	1737,60	1711,90	1678,70	1646,60
14	1864,40	1814,30	1770,90	1747,70	1721,90	1688,50	1656,20
15	1875,30	1824,90	1781,30	1757,90	1731,90	1698,30	1665,80
16	1882,00	1831,50	1787,70	1764,20	1738,10	1704,40	1671,80
17	1888,00	1837,30	1793,40	1769,90	1743,70	1709,80	1677,10
18	1892,60	1841,80	1797,80	1774,20	1748,00	1714,10	1681,30
19	1897,60	1846,60	1802,40	1778,70	1752,40	1718,40	1685,50
20	1902,20	1851,10	1806,80	1783,10	1756,70	1722,60	1689,70
21	1906,90	1855,70	1811,30	1787,50	1761,10	1726,90	1693,90
22	1911,60	1860,30	1815,80	1792,00	1765,50	1731,20	1698,10

Leitungszulage St. 1 - pro Mo

.	01.01.2019	01.01.2018	01.01.2017	01.01.2016	01.01.2015	01.01.2014	01.01.2013
1	1633,20	1589,30	1551,30	1530,90	1508,30	1479,00	1450,70

Hinterlegungen:

Hinterlegungsdatum: 23.01.2018

Katasterzahl: XXIV/98/7, Reg.Z.KV 42/2018

Kundgemachungsdatum: 23.01.2018

Geltungsbeginn: 01.01.2018

Vertragspartner A:

Arbeitsmarktservice Österreich

Vertragspartner B:

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion XXVI Arbeitsmarktservice

Text:

Änderungen zum 1.1.2018 bzw. 1.7.2018

MUSTER