

**Kollektivvertrag vom 10.11.2020**

## **Kollektivvertrag 2021**

für die DienstnehmerInnen des Arbeitsmarktservice

# Inhalt des Kollektivvertrages

## ALLGEMEINES

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

## BESONDERER TEIL

### Artikel III

#### 1. Teil: Dienstordnung

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

## 2. Teil: Gehaltsordnung

1. Abschnitt: Einstufung .....	18
§ 24 Bezug .....	18
§ 25 Auszahlung .....	18
§ 26 Gehaltsgruppen .....	19
§ 27 Gehalt .....	19
§ 28 Vorrückung .....	19
§ 29 Vorrückungsstichtag .....	20
§ 30 Überstellung .....	20
§ 31 Abfertigung (aufgehoben) .....	21
2. Abschnitt: Zulagen und Nebengebühren .....	21
§ 32 Leitungszulage .....	21
§ 33 Nebengebühren .....	24
§ 34 Überstundenvergütung .....	25
§ 35 Sonn- und Feiertagsvergütung .....	25
§ 36 Verwendungsabgeltung .....	25
§ 37 Prämie .....	26
§ 38 Fehlgeldentschädigung .....	26
§ 39 Treueprämie .....	26
3. Abschnitt: Sonstige Leistungen und Ansprüche .....	27
§ 40 Ansprüche bei Dienstverhinderung .....	27
§ 41 Ansprüche für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz .....	28
§ 42 Urlaubsentgelt .....	28
§§ 43 und 44 (aufgehoben) .....	28
§ 45 Sozialleistungen .....	29
§ 45a Geldaushilfe zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung .....	29
§§ 46 und 46a (aufgehoben) .....	29

## 3. Teil: Pensionsordnung

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

## 4. Teil: Schluß- und Übergangsbestimmung

§ 48 Überleitung von BeamtInnen .....	30
§ 49 Geltungsdauer der Gehaltsordnung .....	30
§ 50 Verweisung auf Bundesgesetze .....	30
§ 51 Übergangsbestimmung zu § 8.....	30
§ 52 Übergangsbestimmung zu § 31.....	31
§ 53 Lehrlingsausbildung – Rechtsquellen .....	32
§ 54 Außerkrafttreten von § 46 und § 46a .....	32
Anlage I .....	33
Anlage II .....	34

# **Kollektivvertrag**

abgeschlossen zwischen

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

## **ALLGEMEINES**

### **Artikel I**

#### **Geltungsbereich**

Der Kollektivvertrag gilt

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

### **Artikel II**

#### **Geltungsdauer**

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

## **BESONDERER TEIL**

### **Artikel III**

#### **1. Teil: Dienstordnung**

##### **1. Abschnitt**

##### **Dienstverhältnis**

##### **Dienstvertrag**

##### **§ 1**

(1)

Das Dienstverhältnis wird durch einen schriftlichen Vertrag begründet.  
Dem/Der DienstnehmerIn ist innerhalb eines Monats nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages auszufolgen.

(2)

Dieser Dienstvertrag hat jedenfalls zu enthalten:

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

##### **Probemonat**

##### **§ 2**

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

##### **Verwendungsänderungen**

##### **§ 3**

(1)

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

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

(2)

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

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

(3)

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

## **2. Abschnitt**

### **Enden des Dienstverhältnisses**

#### **Kündigung durch den Dienstgeber**

##### **§ 4**

(1)

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

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

(2)

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

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

(3)

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

(4)

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

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

## **Kündigung durch den Dienstnehmer/die Dienstnehmerin**

### **§ 5**

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

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

## **Einvernehmliche Lösung**

### **§ 6**

Das Dienstverhältnis kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst werden.

## **Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses**

### **§ 7**

(1)

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

(2)

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

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

(3)

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

(4)

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



### **3. Abschnitt**

#### **Urlaube und Freistellungen**

##### **Ausmaß des Erholungsurlaubes § 8**

(1)

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

(1a)

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden Lehrzeiten bei anderen DienstgeberInnen den Zeiten gemäß § 3 Abs 2 Z 2 Urlaubsgesetz gleichgestellt. Dies gilt für alle DienstnehmerInnen, die ab 1.1.2020 neu in ein Dienstverhältnis zum Arbeitsmarktservice aufgenommen werden.

Jene DienstnehmerInnen des Arbeitsmarktservice, die zum 1.1.2020 noch nicht Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß gemäß Abs 2 haben, können bei Vorliegen von Lehrzeiten bei anderen DienstgeberInnen bis spätestens 30.6.2020 einen Antrag auf Neuberechnung des Urlaubsstichtages einbringen; eine allfällige Verbesserung des Urlaubsstichtages wirkt ab dem Kalenderjahr 2020.

(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 Dienstalder 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.

## **Zusatzurlaub für Behinderte**

### **§ 9**

(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.

## **Erkrankung während des Erholungsurlaubes**

### **§ 10**

(1)

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

(2)

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

(3)

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

zugelassenen Person ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der/die DienstnehmerIn diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

## **Karenzurlaub § 11**

(1)

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

(2)

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

(3)

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

Dies gilt nicht für Karenzen nach den Bestimmungen des MSchG oder VKG, für Karenzurlaube, die für die Dauer des Bezuges einer Berufsunfähigkeitspension gewährt werden, für die Dauer des Bezuges von Rehabilitationsgeld, für Zeiten einer Bildungskarenz gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG), einer Familienhospizkarenz gemäß § 14a und 14b AVRAG und einer Pflegekarenz gemäß § 14c AVRAG. 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.

## **Pflegefreistellung § 12**

(1)

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

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

(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.

### **Dienstbefreiung für Kuraufenthalt** **§ 13**

(1)

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

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

(2)

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

(3)

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

## **Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist**

### **§ 14**

(1)

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

(2)

Ansprüche nach Absatz 1 bestehen nicht:

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

(3) Aufgehoben mit 1.1.2018.

## **4. Abschnitt**

### **Pflichten**

#### **Allgemeine Pflichten**

### **§ 15**

(1)

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

(2)

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

(3)

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

#### **Weisungen von Vorgesetzten**

### **§ 16**

(1)

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

(2)

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

### **Besondere Pflichten von Vorgesetzten** **§ 17**

(1)

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

(2)

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

### **Verschwiegenheitspflicht** **§ 18**

(1)

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

(2)

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

(3)

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

### **Aus- und Fortbildungspflicht** **§ 19**

(1)

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

(2)

Der/Die DienstnehmerIn hat dem Dienstgeber, die Kosten für jene erfolgreich absolvierte Ausbildung, die Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt und die der/die DienstnehmerIn auch bei anderen DienstgeberInnen verwerten kann, rückzuerstatten, wenn er/sie innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung der Ausbildung durch einvernehmliche Lösung, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch Selbstkündigung aus dem Dienstverhältnis ausscheidet und eine schriftliche Vereinbarung über die Rückerstattung

getroffen wurde. Die Höhe der Rückerstattung reduziert sich für jeden zurückgelegten Monat ab Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der Bindungsdauer aliquot.  
Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten und daher nicht rückzuerstatten.

## **Wettbewerbsverbot und Wettbewerbsklausel**

### **§ 20**

(1)

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

(2)

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

(3)

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

## **Meldepflichten**

### **§ 21**

(1)

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

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

(2)

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

## **Dienstzeit** **§ 22**

(1)

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

(2)

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

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

(3)

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

(4)

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

(5)

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

(6)

Der Ausgleich von Überstunden durch Freizeit hat für Überstunden außerhalb der Nachtzeit (22 - 6 Uhr) im Verhältnis 1:1,5, für Überstunden während der Nachtzeit im Verhältnis 1:2 zu erfolgen. Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen. Die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/1983, bleiben unberührt.

(7)

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

(8)

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

(9)

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



(10)

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

(11)

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

(12)

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

### **Sonderbestimmungen für KraftwagenlenkerInnen** **§ 22a**

(1)

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

(2)

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

(3)

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

### **Dienstverhinderung** **§ 23**

(1)

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

(2)

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

## **2. Teil: Gehaltsordnung**

### **1. Abschnitt**

#### **Einstufung**

##### **Bezug § 24**

(1)

Dem/Der DienstnehmerIn gebührt neben dem Monatsbezug (Grundgehalt einschließlich allfälliger Zulagen) für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in 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.

##### **Auszahlung § 25**

(1)

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

(2)

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

(3)

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 oder auf ein Konto in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union überwiesen werden können.

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

## **Gehaltsgruppen** **§ 26**

Die DienstnehmerInnen werden nach ihrer Verwendung in folgende Gehaltsgruppen eingeordnet:

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

## **Gehalt** **§ 27**

(1)

Das Gehalt wird durch die Gehaltsgruppe und innerhalb dieser durch die Gehaltsstufe bestimmt.

Jeder Dienstnehmer/Jede Dienstnehmerin hat Anspruch auf ein monatliches Grundgehalt gemäß dem in der Anlage I beigefügten Gehaltsschema, das einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

(2)

DienstnehmerInnen, die für eine Verwendung in den Gehaltsgruppen IV bis VI vorgesehen sind, gebührt während des Grundausbildungslehrganges bzw. der Ausbildungsphase 90% des ihrer Einstufung entsprechenden Gehalts, jedenfalls aber ein Gehalt der Gehaltsgruppe III.

Nach erfolgreicher Ablegung der Abschlussprüfung bzw. Beendigung der Ausbildung, spätestens jedoch 12 Monate nach Beginn des Dienstverhältnisses, gebührt das volle Gehalt.

(2a)

DienstnehmerInnen der Gehaltsgruppen V und VI, die für maximal sechs Monate eingestellt werden und keine Ausbildung absolvieren, gebührt 90% des ihrer Einstufung entsprechenden Gehalts.

(3)

FerialpraktikantInnen gebührt 80% des Gehaltes der Gehaltsgruppe II, Gehaltsstufe 1.

(4)

Lehrlingen gebührt eine Lehrlingsentschädigung gemäß Anlage I.

## **Vorrückung** **§ 28**

(1)

Der/Die DienstnehmerIn rückt nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor.

(2)

Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zweijährige Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

## **Vorrückungstichtag § 29**

(1)

Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass 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 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.

## **Überstellung § 30**

(1)

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

(2)

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

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

**Abfertigung**  
**§ 31**  
(aufgehoben mit 1.1.2003)

**2. Abschnitt**

**Zulagen und Nebengebühren**

**Leitungszulage**  
**§ 32**

(1)

Zum Grundgehalt ist eine Leitungszulage vorgesehen.

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

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

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

b) in einer Landesgeschäftsstelle oder der Bundesgeschäftsstelle:

1. Leitung einer Organisationseinheit
2. stellvertretende Leitung einer Organisationseinheit

c) in einem Callcenter oder einer gleichartigen Einrichtung

1. Leitung
2. stellvertretende Leitung
3. Teamleitung

(2)

Die Höhe der Leitungszulagen beträgt:

Stufe 1 .....	€ 1.695,9
Stufe 2 .....	€ 1.282,9
Stufe 3 .....	€ 1.003,0
Stufe 3a .....	€ 978,0
Stufe 4 .....	€ 874,9
Stufe 4a .....	€ 852,8
Stufe 5 .....	€ 746,6
Stufe 6 .....	€ 643,0
Stufe 7 .....	€ 426,9

(3)

Eine Leitungszulage gebührt:

#### **BUNDESGESCHÄFTSSTELLE**

<b><u>LeiterIn der 1. Ebene</u></b> (AbteilungsleiterIn)	<b>Stufe 1</b>	€	<b>1.695,9</b>
<b><u>LeiterIn der 2. Ebene</u></b> (FachbereichsleiterIn)	<b>Stufe 4a</b>	€	<b>852,8</b>

#### **LANDESGESCHÄFTSSTELLEN**

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

Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Wien	<b>Stufe 2</b>	€	<b>1.282,9</b>
Kärnten, Salzburg, Tirol	<b>Stufe 3a</b>	€	<b>978,0</b>
Burgenland, Vorarlberg	<b>Stufe 4a</b>	€	<b>852,8</b>

##### **LeiterIn der 2. Ebene** (FachbereichsleiterIn)

Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Wien Kärnten, Salzburg, Tirol	<b>Stufe 6</b>	€	<b>643,0</b>
Burgenland, Vorarlberg	<b>Stufe 7</b>	€	<b>426,9</b>

#### **REGIONALE GESCHÄFTSSTELLEN**

##### **LeiterIn einer regionalen Geschäftsstelle mit mindestens 70 Soll-Planstellen**

**Stufe 3** € **1.003,0**

##### **LeiterIn einer regionalen Geschäftsstelle mit mindestens 40 Soll-Planstellen**

**Stufe 4** € **874,9**

**LeiterIn einer regionalen Geschäftsstelle mit mindestens 20 Soll-Planstellen**

**AbteilungsleiterIn in einer regionalen Geschäftsstelle**

**GruppenleiterIn, LeiterIn einer Zweigstelle mit mindestens 10 Soll-Planstellen**

**TeamleiterIn in einem Callcenter oder einer gleichartigen Einrichtung**

**LeiterIn einer Zweigstelle, die einer regionalen Geschäftsstelle unterstellt ist, die die Umstellung auf das 3-Zonen-Modell abgeschlossen hat,**

Stufe 5 € 746,6

**LeiterIn einer regionalen Geschäftsstelle mit weniger als 20 Soll-Planstellen**

Stufe 6 € 643,0

**AbteilungsleiterIn 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 € 426,9

(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, gebührt diesem/dieser die Leitungszulage im Ausmaß der Ausübung der Leitungsfunktion; gleichzeitig ist die Leitungszulage für die Stellvertretung im gleichen Ausmaß zu kürzen.

(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 Begutachungskommission des § 7 des Ausschreibungsgesetzes, BGBl. I Nr. 85/1989, paritätisch zusammengesetzte Kommission einstimmig darüber entscheidet. Bei dieser Entscheidung ist insbesondere zu berücksichtigen, ob der/die DienstnehmerIn die Abberufung selbst zu vertreten hat oder nicht.

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

(8)

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

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

## **Nebengebühren**

### **§ 33**

(1)

Nebengebühren sind

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

(2)

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

(3)

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



## **Überstundenvergütung § 34**

(1)  
Dem/Der DienstnehmerIn gebührt für Überstunden, die nicht bis zum Ende des auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats durch Freizeit ausgeglichen werden, eine Überstundenvergütung, sofern nicht eine Vereinbarung gemäß § 22 Abs 7 getroffen wurde.

(2)  
Überstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Überstunden in der Nachtzeit auszugleichen.

(3)  
Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundvergütung und dem Überstundenzuschlag. Bemessungsgrundlage für die Grundvergütung ist der Monatsbezug zuzüglich einer allfälligen Verwendungsabgeltung gemäß § 36. Die Grundvergütung ist durch die Teilung der Bemessungsgrundlage durch die 4,33-fache Anzahl der für den/die DienstnehmerIn geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln.

Der Überstundenzuschlag beträgt:

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

(4)  
Dem/Der DienstnehmerIn gebührt ein Überstundenzuschlag, wenn die gesetzlich vorgesehene tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

(5)  
Durch die Zuerkennung einer Leitungszulage bzw. einer entsprechenden 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.

## **Sonn- und Feiertagsvergütung § 35**

(1)  
Für Dienstleistungen an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag gebührt anstelle der Überstundenvergütung eine Sonn- und Feiertagsvergütung.

(2)  
Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach § 34 Abs. 3 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 v.H. und ab der neunten Stunde 200 v.H. der Grundvergütung.

## **Verwendungsabgeltung § 36**

(1)  
Eine Verwendungsabgeltung gebührt, wenn der/die DienstnehmerIn nicht dauernd, aber mindestens während 29 aufeinanderfolgender 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 höhere Gehaltsgruppe eingereiht wäre. Im Fall des Absatz 1 lit. b gebührt ab dem dritten Monat der gesamte Unterschiedsbetrag zwischen den Gehaltsgruppen.

### **Prämie § 37**

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

### **Fehlgeldentschädigung § 38**

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

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

### **Treueprämie § 39**

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

(3a)

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.

### **3. Abschnitt**

#### **Sonstige Leistungen und Ansprüche**

#### **Ansprüche bei Dienstverhinderung**

##### **§ 40**

(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.

### **Ansprüche für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz § 41**

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.

### **Urlaubsentgelt § 42**

(1)

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

(2)

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

### **Urlaubsentschädigung § 43**

(aufgehoben mit 1.1.2003)

### **Urlaubsabfindung § 44**

(aufgehoben mit 1.1.2003)

## **Sozialleistungen** **§ 45**

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

Fahrtkostenzuschuss,  
Essenszuschuss,  
Zuschuss für Bildungsfahrten,  
Vorschuss oder  
Geldaushilfe

gewährt werden.

## **Geldaushilfe zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung** **§ 45a**

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

## **Reisegebühren** **§ 46**

(aufgehoben mit 1.3.2012)

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

(aufgehoben mit 1.3.2012)

## **3. Teil: Pensionsordnung**

### **Leistungen** **§ 47**

(1)

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

(2)

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

## **4. Teil: Schluss- und Übergangsbestimmungen**

### **Überleitung von BeamtInnen § 48**

(1)

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

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

(2)

§ 64 Abs 6 AMSG bleibt dadurch unberührt.

### **Geltungsdauer der Gehaltsordnung § 49**

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

### **Verweisungen auf Bundesgesetze § 50**

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

### **Übergangsbestimmung zu § 8 § 51**

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

(7)

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

(8)

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

## **Übergangsbestimmung zu § 31 § 52**

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

### **Abfertigung § 31**

(1)  
DienstnehmerInnen gebührt beim Enden des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.

(2)  
Der Anspruch auf Abfertigung besteht - vorbehaltlich des Abs. 6 - nicht, wenn der/die DienstnehmerIn

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

(3)  
Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

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

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

(4)  
Wird das Dienstverhältnis während einer befristeten Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes beendet, so ist bei der Ermittlung des Entgeltes das vorangegangene Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen.

(5)  
Die Abfertigung wird mit dem Enden des Dienstverhältnisses fällig.

(6)  
Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
  - a) bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder
  - b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. wegen Inanspruchnahme
  - a) einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
  - b) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung

durch den/die DienstnehmerIn gekündigt wird.

(7)

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

1. innerhalb von sechs Monaten nach der
  - a) Geburt eines Kindes oder
  - b) Annahme eines an Kindes Statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht voll endet hat, oder
  - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat und das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, das Dienstverhältnis kündigt oder
2. spätestens 3 Monate vor Ablauf einer Karenz nach den §§ 15 bis 15d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 VKG den vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt oder
3. während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h, 15i MSchG oder nach den §§ 8, 8a VKG das Dienstverhältnis kündigt.

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

(8)

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser 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.

## **Lehrlingsausbildung - Rechtsquellen**

### **§ 53**

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.

## **Außerkräfttreten von § 46 und § 46a**

### **§ 54**

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.



## **Anlage I**

### **Gehaltsschema**

für die DienstnehmerInnen des Arbeitsmarktservice gültig ab 1. Jänner 2021:

<b>Gehaltsstufe</b>	<b>GEHALTSGRUPPEN</b>					
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>
<b>1</b>	1689,6	1856,7	1888,8	1907,1	2226,0	2854,6
<b>2</b>	1759,7	1908,9	1941,2	2018,7	2450,5	3099,0
<b>3</b>	1796,4	1952,1	1993,7	2129,0	2630,1	3327,0
<b>4</b>	1824,3	1993,1	2042,6	2226,8	2768,3	3498,9
<b>5</b>	1841,3	2031,4	2089,8	2314,9	2909,0	3693,2
<b>6</b>	1856,9	2077,2	2144,1	2401,8	3044,7	3890,5
<b>7</b>	1866,5	2130,6	2206,2	2488,8	3180,9	4084,1
<b>8</b>	1876,1	2180,0	2264,2	2573,6	3291,6	4247,7
<b>9</b>	1885,3	2213,7	2306,7	2651,3	3386,0	4405,5
<b>10</b>	1893,7	2239,6	2341,1	2720,4	3446,5	4552,3
<b>11</b>	1903,2	2260,8	2370,5	2782,5	3507,7	4728,6
<b>12</b>	1914,0	2288,7	2407,6	2835,6	3570,4	4834,0
<b>13</b>	1924,6	2313,1	2444,4	2876,8	3630,1	4947,5
<b>14</b>	1935,9	2347,1	2476,5	2908,2	3689,8	5041,9
<b>15</b>	1947,2	2363,0	2507,7	2933,5	3753,5	5143,1
<b>16</b>	1954,2	2383,8	2540,4	2957,7	3815,0	5241,8
<b>17</b>	1960,4	2403,5	2570,2	2980,8	3875,4	5325,0
<b>18</b>	1965,1	2415,2	2595,9	3002,8	3935,7	5399,6
<b>19</b>	1970,3	2427,1	2621,8	3023,3	3994,0	5469,9
<b>20</b>	1975,2	2438,8	2647,5	3041,0	4040,7	5528,4
<b>21</b>	1980,1	2450,6	2673,5	3057,4	4075,7	5575,1
<b>22</b>	1984,9	2462,5	2699,2	3071,8	4099,2	5610,1

### **Lehrlingseinkommen**

für die Lehrlinge des Arbeitsmarktservice gültig ab 1. Jänner 2021:

<b>1. Lehrjahr</b>	<b>2. Lehrjahr</b>	<b>3. Lehrjahr</b>	<b>4. Lehrjahr</b>
623,13	820,45	976,23	1298,18

## **Anlage II**

### **zum Kollektivvertrag**

#### **Pensionskassenregelung**

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

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

Der Pensionskassenträger ist in einem Bestbieterverfahren auszuwählen.