

B. Bezugsregelung

I. Ordentliche Dienstbezüge	- 2 -
§ 55 / Monatsgehalt	- 2 -
§ 56 / Haushaltszulage.....	- 2 -
§ 57 / Kinderzulage	- 3 -
§ 58 / Sonderzahlungen	- 4 -
§ 59 / Familienbeitrag	- 4 -
§ 60 / Kinderbeitrag.....	- 4 -
§ 61 / Mehrarbeits- und Überstundenentgelt	- 5 -
§ 61a Absenkung der Überstundenpauschale.....	- 5 -
§ 62 und 63 entfallen.....	- 6 -
II. Außerordentliche Dienstbezüge.....	- 7 -
§ 64 / Variable Vergütungen	- 7 -
§ 65 / Einmalige Sonderleistungen.....	- 7 -
§ 66 / Jubiläumsgaben	- 7 -
§ 67 / Kostenbeihilfe bei Eheschließung und Verpartnerung.....	- 7 -
§ 68 / Kostenbeihilfe bei Geburten/Adoptionen.....	- 8 -
§ 69 / Kostenbeihilfe bei Todesfällen.....	- 8 -
§ 69a / Kostenbeihilfen für Teilzeitbeschäftigte	- 8 -
§ 70 / Abfertigung	- 8 -

I. Ordentliche Dienstbezüge

§ 55 / Monatsgehalt

1. Die Höhe des Monatsgehaltes ergibt sich aus dem Besoldungsschema (§ 137). Die Höhe des Monatsgehaltes der Teilzeitbeschäftigten wird auf Basis des jeweiligen Besoldungsschemas in dem Verhältnis berechnet, in welchem die vereinbarte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten der Normalarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten entspricht (Aliquotierung).
2. Das Monatsgehalt ist im Vorhinein an jedem Monatsersten, für den Probemonat jedoch im Nachhinein zahlbar.
3. Während des Monats eintretende oder ausscheidende Mitarbeiterinnen erhalten für jeden Kalendertag des Dienstverhältnisses in diesem Monat den aliquoten Teil des Monatsgehalts, ausgenommen bei Ableben und Versetzung in den Ruhestand, in welchen Fällen für den Monat des Ausscheidens noch das volle Gehalt gebührt.

Hinweis: Abs 3 geändert durch BV vom 30.05.2012 (gültig ab 01.04.2012).

§ 56 / Haushaltszulage

Hinweis: Gilt nicht für nach dem 31.12.2004 eingetretene Mitarbeiterinnen. (Änderung durch BV "Dienstrechtspaket 2005" vom 01.04.2005; gültig ab 01.01.2005).

1. Die Haushaltszulage erhalten
 - a) verheiratete, verpartnerte oder in einer Lebensgemeinschaft lebende Mitarbeiterinnen, denen der Alleinverdienerabsetzbetrag zusteht,
 - b) verheiratete, verpartnerte oder in einer Lebensgemeinschaft lebende Mitarbeiterinnen, denen der Alleinverdienerabsetzbetrag nicht zusteht;
 - c) verwitwete, geschiedene oder ledige Mitarbeiterinnen, die für ein Kind oder für mehrere Kinder von der Erste Group Kinderzulage gemäß § 57 Abs 1 beziehen, für diese Kinder mindestens den Betrag der Haushalts- und Kinderzulage aufzuwenden haben und denen für diese Kinder lohnsteuerlich der Kinderabsetzbetrag zusteht,
 - d) verwitwete, geschiedene, ledige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiterinnen deren eingetragene Partnerschaft durch Bescheid aufgehoben wurde, die für einen oder mehrere sonstige gesetzlich unterhaltsberechtigte Angehörige bzw. für eine geschiedene Gattin /ehemaligen eingetragene Partnerin mindestens den Betrag der Haushaltszulage aufzuwenden haben,
 - e) verwitwete, geschiedene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiterinnen deren eingetragene Partnerschaft durch Bescheid aufgehoben wurde, mit eigenem Hausstand,
 - f) ledige Mitarbeiterinnen, die nachweislich Hauptmieterin, Nutzungsberechtigte bzw. Eigentümerin einer Wohnung/eines Hauses sind, die/das ihr Hauptwohnsitz (Meldezettel und Kostennachweis) ist,
 - g) ledige Mitarbeiterinnen, die das 35. Lebensjahr vollendet haben.
- 1a. Erfüllen für dieselbe Wohnung/dasselbe Haus mehrere in der Erste Group der oesterreichischen Sparkassen AG und/oder Erste Group Bank AG beschäftigte Mitarbeiterinnen diese Voraussetzung(en) gemäß Abs 1, gebührt die Haushaltszulage nur einmal.
2. Die Haushaltszulage wird mit dem Monatsgehalt und anteilmäßig auch mit den Sonderzahlungen ausgezahlt. Ihre Höhe ist aus § 139 ersichtlich. Die Höhe der Haushaltszulage für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

3. Die Haushaltszulage gebührt erstmals für jenen Kalendermonat, in dem das Ereignis eintritt, das die Bezugsberechtigung begründet bzw. im Falle des Abs. 1, lit. f) ab dem Zeitpunkt des Einlangens des Nachweises des Ereignisses.
4. Wird der Alleinverdienerabsetzbetrag durch die Finanzbehörde rückwirkend berücksichtigt oder fällt er rückwirkend weg, so ist die entsprechende Nachzahlung durch die Erste Group oder Rückzahlung durch die Dienstnehmerin vorzunehmen.

Hinweis: § 56 Abs 1 lit c geändert durch BV vom 02.06.2008 (gültig ab 01.02.2008), § 56 Abs 1 lit f geändert durch BV vom 25.2.2009 (gültig ab 09.08.2008), Abs 1 und 1a geändert/eingefügt mit BV vom 30.06.2010 (gültig ab 01.06.2010), Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§ 57 / Kinderzulage

1. Die Kinderzulage erhalten Mitarbeiterinnen auf Antrag für jedes Kind, für das sie Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe haben und diese nachweislich beziehen
 - a) bis zum Ende des Kalendermonats, vor dem das Kind das 10. Lebensjahr vollendet, in der im § 140 Abs. 1 angeführten Höhe,
 - b) ab Beginn des Kalendermonats, in dem das Kind das 10. Lebensjahr vollendet, in der im § 140 Abs. 2 angeführten Höhe.
- 1a. Kinderzulage im Ausmaß des Abs 1 lit a) oder b) erhalten auf Antrag auch Mitarbeiterinnen für jedes Kind, für das nachweislich Anspruch auf gesetzliche Familienbeihilfe besteht und diese vom anderen Elternteil/Kind tatsächlich bezogen wird, solange sie nach einer Trennung aufgrund eines gerichtlichen Urteils oder gerichtlichen Vergleichs oder einer notariell beglaubigten Vereinbarung für diese(s) Kind(er) Unterhalt (Alimente) in Höhe zumindest der Kinderzulage nachweislich leisten. Sind beide Elternteile in der Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG und/oder Erste Group Bank AG beschäftigt, gebührt die Kinderzulage nur einmal gemäß Abs 1.
2. Kinderzulage gemäß Abs 1 oder 1a in doppeltem Ausmaß erhalten Mitarbeiterinnen für jedes erheblich behinderte Kind im Sinne der Bestimmungen des Familienlastenausgleichsgesetzes, für das sie Anspruch auf erhöhte gesetzliche Familienbeihilfe haben und diese nachweislich beziehen.
3. Die Kinderzulage wird mit dem Monatsgehalt und anteilmäßig auch mit den Sonderzahlungen ausgezahlt. Ihre Höhe ist aus § 140 ersichtlich.

Die Höhe der Kinderzulage für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquot berechnet.

4. Die Kinderzulage gebührt erstmals für jenen Kalendermonat, in dem das Ereignis eintritt, das die Bezugsberechtigung begründet und letztmals für jenen Kalendermonat, in dem die Voraussetzung für die Bezugsberechtigung entfällt. Wird die Familienbeihilfe rückwirkend zuerkannt oder gestrichen, ist die entsprechende Nachzahlung durch die Erste Group oder Rückzahlung durch die Mitarbeiterin vorzunehmen.
5. Der Anspruch auf Kinderzulage ist von der Mitarbeiterin entsprechend nachzuweisen. Den Wegfall der Voraussetzungen hat die Mitarbeiterin der Erste Group unverzüglich mitzuteilen. Zu Unrecht bezogene Kinderzulagen können von der Erste Group zurückgefordert werden.
6. Übergangsregel: Der Anspruch auf kollektivvertragliche Kinderzulage besteht für vor dem 01.07.1988 geborene Kinder, für die für Juni 2011 die Kinderzulage von der Erste Group geleistet wird und nach dem 30.06.2011 kein Anspruch auf Familienbeihilfe auf Grund der Vollendung des 24. Lebensjahres mehr besteht, für längstens zwei Jahre, maximal bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres, auf gesonderten Antrag des Arbeitnehmers weiter. Es sind jene aktuellen Nachweise weiterhin zu erbringen (z.B. aktuelle Inskriptionsbestätigungen), die am 30.06.2011 für den Bezug der Familienbeihilfe maßgeblich waren. Weiters darf das Kind kein eigenes Einkommen über der im FLAG enthaltenen Grenze beziehen.

Hinweis: § 57 Abs 1 und geändert sowie Abs 1a und 5 neu eingefügt durch BV vom 02.06.2008 (gültig ab 01.02.2008), § 57 Abs 1a geändert durch BV vom 25.02.2009 (gültig ab 09.08.2008), Abs 6 neu eingefügt durch BV vom 03.10.2011 (gültig ab 01.07.2011), Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§ 58 / Sonderzahlungen

1. Den Mitarbeiterinnen gebührt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in jedem Kalenderjahr
 - a) mit dem März-Gehalt
 - b) mit dem Juni-Gehalt
 - c) mit dem September-Gehalt und
 - d) mit dem Dezember-Gehaltjeweils eine Sonderzahlung.
2. Jede Sonderzahlung besteht aus der Hälfte
 - a) des letzten Monatsgehaltes,
 - b) einer allfälligen Haushaltszulage,
 - c) allfälliger Kinderzulagen,
 - d) allfälliger anderer Zulagen, soweit sie nicht ausdrücklich von der Basisbildung für die Sonderzahlungen ausgenommen sind.
3. Eintretenden bzw. ausscheidenden Mitarbeiterinnen gebührt für jeden angefangenen Monat, den sie während des Jahres im Dienste der Erste Group zugebracht haben, ein Zwölftel des Prozentsatzes der jeweiligen Sonderzahlung. Im Falle der Dienstentlassung wird jedoch für den Monat der Entlassung tageweise aliquotiert. Der so errechnete aliquote Teil der Sonderzahlung(en) wird im Falle des Eintrittes zum Termin der nächstfolgenden Sonderzahlung, im Falle des Ausscheidens im Zeitpunkt des Dienstaustrittes fällig.
4. Abs. 3 gilt sinngemäß bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt.

§ 59 / Familienbeitrag

Mit 01.01.1996 entfallen (Übergangsregelung siehe Anhang 9, Pkt. 4)

§ 60 / Kinderbeitrag

(gilt nicht für nach dem 31.03.1984 eingetretene Mitarbeiterinnen)

1. Mitarbeiterinnen erhalten für jedes Kind, für das sie Anspruch auf Kinderzulage gemäß § 57 Abs 1 haben, im Jahr einen Kinderbeitrag
 - a) in Höhe von insgesamt 33,6 % ihres Monatsgehaltes (§ 55 Abs. 1) und einer ihnen allfällig gebührenden Ausgleichs- (Pkt. III. 5. der BV "Dienstrechtspaket 2005") bzw. Schemazulage (Pkt. III. 6. der BV "Dienstrechtspaket 2005"), wenn sie der Tätigkeitsgruppe C bis H angehören,
 - b) in Höhe von insgesamt 50,4 % ihres Monatsgehaltes (§ 55 Abs. 1) und einer ihnen allfällig gebührenden Ausgleichs- (Pkt. III. 5. der BV "Dienstrechtspaket 2005") bzw. Schemazulage (Pkt. III. 6. der BV "Dienstrechtspaket 2005"), wenn sie der Tätigkeitsgruppe B angehören.
2. Der Kinderbeitrag wird mit dem Monatsgehalt und anteilmäßig auch mit den Sonderzahlungen ausgezahlt.

Hinweis: Änderung des Abs. 1 durch BV "Dienstrechtspaket 2005" vom 01.04.2005 (gültig ab 01.01.2005) und durch BV vom 28.11.2008 (gültig ab 01.02.2008), Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§ 61 / Mehrarbeits- und Überstundenentgelt

1. Für geleistete Mehrarbeit (§ 13 Abs. 3) gebührt der normale Stundensatz, wie er sich aus dem jeweiligen Gehalt errechnet sowie zur aliquoten Abgeltung der Sonderzahlungen (§ 58) ein Mehrarbeitszuschlag von 50 % (Mehrarbeitsentgelt).
2. Die Festsetzung des Entgelts für Überstunden (§ 13 Abs. 3) erfolgt entweder
 - a) nach dem Normalstundenlohn oder
 - b) in Form eines fallweisen oder regelmäßigen Überstundenpauschales.
3. Nach dem Normalstundenlohn ergibt sich das Entgelt für eine Überstunde aus 1/150 des Monatsgehaltes. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 100 % für die an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie für die an Arbeitstagen nach 20.00 Uhr und vor 06.00 Uhr, 50 % für die sonst geleisteten Überstunden.
4. Für laufende Überstundenleistungen kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin das Entgelt gegen jederzeitigen beiderseitigen Widerruf auch in Form eines monatlich höchstens zwölfmal im Jahr auszahlbaren Überstundenpauschales festgesetzt werden. Durch das Überstundenpauschale sind, soweit nichts anderes vereinbart ist, alle Überstundenleistungen abgegolten, welche an Arbeitstagen zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr geleistet werden.
5. Für Mehr- und Massenarbeiten, deren Umfang sich abschätzen lässt, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat anstelle des Überstundenentgeltes fallweise eine Pauschale festgesetzt werden.
6. Überstunden können einvernehmlich auch durch Freizeitgewährung in der Weise abgegolten werden, dass für Überstunden mit 100 %igem Zuschlag zwei Normalstunden und bei 50 %igem Zuschlag 1,5 Normalstunden Freizeit im Rahmen der Dienststunden entsprechend den dienstlichen Möglichkeiten gewährt werden.
7. Innerhalb eines Kalendermonats geleistete Mehrarbeits- bzw. Überstunden sind spätestens am übernächsten Monatsersten zu bezahlen. Der Anspruch auf Mehrarbeits- bzw. Überstundenentgelt erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten geltend gemacht wird.

Hinweis: § 61 Abs 1 geändert durch BV vom 02.06.2008 (gültig ab 01.02.2008), Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§ 61a Absenkung der Überstundenpauschale

Hinweis: Gilt solange die VAZ BV aufrecht ist.

1. Der dem Überstundenpauschale entsprechende Stundenfaktor (Pauschale mal 10 dividiert durch 12, Beispiel 20 Stunden Pauschale führt zu monatlichem Abzug von 16,67 Stunden) führt am Anfang eines jeden Kalendermonats zu einem Abzug der entsprechenden Stunden.

Sollte am Ende der Gleitzeitperiode aus diesem Titel ein Minussaldo von größer 15 Stunden entstanden sein, wird dieser automatisch ausgebucht.
2. Wird ein Überstundenpauschale unterjährig beendet, sind allfällige Minussalden, die durch die Nichtbringung des Überstundenpauschales entstanden sind, zum Zeitpunkt der Beendigung manuell auszubuchen.
3. Bei Neuvergabe oder Erhöhung des Überstundenpauschales ist vorab der bereits vorhandene Zeitsaldo bis auf + 15 Stunden auszubezahlen oder das laufende Kalenderjahr aufzurollen, indem die Pauschale rückwirkend vergeben wird.
4. Bei der Evaluierung einer Absenkung des Überstundenpauschales für die nächste Gleitzeitperiode, ist zu prüfen, welche betrieblichen oder persönlichen Gründe für die Nichtbringung vorliegen.

Langer Krankenstand führt nicht automatisch zu einer Absenkung der Überstundenpauschale.

5. In folgenden Fällen erfolgt eine einschleifende Absenkung des Überstundenpauschales:
- a. Bei dauerhafter Änderung des Arbeitsumfangs auf Initiative des Dienstgebers aus Gründen der Kosteneinsparung.
 - b. Der Verzicht einer Mitarbeiterin auf eine Überstundenpauschale bzw. eine Reduktion der Überstundenpauschale auf Wunsch der Mitarbeiterin wegen besonders berücksichtigungswürdiger gesundheitlicher Gründe ist sowohl befristet als auch unbefristet möglich mit dem Ziel, dass der Aufgaben- und Leistungsumfang entsprechend reduziert wird und dies auch in der Zielvereinbarung seinen Niederschlag findet.

Die Einschleifregelung lautet wie folgt: Die Reduktion des ÜP muss zumindest 5h betragen. In den ersten 6 Monaten nach Widerruf / Reduktion der ÜP wird die ÜP unverändert ausbezahlt, in den darauffolgenden 6 Monaten wird sie zu 50% ausbezahlt. Danach entfällt sie komplett.

Nach diesem Wegfall können explizit angeordnete Überstunden finanziell abgegolten werden (sofern diese nicht ohnehin durch eine allfällige reduzierte Überstundenpauschale gedeckt sind). Etwaige Minussalden werden am Ende des Kalenderjahres wie üblich automatisch ausgebucht.

Die Verpflichtung der Mitarbeiterin, die der ursprünglichen Überstundenpauschale zu Grunde liegt, und der Arbeitsumfang ist in Abstimmung zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin entsprechend um das Ausmaß der reduzierten oder weggefallenen Überstundenpauschale zu verringern.

Sollten während der Dauer der Einschleifregelung – trotz Fehlens einer entsprechenden Verpflichtung bei einem gänzlichen Verzicht auf die Überstundenpauschale – ausnahmsweise im vereinbarten Einzelfall doch Mehr- oder Überstunden anfallen, die in der im Rahmen der Einschleifregelung geleisteten Vergütung Deckung finden, so gelten diese Mehr- und Überstunden daher als bereits entsprechend finanziell abgegolten.

6. Eine zukünftige Neugewährung bzw. Erhöhung einer Überstundenpauschale bedarf wie gewöhnlich eines entsprechenden Antrags der Führungskraft.
7. Sonderregelung bei einem befristeten Verzicht auf die Überstundenpauschale aus gesundheitlichen Gründen für 1 Jahr: Die Mitarbeiterin erhält für dieses Jahr 3 Sonderurlaubstage, welche zeitnah und bedarfsgerecht in Abstimmung mit der Führungskraft konsumiert werden müssen, um dem erhöhten Regenerationsbedarf Rechnung zu tragen.

Hinweis: neu hinzugekommen durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§§ 62 und 63 entfallen

Mit 30.06.2002 entfallen.

II. Außerordentliche Dienstbezüge

§ 64 / Variable Vergütungen

Hinsichtlich variabler Vergütungen kommt die Remuneration Policy idjgF zur Anwendung.

§ 65 / Einmalige Sonderleistungen

Die Erste Group kann jederzeit einzelnen Mitarbeiterinnen, einer bestimmten Gruppe von Mitarbeiterinnen oder allen Mitarbeiterinnen bei besonderen Anlässen einmalige Sonderzahlungen gewähren. Die Höhe dieser Sonderzahlungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, setzt die Erste Group fest. Die Sonderleistungen müssen den rechtlichen Voraussetzungen und insb. der Remuneration Policy der Erste Group entsprechen.

Hinweis: Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§ 66 / Jubiläumsgaben

1. Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis mit der Erste Group vor dem 01.01.2020 begonnen hat und die eine 20-jährige, 25-jährige oder 35-jährige Dienstzeit in der Erste Group zurückgelegt haben, erhalten aus diesem Anlass eine Jubiläumsgabe. Diese beträgt im ersten Fall die Hälfte, im zweiten Fall das 1 ½-fache und im dritten Fall das 2 ½-fache des letzten Monatsgehaltes einschließlich eines allfälligen Überstundenpauschales, allfälliger Haushalts-, Kinder- und sonstiger Zulagen.
2. Liegen mehrere Dienstverhältnisse mit der Erste Group vor, werden die Dienstzeiten abzüglich etwaiger Karenzzeiten zusammengerechnet. Liegen sowohl Zeiten der Vollzeitbeschäftigung als auch der Teilzeitbeschäftigung bzw. Zeiten mit unterschiedlichem Teilzeitausmaß vor, so ist für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage vom Durchschnitt der während der für die Jubiläumsgabe maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen (Gewichtung der Bemessungsgrundlage). In der Erste Group absolvierte Lehrzeiten sind in einem unmittelbar anschließenden Dienstverhältnis zu berücksichtigen, wenn der Lehrling die Lehrabschlussprüfung nach dem 31.01.2008 erfolgreich abgelegt hat.
3. Die Jubiläumsgabe für 35-jährige Dienstzeit wird in voller Höhe auch jenen Mitarbeiterinnen gewährt, die nach einer Dienstzeit von mindestens 30 Jahren vor Vollendung des 35. Dienstjahres in den Ruhestand treten.
4. Die Bestimmungen dieses § kommen auch für jene Mitarbeiterinnen zur Anwendung, auf die die Regelungen von A.2.d oder B.3. der BV Ausgliederungen und Übertritte im Konzern anwendbar sind.

Hinweis: Auf Grund der historischen Entwicklung der Zulage 16. Gehalt fällt diese nicht in die Bemessungsgrundlage, § 66 Abs 2 geändert durch BV vom 02.06.2008 (gültig ab 01.02.2008), Abs 3 eingefügt durch BV vom 30.06.2010 (gültig ab 01.06.2010), Änderung durch BV vom 14.01.2021 und durch BV vom 23.11.2023 (gültig ab 01.01.2024).

§ 67 / Kostenbeihilfe bei Eheschließung und Verpartnerung

Mitarbeiterinnen in ungekündigtem Dienstverhältnis erhalten anlässlich ihrer Eheschließung/Verpartnerung eine einmalige Kostenbeihilfe gemäß § 142 Abs. 1. Heiraten/Verpartnern sich zwei Mitarbeiterinnen, wird die Beihilfe nur an die Mitarbeiterin ausbezahlt, die Anspruch auf Haushaltszulage hat oder erwirbt. Eine Auszahlung an beide Mitarbeiterinnen ist ausgeschlossen.

Hinweis: Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§ 68 / Kostenbeihilfe bei Geburten/Adoptionen

Mitarbeiterinnen in ungekündigtem Dienstverhältnis erhalten bei Geburt oder Adoption eines Kindes eine einmalige Kostenbeihilfe gemäß § 142 Abs. 2. Die gleiche Zulage gebührt auch bei Totgeburten und bei Aufnahme eines Pflegekindes. Sind zwei Anspruchsberechtigte vorhanden, wird die Beihilfe nur an die Mitarbeiterin ausbezahlt, die Anspruch auf Kinderzulage erwirbt oder erwerben würde.

Hinweis: Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§ 69 / Kostenbeihilfe bei Todesfällen

1. Mitarbeiterinnen in ungekündigtem Dienstverhältnis erhalten im Falle des Todes der (des) im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin eine einmalige Kostenbeihilfe gemäß § 142 Abs. 3.
2. Desgleichen erhalten Mitarbeiterinnen in ungekündigtem Dienstverhältnis im Falle des Todes eines Kindes, für das ihnen Kinderzulage gebührt, eine einmalige Kostenbeihilfe gemäß § 142 Abs. 3. Sind zwei Anspruchsberechtigte vorhanden, wird die Beihilfe nur an die Mitarbeiterin ausbezahlt, die für das Kind bis zu dessen Tod Anspruch auf Kinderzulage hatte.

§ 69a / Kostenbeihilfen für Teilzeitbeschäftigte

Mit 30.09.2004 entfallen (Regelung siehe § 142).

§ 70 / Abfertigung

Hinweis: § 70 gilt nicht, wenn Beiträge im Sinne des § 6 des Bundesgesetzes über die Betriebliche Mitarbeitervorsorge ("Abfertigung-NEU") gebühren (siehe Art I Abs 6).

1. Wenn das Dienstverhältnis durch Zeitablauf oder durch Kündigung seitens der Erste Group oder einvernehmlich oder durch Versetzung in den Ruhestand aufgelöst wird, gebührt je nach der Dauer der in der Erste Group zurückgelegten Dienstzeit eine Abfertigung gemäß § 23 AngG.
- 1a. Liegen sowohl Zeiten der Vollzeitbeschäftigung als auch solche der Teilzeitbeschäftigung bzw. Zeiten mit unterschiedlichem Teilzeitausmaß vor, so ist für die Ermittlung der Abfertigungsbemessungsgrundlage vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen (Gewichtung der Bemessungsgrundlage). Falls die Berechnung gemäß § 23 AngG eine höhere Abfertigung ergibt, gebührt diese.
2. Abfertigung gemäß Abs. 1 gebührt auch, wenn die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses
 - a) von Mitarbeiterinnen bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres ihres Kindes oder Adoptivkindes (§ 15c Mutterschutzgesetz sowie § 5 VKG),
 - b) im Falle der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Mutterschutzgesetzes und Väterkarenzgesetzes bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres ihres Kindes oder Adoptivkindes (§§ 15h, 15i und 15o MSchG sowie §§ 8, 8a, 8g VKG),
 - c) im Falle der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß § 42 von Mitarbeiterinnen bis zum Schuleintritt ihres Kindes oder Adoptivkindes,
 - d) von nicht definitiven Mitarbeiterinnen nach Erreichung des für den Anspruch auf die gesetzliche Alterspension maßgeblichen Lebensalters beantragt wird. Einem solchen Antrag ist innerhalb einer Frist von längstens drei Monaten zu entsprechen.

In den Fällen der Kündigung durch die Mitarbeiterin, der Dienstentlassung und des Dienstaustrittes ohne wichtigen Grund steht Abfertigung nicht zu.

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod einer Mitarbeiterin vorzeitig beendet, so gebührt den gesetzlichen Erben, Wahl-, Stief- und Pflegekindern, zu deren Erhaltung die Verstorbene gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung im halben Ausmaß der gemäß Abs. 1 vorgesehenen Sätze.

Hinweis: Richtigstellung des Abs. 1, 3. Satz, durch BV vom 01.04.2005 (gültig per 01.10.2004), Änderung des Abs. 2 durch BV vom 01.10.2009 (gültig ab 01.10.2010), Änderung des Abs 1 durch BV vom 30.06.2010 (gültig ab 01.06.2010), Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).