

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der öffentlichen Flughäfen
Österreichs**

GÜLTIG AB 1. MAI 2024

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Kollektivvertrag		Anhang I	
I. Geltungsbereich	4	Verwendungsgruppenschema	16
II. Geltungsdauer	4	Anhang II	
III. Anstellung	4	1. Mindestgrundgehalt bei Neuaufnahme	19
IV. Arbeitszeit	5	2. Zuschläge	19
V. Feiertage	6	3. Flugzulage	19
VI. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit ...	6	4. Lehrlingseinkommen	19
VII. Urlaub/Freizeittage	7	5. Dienstbekleidung	19
VIII. Entgelt bei Erkrankung	7	Abschluss 2024	20
IX. Abfertigung	7	Mindestgrundgehälter für ab 1. 11. 2014 eingetretene Dienstnehmer der öffentlichen Flughäfen Österreichs gültig ab 1. Mai 2024	20
X. Auflösung des Dienstverhältnisses	8	Mindestgrundgehälter für vor 1. 11. 2014 eingetretene Dienstnehmer der öffentlichen Flughäfen Österreichs gültig ab 1. Mai 2024	21
XI. Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhinderung	9	Anhang III	
XII. Sonderzahlungen	9	Karrieremodelle für ab 1. 11. 2014 neu eintretende Dienstnehmer	22
XIII. Dienstbefindungen	10	Anhang IV	
XIV. Anrechnung von Vordienstzeiten	10	Übereinkommen	23
XV. Gehaltsordnung	10		
XVI. Jubiläumsgeld	13		
XVII. Allgemeine Bestimmungen	14		
XVIII. Aliquotierung von Ansprüchen	14		
XIX. Übergangsregelungen	14		
XX. Schlussbestimmungen	15		

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der **Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen, Berufsgruppe Luftfahrt,**

Wien 4, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wien 3, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.**

I. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet Österreich.

2. Fachlich:

Für alle Unternehmungen,

a) welche zum Betrieb eines öffentlichen Flughafens in Österreich berechtigt sind,

b) an denen die unter a) genannten Unternehmungen mehrheitlich beteiligt sind, soweit sie auf Flughäfen mit dem Flughafenbetrieb in Verbindung stehende Tätigkeiten entfalten.

Bau- und Baudienstleistungen fallen nicht unter mit dem Flughafenbetrieb in Verbindung stehenden Tätigkeiten.

c) welche auf Flughäfen nichtbehördliche Abfertigungen vornehmen, mit Ausnahme der Fluggesellschaften, soweit sie dazu ermächtigt sind.

Als nicht behördliche Abfertigungen gelten insbesondere für Dritte erbrachte, bewilligungspflichtige Bodenabfertigungsdienste gemäß dem Flughafen-Bodenabfertigungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung.

3. Persönlich:

Für alle bei diesen Unternehmungen beschäftigten Angestellten und Bürolehrlinge (in der Folge als Dienstnehmer bezeichnet).

II. GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt für alle diesem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmungen mit **1. Mai 2024** in Kraft und ersetzt alle bisherigen Fassungen.

Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist

zum Letzten eines Kalendermonates mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen zwecks Erneuerung des gegenständlichen Vertrages aufgenommen werden.

III. ANSTELLUNG

1. Jede Neuaufnahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat in der Regel eine Woche vor deren Einstellung im Unternehmen, unter Angabe des voraussichtlichen Tätigkeitsbereiches und der Einstufung, mitzuteilen. Eine Anstellung auf Probe kann mit dem Dienstnehmer nur auf die Dauer eines Monats vereinbart werden. Nach Ablauf des Probemonates gelten die Bestimmungen des Abschnittes X. dieses Kollektivvertrages.

Der Einsatz von Personal, welches von Unternehmen, die gewerbsmäßig Personalbeistellung auf Zeit be-

treiben, angefordert wird, bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, sofern ein solcher Einsatz jeweils für länger als 2 Wochen vorgesehen ist und eine Angestelltentätigkeit betrifft.

2. Dem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einstufung gemäß Verwendungsschema schriftlich mitzuteilen.

3. Jedem Dienstnehmer ist binnen 4 Wochen nach Eintritt ein schriftlicher Dienstvertrag zu übergeben.

IV. ARBEITSZEIT

1. Die Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich höchstens 40 Stunden pro Woche. Mit Ausnahme des Schichtdienstes fällt die Normalarbeitszeit in die Zeit zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr; die Normalarbeitszeit darf nicht mehr als 10 Stunden täglich betragen. Zur Aufrechterhaltung des Verkehrs darf die Tagesarbeitszeit nicht mehr als 12 Stunden täglich betragen. Es gilt die 5-Tage-Woche. Eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, auch für einzelne Dienstnehmer, bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Wird an Werktagen weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet, kann die entfallende Arbeitszeit auf die anderen Werktage derselben sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche verteilt werden.

2. Bei Schichtdienst beträgt die Normalarbeitszeit 320 Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 8 Wochen, wobei die Ausdehnung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden zulässig ist. Mittels Betriebsvereinbarung kann ein längerer Durchrechnungszeitraum bzw. eine Übertragung von Zeitguthaben vereinbart werden.

Diese Arbeitszeit kann ungleich verteilt werden, wobei die längste Schichtzeit 12 Stunden beträgt, die Minstdauer einer Schicht jedoch 6 Stunden beträgt.

Die Minstdauer einer Schicht kann durch Betriebsvereinbarung für Teilzeitbeschäftigte abweichend, jedoch gleichwertig geregelt werden. Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer solchen Betriebsvereinbarung ist die schriftliche Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

Betrieben, die vor dem In-Kraft-Treten der Mindestschichtlänge von 6 Stunden mit 1. November 2014, mit kürzeren Schichten arbeiteten, wird für die Umstellung bzw. den Abschluss einer Betriebsvereinbarung für Teilzeitbeschäftigte eine Übergangsfrist bis 1. April 2015 eingeräumt.

Die Verteilung der Arbeitszeit ist in Schichtplänen festzulegen, die der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen. Sie sind mindestens 3 Tage vor In-Kraft-Treten bekannt zu geben.

Zwischen 2 Schichten muss grundsätzlich eine mindestens 12-stündige Ruhezeit liegen. Die tägliche Ruhezeit kann aus verkehrsbedingten oder technischen Gründen auf mindestens zehn Stunden verkürzt werden, wenn in der unmittelbar auf diese Verkürzung folgende Arbeitszeit innerhalb der ersten 6 Stunden neben der Ruhepause nach § 11 AZG zusätzlich eine bezahlte Ruhepause von dreißig Minuten gewährt wird. § 12 Abs 2 AZG bleibt unberührt.

Innerhalb von 2 Wochen müssen 2 ununterbrochene Ruhezeiten (Ruhetage) von 36 Stunden gewährt werden. Jede 3. Ruhezeit muss einen Sonntag beinhalten. Ein schichtplanmäßig freier Samstag ist fester Bestandteil der Wochenruhe, dessen Störung einen Ersatzruheanspruch im Ausmaß der Störung auslöst.

Der Regelungsinhalt des vorangegangenen Satzes kann mittels Betriebsvereinbarung durch eine adäquate Regelung ersetzt werden. Unter Samstag in obigem Sinne gilt der Zeitraum von Samstag 7.00 Uhr bis Sonntag 7.00 Uhr. Insgesamt müssen in einem Zeitraum von 3 Wochen Ruhezeiten im Mindestausmaß von 108 Stunden gegeben sein, wobei deren Berechnung außer dem schichtplanmäßig freien Samstag (24 Stunden) nur ununterbrochene Ruhezeiten von mindestens 36 Stunden zugrundegelegt werden dürfen.

Bei allfälliger Unterschreitung dieses Mindestausmaßes, was nach dem Ablauf dieser 3 Wochen festgestellt wird, ist im Ausmaß der Unterschreitung Ersatzruhe zu gewähren. Die Ersatzruhe ist grundsätzlich bis zum Letzten des der Störung der Ruhezeit folgenden Monats zu gewähren und vom Dienstnehmer zu konsumieren; sofern Ersatzruhegewährung aus besonders berücksichtigungswerten verkehrsbedingten oder technischen Gründen bzw. gesetzlichen Ermächtigungen nicht möglich ist, ist eine finanzielle Abgeltung derselben nach vorheriger Information des Betriebsrates durchzuführen. Diese Abgeltung erfolgt durch einen Betrag, der sich aus der Verdoppelung des Stundenausmaßes der Ersatzruhe multipliziert mit 1/173 des Monatsgrundgehaltes ergibt.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Frist zur Nachgewährung der Ersatzruhe bis auf maximal 16 Wochen ausgedehnt werden, wenn mittels dieser Betriebsvereinbarung auch die Informationsrechte des Betriebsrates über die Ruhezeitverletzungen genauer spezifiziert werden.

(Letzter Absatz gilt ab 1. Mai 2019)

2a. Gemäß § 5 AZG kann über die Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden und der täglichen Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden im Sinne der Ziff 1 und Ziff 2 des Kollektivvertrags, wenn in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

2b. Für unvorhergesehene Einzelfälle zur Aufrechterhaltung des Verkehrs kann eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, die gemäß § 18 Abs 2 AZG einen Durchrechnungszeitraum von maximal einem Quartal zulässt.

2c. Abweichend von Punkt IV. 2. können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die vorsehen, dass es ausreicht, wenn mindestens einmal im Kalendermonat eine mindestens 36-stündige Freizeit im Dienstplan vorgesehen wird, die den Sonntag inkludiert.

Durch Betriebsvereinbarung kann auch festgelegt werden, dass Dienstnehmer, die in Teilzeit beschäftigt

sind, über eigenen Wunschan jedem Wochenende eingesetzt werden.

(gilt ab 1. Mai 2023)

3. Auf Flughäfen mit einer 24-stündigen Betriebspflicht sind für Arbeiten im Winterdienst Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

4. Über Sabbaticals und andere Formen von Arbeitszeitflexibilisierung, die einen Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit ermöglichen sollen, können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

V. FEIERTAGE

Als Feiertag gelten:

1. und 6. Jänner
Ostermontag
1. Mai
Christi Himmelfahrt
Pfingstmontag
Fronleichnam

15. August

Versöhnungstag (nur für Dienstnehmer mosaischen Bekenntnisses)

26. Oktober

1. November

8., 24., 25., 26. und 31. Dezember

(Pkt V idF ab 1. Mai 2024)

VI. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

1. Überstunden sind vom Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, welche über das im Art IV. festgelegte Ausmaß hinausgehen.

1a. Unbeschadet der nach § 7 Abs 1 AZG in der Einzelwoche zulässigen Überstunden sind gemäß § 7 Abs 2 AZG bis zu zehn weitere Überstunden wöchentlich zugelassen. Dabei sind in einzelnen Wochen bis zu 55 Gesamtstunden zulässig. Ein höheres Gesamtausmaß nach § 7 Abs 4 AZG sowie die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nach § 9 Abs 4 AZG bleiben unberührt.

2. Die Überstundenvergütung besteht aus einem Grundgehalt bzw einer Grundvergütung und einem Zuschlag. Die Grundlage für die Berechnung des Grundstundengehaltes beträgt 1/157 des Monatsgehaltes. Der Überstundenzuschlag beträgt an Werktagen in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr 65 %, in der Zeit von 20.00 bis 7.00 Uhr 100 %.

3. An Sonntagen sowie an Werktagen, die gemäß Z 5 dieses Abschnittes als Sonntage gelten, beträgt der Überstundenzuschlag 100 %.

4. Für Feiertagsarbeit und deren Bezahlung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes. Das pro geleistete Arbeitsstunde gebührende Entgelt beträgt 1/157 des Monatsgehaltes. Zusätzlich gebührt ein Zuschlag von 60 %. Bei Überstundenleistungen an Feiertagen beträgt dieser Zuschlag 160 %.

Bei Bezahlung des Feiertagszuschlages entfallen die im Anhang II. Punkt 2 angeführten Zuschläge.

5. In Betriebsabteilungen, in welchen kontinuierlich an Sonntagen gearbeitet und dafür ein anderer arbeitsfreier Tag gewährt wird, gilt der Sonntag als Werktag und der darauf folgende arbeitsfreie Tag als Sonntag. Ist dieser Tag gleichzeitig ein gesetzlicher Feiertag, so gebührt dem betreffenden Dienstnehmer für diesen Tag eine zusätzliche Vergütung in der Höhe von 8 Grundstundengehältern gemäß Z 2.

Diese Vergütung gebührt jedoch nicht, wenn Z 2 und 4 Anwendung finden.

6. Hat ein Dienstnehmer in seiner dienstfreien Zeit, die nicht unmittelbar vor oder nach der normalen Arbeitszeit liegt, über Anordnung des Dienstgebers bzw dessen Bevollmächtigten Überstunden zu leisten, so gebührt dem Dienstnehmer auch bei kürzerer Arbeitszeit eine Überstundenentlohnung für mindestens 6 Stunden, gerechnet vom Zeitpunkt des Dienstantrittes.

7. Überstundenvergütungen müssen bei sonstigem Verfall binnen 3 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden. Für die innerhalb dieser Frist geltend gemachten Überstundenansprüche gelten die Verjährungsfristen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

8. Ab der 6. Überstunde pro Woche kann die Abgeltung der Überstunden innerhalb von 3 Monaten im Zeitausgleich erfolgen, wobei jedoch die Zuschläge gemäß Z 2, 3 und 4 zu berücksichtigen sind.

VII. URLAUB/FREIZEITTAGE

1. Für den Urlaub, sowie für die zusätzlichen Freizeittage nach Absatz 1a gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl Nr 390, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung, sofern nachstehend nichts Günstigeres vereinbart wurde.

1a. Zusätzlich zu den gesetzlichen Urlaubsansprüchen gem Abs 1 besteht ein Anspruch auf weitere fünf zusätzliche bezahlte Freizeittage pro Jahr. Der Anspruch entsteht jeweils mit 1. Mai des Jahres. Diese zusätzlichen Freizeittage können sowohl einzeln als auch geblockt konsumiert werden und können, ohne explizite Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragspartnern weder durch Verkürzungen der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit, noch durch eine allfällige Ausweitung des gesetzlichen Urlaubsanspruches geschmälert werden. Für ArbeitnehmerInnen, die unterjährig in das Unternehmen eintreten, entsteht der Anspruch im Rumpffjahr in aliquoter Form. Für Teilzeitbeschäftigte die nicht an fünf Wochentagen beschäftigt werden, entsteht der Anspruch aliquot zu ihrem Beschäftigungsausmaß.

2. Wenn das Angestelltenverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, wird Dienstnehmern mit erfolgreich abgeschlossenem Studium einer allge-

mein- oder berufsbildenden höheren Schule für den Fall des § 3, Abs 3, 2. Satz des Urlaubsgesetzes (BGBl Nr 390/76) zusätzlich zu der gesetzlichen Bestimmung ein Jahr für die Bemessung der Urlaubsdauer angerechnet. Diese Bestimmung gilt für alle Dienstnehmer die vor dem 1. 5. 2018 eingetreten sind.

3. Begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes erhalten außer dem gesetzlichen Urlaub und den Freizeittagen gem Abs 1a einen weiteren Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen.

4. Während desurlaubes bzw während der Freizeittage erhält der Dienstnehmer das Entgelt für die Normalarbeitszeit.

Die Abgeltung für Überstunden, Sonntags- und Nachtzulagen erfolgt einmal jährlich. Als Abgeltung für Überstunden, Sonntags- und Nachtzuschläge wird der Durchschnitt dieser während eines Jahres verrechnet. Neu eintretende Dienstnehmer, die die Wartezeit im laufenden Urlaubsjahr noch nicht erfüllt haben, erhalten den aliquoten Teil der Abrechnung; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt die volle Abgeltung. Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem Fälligkeitstag beendet wird und die bereits mindestens eine Woche Urlaub verbraucht haben, erhalten die volle Abgeltung mit der Endabrechnung.

VIII. ENTGELT BEI ERKRANKUNG

1. Die Ansprüche der Dienstnehmer im Erkrankungsfalle richten sich im Allgemeinen nach den diesbezüglichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Dauert die Erkrankung länger als der Anspruch gemäß § 8 Abs 1 und Abs 2 AngG, so wird nach Ablauf der Entgeltanspruchsfristen in nachstehenden Fällen ein Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 100 v.H. des vollen Entgeltes und dem normalen Krankengeld gewährt. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49 Prozent des vollen Entgeltes iSd EFZG nicht übersteigen. Dieser Zuschuss gebührt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

mehr als 5 Jahren bis zu einem Höchstausmaß von	4 Monaten,
mehr als 10 Jahren bis zu einem Höchstausmaß von	6 Monaten,
mehr als 20 Jahren bis zu einem Höchstausmaß von	12 Monaten.

2. Bei Betriebsunfällen besteht ohne Rücksicht auf die Dauer des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf das volle Entgelt durch mindestens 3 Monate.

3. Karenzurlaube im Sinne des Mutterschutzgesetzes und Väterkarenzgesetzes sind in diesen Fällen für die Berechnung der Dauer des Dienstverhältnisses zu berücksichtigen.

IX. ABFERTIGUNG

1. Die Abfertigung beträgt nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses, einschließlich der

vom Unternehmen für alle arbeitsrechtlichen Ansprüche angerechneten Vordienstzeiten,

von mindestens 3 Jahren	2 Monatsentgelte
von mindestens 5 Jahren	5 Monatsentgelte
von mindestens 10 Jahren	8 Monatsentgelte
von mindestens 15 Jahren	12 Monatsentgelte
von mindestens 20 Jahren	15 Monatsentgelte
von mindestens 25 Jahren	18 Monatsentgelte
von mindestens 30 Jahren	20 Monatsentgelte

2. Dienstnehmer mit einer Mindestdienstzeit im Unternehmen von 3 Jahren, die innerhalb von 18 Monaten nach ihrer Niederkunft das Dienstverhältnis lösen, haben Anspruch auf drei Viertel der ihnen nach Z 1 bzw Z 9 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch 5 Monatsentgelte.

3. Bei Tod des Dienstnehmers:

a) Im Falle des Todes eines Dienstnehmers, der länger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt war, ist das Entgelt für den Sterbemonat und für den folgenden Monat weiterzuzahlen.

Nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit des Dienstnehmers ist das Entgelt für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate weiterzuzahlen, jedoch mindestens die unter Z 1 angeführten Monatsentgelte bzw in Z 9 angeführten Abfertigungsüberhänge;

b) Anspruchsberechtigt sind der Reihe nach:

- die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Verstorbene gesetzlich verpflichtet war;
- der Ehepartner, welcher mit dem/der Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte;
- der/die von dem/der Verstorbenen schriftlich dem Unternehmen namhaft gemachte Lebensgefährte/Lebensgefährtin;
- die Eltern (Stiefeltern), mit welchen der/die Verstorbene im gemeinsamen Haushalt lebte;
- jene Personen, welche die Begräbniskosten bezahlten, jedoch nur in der Höhe der nachgewiesenen Begräbniskosten.

4. Bei einem Arbeitsunfall mit tödlichen Ausgang, der von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt als solcher anerkannt wurde, gebührt die Abfertigung gemäß Z 1 bzw Z 9. Hinsichtlich der Anspruchsberechtigung gilt Z 3 lit b) sinngemäß.

5. Der Anspruch auf die volle Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis bei Männern

nach Vollendung des 60. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 55. Lebensjahres durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.

6. Zeiten eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz sowie nach dem Väterkarenzgesetz sind für die Berechnung des Ausmaßes der Abfertigung als Dienstzeiten anzusehen.

7. Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt bei Beendigung des Dienstverhältnisses in einem.

8. Die Absätze 1, 5, 6 und 7 gelten nur für Angestellte, die bis 31. 12. 2002 eingetreten sind.

9. Sonderregelung zur Abfertigung für Angestellte, die ab dem 1. 1. 2003 aber vor dem 1. 11. 2014 eingetreten sind:

Die nachstehende Bestimmung gilt für Angestellte, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen.

Zusätzlich zu den Leistungen aus der MVK gebühren Angestellten Abfertigungen nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von

5 Jahren im Ausmaß von	2 Monatsentgelten
10 Jahren im Ausmaß von	4 Monatsentgelten
15 Jahren im Ausmaß von	6 Monatsentgelten
Ab 30 Jahren im Ausmaß von	8 Monatsentgelten

Voraussetzung für diese Abfertigungszahlung ist eine nicht abfertigungsschädliche Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 23, 23a AngG. Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis bei Männern nach Vollendung des 60. Lebensjahres; bei Frauen nach Vollendung des 55. Lebensjahres durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.

10. Für ab 1. 11. 2014 neu eintretende Dienstnehmer kommen ausschließlich die Bestimmungen des BMSVG zur Anwendung. Die Absätze 1–9 finden auf diese Dienstnehmer keine Anwendung.

11. Für vor 1. 11. 2014 eingetretene Dienstnehmer können Betriebsvereinbarungen zur Ablöse der über die gesetzlichen Ansprüche hinausgehenden Abfertigungsansprüche abgeschlossen werden.

(gilt ab 1. Mai 2019)

X. AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

1. Kündigung

Für die Kündigung gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes, jedoch können

Dienstnehmer, die das 5. Dienstjahr noch nicht vollendet haben, jeweils zum 15. oder zum Letzten eines Monats gekündigt werden. Ab dem 6. Dienstjahr kann

der Dienstnehmer nur mehr mit Ablauf eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

1a. Widerspricht der Dienstgeber dem schriftlichen Wunsch von DienstnehmerInnen, eine hinsichtlich ihrer Dauer über die im MSchG bzw VKG vorgesehenen Fristen hinausgehende Karenzierung oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, nicht innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt des Kindes, so endet

der Kündigungsschutz vier Wochen nach Ablauf der verlängerten Karenzierung oder Elternteilzeit. Dieser erweiterte Kündigungsschutz endet spätestens mit Vollendung des 31. Lebensmonates des Kindes, bei Teilung des Karenzurlaubes mit Vollendung des 37. Lebensmonates des Kindes.

2. Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

Für die vorzeitige Auflösung sind die diesbezüglichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes maßgebend.

XI. FORTZAHLUNG DES GEHALTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes im folgenden Ausmaß zu gewähren:

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
beim Tod des Ehegatten (-gattin)	3 Arbeitstage
beim Tod eines Kindes	2 Arbeitstage
beim Tod des Lebensgefährten (-gefährtin), wenn er (sie) mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
beim Tod der Eltern	2 Arbeitstage
beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes, jedoch maximal 1 mal pro Kalenderjahr	2 Arbeitstage

bei Niederkunft der Ehefrau (bzw Lebensgefährtin)	2 Arbeitstage
bei Eheschließung der Kinder, Eltern, Geschwister	1 Arbeitstag
beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern	1 Arbeitstag
für die Vorbereitung auf Lehrabschlussprüfung, Berufsreifeprüfung, Matura, FH bzw Universitätsstudienabschluss, sofern diese Prüfungen im betrieblichen Interesse liegen	5 Arbeitstage

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 8 Abs 3 Angestelltengesetz.

XII. SONDERZAHLUNGEN

1. Alle Dienstnehmer erhalten bei Urlaubsantritt, spätestens bei bestehendem Urlaubsanspruch am 30. Juni eines jeden Jahres eine Urlaubsremuneration in der Höhe des Juni-Gehaltes bzw der Juni-Grundvergütung.

2. Alle Dienstnehmer erhalten spätestens mit der Gehaltsabrechnung für Oktober eines jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Oktober-Grundgehaltes bzw der Oktober-Grundvergütung.

2a. Bei durchgehender Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung sowie bei einem Wechsel von einer Vollzeitbeschäftigung in die Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt sowie bei durchgehender Teilzeitbeschäftigung mit schwankendem Arbeitszeitausmaß werden die Sonderzahlungen gemäß Ziff 1 und 2 nach Zeitabschnitten für das ganze Kalenderjahr berechnet bzw akontiert. Für die Berechnung der Sonderzahlungen (also der Urlaubs- und Weihnachtsremuneration) ist zum Zeitpunkt der jeweiligen Sonderzahlungsabrech-

nung die durchschnittlich vereinbarte Normalarbeitszeit seit Jahresbeginn heranzuziehen. Erfolgt nach der Abrechnung der Weihnachtsremuneration noch eine Veränderung der vereinbarten Normalarbeitszeit bis zum Ablauf des Kalenderjahres, kann eine Endabrechnung am Jahresende in der Form erfolgen, dass der tatsächliche Jahresdurchschnitt der vereinbarten Normalarbeitszeiten zur Berechnung herangezogen wird.

Sollten die Akontierungen die Summe der Endabrechnung übersteigen, wird der Differenzbetrag von der Gehaltsabrechnung in Abzug gebracht.

3. Den während des Jahrs ein- und austretenden Dienstnehmern gebührt der ihrer Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechende aliquote Teil. Für die Berechnung der Sonderzahlungen bei austretenden Dienstnehmern sind Ziff 2a, 1. und 2. Satz sinngemäß anzuwenden. Die Dienstnehmer sind verpflichtet, den aliquoten Teil der ihnen bereits ausgezahlten Sonderzahlungen auf Verlangen des Dienstgebers zurückzu-

zahlen, wenn sie selbst kündigen oder wenn das Dienstverhältnis aus ihrem Verschulden gelöst wird.

3a. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, eines Zivildienstes oder eines Karenzurlaubs, in denen die Entgeltzahlungspflicht des Dienstgebers ruht, so vermindert sich das gebührende Ausmaß der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen gemäß Ziff 1 und 2 anteilmäßig.

4. An alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis am 1. Mai mehr als 6 Monate besteht, ist im Mai eine Sonderzahlung auszuführen. Das Gesamtvolumen dieser Sonderzahlung – für Arbeiter und Angestellte – errechnet sich aus dem positiven konsolidierten ordentlichen Betriebsergebnis (Treuhand- und Betriebsvermögen) – für Unternehmen ohne Treuhandvermögen gilt der positive Betriebserfolg gemäß § 231, Abs 2, Z 9 Rechnungslegungsgesetz – des Vorjahres und beträgt mindestens 6 % des so errechneten Betriebsergebnisses. Die Verteilung dieses Sonderzahlungsvolumens ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln, wobei die auf den einzelnen Dienstnehmer entfallende Zahlung mit der Höhe eines Monatsgrundgehaltes begrenzt ist.

Kommt bis zur Fälligkeit dieser Sonderzahlung keine Betriebsvereinbarung zustande oder ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht möglich, ist folgende Vorgangsweise anzuwenden: Nach Ermittlung des Kreises der anspruchsberechtigten Dienstnehmer und des erzielten Betriebsergebnisses im obigen Sinne ist selbiges durch die Gehaltssumme der Anspruchsberechtigten im Kalendermonat Mai zu dividieren. Dieser so ermittelte Betrag ist mit dem jeweiligen Monatsgrundgehalt des einzelnen Dienstnehmers zu multiplizieren und spätestens 6 Monate nach Ende des Geschäftsjahres auszubezahlen.

Dem Betriebsrat – soweit ein solcher nicht besteht, den einzelnen Dienstnehmern – ist auf Verlangen Einblick in jene Unterlagen zu gewähren, die für die Ermittlung des Betriebsergebnisses und der Berechnung der Höhe der Sonderzahlung erforderlich sind.

Über die Gewährung der Sonderzahlung in Form von Dienstfreistellung können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

5. Abs 4 gilt nicht für die Angestellten und Bürolehrlinge der Flughafen Wien AG.

XIII. DIENSTERFINDUNGEN

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Dienstnehmer während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstfindung im Sinne des § 5b (3) des österreichischen Patentgesetzes. Er muss hiezu innerhalb einer Frist von 3 Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er

hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder aufscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

XIV. ANRECHNUNG VON VORDIENSTZEITEN

Bei Übernahme von Arbeitern in das Angestelltenverhältnis wird die bei der eigenen Unternehmung verbrachte Dienstzeit für alle arbeitsrechtlichen Belange

zur Anrechnung gebracht. Hinsichtlich der Anrechnung als Dienstzeiten können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

XV. GEHALTSORDNUNG

1. Allgemeine Bestimmungen

a) Dem Dienstnehmer ist ein monatliches Bruttogehalt nach den in dieser Gehaltsordnung nach Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren vorgesehenen Mindestsätzen zu bezahlen.

b) Für die Einreihung eines Dienstnehmers in die Verwendungsgruppe sind Vorbildung, Vorpraxis und Art der Tätigkeit maßgebend. Übt ein Dienstnehmer mehrere Tätigkeiten, deren Merkmale in verschiedenen Verwendungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Ver-

wendungsgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

c) Anwendung des Tabellenschemas

c-1) Für vor und ab 1. 11. 2014 eintretende Dienstnehmer gilt: Die Gehaltserhöhungen durch Eintritt in ein höheres Verwendungsgruppenjahr treten mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des nächstfolgenden Dienstjahres fällt.

c-2) Für ab dem 1. 11. 2014 neu eintretende Dienstnehmer gilt hinsichtlich der Anwendung des Tabellenschemas:

Die bisherige Tabelle bleibt weiterhin bestehen und gilt als Basis für zukünftige KV-Erhöhungen. Die einzelnen Tabellenwerte der Gehaltstabelle für Dienstverhältnisse die nach dem 1. 11. 2014 begründet werden, werden im Sinne von tatsächlich garantierten Mindestgrundgehältern um je 2,25 % überzahlt.

- 1.1. Die Gehaltstabelle endet nach dem 15. Verwendungsgruppenjahr, sodass die Vorrückungsautomatik in diesem Verwendungsgruppenjahr endet.
- 1.2. Die Vorrückungsautomatik innerhalb der Tabelle wird an die individuellen Dienstjahre des Mitarbeiters geknüpft.
- 1.3. Wenn die Vorrückungsautomatik eine Einreihung in das Verwendungsgruppenjahr 14 ergibt, so erfolgt die nächste automatische Vorrückung in das 15. Verwendungsgruppenjahr dieser Verwendungsgruppe nach Vollendung von zwei Dienstjahren.
- 1.4. Die Vorrückungsautomatik wirkt in jedem Fall gleich, unabhängig davon in welcher Verwendungsgruppe und in welchem Verwendungsgruppenjahr der Dienstnehmer in die Tabelle einsteigt.
- 1.5. Alle Vorrückungen sind Biennalvorrückungen. Unter Biennalvorrückung wird das Vorrücken um zwei Verwendungsgruppenjahre innerhalb einer Verwendungsgruppe verstanden.
- 1.6. Die Vorrückung in ein höheres Verwendungsgruppenjahr erfolgt bei einer Biennalvorrückung automatisch nach Vollendung von zwei Dienstjahren.

Die Verwendungshauptgruppen I. und II. werden gestrichen.

Bei Umstufung in eine höhere Verwendungshaupt- oder -zwischen-Gruppe muss das in dieser Verwendungsgruppe zur Anwendung kommende Monatsgrundgehalt höher sein als vor der Umstufung.

c-3) Für vor 1. 11. 2014 eingetretene Dienstnehmer gilt:

Unter der Voraussetzung einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von mindestens 25 Jahren hat 5 Jahre nach der letzten automatischen Vorrückung in Verwendungsgruppenjahren eine Erhöhung des Gehaltes im Ausmaß der Differenz der Mindest-

grundgehälter zweier aufeinander folgender Verwendungsgruppenjahre jener Verwendungsgruppe zu erfolgen, in welcher der/die Dienstnehmer/in zu diesem Zeitpunkt eingereiht ist. In der Folge ist dieser Vorgang jeweils nach 5 Jahren zu wiederholen. Bei Umreihung in eine höhere Verwendungshaupt- oder -zwischen-Gruppe wird der Dienstnehmer in jenes Verwendungsgruppenjahr eingereiht, das ziffernmäßig mindestens 5 % bei Umreihungen von einer Verwendungshauptgruppe in eine Verwendungshauptgruppe und mindestens 2,5 % bei Umreihungen in oder aus einer Verwendungszwischen-Gruppe über seinem bisherigen Grundgehalt liegt.

d) Eine vom Dienstgeber angeordnete vorübergehende Stellvertretung eines Dienstnehmers in einer höheren Verwendungsgruppe begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Dauert die vorübergehende Stellvertretung länger als 2 Monate, so gebührt für den ganzen Zeitraum der Stellvertretung eine 10 % ige Zulage, berechnet vom Monatsgrundgehalt des Stellvertreters.

e) Das Monatsgehalt wird jeweils am vorletzten Arbeitstag jeden Kalendermonats, spätestens aber am Ende des Dienstverhältnisses, ausgezahlt. Jedem Dienstnehmer ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie Zuschläge, Zulagen und Abzüge ersichtlich sind.

f) Aufgrund besonderer Leistungen bzw Leistungssteigerungen eines Dienstnehmers kann eine individuelle Gehaltserhöhung erfolgen, deren geringstes Ausmaß sich aus der Differenz zwischen zwei aufeinander folgenden Verwendungsgruppenjahren der für den betreffenden Dienstnehmer maßgeblichen Verwendungsgruppe ergibt.

Diese Gehaltserhöhungen berühren das Vorrücken in Verwendungsgruppenjahren nicht. Über eventuelle Regelungen solcher Gehaltserhöhungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

g) Die Mindestgrundgehälter gelten nicht für Dienstnehmer, welche während ihrer schulischen Ausbildung befristet beschäftigt werden. Über deren Entgelt sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

h) Neuregelung der Anrechnung der Karenzzeiten

Für ab dem 1. 5. 2015 geborene Kinder werden Karenzzeiten von Dienstnehmern nach dem Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz bis zu maximal einem Jahr beim ersten Kind als Dienstzeiten für die Vorrückung im Gehaltsschema angerechnet.

Für ab dem 1. 5. 2016 geborene Kinder werden Karenzzeiten von Dienstnehmern nach dem Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz bis zu maximal zwei Jahren pro Kind als Dienstzeiten für die Vorrückung im Gehaltsschema angerechnet.

Karenzzeiten nach 30. 4. 2019 werden im Falle von Karenzen nach dem MSchG bzw VKG, Familienhospizkarenzen und Pflegekarenzen, für alle arbeitsrechtlichen Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet. Gleiches gilt für Familienzeiten nach dem FamZeitbG, die nach dem 30. 4. 2019 genützt werden.

(Letzter Absatz gilt ab 1. Mai 2019)

i) Dienstnehmer, die bis zum Ende des 7. Lebensjahres ihres Kindes eine Elternteilzeit in Anspruch genommen haben, haben ab 1. 5. 2019 den Anspruch, die Arbeitszeit bis zum Ende des 10. Lebensjahres des Kindes im bis dahin vereinbarten Ausmaß zu reduzieren. Der Anspruch ist spätestens 3 Monate vor Ende des 7. Lebensjahres des Kindes schriftlich bei der direkten Führungskraft geltend zu machen. Es handelt sich dabei um keine Elternteilzeit iSd MSchG bzw VKG, unter anderem kommen daher die dort genannten Regelungen zu Beendigungen von Dienstverhältnissen und zur Arbeitszeit nicht zur Anwendung. Dienstgeber und Dienstnehmer sind angehalten, einvernehmlich eine Einigung bezüglich Arbeitszeiteinteilung zu finden.

(Pkt. i gilt ab 1. Mai 2019)

2. Verwendungsgruppenschema

Gemäß Anhang I zu diesem Kollektivvertrag (siehe Seite 18).

3. Gehaltstafeln

Gemäß Anhang II dieses Kollektivvertrages [siehe Seite 20 (Ist-Vertrag) und Seite 21 sowie 19(Lehrlingseinkommen)].

Zu Anhang II können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

4. Reiseentschädigungen

Über die dem Dienstnehmer im Zusammenhang mit einer Dienstreise gebührende Aufwands- und Kostenentschädigung können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Nachstehende Bestimmungen gelten nur in Ermangelung solcher Betriebsvereinbarungen.

Für Dienstreisen im In- und Ausland gebühren dem Dienstnehmer nachstehende Entschädigungen:

- a) Für Dienstreisen, sofern diese nicht in Fahrzeugen des Dienstgebers erfolgen, werden die Fahrtkosten der 2. Klasse Eisenbahn vergütet;
- b) Taggeld und Nächtigung nach den jeweils für Bundesbedienstete geltenden Sätzen.
Wenn mit den festgesetzten Nächtigungskosten nicht das Auslangen gefunden wird, so wird die darüber hinausgehende Summe gegen Vorlage der Hotelrechnung vergütet.
- c) Über KM-Geld können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

5. Fahrtkostenersatz

Über Zuschüsse für Fahrten von und zur Arbeitsstätte, die nicht mit einem öffentlichen Verkehrsmittel durchgeführt werden können, sowie in besonderen Erschwernisfällen ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung möglich.

6. Verbesserungsvorschläge

Über die Vergütung von Verbesserungsvorschlägen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

7. Kündigungsschutzbestimmungen

Über Kündigungsschutzbestimmungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

8. Kurkostenzuschuss

Über Kurkostenzuschüsse sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

9. Betriebsänderungen

Für Strukturänderungen bzw bei qualifizierenden Betriebsänderungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

10. Krankenversicherungen

Über die Vorgangsweise bei Krankenversicherungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

11. Pensionsgleitsystem bis 31. 1. 2020

Für Formen der Altersteilzeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die folgende Mindestvoraussetzungen erfüllen:

- Die Teilnahme am Pensionsgleitmodell (Altersteilzeit) erfolgt einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Mindestalter: In die Altersteilzeit kann frühestens 10 Jahre vor Erreichen der Alterspension gewechselt werden.
- Das Ausmaß der Altersteilzeit muss mindestens 30 % und darf höchstens 70 % der Normalarbeitszeit betragen.
- Bei Inanspruchnahme des Pensionsgleitmodells (Altersteilzeit) wird das Bruttomonatsgehalt wie folgt gestaltet:

30 % Arbeitsverpflichtung d. Vollzeit = 50 % d. vorh. Einkommens

70 % Arbeitsverpflichtung d. Vollzeit = 74 % d. vorh. Einkommens

dazwischen liegen die Prozentsätze aliquot.

- Die Einstufung in der Kollektivvertragsstufe bleibt erhalten und wird mit dem Einstieg in das neue Dienst-

verhältnis neben den anderen Bedingungen im Dienstzettel fest gehalten.

- Mehrstunden werden erst nach Vollendung der Normalarbeitszeit als Überstunden gewährt. Nach Ende eines Durchrechnungszeitraumes müssten Mehr- bzw. Überstunden finanziell abgegolten werden.
- Abfertigung: Wird mit dem Umstieg auf das Pensionsgleitmodell (Altersteilzeit) abgerechnet.

11. Pensionsgleitsystem ab 1. 2. 2020

Für Formen der Altersteilzeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die folgende Mindestvoraussetzungen erfüllen:

- Die Teilnahme am Pensionsgleitmodell (Altersteilzeit) erfolgt einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Mindestalter: In die Altersteilzeit kann frühestens 10 Jahre vor Erreichen der Alterspension gewechselt werden.
- Das Ausmaß der Altersteilzeit muss mindestens 30 % und darf höchstens 70 % der Normalarbeitszeit betragen.
- Bei Inanspruchnahme des Pensionsgleitmodells (Altersteilzeit) wird das Bruttomonatsgehalt wie folgt gestaltet:

30 % Arbeitsverpflichtung d. Vollzeit = 45 % d. vorh. Einkommens

40 % Arbeitsverpflichtung d. Vollzeit = 52 % d. vorh. Einkommens

50 % Arbeitsverpflichtung d. Vollzeit = 59 % d. vorh. Einkommens

60 % Arbeitsverpflichtung d. Vollzeit = 66 % d. vorh. Einkommens

dazwischen liegen die Prozentsätze aliquot;

70 % Arbeitsverpflichtung d. Vollzeit = 74 % d. vorh. Einkommens.

- Die Einstufung in der Kollektivvertragsstufe bleibt erhalten und wird mit dem Einstieg in das neue Dienstverhältnis neben den anderen Bedingungen im Dienstzettel fest gehalten.
- Mehrstunden werden erst nach Vollendung der Normalarbeitszeit als Überstunden gewährt. Nach Ende eines Durchrechnungszeitraumes müssten Mehr- bzw. Überstunden finanziell abgegolten werden.
- Abfertigung: Wird mit dem Umstieg auf das Pensionsgleitmodell (Altersteilzeit) abgerechnet.

(Pkt. 11 idF ab 1. Mai 2019)

12. Durch Betriebsvereinbarung können Regelungen betreffend die Tätigkeit im Rahmen der behördlichen Auflagen zur Brandschutzbekämpfung bzw. Brandschutzprävention getroffen werden.

XVI. JUBILÄUMSGELD

1. Für vor 1. 11. 2014 eingetretene Dienstnehmer, gilt: Für langjährige Dienste werden den Dienstnehmern nach einer Beschäftigung im Unternehmen

von mindestens 25 Jahren	2	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 35 Jahren	3	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 36 Jahren	1	Bruttomonatsentgelt
von mindestens 37 Jahren	2	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 38 Jahren	3	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 39 Jahren	3,5	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 40 Jahren	4	Bruttomonatsentgelte

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Eine Anerkennungszahlung nach 36, 37, 38 oder 39 Jahren wird nur dann gewährt, falls am Jubiläumstag die Lösung des Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit einem vorgesehenen Übertritt in den dauernden Ruhestand bereits erklärt ist.

Dabei steht die Anerkennungszahlung nur für das dem Ende des Dienstverhältnisses nächstvorgehende Jubiläum zu.

Falls einem Dienstnehmer Vordienstzeiten uneingeschränkt für alle Rechte, die sich aus dem Dienstver-

hältnis ergeben, angerechnet werden, gilt der fiktive Eintrittstag für die Berechnung des Jubiläumsgeldes. Zeiten eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz sowie nach dem Väterkarenzgesetz sind für die Berechnung des Ausmaßes des Jubiläumsgeldes als Dienstzeiten anzusehen. Dies gilt auch für diesbezügliche Betriebsvereinbarungen.

Der Dienstnehmer wird an zwei Arbeitstagen in der Woche des Ehrentages unter Fortzahlung seines Entgelts vom Dienst freigestellt.

Dienstnehmerinnen erhalten nach ihrer Niederkunft (Lebendgeburt) eine Beihilfe in der Höhe ihres halben Monatsgrundgehaltes zum Zeitpunkt der Niederkunft. Auf schriftlichen Antrag des Dienstnehmers kann das Jubiläumsgeld auch in Form von Dienstfreistellung gewährt werden. Als Basis für die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in zusammenhängenden Zeitausgleich sind 28 Kalendertage für 1 Bruttomonatsentgelt heranzuziehen. Der Zeitpunkt der Konsumation des Zeitausgleiches ist einvernehmlich mit dem jeweiligen Vorgesetzten binnen 3 Monaten vor Entstehung des Jubiläumsgeldanspruchs zu vereinbaren und inner-

halb von 7 Monaten nach der Vereinbarung zu konsumieren.

2. Für ab 1. 11. 2014 neu eintretende Dienstnehmer, gilt:

Dienstnehmern, die ab 1. 11. 2014 eintreten, wird nach einer Beschäftigung im selben Unternehmen von 10 Jahren ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von 1 Bruttomonatsentgelt als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Zeiten eines Karenzurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz sowie nach dem Väterkarenzgesetz sind als Dienstzeiten für das Jubiläumsgeld zu berücksichtigen.

Der Dienstnehmer wird in der Woche seines Ehrentages zwei Tage unter Fortzahlung seines Entgeltes freigestellt.

Auf schriftlichen Antrag des Dienstnehmers kann das Jubiläumsgeld auch in Form von Dienstfreistellung gewährt werden. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer 28 Kalendertage als zusammenhängenden Zeitausgleich. Der Zeitpunkt der Konsumation des Zeitausgleiches ist einvernehmlich mit dem jeweiligen Vorgesetzten binnen 3 Monaten vor Entstehung des Jubiläumsgeldanspruchs zu vereinbaren und innerhalb von 7 Monaten nach der Vereinbarung zu konsumieren.

Dienstnehmerinnen erhalten nach ihrer Niederkunft (Lebendgeburt) eine Beihilfe in der Höhe ihres halben Monatsgrundgehaltes zum Zeitpunkt der Niederkunft.

3. Über die Definition des Begriffes „Bruttomonatsentgelte“ (Berechnungsgrundlage für das Jubiläumsgeld) können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

XVII. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Pflichten des Dienstnehmers

Die Dienstnehmer sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Dienstleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge der Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen. Die Dienstnehmer sind nicht berechtigt, eine Provision oder sonstige Entlohnung von Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten ohne ausdrückliche Zustimmung des Dienstgebers anzunehmen. Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur

Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet.

Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 AngG.

Ohne ausdrückliche Zustimmung des Dienstgebers ist der Dienstnehmer nicht berechtigt, ein selbstständiges Unternehmen zu betreiben, in der gleichen Sparte des Unternehmens tätig zu sein oder eine die Dienstausübung beeinträchtigende Nebenbeschäftigung auszuüben.

XVIII. ALIQUOTIERUNG VON ANSPRÜCHEN

Auf das Arbeitszeitausmaß bezogene Ansprüche (wie insbesondere, aber nicht ausschließlich, Sonderzahlungen, Urlaub, Sonderfreistellung, etc) werden ent-

sprechend dem vertraglichen Arbeitszeitausmaß aliquotiert.

XIX. ÜBERGANGSREGELUNGEN

Für Dienstverhältnisse die vor dem 1. 11. 2014 begründet wurden gilt 10 Jahre lang, also bis zum 31. 10. 2024, als Übergangsregelung für die Übernahme in ein Angestelltenverhältnis sowie beim Eintritt in die Altersteilzeit auf Basis einer Betriebsvereinbarung gem Pkt XV Z 11 dieses Kollektivvertrages, die bisherige Gehaltstabelle samt Vorrückungsautomatik, sowie die Regelungen bezüglich Abfertigung und Jubiläumsgeld vor Stichtagsregelung 1. 11. 2014 weiter.

Es wird vereinbart, dass die Kollektivvertragspartner rechtzeitig, vor Ablauf der 10-Jahresfrist über eine Verlängerung dieser Frist verhandeln.

Die Kollektivvertragspartner halten fest, dass auch über den 30. 10. 2024 hinaus bei der Übernahme von Arbeitern, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 11. 2014 begründet worden ist, ins Angestelltenverhältnis, weiterhin die kollektivvertraglichen Regelungen für vor 1. 11. 2014 eingetretene Dienstnehmer gelten.

Für Dienstnehmer, die aus einem vor 1. 11. 2014 begonnen Dienstverhältnis in eine Altersteilzeit gemäß

XV. 11. Pensionsgleitsystem eintreten, können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, dass für diese Dienstnehmer weiterhin die Regelungen

zum Jubiläumsgeld und die Gehaltstabellen für Eintritte vor 1. 11. 2014 zur Anwendung kommen.
(Pkt. XIX idf ab 1. Mai 2024)

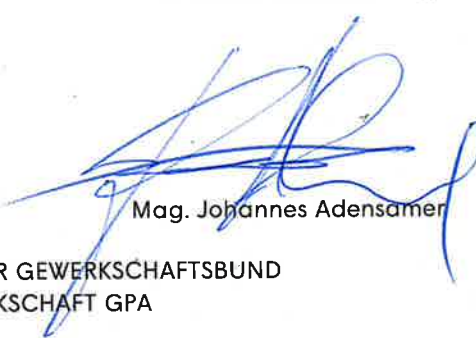
XX. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Soweit nicht in den vorstehenden Abschnitten eine andere Regelung erfolgte, gelten für die Dienstverhältnisse nach diesem Kollektivvertrag die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Arbeitszeitgesetzes.

2. Bestehende, für Arbeitnehmer günstigere Übungen und Vereinbarungen werden durch die Normen dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

3. Sämtliche sich aus diesem Kollektivvertrag für EhepartnerInnen / Eheschließung ableitende Ansprüche gelten in gleicher Weise für Partner/innen in eingetragenen Partnerschaften.

Flughafen Wien Schwechat, 18. April 2024

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH FACHVERBAND DER AUTOBUS-, LUFTFAHRT- UND SCHIFFFAHRTUNTERNEHMUNGEN BERUFSGRUPPE LUFTFAHRT	
Der Obmann:	Der Geschäftsführer-Stv.:
 Prof. Dr. Günther Ofner	 Mag. Johannes Adensamer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA	
Die Vorsitzende:	Der Bundesgeschäftsführer:
 Barbara Teiber, MA	 Karl Dürtscher
	
Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:	
 Thomas Schäffer	

ANHANG I VERWENDUNGSGRUPPENSHEMA:

VERWENDUNGSHAUPTGRUPPE I

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsdienste zu werten sind.

Für Dienstnehmer mit Eintrittsdatum ab 1. 11. 2014 entfallen die Verwendungshauptgruppen I und II.

VERWENDUNGSHAUPTGRUPPE II

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist.

Für Dienstnehmer mit Eintrittsdatum ab 1. 11. 2014 entfallen die Verwendungshauptgruppen I und II.

VERWENDUNGSHAUPTGRUPPE III

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages Arbeiten erledigen.

zB:

Bürokräfte,
Telefonisten,
Fernschreiber,
Sachbearbeiter Besucherdienst,
Sachbearbeiter Druckerei,
Cargo Agents,
Ramp Agents,
Duty Officers,
Operations Agents,
Groundhostessen,
VIP-Hostessen,
Datentypisten,
Parkplatzaufsichtskräfte,
Sanitäter,
Postfahrer,
Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten,
Loading Supervisor.

VERWENDUNGSZWISCHENGRUPPE IIIA

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer mit einschlägiger Berufsausbildung, die nach allgemeinen Richtlinien Arbeiten selbstständig erledigen.

zB:

Bürokräfte mit einschlägiger Berufsausbildung,
Telefonisten nach dem 1. Dienstjahr,
Fernschreiber nach 6 Monaten Dienstzeit,
Techniker,
Telefonmechaniker,
Funkmechaniker,

Sachbearbeiter Zollager,
Sachbearbeiter Personalverrechnung,
Sachbearbeiter Buchhaltung,
Sachbearbeiter Einkauf,
Sachbearbeiter Rechnungsprüfung,
Sachbearbeiter Lager,
Sachbearbeiter Fakturierung,
Sachbearbeiter Statistik,
Sachbearbeiter Besucherdienst nach dem 1. Dienstjahr,
Sachbearbeiter Druckerei mit einschlägiger Berufsausbildung,
Junior Operators,
Arbeitsvorbereiter Rechenzentrum,
Krankenschwestern,
Direktionsfahrer,
Kassier,
Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten.

VERWENDUNGSHAUPTGRUPPE IV

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, die Arbeiten in begrenzten Fachbereichen selbstständig ausführen, wozu Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind.

zB:

Sekretärinnen,
Fernschreiber nach 2,5 Dienstjahren,
Techniker mit erweitertem Aufgabenbereich,
Cargo Agents, Ramp Agents, Duty Officers,
Operations Agents mit Verwendbarkeit in 2 Bereichen der eigenen Abteilung nach 2 Dienstjahren, ansonsten nach 2,5 Dienstjahren,
Ground-Hostessen und VIP-Hostessen nach 2,5 Dienstjahren,
Senior Operators,
Junior Programmierer,
Diplomkrankenschwestern,
Hilfsmeister bzw Meister-Stellvertreter,
Sachbearbeiter Zolllager nach 2 Dienstjahren,
selbstständiger Lohn- bzw Gehaltsverrechner,
Einkäufer,
Kassier mit erweitertem Wirkungsbereich,
Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten,
Loading Supervisor.

VERWENDUNGSZWISCHENGRUPPE IVA

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, die Arbeiten in erweiterten Fachbereichen selbstständig ausführen, wozu spezielle Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind.

zB:

Referatsleiter,

Projektleiter,
 Oberwerkmeister,
 Schichtführer,
 Abteilungssekretärinnen,
 Hauptabteilungssekretärinnen,
 Techniker mit selbstständigem Aufgabenbereich,
 Magazineure,
 Zolldeklaranten,
 Sachbearbeiter Arbeitsvorbereitung,
 Buchhalter,
 Statistiker,
 Sachbearbeiter Betriebswirtschaft,
 Kostenrechner,
 Rechnungsprüfer,
 Hauptkassier,
 Lageristen,
 Fakturisten,
 Hausinspektor,
 Senior Operator – Schichtführer,
 Junior Organisatoren,
 Senior Programmierer,
 Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten,
 Werkstättenleiter auf Bundesländerflughäfen,
 Technische Dienstnehmer mit Spezialkenntnissen auf
 Bundesländerflughäfen können in die Verwendungszwischengruppe IVa eingestuft werden.

VERWENDUNGSHAUPTGRUPPE V

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, die besondere Arbeiten selbstständig oder wichtige Arbeiten verantwortlich ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen erforderlich sind.

zB:

Referatsleiter,
 Projektleiter,
 Oberwerkmeister,
 Schichtführer,
 Meister,
 Vorstandssekretärinnen,
 Sekretärinnen der Geschäftsführung,
 Ressortsekretärinnen,
 HTL-Techniker,
 Technische Kontrolloren,
 Übersetzer,
 Dokumentalisten,
 Public Relations Officers,
 Betriebswirte,
 Cargo Agents, Ramp Agents,
 Duty Officers und Operations Agents nach mindestens 3 Dienstjahren sowie bei Verwendbarkeit in mehreren Bereichen,
 EDV-Archivare,
 Systemprogrammierer,
 Organisationsprogrammierer,
 Senior Organisatoren,
 Flugplatzbetriebsleiter-Stellvertreter,

Dienstnehmer mit besonderen Aufgaben,
 Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten,
 Einsatzleiter (gilt nicht für die Flughafen Wien AG)
 Werkstättenleiter auf Bundesländerflughäfen,
 Luftfahrzeugwarte mit Luftfahrzeugwartechein Klasse I, sofern sie als Kontrollwarte eingesetzt sind (gilt nicht für die Flughafen Wien AG).

VERWENDUNGSZWISCHENGRUPPE VA

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer mit selbstständigem, abgegrenztem Verantwortungsbereich, wozu umfangreiche Berufskennntnisse erforderlich sind.

zB:

Abteilungsleiter,
 Referatsleiter,
 Projektleiter,
 Oberwerkmeister,
 Schichtführer,
 Vorstandssekretärinnen,
 Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten,
 Werkstättenleiter auf Bundesländerflughäfen.

VERWENDUNGSHAUPTGRUPPE VI

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer mit selbstständigem Verantwortungsbereich, wozu umfangreiche und überdurchschnittliche Berufskennntnisse erforderlich sind.

zB:

Hauptabteilungsleiter-Stellvertreter,
 Abteilungsleiter,
 Referatsleiter,
 Projektleiter,
 Oberwerkmeister,
 Schichtführer,
 Flugplatzbetriebsleiter-Stellvertreter am Flughafen Wien nach 2 Dienstjahren,
 Flugplatzbetriebsleiter auf Bundesländer-Flughäfen,
 Werftleiter auf Bundesländer-Flughäfen,
 Dienstnehmer mit qualifizierten Spezialkenntnissen,
 Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten,
 Werkstättenleiter auf Bundesländer-Flughäfen.

VERWENDUNGSZWISCHENGRUPPE VIA

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, deren Verantwortung nach Art und Umfang jene der Verwendungsgruppe VI erheblich übersteigt.

zB:

Hauptabteilungsleiter-Stellvertreter,
 Abteilungsleiter,
 Dienstnehmer in Stabsfunktionen, Assistenten.

VERWENDUNGSHAUPTGRUPPE VII

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer mit besonderer Verantwortung und eigenem Wirkungsbereich, wozu umfangreiche und überdurchschnittliche Berufskenntnisse erforderlich sind.

zB:

Ressortleiter-Stellvertreter,
Hauptabteilungsleiter,
Leiter der Verkehrsabfertigung am Flughafen Wien,
Leiter des Ressortstabes,
Hauptabteilungsleiter-Stellvertreter,
Abteilungsleiter,
Betriebsleiter auf Bundesländer-Flughäfen und am
Flugplatz Vöslau,
Flugplatzbetriebsleiter-Stellvertreter am Flughafen
Wien,
Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten.

VERWENDUNGSGZWISCHENGRUPPE VIIA

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, deren Verantwortung nach Art und Umfang jene der Verwendungsgruppe VII erheblich übersteigt.

zB:

Ressortleiter-Stellvertreter,
Hauptabteilungsleiter,
Leiter der Verkehrsabfertigung am Flughafen Wien,
Leiter des Ressortstabes,
Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten.

VERWENDUNGSHAUPTGRUPPE VIII

1. Gültig nur für die Flughafen Wien AG

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrung in für das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.

zB:

Ressortleiter,
Ressortleiter-Stellvertreter,
Hauptabteilungsleiter,

Leiter der Verkehrsabfertigung,
Leiter des Ressortstabes,
Dienstnehmer in Stabsfunktion, Assistenten.

2. Gültig nur für die Dienstnehmer der Flughafenbetriebsgesellschaften mit Ausnahme der Flughafen Wien AG.

Tätigkeitsmerkmale:

Ein von der Geschäftsführung auf mindestens 2 Jahre ernannter Vertreter des Geschäftsführers.

VERWENDUNGSGZWISCHENGRUPPE VIIIA

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, deren Verantwortung nach Art und Umfang jene der Verwendungsgruppe VIII erheblich übersteigt.

zB:

Ressortleiter,
Ressortleiter-Stellvertreter.

VERWENDUNGSHAUPTGRUPPE IX

Tätigkeitsmerkmale:

Dienstnehmer, denen in höchstem Maße unternehmerische Entscheidungsbefugnisse übertragen sind.

zB:

Ressortleiter.

Allgemeines (gilt nur für die Flughafen Wien AG)

Die Ernennung zum Ressortleiter, Ressortleiter-Stellvertreter, Hauptabteilungsleiter, Hauptabteilungsleiter-Stellvertreter, Leiter der Verkehrsabfertigung, Abteilungsleiter, Leiter des Ressortstabes, Betriebsleiter, Referatsleiter, Projektleiter, Oberwerkmeister, Schichtführer, Flugplatzbetriebsleiter, Flugplatzbetriebsleiter-Stellvertreter, Meister, Hilfsmeister bzw. Meister-Stellvertreter sowie zur Vorstandssekretärin, Sekretärin der Geschäftsführung, Ressortsekretärin, Hauptabteilungssekretärin und Sekretärin erfolgt schriftlich durch die Geschäftsführung den Betriebserfordernissen entsprechend. Die Erteilung der Handlungsvollmacht bzw. Prokura ist nicht an die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe gebunden.

ANHANG II

1. MINDESTGRUNDGEHALT BEI NEUAUFNAHME

1a. Für ab 1. 11. 2014 neu eingetretene Dienstnehmer, gilt:

Innerhalb der ersten 6 Monate haben Dienstnehmer Anspruch auf 90 % des Mindestgrundgehaltes entsprechend ihrer Einstufung.

Dies gilt nicht bei Übernahme von im Unternehmen befindlichen Lehrlingen und Arbeitern in das Angestelltenverhältnis.

Die Regelung, dass Dienstnehmer innerhalb der ersten 6 Monate Anspruch auf 90 % des ihrer Einstufung entsprechenden Mindestgrundgehaltes haben, kann

durch Betriebsvereinbarung außer Kraft gesetzt werden.

Für die Themen „Anrechnung von Vordienstzeiten als Angestellter im Ausmaß von 5 Jahren“ sowie die „90 %-Regelung“ wird eine Empfehlung an die Kollektivvertragsparteien ausgesprochen, in den kommenden Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag diesen Punkten besonderes Augenmerk zu schenken.

Anmerkung: Für vor 1. 11. 2014 eingetretene Dienstnehmer gelten die selben Bestimmungen mit einem Prozentsatz von 85 %.

2. ZUSCHLÄGE

Bei Schichtdienst gebührt den Dienstnehmern für jede in die Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr fallende Arbeitsstunde an Werk- und Sonntagen ein Nachtzuschlag von € 3,24 pro Stunde.

Für jede an Sonntagen in die Zeit zwischen 6.00 und 20.00 Uhr fallende Arbeitsstunde gebührt diesen

Dienstnehmern ein Sonntagszuschlag von € 3,24 pro Stunde. Diese Bestimmungen finden nur im Falle der Unanwendbarkeit der Bestimmungen bezüglich Überstunden und Feiertagsarbeit Anwendung.

3. FLUGZULAGE

(gilt nicht für die Flughafen Wien AG)

Bei allfälligem fliegerischen Einsatz gebührt eine kollektivvertragismäßige Flugzulage, welche einer Ge-

fahrenzulage gleichzusetzen ist, in der Höhe von € 0,25 pro Flugminute. Für besondere Flüge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

4. LEHRLINGSEINKOMMEN

Die beim Unternehmen beschäftigten Lehrlinge erhalten ein Lehrlingseinkommen.

Dieses beträgt

	1.5.2024
im 1. Lehrjahr	€ 995,10
im 2. Lehrjahr	€ 1.209,10
im 3. Lehrjahr	€ 1.391,00

5. DIENSTBEKLEIDUNG

Über die Versorgung der Dienstnehmer mit Dienstbekleidung ist eine Dienstbekleidungsordnung zu erstellen.

ABSCHLUSS 2024

1. Die Erhöhung der Mindest- und IST-Gehälter, der Lehrlingseinkommen, der Sonntags- und Nachtzulage beträgt ab 1. 5. 2024 7 %.
2. Es können Betriebsvereinbarungen zur Auszahlung einer Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 447 EstG 1988 abgeschlossen werden.
3. Vereinbart wird die Gründung einer Arbeitsgruppe, die sich bis zu den nächsten Kollektivvertragsverhandlungen mit den Themen Arbeitszeitausmaß und Karrieremodelle auseinandersetzt.
4. Die Laufzeit des entgeltrechtlichen Teils des Kollektivvertrages beträgt 12 Monate.

Flughafen Wien Schwechat, am 18. April 2024

Mindestgrundgehälter für AB 1. 11. 2014 eingetretene Dienstnehmer gültig ab 1. Mai 2024

VJ	VG3	VG3A	VG4	VG4A	VG5	VG5A	VG6	VG6A	VG7	VG7A	VG8	VG8A	VG9
1		2.613,50	2.772,97	2.994,34	3.314,23	3.495,98	3.885,91	4.090,95	4.704,40	4.982,13	5.673,26	6.007,39	6.729,47
2		2.704,34	2.872,95	3.110,50	3.448,03	3.635,30	4.042,30	4.252,05	4.880,15	5.163,10	5.864,03	6.204,15	6.934,24
3	2.507,60	2.795,12	2.972,96	3.226,64	3.581,80	3.774,56	4.198,64	4.413,10	5.055,82	5.344,05	6.054,66	6.400,78	7.138,89
4	2.582,69	2.885,84	3.072,92	3.342,81	3.715,51	3.913,76	4.354,93	4.574,07	5.231,43	5.524,90	6.245,26	6.597,38	7.343,52
5	2.657,79	2.976,59	3.172,82	3.458,89	3.849,15	4.052,99	4.511,12	4.734,99	5.407,01	5.705,69	6.435,79	6.793,83	7.548,03
6	2.732,84	3.067,26	3.272,69	3.574,92	3.982,75	4.192,09	4.667,23	4.895,86	5.582,50	5.886,37	6.626,23	6.990,27	7.752,47
7	2.807,86	3.157,87	3.372,51	3.690,87	4.116,29	4.331,10	4.823,32	5.056,64	5.757,88	6.067,00	6.816,58	7.186,61	7.956,84
8	2.882,84	3.248,51	3.472,28	3.806,82	4.249,76	4.470,13	4.979,34	5.217,34	5.933,21	6.247,56	7.006,93	7.382,86	8.161,15
9	2.957,77	3.339,05	3.572,07	3.922,71	4.383,23	4.609,08	5.135,32	5.378,03	6.108,47	6.428,07	7.197,14	7.579,07	8.365,33
10	3.032,73	3.429,59	3.671,78	4.038,55	4.516,65	4.747,98	5.291,20	5.538,64	6.283,68	6.608,48	7.387,26	7.775,17	8.569,48
11	3.107,63	3.520,10	3.771,43	4.154,39	4.649,96	4.886,87	5.447,08	5.699,19	6.458,81	6.788,82	7.577,35	7.971,22	8.773,50
12	3.182,55	3.610,54	3.871,10	4.270,10	4.783,25	5.025,63	5.602,85	5.859,64	6.633,86	6.969,09	7.767,35	8.167,19	8.977,48
13	3.257,37	3.700,98	3.970,70	4.385,86	4.916,49	5.164,36	5.758,53	6.020,06	6.808,89	7.149,27	7.957,23	8.363,08	9.181,35
14	3.332,22	3.791,35	4.070,21	4.501,48	5.049,69	5.303,03	5.914,19	6.180,41	6.983,73	7.329,39	8.147,10	8.558,88	9.385,13
15	3.407,00	3.881,74	4.169,77	4.617,14	5.182,80	5.441,62	6.069,78	6.340,69	7.158,65	7.509,51	8.336,89	8.754,59	9.588,87

* die ersten beiden Stufen der VwGr 3 werden ab 1. 5. 2023 gestrichen

**Mindestgrundgehälter für VOR 1. 11. 2014 eingetretene Dienstnehmer
gültig ab 1. Mai 2024**

VJ	VG1	VG2	VG3	VG3A	VG4	VG4A	VG5	VG5A	VG6	VG6A	VG7	VG7A	VG8	VG8A	VG9
1	1.642,45	1.987,76	*	2.555,98	2.711,95	2.928,46	3.241,30	3.419,06	3.800,39	4.000,92	4.600,89	4.872,50	5.548,42	5.875,19	6.581,38
2	1.682,45	2.038,67	*	2.644,84	2.809,72	3.042,05	3.372,16	3.555,31	3.953,35	4.158,49	4.772,77	5.049,49	5.734,99	6.067,62	6.781,66
3	1.722,43	2.089,52	2.452,42	2.733,61	2.907,54	3.155,63	3.502,99	3.691,50	4.106,24	4.315,98	4.944,58	5.226,46	5.921,42	6.259,93	6.981,80
4	1.762,38	2.140,36	2.525,85	2.822,34	3.005,31	3.269,25	3.633,75	3.827,64	4.259,10	4.473,41	5.116,32	5.403,33	6.107,83	6.452,21	7.181,93
5	1.802,32	2.191,20	2.599,31	2.911,08	3.103,00	3.382,78	3.764,45	3.963,80	4.411,86	4.630,80	5.288,04	5.580,14	6.294,17	6.644,33	7.381,93
6	1.842,23	2.242,00	2.672,71	2.999,77	3.200,68	3.496,26	3.895,12	4.099,84	4.564,53	4.788,12	5.459,65	5.756,85	6.480,42	6.836,44	7.581,88
7	1.882,10	2.292,83	2.746,07	3.088,38	3.298,31	3.609,66	4.025,71	4.235,80	4.717,19	4.945,36	5.631,17	5.933,49	6.666,59	7.028,47	7.781,76
8	1.922,00	2.343,56	2.819,41	3.177,02	3.395,87	3.723,07	4.156,25	4.371,76	4.869,77	5.102,54	5.802,65	6.110,07	6.852,74	7.220,40	7.981,57
9	1.961,89	2.394,27	2.892,69	3.265,58	3.493,46	3.836,38	4.286,78	4.507,65	5.022,32	5.259,69	5.974,05	6.286,62	7.038,77	7.412,29	8.181,26
10	2.001,72	2.445,05	2.966,00	3.354,12	3.590,98	3.949,69	4.417,26	4.643,50	5.174,77	5.416,76	6.145,42	6.463,06	7.224,70	7.604,07	8.380,91
11	2.041,55	2.495,74	3.039,25	3.442,63	3.688,44	4.062,98	4.547,64	4.779,34	5.327,22	5.573,78	6.316,68	6.639,44	7.410,62	7.795,81	8.580,44
12	2.081,42	2.546,44	3.112,52	3.531,10	3.785,92	4.176,15	4.678,00	4.915,03	5.479,57	5.730,70	6.487,88	6.815,74	7.596,43	7.987,48	8.779,94
13	2.121,21	2.597,08	3.185,69	3.619,53	3.883,32	4.289,34	4.808,31	5.050,72	5.631,82	5.887,59	6.659,07	6.991,95	7.782,12	8.179,05	8.979,32
14	2.161,00	2.647,73	3.258,89	3.707,92	3.980,64	4.402,43	4.938,59	5.186,33	5.784,05	6.044,40	6.830,06	7.168,11	7.967,82	8.370,55	9.178,62
15	2.200,78	2.698,38	3.332,02	3.796,32	4.078,02	4.515,54	5.068,76	5.321,88	5.936,21	6.201,16	7.001,13	7.344,26	8.153,44	8.561,95	9.377,87
16	2.240,52	2.748,96	3.405,09	3.884,68	4.175,25	4.628,55	5.198,91	5.457,41	6.088,33	6.357,84	7.172,05	7.520,26	8.338,95	8.753,32	9.577,05
17	2.280,27	2.799,53	3.478,22	3.972,93	4.272,50	4.741,53	5.328,96	5.592,89	6.240,39	6.514,55	7.342,89	7.696,21	8.524,40	8.944,57	9.776,11
18	2.320,01	2.850,14	3.551,23	4.061,19	4.369,73	4.854,50	5.459,07	5.728,30	6.392,31	6.671,08	7.513,67	7.872,13	8.709,77	9.135,77	9.975,12
19	2.359,71	2.900,66	3.624,27	4.149,47	4.466,91	4.967,38	5.589,06	5.863,64	6.544,28	6.827,60	7.684,45	8.047,95	8.895,08	9.326,85	10.174,03
20	2.399,43	2.951,18	3.697,29	4.237,66	4.564,04	5.080,22	5.718,97	5.998,96	6.696,16	6.984,03	7.855,09	8.223,72	9.080,30	9.517,90	10.372,88
21	2.439,12	3.001,68	3.770,23	4.325,77	4.661,13	5.193,00	5.848,88	6.134,24	6.847,96	7.140,45	8.025,71	8.399,43	9.265,45	9.708,88	10.571,63
22*)	2.478,77	3.052,19	3.843,17	4.413,90	4.758,19	5.305,80	5.978,74	6.269,41	6.999,68	7.296,77	8.196,26	8.574,99	9.450,54	9.899,78	10.770,33

*) Individuelle Fortsetzung auf Grund der persönlichen Einstufung lt. Gehaltsschema für die Angestellten der Flughafen Wien AG in der Fassung vom 1. April 1981

* die ersten beiden Stufen der VwGr 3 werden ab 1. 5. 2023 gestrichen

ANHANG III

Für ab 1. 11. 2014 neu eintretende Dienstnehmer, gelten folgende Karrieremodelle.

Unternehmungen gemäß Punkt I 2a) außer der Flughafen Wien AG können die nachstehenden Karriereverläufe mittels Betriebsvereinbarung abweichend regeln.

Karrieremodelle Bodenabfertigung

Ramp Agent gem Annex FBG P 1 & 2 ohne Loadsheet Qualifikation

- Durchführung aller Tätigkeiten gem Tätigkeitsbeschreibung des Berufsbildes Ramp Agent.
- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe III.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe IV.
- Ramp Agents gem Annex FBG P 1 & 2, die vor dem 01.11.2014 eingetreten und in dieser Funktion zumindest 5 Jahre tätig sind, aber über keine Verwendbarkeit in mehreren Bereichen („Loadsheet Qualifikation“) verfügen, können über Antrag der Bereichsleitung von der Verwendungsgruppe IV in die Verwendungsgruppe IVa umgestuft werden.

Ramp Agent gem Annex FBG P 1 & 2 mit Loadsheet Qualifikation

- Durchführung aller Tätigkeiten gem Tätigkeitsbeschreibung des Berufsbildes Ramp Agent und Ausübung der Tätigkeit Load Control (= Loadsheet) sowie Einsetzbarkeit im Bereich Passenger Service.
- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe III.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe IV.
- Nach frühestens 7 Jahren kann eine Umstufung in die Verwendungsgruppe IVa erfolgen, sofern die Tätigkeit um das Loadsheet erweitert wird. Die Umstufung erfolgt ausschließlich auf Antrag der Bereichsleitung.
- Nach Einstufung in die Verwendungsgruppe IVa kann der Mitarbeiter jederzeit als „Red Cap“ und/oder Loadsheeter eingesetzt werden sowie im Bereich Passenger Service.

Cargo Agent bzw Dokumenten-Handling Agent gem Annex FBG P 4

- Durchführung aller Tätigkeiten gem Tätigkeitsbeschreibung des Berufsbildes Cargo Agent bzw aller Tätigkeiten des Dokumenten Handlings gem Tätigkeitsbeschreibung.
- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe III.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe IV.

Cargo- und Dokumenten-Handling Agent gem Annex FBG P 4

- Durchführung aller Tätigkeiten gem Tätigkeitsbeschreibung des Berufsbildes Cargo Agent und Ausübung der Tätigkeit Dokumenten Handling.
- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe III.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe IV.
- Nach frühestens 7 Jahren kann eine Umstufung in die Verwendungsgruppe IVa erfolgen sofern die Tätigkeit um die Tätigkeit des Dokumenten Handling erweitert wird. Die Umstufung erfolgt ausschließlich auf Antrag der Bereichsleitung.

Duty Officer

- Durchführung aller Tätigkeiten gem Tätigkeitsbeschreibung des Berufsbildes Duty Officer.
- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe III.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe IV.

Passenger Service Agent gem Annex FBG P 2

- Durchführung aller Tätigkeiten gem Tätigkeitsbeschreibung des Berufsbildes Passenger Service Agent.
- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe III.

Passenger Service Agent gem Annex FBG P 2 inkl Ticketing

- Durchführung der Tätigkeit Passenger Service Agent sowie Ticketing.
- Die Einstufung zu Beginn erfolgt in der Verwendungsgruppe III.
- Nach frühestens 4 Jahren kann eine Umstufung in die Verwendungsgruppe IIIa erfolgen sofern die Tätigkeit um das Ticketing erweitert wird. Die Umstufung erfolgt ausschließlich auf Antrag der Bereichsleitung.

Passenger Service Agent gem Annex FBG P 2 inkl Ticketing und Supervisor Tätigkeiten

- Durchführung der Tätigkeit Passenger Service Agent sowie Ticketing und Tätigkeit als Supervisor.
- Nach frühestens 8 Jahren (4 Jahre in der Verwendungsgruppe III, 4 Jahre in der Verwendungsgruppe IIIa) kann eine Umstufung in die Verwendungsgruppe IV erfolgen, sofern die Tätigkeit um die Aufgabe des Supervisor erweitert wird. Die Umstufung erfolgt ausschließlich auf Antrag der Bereichsleitung.

Karrieremodelle Flugplatzbetrieb

Terminal Guide, Mitarbeiter Fundbüro, Mitarbeiter Loungen, Gepäcksdisponent, Groundhostessen, VIP Hostessen

- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe III.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe IV.

Security Visor

- Die Einstufung zu Beginn erfolgt in der Verwendungsgruppe IIIa.

Security Supervisor

- Security Supervisor kann nur werden wer zuvor als Security Visor tätig war.
- Die Ernennung zum Security Supervisor erfolgt auf Antrag der Bereichsleitung.
- Bei Ernennung zum Security Supervisor erfolgt eine Umstufung in die Verwendungsgruppe IV.

Angestellter Notfall und Airside Services

- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe IIIa.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe IV.

Offizier vom Dienst, Referatsleiter, Notfall und Airside Services

- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe IV.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe IVa.

Sanitäter

- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe III.
- Frühestens nach 2 Jahren erfolgt bei Vorliegen der entsprechenden Qualifikationen (Abgeschlossene Ausbildung zum Notfallsanitäter) eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe IIIa.

Airside Controller

- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe IIIa.

Mitarbeiter TOC und Airside Officer

- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe IVa.
- Die Zahlung einer Zulage ist nicht vorgesehen.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe V.

Terminal Manager und Airside Manager

- Die Einstufung erfolgt in der Verwendungsgruppe V.
- Die Zahlung einer Zulage ist nicht vorgesehen.
- Nach 4 Jahren erfolgt eine automatische Umstufung in die Verwendungsgruppe Va.

ANHANG IV

1. Die Kollektivvertragspartner kommen überein, dass Änderungskündigungen von Dienstverhältnissen, welche vor der Stichtagsregelung 1. 11. 2014 begründet wurden, zum Zwecke der Neueinreihung dieser Dienstnehmer in die Stichtagsregelung per 1. 11. 2014 des KV einvernehmlich ausgeschlossen werden. Änderungskündigungen aus anderen Gründen sind davon nicht betroffen.

2. Die Kollektivvertragspartner verpflichten sich weiterhin um die Klarstellung des Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages bezogen auf Unternehmen, welche derzeit nicht Mitglieder des Fachverbandes Luftfahrt in der WKO sind.

3. Zum Thema Abgeltung von Feiertagen an dienstfreien Tagen kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

