

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die kaufmännischen und technischen
Angestellten der Austrian Airlines AG**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2019



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die kaufmännischen und technischen
Angestellten der Austrian Airlines AG**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2019

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die GPA-djp verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
gf. Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

Erhöhung von Lehrlingsentschädigungen, KV- und Istgehältern um 3 Prozent ab 1. 1. 2019.

GPA-djp Servicecenter:

Hotline: 05 0301-301,

service@gpa-djp.at, www.gpa-djp.at, [facebook/gpa-djp](https://www.facebook.com/gpa-djp)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Allgemeiner Teil	<u>6</u>		
§ 1 Geltungsbereich	<u>6</u>		
§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>6</u>		
§ 3 Betriebsvereinbarungen	<u>7</u>		
§ 4 Anstellung	<u>7</u>		
§ 5 Arbeitszeit	<u>7</u>		
§ 6 Ruhezeit und Feiertage	<u>9</u>		
§ 7 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>9</u>		
§ 8 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	<u>10</u>		
§ 8a Bildungsfreistellung	<u>11</u>		
§ 9 Urlaub	<u>11</u>		
§ 10 Kündigung	<u>11</u>		
§ 10a Kündigungsschutz für Bezieher von Kinderbetreuungsgeld	<u>12</u>		
§ 11 Abfertigung	<u>12</u>		
§ 11b.1 Sozialplan-Rahmenvereinbarung (gültig für den Zeitraum 31.3. 2010 bis 31.3. 2012)	<u>14</u>		
§ 11b.2 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Restrukturierung Technik und der Schließung der Bundesländer-Ticketschalter („Sozialplan“)	<u>15</u>		
§ 11b.3 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Beendigung der Dienstverhältnisse in den Abteilungen "Facility Management and Building and Construction Projects" (ERX) und "Central Procurement" (ERZ) („Sozialplan“)	<u>17</u>		
§ 11b.4 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Einstellung von Tätigkeiten in der Buchhaltung („Sozialplan“)	<u>18</u>		
§ 11b.6 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Reorganisation der Abteilung Global Sales & Distribution (CS) und der Auflösung der Abteilung Internal Audit (DLR) („Sozialplan“)	<u>20</u>		
§ 11b.7 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Reorganisation und Reduktion im Bereich Base Maintenance der Austrian Technik („Sozialplan“)	<u>21</u>		
§ 11c Sozialplan-Rahmenvereinbarung	<u>23</u>		
§ 11f Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Restrukturierung der Austrian Lufthansa Cargo GmbH („Sozialplan“) .	<u>24</u>	§ 11g Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Restrukturierung der Austrian Lufthansa Cargo GmbH („Sozialplan“) .	<u>25</u>
		§ 12 Jubiläumsgeld	<u>26</u>
		§ 13 Sonderzahlungen	<u>27</u>
		§ 14 Prämien	<u>27</u>
		§ 15 Zivilluftfahrtpersonalausweise/Aircraft Maintenance License (AML)	<u>28</u>
		§ 16 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen	<u>28</u>
		§ 17 Rückzahlung von Ausbildungskosten ...	<u>29</u>
		Gehaltsrechtlicher Teil	<u>29</u>
		§ 18 Allgemeine gehaltsrechtliche Bestimmungen	<u>29</u>
		§ 19 Einstufung	<u>29</u>
		§ 20 Vorrückung	<u>30</u>
		§ 21 Umreihungen	<u>32</u>
		§ 22 Praktikanten	<u>32</u>
		§ 23 Lehrlinge	<u>32</u>
		§ 24 Verwendungsgruppen	<u>32</u>
		§ 25 Zulagen	<u>36</u>
		§ 26 Gehaltstabellen	<u>42</u>
		Gehaltstabelle gültig ab 1. 1. 2019	<u>42</u>
		Gehaltstabelle gültig ab 1. 1. 2018	<u>42</u>
		Gehaltstabelle gültig ab 1. 1. 2017	<u>43</u>
		Gehaltstabelle gültig ab 1. 1. 2016	<u>43</u>
		Gehaltstabelle gültig ab 1. 1. 2015	<u>44</u>
		Gehaltstabelle gültig ab 1. 1. 2014	<u>44</u>
		Gehaltstabelle gültig ab 1. 1. 2012	<u>45</u>
		Gehaltstabelle gültig ab 1. 12. 2011	<u>46</u>
		Gehaltstabelle gültig ab 1. 1. 2011	<u>47</u>
		§ 27 Öffnungsklausel Altersteilzeit	<u>48</u>
		Protokolle	
		Zusatzprotokoll Nr 1	<u>49</u>
		Zusatzprotokoll Nr 2	<u>49</u>
		Zusatzprotokoll Nr 3	<u>50</u>
		Zusatzprotokoll Nr 4	<u>51</u>
		Zusatzprotokoll Nr 5	<u>53</u>
		Zusatzprotokoll Nr 6	<u>55</u>
		Anhänge	
		Anhang Nr 1 Zusatzvereinbarung Pensionskassenregelung	<u>56</u>
		Anhang Nr 2	<u>59</u>
		Anhang Nr 3	<u>72</u>
		Anhang Nr 4	<u>74</u>

Impressum: Letzte Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines AG

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Kollektivvertrag gilt die gewählte Formulierung

im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes für beide Geschlechter.

ALLGEMEINER TEIL

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für sämtliche Angestellte der Austrian Airlines auf die das Angestelltengesetz in der jeweils geltenden Fassung von Gesetz wegen oder aufgrund einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung, Anwendung findet.

Für jene Angestellten, deren Dienstverhältnis bereits vor dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (§ 2) begonnen hat, gilt dieser Kollektivvertrag nach Maßgabe der Übergangsbestimmungen der §§ 11.2, 11.3, 19.2 und 20.4.

Dieser Kollektivvertrag findet keine Anwendung auf

- a) das Bordpersonal
- b) jene Angestellte, die ihren Dienstsitz im Ausland haben.
Für Angestellte, die ihren Dienstsitz im Ausland haben, wird bei einem Wechsel des ständigen Dienstortes nach Österreich bei aufrechter Dienstverhältnis die an einem ausländischen Dienstort verbrachte Dienstzeit für alle Rechtsansprüche aus dem Dienstverhältnis angerechnet.

Eine Versetzung in das Ausland (Entsendung) mit ständigem Dienstort im Ausland kann nur im Einvernehmen mit dem Angestellten vorgenommen werden. Ein vom Betriebsrat genannter Vertreter ist in beratender Funktion bei der Entscheidung einer Entsendung zuzuziehen.

- c) Pflichtpraktikanten
Pflichtpraktikanten sind Schüler und Studierende, die zum Zweck einer beruflichen Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 22.
- d) Volontäre
Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr beschäftigt werden.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. 1. 2019** in Kraft.
Der allgemeine Teil, das sind die §§ 1 bis 17 dieses Kollektivvertrags, kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Ende eines Kalendervierteljahres von beiden Kollektivvertragspartnern gekündigt werden.

Der gehaltsrechtliche Teil, das sind die §§ 18 bis 27 dieses Kollektivvertrags, kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zu jedem Monatsende von beiden Kollektivvertragspartnern gekündigt werden.

§ 3 Betriebsvereinbarungen

Mittels Betriebsvereinbarungen können betriebliche und sozialrechtliche Ergänzungen zu diesem Kollektivvertrag, wie zum Beispiel Regelungen über Freiflüge, Arbeitskleidung usw., aber auch die Einführung

gleitender Arbeitszeit, eines leistungsabhängigen Gehaltssystems sowie die diesbezüglichen Regelungen festgelegt werden.

§ 4 Anstellung

1. Die Aufnahme von Angestellten erfolgt durch die Geschäftsleitung. Vor jeder Neuaufnahme von Angestellten wird dem Betriebsrat (BRA) Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

2. Eine Anstellung kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit erfolgen, wobei der erste Monat als Probemonat gilt.

3. Die Einreihung der Angestellten in die Verwendungsgruppen erfolgt durch den Dienstgeber nach Anhörung des Betriebsrates (BRA).

4. Für alle neu aufgenommenen Angestellten wird ein Eintrittsschein ausgestellt (in der jeweils geltenden Fassung lt OS-Intranet), der vom Betriebsrat (BRA) gegenzuzeichnen ist.

5. Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einstufung gemäß Verwendungsgruppenschema (§ 24) schriftlich (Dienstzettel gemäß AVRAG) mitzuteilen.

§ 5 Arbeitszeit

1. Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.

Für Wächter und Portiere kann die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 43 Stunden betragen.

Die normale Arbeitszeit fällt in die Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr, soweit es die Betriebsverhältnisse nicht anders erfordern, gilt die 5-Tage-Woche.

In den folgenden Absätzen dieser Z 1 umfasst der Begriff „Angestellte“ sowohl Angestellte im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst als auch Angestellte, die nicht im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst tätig sind.

Jene am 31. 5. 1990 auf dem Flughafen Wien tätigen Angestellten, die bereits vor dem 1. 3. 1986 bei Austrian Airlines eingetreten und seither ununterbrochen bei Austrian Airlines beschäftigt sind – auf welche somit am 31. 5. 1990 nach „Betriebsvereinbarung vom 22. 4. 1969 betreffend offene Verhandlungspunkte – PV-Angestellte“ die Anrechnung der Anfahrtszeit, also eine 37,5-Stunden-Woche, anwendbar war, erhalten rückwirkend ab 1. 6. 1990, eine Zulage im Ausmaß von 2,3 % ihres Gehalts zum Stichtag 1. 6. 1990 gezahlt. Diese Zulage gebührt auch im Falle einer späteren Umreihung und/oder eines Dienstortwechsels weg vom Flughafen Wien und wird in der Berechnungsgrundlage des Grundstundengehaltes (§ 7 Z 2

dieses Kollektivvertrages) und der darauf basierenden Zuschläge sowie der Abfertigung, des Jubiläumsgeldes, der Weihnachts- und Urlaubssonderzahlung berücksichtigt. Mit dieser Zulage sind sämtliche Ansprüche aus der Anrechnung der Anfahrtszeit zum Flughafen Wien aufgrund der diesbezüglichen „Betriebsvereinbarung“ bzw aus allfälligen wirksam gewordenen einzelvertraglichen Regelungen vollständig und für alle Zeiten abgegolten.

Zur Klarstellung wird festgehalten, dass auch bei den am Flughafen Wien tätigen Angestellten die Arbeitszeit am Dienstort (in diesem Fall Flughafen Wien) beginnt und endet. Die gegenständliche Arbeitszeitregelung gilt auch für alle Angestellten, die in Zukunft (ab 1. 6. 1990) zur Dienstleistung auf den Flughafen Wien versetzt werden. Eine allfällige, künftige, die kaufmännischen und technischen Angestellten von Austrian Airlines betreffende Arbeitszeitverkürzung wird, gleichgültig auf welcher Rechtsgrundlage diese Arbeitszeitverkürzung beruht, für Angestellte am Flughafen Wien nur dann und in dem Ausmaß wirksam, als durch diese Arbeitszeitverkürzung die wöchentliche Normalarbeitszeit für die übrigen kaufmännischen und technischen Angestellten auf weniger als 38 Stunden herabgesetzt wird.

2. Arbeitszeiteinteilung im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst

Für Angestellte im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst ist die Arbeitszeiteinteilung derart vorzunehmen, dass die Arbeitszeit abweichend von Z 1 und abweichend von der nach § 3 Abs 1 Arbeitszeitgesetz zulässigen Tagesarbeitszeit innerhalb eines höchstens vierzehnwöchigen Durchrechnungszeitraumes so verteilt wird, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die nach Z 1 zulässige Dauer nicht überschreitet (§ 4a Abs 1 Z 2 Arbeitszeitgesetz). Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 17 Wochen, ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Hinsichtlich des § 5 Z 5a ist ein längerer Durchrechnungszeitraum von bis zu 1 Jahr durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam.

In den Fällen der §§ 4a Abs 4 und 18 Abs 2 Arbeitszeitgesetz darf die Tagesarbeitszeit – vorbehaltlich der Sonderregelungen gemäß Z 3 und gemäß § 20 Arbeitszeitgesetz – einschließlich allfälliger Überstunden höchstens 12 Stunden betragen.

Im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst kann die Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt werden, doch soll zwischen zwei Schichten bzw Turnussen eine 12-stündige Pause liegen.

Die Fachdienststelle wird neue Schichtpläne, die insbesondere eine zeitliche Verkürzung der Nachtdienste bis zu 9 Stunden beinhalten, erarbeiten und mit dem BRA abstimmen.

Im Falle eines Austausches der zeitlichen Lagerung der Normalarbeitszeit muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewahrt bleiben.

Im Allgemeinen soll die Normalarbeitszeit nicht weniger als 6 Stunden pro Schicht bzw Tag betragen. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte von O/GPVP (Passenger Service der Station Wien) ist eine Mindestschichtlänge von 5 Stunden zulässig.

Auf der Station Wien können sogenannte „Peak-Schichten“ (zur Spitzenabdeckung) im Mindestausmaß von 4 Stunden geplant werden, wobei diese nicht einseitig durch die Dienstplanung, sondern nur mit Einverständnis des betreffenden Angestellten vergeben werden.

3. Arbeitszeiteinteilung in der gleitenden Arbeitszeit

In Bereichen, in welchen auf Basis einer Betriebsvereinbarung gleitende Arbeitszeit geleistet werden kann, ist eine Arbeitszeiteinteilung abweichend von Z 1 und von der nach § 3 Abs 1 Arbeitszeitgesetz zulässigen Tagesarbeitszeit bzw eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes möglich. Diese Arbeitszeiteinteilung unterliegt den Normen einer Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit. Derartige Arbeitszeiten gelten keinesfalls als Schicht- bzw konti-

nuierlicher Dienst und fallen daher auch nicht unter die diesbezügliche Überstundenregelung gemäß § 7 Z 4.

4. Arbeitszeit bei Dienstreisen und bei Einsätzen von mitfliegendem Personal

Im Zusammenhang mit Dienstreisen und Einsätzen von mitfliegendem Personal werden Warte- und Bereitschaftszeiten (einschließlich auf Verkehrsmitteln verbrachte Reisezeiten), sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, auf die nach Z 2 zulässige Tagesarbeitszeit mit 20 % ihres tatsächlichen Ausmaßes angerechnet (§ 18 Abs 3 Arbeitszeitgesetz). Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages über die Anrechnung der Arbeitszeit für die Entgeltberechnung (§ 16 – Dienstreiseordnung) bleiben davon unberührt. Für Einsätze von mitfliegendem Personal wird durch Betriebsvereinbarung eine Grenze für die – ohne Abwertungsfaktor berechnete – Zeit zwischen Dienstbeginn und Dienstende festgelegt. Übersteigt bei Arbeitszeiten mit solchen Einsätzen die – ohne Abwertungsfaktor berechnete – Zeit zwischen Dienstbeginn und Dienstende (Check-out) des flugbegleitenden Einsatzes 12 Stunden, endet der Dienst mit dem Ende des flugbegleitenden Einsatzes. Übersteigt bei Dienstreisen gemäß § 16 die – ohne Abwertungsfaktor berechnete – Zeit zwischen Dienstbeginn und Ankunft am Zielort 12 Stunden, endet der Dienst mit der Ankunft am Zielort.

5. Öffnungsklausel 4-Tage-Woche

Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne oder alle Unternehmensteile eine 4-Tage-Woche eingeführt und dafür die tägliche Normalarbeitszeit im Sinne des § 4b Arbeitszeitgesetz auf bis zu 10 Stunden angehoben werden.

5a. Öffnungsklausel für Blockteilzeit

Unter Blockteilzeit wird ein Teilzeitarbeitszeitmodell verstanden, bei welchem die Jahresarbeitszeit im Vorhinein über einen bestimmten Zeitraum auf einzelne Monate derart verteilt wird, dass Blöcke von Vollzeitarbeit mit längeren Freizeitblöcken abwechseln.

Unter unterschiedlich verteilter Teilzeitarbeit wird ein Teilzeitarbeitszeitmodell verstanden, bei welchem die Jahresarbeitszeit im Vorhinein über einen bestimmten Zeitraum auf einzelne Monate derart verteilt wird, dass Monate mit Arbeit über dem vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeitausmaß/Beschäftigungsprozentsatz mit Monaten mit Arbeit unter dem vereinbarten durchschnittlichen Arbeitsausmaß/Beschäftigungsprozentsatz abwechseln.

Durch Betriebsvereinbarung kann gem § 19d Abs 3b iVm Abs 3f AZG zur Einführung der Blockteilzeit bzw unterschiedlich vereinbarter Teilzeitarbeit ein Zeitraum von bis zu einem Jahr vereinbart werden, in welchem angefallene Mehrstunden bei Teilzeitarbeit nicht

zuschlagspflichtig sind, wenn sie im Verhältnis 1:1 während dieses Zeitraums ausgeglichen werden.

6. Mitwirkung des Betriebsrates

Die Verteilung bzw. Einteilung der Arbeitszeit, die Dauer und die Lage der Arbeitspausen sowie der Umfang der Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgt nach Zustimmung des Betriebsrates.

§ 6 Ruhezeit und Feiertage

1. Im Schicht- bzw. kontinuierlichen Dienst gilt im Hinblick auf die besonderen Betriebsverhältnisse der Sonntag als Arbeitstag. Enthält der Dienstplan einer Schichtgruppe keinen arbeitsfreien Sonntag, so gebührt jedem betroffenen Angestellten ein wöchentlicher Ruhetag als Ersatz für die Sonntagsruhe; dieser ist der erste in dieser Kalenderwoche anfallende arbeitsfreie Tag, der mindestens eine 36-stündige ununterbrochene Freizeit umfassen soll. Der wöchentliche Ruhetag ist im Schichtplan zu kennzeichnen.

2. Gemäß dem Arbeitsruhegesetz in der jeweils geltenden Fassung sind die gesetzlichen Feiertage:

- 1. Jänner (Neujahr)
- 6. Jänner (Heilige Drei Könige)
- Karfreitag, nur für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche
- Ostermontag
- 1. Mai (Staatsfeiertag)

- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- 15. August (Mariä Himmelfahrt)
- Versöhnungstag, nur für Angehörige der israelitischen Glaubensgemeinschaft
- 26. Oktober (Nationalfeiertag)
- 1. November (Allerheiligen)
- 8. Dezember (Mariä Empfängnis)
- 25. Dezember (Weihnachten)
- 26. Dezember (Stephanstag)

3. Der **24.** und der **31. Dezember** gelten als Halbfeiertage. Das bedeutet: An diesen Tagen im Zeitraum von 00.00 Uhr bis 12.00 Uhr erbrachte Arbeitsleistung wird wie an einem Werktag behandelt und an diesen Tagen im Zeitraum von 12.01 Uhr bis 24.00 Uhr erbrachte Arbeitsleistung wird wie an einem Feiertag behandelt.

§ 7 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden sind vom Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten angeordnete Arbeitsstunden, welche über die in § 5 festgelegte Arbeitszeit hinausgehen.

Hinsichtlich der Anordnung von Überstunden gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

2. Die Überstundenentlohnung besteht aus einem Grundstundengehalt und einem Zuschlag. Grundlage für die Berechnung des Grundstundengehaltes ist für jene Angestellten, die vor dem 1. 4. 2010 eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 37,5 oder 38 Stunden hatten, 1/157 des Monatsgehaltes für eine Arbeitsstunde, für alle anderen Angestellten 1/151 des Monatsgehaltes für eine Arbeitsstunde.

3. Für Angestellte, die in gleitender Arbeitszeit beschäftigt sind, sind die Details der Überstundenentlohnung in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

4. Für Angestellte, welche nicht im Schicht- bzw. kontinuierlichen Dienst beschäftigt sind, beträgt der Überstundenzuschlag an Werktagen in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr 50 % und in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr 100 %.

5. Für Angestellte, welche im Schicht- bzw. kontinuierlichen Dienst beschäftigt sind, beträgt der Überstundenzuschlag für die ersten zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr geleisteten 3 Überstunden pro Woche 50 % und für alle übrigen Überstunden 100 %.

6. Für Wächter und Portiere wird bis zur vollendeten 43. Stunde pro Woche keine Überstundenentlohnung bezahlt. Für die darüber hinausgehenden Wochenstunden beträgt der Überstundenzuschlag 50 %, in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr sowie an Ruhetagen (§ 6 Z 1) 100 %.

6a. Abweichend von den Bestimmungen in den Punkten 3. – 6. gilt bis zum 31. 12. 2014 betreffend Überstundenzuschläge folgende Regelung: Für die zwischen der in § 5 festgelegten Arbeitszeit und der vierzigsten Wochenstunde geleisteten Arbeitsstunden gebührt kein Überstundenzuschlag.

7. Für Arbeiten an Ruhetagen (§ 6 Z 1) wird ein Zuschlag in Höhe von 100 % gewährt.

8. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen bzw Halbfeiertagen, die keine Ruhetage sind, wird ein 60 %iger Zuschlag gewährt. Für jede geleistete Arbeitsstunde an gesetzlichen Feiertagen bzw Halbfeiertagen wird im gleichen Ausmaß bezahlte Freizeit gewährt. Die Gewährung dieser bezahlten Freizeit erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse. Treffen die Voraussetzungen für die Gewährung von Überstundenzuschlag und Feiertags- bzw Ruhetagszuschlag gleichzeitig zu, so ist nur der jeweilige höhere Zuschlag (zB 60 % Zuschlag plus 100 % Freizeit) anzuwenden.

9. Den Angestellten, welche im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst beschäftigt sind und deren Arbeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt, gebührt ein Son-

derzuschlag. Dieser Sonderzuschlag beträgt für jede in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr gelegene Arbeitsstunde 10 % des Grundstundengehaltes (gemäß Z 2), für jede in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr gelegene Arbeitsstunde 30 % des Grundstundengehaltes.

Dieser Sonderzuschlag gebührt nur im Falle der Unanwendbarkeit der Bestimmungen bezüglich Überstunden.

10. Überstundenentlohnungen müssen binnen 3 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden, ansonsten erlischt der Anspruch. Für die innerhalb dieser Frist geltend gemachten Überstundenansprüche gelten die Verjährungsfristen des ABGB.

11. Die Abgeltung der Überstunden kann in Zeitausgleich unter Berücksichtigung der Zuschläge erfolgen, wenn hiezu:

- a) die Bereitschaft des Angestellten zu einem Zeitausgleich der monatlichen Überstundenabrechnung schriftlich erklärt wird,
- b) die vom Dienstgeber festzustellenden dienstlichen Voraussetzungen gegeben sind.

§ 8 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1. Bei Erkrankung behält der Angestellte den Anspruch auf das Entgelt gemäß § 8 Angestelltengesetz mit der Maßgabe, dass anstelle des halben Entgeltes das volle bezahlt wird.

2. Über die Leistungen der Z 1 hinaus gewähren Austrian Airlines als Zuschuss zum Krankengeld eine Fürsorgeleistung in der Höhe der Differenz zwischen Krankengeld und 100 % des Nettogehaltes im folgenden Ausmaß:

- a) wenn das Dienstverhältnis mehr als 5 Jahre gedauert hat: 4 Monate,
- b) wenn das Dienstverhältnis mehr als 10 Jahre gedauert hat: 6 Monate,
- c) wenn das Dienstverhältnis mehr als 20 Jahre gedauert hat: 9 Monate.

3. In nachstehend angeführten Fällen wird bei Dienstverhinderung jedem Angestellten Freizeit ohne Schmälerung seines Entgeltes im folgenden Ausmaß gewährt:

	Arbeits- tage
Bei eigener Eheschließung bzw Verpartnerung gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG)	3
Bei Eheschließung bzw Verpartnerung gemäß EPG eines Elternteils, von Kindern und Geschwistern	1
Bei Tod des Ehegatten bzw der Ehegattin, eingetragenen Partners gemäß EPG oder Lebensgefährten bzw Lebensgefährtin, sofern zur Zeit des Ablebens ein gemeinsamer Haushalt bestand	3
Bei Tod des Vaters oder der Mutter oder eines Kindes	2
Bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Großeltern sowie nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten oder eingetragenen Partnern gemäß EPG	1
Bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch	2
Bei Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin)	2

4. Der Angestellte behält ferner Anspruch auf Entgelt, wenn er durch andere wichtige seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer

verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

§ 8a Bildungsfreistellung

Angestellte haben Anspruch auf unbezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von einer Arbeitswoche im Zeitraum von drei Kalenderjahren. Voraussetzung hierfür ist die Absolvierung einer auch im Firmeninteresse liegenden Ausbildung und eine recht-

zeitige, einvernehmliche Terminwahl mit dem Vorgesetzten und der Personalabteilung.

Die während dieses Zeitraumes anfallenden Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung werden zur Gänze durch das Unternehmen getragen.

§ 9 Urlaub

1. Für den Urlaubsanspruch der Angestellten gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

2. Erkrankt ein Angestellter während seinesurlaubes oder erleidet er einen Unfall, gilt der Urlaub als unterbrochen, wenn

- a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde und
- b) die Krankheit oder Unfallfolgen länger als 3 Kalendertage dauern und

c) der Angestellte dem Dienstgeber unverzüglich von der Krankheit oder dem Unfall Mitteilung macht und diesem nach Wiederantritt des Dienstes eine ärztliche Bestätigung abgibt.

3. Angestellte gemäß § 2 Behinderteneinstellungsgesetz erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Tagen.

4. Angestellte, die Nachtschwerarbeit leisten, erhalten Zusatzurlaub gemäß § 10a Urlaubsgesetz.

§ 10 Kündigung

1. Kündigung durch den Dienstgeber

a) Kündigungsfristen für den Dienstgeber

im 1. und 2. Dienstjahr 6 Wochen
Nach dem vollendeten 2. Dienstjahr 2 Monate
Nach dem vollendeten 5. Dienstjahr 3 Monate
Nach dem vollendeten 15. Dienstjahr 4 Monate
Nach dem vollendeten 25. Dienstjahr 5 Monate

b) Kündigungstermine für den Dienstgeber

Mit dem Tag, an dem der Dienstgeber die Kündigung ausspricht, beginnt die Kündigungsfrist gemäß a) zu laufen. Nach Ablauf dieser kann das Dienstverhältnis frühestens zu folgendem Termin enden:

- bis zum vollendeten ersten Dienstjahr: zum letzten Tag jedes Kalendermonats

- ab dem zweiten Dienstjahr: zum letzten Tag jedes Kalendervierteljahres

2. Kündigung durch den Dienstnehmer

a) Kündigungsfristen für den Dienstnehmer

im 1. und 2. Dienstjahr 1 Monat
Nach dem vollendeten 2. Dienstjahr 2 Monate
Nach dem vollendeten 5. Dienstjahr 3 Monate

b) Kündigungstermin für den Dienstnehmer

Mit dem Tag, an dem der Dienstnehmer seine Kündigung ausspricht, beginnt die Kündigungsfrist gemäß a) zu laufen. Nach Ablauf dieser kann das Dienstverhältnis frühestens zum letzten Tag jedes Kalendermonats enden.

§ 10a Kündigungsschutz für Bezieher von Kinderbetreuungsgeld

Widerspricht der Dienstgeber dem schriftlichen Wunsch von Dienstnehmern, eine hinsichtlich ihrer Dauer über die im Mutterschutzgesetz bzw Väterkarenzgesetz vorgesehenen Fristen hinausgehende Karenzierung oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, nicht innerhalb von 8 Wochen nach Geburt des Kindes, so erstreckt sich der Kündigungsschutz

auf einen zusätzlichen Zeitraum von 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 zwischen den Eltern mit Vollendung des 37. Lebensmonates des Kindes.

§ 11 Abfertigung

1. Für Angestellte, deren Dienstverhältnis nach dem 1. 1. 2014 begonnen hat, gilt folgendes:

Sofern im Folgenden keine abweichenden Regelungen getroffen werden, gelten für die Abfertigung die Bestimmungen des Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).

2. Übergangsbestimmung für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2003 begonnen hat, gilt folgendes:

a) Für jene Angestellten, deren **Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2003 begonnen** hat und die aufgrund der bisherigen kollektivvertraglichen Bestimmungen bei abfertigungswahrender Form der Beendigung des Dienstverhältnisses einen **Anspruch auf eine Abfertigung in Höhe von fünfzehn Monatsentgelten oder mehr** haben, gilt weiterhin das bisherige kollektivvertragliche System „Abfertigung alt“ wie folgt:

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Dienstgeber-Kündigung, ungerechtfertigter Entlassung, berechtigtem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Lösung gebührt dem Angestellten eine Abfertigung, berechnet in Vielfachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgelts:

Vollendete Dienstjahre	Abfertigungsanspruch in Monatsentgelten
20	15
25	18

Mit diesen kollektivvertraglichen Abfertigungsansprüchen sind auch die gesetzlichen Abfertigungsansprüche gem §§ 23, 23a AngG abgegolten.

Karenzzeiten nach Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz, die nach dem 1. 1. 2003 angefallen sind, werden bis zum Stichtag 31. 12.

2013 bis zu einem Gesamtausmaß von 22 Monaten auf die Dienstjahre angerechnet.

Weibliche Angestellte, die innerhalb der Schutzfrist bzw des Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes das Dienstverhältnis auflösen, erhalten die halbe Abfertigung gemäß der obigen Tabelle. Angestellte, die ihr Dienstverhältnis gem § 23a Abs 3, 4 oder 4a Angestelltengesetz auflösen, erhalten die halbe Abfertigung gemäß der obigen Tabelle.

Angestellte, die das Dienstverhältnis bei Antritt einer Alterspension (gem §23a Angestelltengesetz bzw Artikel IV Nachtschwerarbeitsgesetz) durch Arbeitnehmerkündigung beenden, erhalten die volle Abfertigung gemäß der obigen Tabelle, sofern das Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

Abfertigung im Todesfall

Im Todesfall besteht ein Anspruch für die anspruchsberechtigten Erben der 1. und 2. Parentel auf die volle kollektivvertragliche Abfertigung laut obiger Tabelle.

Anspruchsberechtigte sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war. Die Aufteilung erfolgt nach Maßgabe der gesetzlichen Erbportion. In Ermangelung solcher Anspruchsberechtigten wird die Abfertigung dem überlebenden Ehegatten oder eingetragenen Partner gemäß EPG oder Lebensgefährten, sofern die Lebensgemeinschaft zum Zeitpunkt des Todes mindestens 3 Jahre hindurch bestanden hatte, zuerkannt, wenn die Partner zum Zeitpunkt des Todes einen gemeinsamen Wohnsitz im Sinne des § 1 Abs 2 Einkommensteuergesetz hatten. Sind keine Anspruchsberechtigten im Sinne des vorigen Absatzes vorhanden, so wird der Abfertigungsbetrag als Sterbegeld bis zur Höhe der nachgewiesenen Begräbniskosten an jene phy-

sischen Personen ausbezahlt, die die Begräbniskosten bezahlt haben.

Bei einem Arbeitsunfall mit tödlichem Ausgang, der von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt als solcher anerkannt wurde, gebührt die volle Abfertigung gemäß obiger Tabelle. Hinsichtlich der Anspruchsberechtigung gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

Sofern in den vorangegangenen Bestimmungen des Abs 2 auf das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt verwiesen wird, ist darunter das Entgelt iSd § 23 Angestelltengesetz zu verstehen.

Die Abfertigung ist bei Ende des Dienstverhältnisses in voller Höhe auszuführen.

Zu den obigen Übergangsbestimmungen wurde von den Kollektivvertragspartnern die Anlage ./A vereinbart, die ebenfalls integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages ist.

b) Für jene Angestellten, deren **Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2003 begonnen** hat und

- die aufgrund der bisherigen (bis 31. 12. 2013 geltenden) kollektivvertraglichen Bestimmungen bei abfertigungswahrender Form der Beendigung des Dienstverhältnisses einen **Anspruch auf eine Abfertigung in Höhe von zwölf Monatsentgelten oder weniger** haben und
- zum Stichtag 31. 12. 2013 das **3. Dienstjahr bereits vollendet** haben,

gilt folgendes:

Die bis zum Stichtag 31. 12. 2013 bei abfertigungswahrender Form der Beendigung des Dienstverhältnisses bereits bestehende Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung wird eingefroren („eingefrorener Multiplikator“) und wird auf dieser Basis bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Dienstgeber-Kündigung, ungerechtfertigter Entlassung, berechtigtem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Lösung die Abfertigung berechnet ausbezahlt.

Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz, die nach dem 1. 1. 2003 angefallen sind, werden bis zum Stichtag 31. 12. 2013 bis zu einem Gesamtausmaß von maximal 22 Monaten auf die Dienstjahre angerechnet.

Weibliche Angestellte, die innerhalb der Schutzfrist bzw des Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes das Dienstverhältnis auflösen, erhalten eine Abfertigung auf Basis des halben eingefrorenen Multiplikators. Angestellte, die ihr Dienstverhältnis gem

§ 23a Abs 3, 4 oder 4a Angestelltengesetz auflösen, erhalten eine Abfertigung auf Basis des halben eingefrorenen Multiplikators.

Angestellte, die das Dienstverhältnis bei Antritt einer Alterspension (gem §23a Angestelltengesetz bzw Artikel IV Nachtschwerarbeitsgesetz) durch Arbeitnehmerkündigung beenden und mindestens 10 Jahre ununterbrochen beschäftigt waren, erhalten eine Abfertigung auf Basis des vollen eingefrorenen Multiplikators.

Mit Stichtag ab 1. 1. 2014 gelten für die Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der Abfertigung nur noch die gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen gemäß §§ 23, 23a AngG, es sei denn, der zum Stichtag 31. 12. 2013 bestehende eingefrorene Multiplikator übersteigt die gesetzliche Anzahl an Monatsentgelten.

Zu den obigen Übergangsbestimmungen wurde von den Kollektivvertragspartnern die Anlage ./A vereinbart, die ebenfalls integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages ist.

c) Abfertigung im Todesfall

Bei Tod eines Angestellten, dessen Dienstverhältnis vor dem Stichtag 31. 12. 2013 begonnen hat, und der noch nicht 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt war, gebührt eine Abfertigung im Ausmaß des 2-fachen des letzten Monatsentgeltes.

War der Angestellte länger als 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt, besteht ein Anspruch für die anspruchsberechtigten Erben der 1. und 2. Parentel auf die gesetzliche Abfertigung, es sei denn, der zum Stichtag 31. 12. 2013 bestehende eingefrorene Multiplikator (vergleiche nachfolgende Tabelle) übersteigt die gesetzliche Anzahl an Monatsentgelten.

vollendete Dienstjahre	Abfertigungsanspruch in Monatsentgelten
3	2
5	5
10	8
15	12

Anspruchsberechtigte sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war. Die Aufteilung erfolgt nach Maßgabe der gesetzlichen Erbportion. In Ermangelung solcher Anspruchsberechtigten wird die Abfertigung dem überlebenden Ehegatten oder eingetragenen Partner gemäß EPG oder Lebensgefährten, sofern die Lebensgemeinschaft zum Zeitpunkt des Todes mindestens 3 Jahre hindurch bestanden hatte, zuerkannt, wenn die Partner zum Zeitpunkt des Todes einen gemeinsamen Wohnsitz im Sinne des § 1 Abs 2 Einkommensteuergesetz hatten.

Sind keine Anspruchsberechtigten im Sinne des vorigen Absatzes vorhanden, so wird der Abfertigungsbetrag als Sterbegeld bis zur Höhe der nachgewiesenen Begräbniskosten an jene physischen Personen ausbezahlt, die die Begräbniskosten bezahlt haben.

Bei einem Arbeitsunfall mit tödlichem Ausgang, der von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt als solcher anerkannt wurde, gebührt die volle Abfertigung gemäß obiger Tabelle. Hinsichtlich der Anspruchsberechtigung gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

Sofern in den vorangegangenen Bestimmungen des Abs 2 auf das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt verwiesen wird, ist darunter das Entgelt iSd § 23 Angestelltengesetz zu verstehen.

Die Abfertigung ist bei Ende des Dienstverhältnisses in voller Höhe auszuzahlen.

3. Übergangsbestimmung für Angestellte, deren Dienstverhältnis nach dem 1. 1. 2003 begonnen hat, gilt folgendes:

Für jene Angestellten, deren **Dienstverhältnis nach dem 1. 1. 2003 begonnen** hat und

- die aufgrund der bisherigen (bis zum 31. 12. 2013 geltenden) kollektivvertraglichen Bestimmungen bei abfertigungswahrender Form der Beendigung des Dienstverhältnisses einen **Anspruch auf eine Abfertigung in Höhe von sechs Monatsentgelten oder weniger** haben und
- zum Stichtag 31. 12. 2013 das **3. Dienstjahr bereits vollendet** haben,

gilt folgendes:

Die bis zum Stichtag 31. 12. 2013 bei abfertigungswahrender Form der Beendigung des Dienstverhältnisses bereits bestehende Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung wird eingefroren („eingefrorener Multiplikator“) und auf dieser Basis bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Dienstgeber-Kündigung, ungerechtfertigter Entlassung, berechtigtem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Lösung die Abfertigung berechnet und ausbezahlt.

Unter Entgelt ist jenes iSd § 23 AngG zu verstehen.

Weibliche Angestellte, die innerhalb der Schutzfrist bzw des Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes das Dienstverhältnis auflösen, erhalten eine Abfertigung auf Basis des halben eingefrorenen Multiplikators. Angestellte, die ihr Dienstverhältnis gem § 23a Abs 3, 4 oder 4a Angestelltengesetz auflösen, erhalten eine Abfertigung auf Basis des halben eingefrorenen Multiplikators.

Angestellte, die das Dienstverhältnis bei Antritt einer Alterspension durch Arbeitnehmerkündigung beenden und mindestens 10 Jahre ununterbrochen beschäftigt waren, erhalten eine Abfertigung auf Basis des vollen eingefrorenen Multiplikators.

Die Abfertigung ist bei Ende des Dienstverhältnisses in voller Höhe auszuzahlen.

Mit Stichtag ab 1. 1. 2014 gelten für die Abfertigung nur noch die gesetzlichen Bestimmungen des Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz.

Zu den obigen Übergangsbestimmungen wurde von den Kollektivvertragspartnern die Anlage ./A vereinbart, die ebenfalls integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages ist.

§ 11b.1 Sozialplan-Rahmenvereinbarung (gültig für den Zeitraum 31.3. 2010 bis 31.3. 2012)

Die Kollektivvertragspartner sind übereingekommen: Sofern im Zeitraum von 31.3. 2010 bis 31.3. 2012*) in einem Betriebsteil oder im gesamten Betrieb ein Sozialplan zu vereinbaren sein wird, so gelten diesbezüglich folgende materiellen Bestimmungen als vereinbart und sind im Einvernehmen lediglich formell an die gegebene Situation anzupassen.

1. Geltungsbereich

Diese Bestimmung gilt für die Beendigung von Dienstverhältnissen jener Angestellten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens und/oder während der Laufzeit dieser Sonderregelung im betreffenden Unternehmensbereich tätig sind.

Diese Bestimmung gilt für die in der Folge genannten Beendigungsformen von Dienstverhältnissen:

- Kündigung durch den Dienstgeber
- ungerechtfertigte Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- einvernehmliche Lösung

Sie gilt nicht für Beendigungen wegen Pensionsantritt (inklusive vorzeitiger Alterspension).

Sie gilt sehr wohl für Mitarbeiter, die nach dem Nachschwerarbeitsgesetz in Pension gehen.

Geplante Beendigungen sind mit dem Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten abzustimmen.

2. Finanzielle Leistungen

Die nachfolgenden Leistungen gelten nicht für Angestellte, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregelungen des

BMSVG unterliegen. Eine Sozialplan-Abfertigung für diese Angestellten wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

Die nachfolgenden Leistungen gelten somit ausschließlich für Angestellte, deren Dienstverhältnisse nicht den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen („Abfertigung alt“) und werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur Abfertigung gemäß § 11 gewährt.

Berechnungsgrundlage für diese Betrachtung ist das Gehalt zum Austrittstag.

a) Außerordentliche Abfertigung

Formel zur Berechnung der außerordentlichen Abfertigung:

$$\frac{\text{Bruttomonatsentgelt} \times \text{vollendetes Lebensjahr} \times \text{begonnenes Dienstjahr}}{170}$$

Bei Angestellten, die das 5. Dienstjahr und das 30. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 150 reduziert.

Bei Angestellten, die das 10. Dienstjahr und das 35. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 130 reduziert.

Bei Angestellten, die das 15. Dienstjahr und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 110 reduziert.

Bei Angestellten, die das 20. Dienstjahr und das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 90 reduziert.

Bei Angestellten, die das 25. Dienstjahr und das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 80 reduziert.

Angestellte, für die nach diesen Kriterien der Teiler 170 zur Anwendung kommt, erhalten jedenfalls eine außerordentliche Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts.

b) Kinderzuschuss

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird bzw für das der betroffene Angestellte unterhaltspflichtig ist, erhält dieser zusätzlich 10% der Leistung gemäß 2. a) dieser Vereinbarung.

c) Aliquotierung der kollektivvertraglichen Abfertigung

Die kollektivvertragliche Abfertigung wird nach Monaten auf den folgenden höheren bzw erstmaligen Abfertigungsanspruch aliquotiert (Berechnungsbasis: kollektivvertragliche Abfertigung gemäß § 11).

d) Sonderabfertigung für soziale Härtefälle

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat für die kaufmännischen und technischen Angestellten wird in besonders schwer wiegenden sozialen Härtefällen zusätzlich zu der außerordentlichen Abfertigung gemäß 2.a) dieser Bestimmung ein Betrag in Höhe von bis zu drei Monatsentgelten einvernehmlich festgelegt.

3. Deckelung

a) Deckelung mit dem fiktiven Restlebensverdienst

Die Leistungen nach 2.a), 2.b) und 2.c) kommen gemeinsam nur bis zu jener Höhe zur Auszahlung, die der betroffene Angestellte auf Nettobasis bis zum frühest möglichen Antritt einer ASVG-Pension im aufrechten Dienstverhältnis erhalten hätte.

b) Deckelung mit dem Absolutbetrag von € 250.000,-

Übersteigen die Leistungen nach 2.a), 2.b) und 2.c) gemeinsam mit der Abfertigungssumme nach § 11 einen Brutto-Höchstbetrag von € 250.000,- so verringert sich der Anspruch auf € 250.000,- und kommt nur dieser Brutto-Absolutbetrag zur Auszahlung.

Dies gilt nicht, wenn schon die Abfertigung gemäß § 11 alleine den Wert von brutto € 250.000,- übersteigt. Diesfalls kommt die Leistung gemäß § 11 in voller Höhe zur Auszahlung, darüber hinaus aber keine weiteren Leistungen nach 2.a.), 2.b) und 2.c).

**) Anmerkung ohne konstitutiven Charakter: Für den Fall der gänzlichen Schließung oder der Schließung von Teilbetrieben oder der flächendeckenden Redimensionierung der „Austrian Lufthansa Cargo GmbH“ im Zeitraum ab deren Gründung bis 30. 9. 2015 hat der Vorstand der Austrian Airlines AG zugesichert, sich im Interesse der von Austrian Airlines in diese Gesellschaft überlassenen Beschäftigten bei den Kollektivvertragsparteien für den Abschluss eines Sozialplans gemäß dieser Sozialplan-Rahmenvereinbarung einzusetzen.*

§ 11b.2 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Restrukturierung Technik und der Schließung der Bundesländer-Ticketschalter („Sozialplan“)

Redaktionelle Anmerkungen:

Achtung: Dieser Paragraph (§ 11b.2) wurde am 10.1.2014 abgeschlossen und unter Registerzahl 51/2014, Katasterzahl XVII/84/2 am 28.1.2014 in der Wiener Zeitung kundgemacht.

Geltungsbeginn: 1.1.2014

Er ist nicht Bestandteil dieses hinterlegten Rahmenkollektivvertrages.

0 PRÄAMBEL

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein wie folgt:

Die Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung richtet sich im Rahmen dieses Sozialplanes nach §§ 11 und 11a des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages und erfolgt also so, als ob die KV-Reform 2014 nicht stattgefunden hätte.

Ebenso werden für eine allfällige Sozialplan-Betriebsvereinbarung die Jubiläumsgeldstufen des bis zum 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrags herangezogen, als ob die KV-Reform nicht stattgefunden hätte. Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleistete Abschlagszahlungen aus dem Titel Jubiläumsgeld sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 erhaltene Jubiläumsgelder sind von allfälligen, im Zuge dieses Sozialplans geleisteten Jubiläumsgeldern in Abzug zu bringen.

Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleistete Abschlagszahlungen aus dem Titel Abfertigung sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge sind von der kollektivvertraglichen Abfertigung ebenfalls in Abzug zu bringen.

Die Gegenrechnung allfällig geleisteter Abschlagszahlungen erfolgt im Jahr 2014 durch steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aufrollung der Gehälter der betroffenen Angestellten. Für die Jahre 2015 bis 2018 erfolgt die Gegenrechnung auf Nettobasis, sofern der Angestellte dem Unternehmen den Nachweis über die Arbeitnehmerveranlagung/Einkommensteuererklärung für das Steuerjahr 2014 erbringt.

1 GELTUNGSBEREICH

Diese Bestimmung gilt für jene kaufmännisch-technischen Angestellten der Austrian Airlines AG, die zum Stichtag 10.1. 2014 in den Bereichen Technik (TD/ Technical Operations) und Bundesländer-Ticketschalter (das sind: KLUKT (Ticketschalter Klagenfurt), GRZKT (Ticketschalter Graz), LNZKT (Ticketschalter Linz) und SZGKT (Ticketschalter Salzburg)) tätig sind und deren Dienstverhältnisse zur Austrian Airlines AG zwischen 10.1. 2014 bis einschließlich 30.6. 2014 aufgelöst werden (Ausspruch der Kündigung bzw Entlassung, Einigung über eine einvernehmliche Lösung oder berechtigter vorzeitiger Austritt).

Diese Bestimmung gilt für die in der Folge genannten Beendigungsformen von

- Dienstverhältnissen:
- Kündigung durch den Dienstgeber
- ungerechtfertigte Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- einvernehmliche Lösung

Sie gilt nicht für Beendigungen wegen Pensionsantritt (inklusive vorzeitiger Alterspension). Sie gilt sehr wohl für Mitarbeiter, die nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz in Pension gehen.

Geplante Beendigungen sind mit dem Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten abzustimmen.

2 FINANZIELLE LEISTUNGEN

Die nachfolgenden Leistungen gelten nicht für Angestellte, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen. Eine Sozialplan-Abfertigung für diese Angestellten wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

Die nachfolgenden Leistungen gelten somit ausschließlich für Angestellte, deren Dienstverhältnisse nicht den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen ("Abfertigung alt") und werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur Abfertigung gemäß § 11 des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages gewährt.

Folgende finanzielle Leistungen werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur kollektivvertraglichen Abfertigung gemäß § 11 (des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages), aber unter Anrechnung allfälliger an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus dean) Titeln Abfertigung sowie allfälliger seit dem 1. 1. 2014 geleisteter MVK-Beiträge, gewährt. Berechnungsgrundlage für diese Betrachtung ist das Monatsentgelt zum Austrittstag.

a) außerordentliche Abfertigung

Formel zur Berechnung der außerordentlichen Abfertigung:

$$\frac{\text{Bruttomonatsentgelt} \times \text{vollendetes Lebensjahr} \times \text{begonnenes Dienstjahr}}{170}$$

Bei Arbeitnehmern, die das 5. Dienstjahr und das 30. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 150 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 10. Dienstjahr und das 35. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 130 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 15. Dienstjahr und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 110 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 20. Dienstjahr und das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 90 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 25. Dienstjahr und das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 80 reduziert.

Arbeitnehmer, für die nach diesen Kriterien der Teiler 170 zur Anwendung kommt, erhalten jedenfalls eine außerordentliche Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts.

b) Kinderzuschuss

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird bzw für das der betroffene Arbeitnehmer unterhaltspflichtig ist, erhält diese/r zusätzlich 10 % der Leistung (außerordentliche Abfertigung) gemäß P 2a dieser Vereinbarung.

c) Aliquotierung der kollektivvertraglichen Abfertigung

Die kollektivvertragliche Abfertigung wird nach Monaten auf den folgenden höheren bzw erstmaligen Abfertigungsanspruch aliquotiert (Berechnungsbasis: kollektivvertragliche Abfertigung gemäß § 11 des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages).

d) Sonderabfertigung für soziale Härtefälle

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat für die kaufmännischen und technischen Angestellten

wird in besonders schwer wiegenden sozialen Härtefällen zusätzlich zu der außerordentlichen Abfertigung gemäß 2a dieser Bestimmung ein Betrag in Höhe von bis zu drei Monatsentgelten einvernehmlich festgelegt.

3 DECKELUNG

Deckelung mit dem fiktiven Restlebensverdienst

Die Leistungen nach P 2a, 2b und 2c kommen gemeinsam nur bis zu jener Höhe zur Auszahlung, die der betroffene Arbeitnehmer auf Nettobasis bis zum frühest möglichen Antritt einer ASVG-Pension (ausdrücklich nicht damit gemeint ist der Sonderruhegeldbezug nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz) im aufrechten Dienstverhältnis erhalten hätte.

§ 11b.3 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Beendigung der Dienstverhältnisse in den Abteilungen "Facility Management and Building and Construction Projects" (ERX) und "Central Procurement" (ERZ) („Sozialplan“)

0 PRÄAMBEL

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein wie folgt:

Die Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung richtet sich im Rahmen dieses Sozialplanes nach §§ 11 und 11a des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages und erfolgt also so, als ob die KV-Reform 2014 nicht stattgefunden hätte.

Ebenso werden für eine allfällige Sozialplan-Betriebsvereinbarung die Jubiläumsgeldstufen des bis zum 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages herangezogen, als ob die KV-Reform nicht stattgefunden hätte. Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus dem Titel Jubiläumsgeld sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 erhaltene Jubiläumsgelder sind von allfälligen, im Zuge dieses Sozialplans geleisteten Jubiläumsgeldern in Abzug zu bringen.

Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden

Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus dem Titel Abfertigung sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge sind von der kollektivvertraglichen Abfertigung ebenfalls in Abzug zu bringen (von diesem Abzugsrecht ausdrücklich nicht umfasst sind jene Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. 1. 2014 im System "Abfertigung neu" waren).

Die Gegenrechnung allfällig geleisteter Abschlagszahlungen erfolgt im Jahr 2014 durch steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aufrollung der Gehälter der betroffenen Angestellten. Für die Jahre

2015 bis 2018 erfolgt die Gegenrechnung auf Nettobasis, sofern der Angestellte dem Unternehmen den Nachweis über die Arbeitnehmerveranlagung/Einkommensteuererklärung für das Steuerjahr 2014 erbringt.

1 GELTUNGSBEREICH

Diese Bestimmung gilt für jene kaufmännisch-technischen Angestellten der Austrian Airlines AG, die zum Stichtag 31. 5. 2014 in den Abteilungen ERX und ERZ tätig sind und deren Dienstverhältnisse zur Austrian Airlines AG zwischen 1. 6. 2014 bis einschließlich 30. 11. 2014 aufgelöst werden (Ausspruch der Kündigung bzw Entlassung, Einigung über eine einvernehmliche Lösung oder berechtigter vorzeitiger Austritt).

Diese Bestimmung gilt für die in der Folge genannten Beendigungsformen von Dienstverhältnissen:

- Kündigung durch den Dienstgeber
- ungerechtfertigte Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- einvernehmliche Lösung

Sie gilt nicht für Beendigungen wegen Pensionsantritt (inklusive vorzeitiger Alterspension). Sie gilt sehr wohl für Mitarbeiter, die nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz in Pension gehen.

Geplante Beendigungen sind mit dem Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten abzustimmen.

2 FINANZIELLE LEISTUNGEN

Die nachfolgenden Leistungen gelten nicht für Angestellte, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen. Eine Sozialplan-Abfertigung für diese Angestellten wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

Die nachfolgenden Leistungen gelten somit ausschließlich für Angestellte, deren Dienstverhältnisse nicht den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen ("Abfertigung alt") und werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur Abfertigung gemäß § 11 des bis 31.12. 2013 geltenden Kollektivvertrages gewährt.

Folgende finanzielle Leistungen werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur kollektivvertraglichen Abfertigung gemäß § 11 (des bis 31.12. 2013 geltenden Kollektivvertrages), aber unter Anrechnung allfälliger an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus den Titeln Abfertigung, sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge gewährt.

Berechnungsgrundlage für diese Betrachtung ist das Gehalt zum Austrittstag.

a) Außerordentliche Abfertigung

Formel zur Berechnung der außerordentlichen Abfertigung:

$$\frac{\text{Bruttomonatsentgelt} \times \text{vollendetes Lebensjahr} \times \text{begonnenes Dienstjahr}}{170}$$

Bei Arbeitnehmern, die das 5. Dienstjahr und das 30. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 150 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 10. Dienstjahr und das 35. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 130 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 15. Dienstjahr und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 110 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 20. Dienstjahr und das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 90 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 25. Dienstjahr und das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 80 reduziert.

Arbeitnehmer, für die nach diesen Kriterien der Teiler 170 zur Anwendung kommt, erhalten jedenfalls eine außerordentliche Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts.

b) Kinderzuschuss

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird bzw für das der betroffene Arbeitnehmer unterhaltspflichtig ist, erhält dieser zusätzlich 10 % der Leistung (außerordentliche Abfertigung) gemäß Pkt 2a dieser Vereinbarung.

c) Aliquotierung der kollektivvertraglichen Abfertigung

Die kollektivvertragliche Abfertigung wird nach Monaten auf den folgenden höheren bzw erstmaligen Abfertigungsanspruch aliquotiert (Berechnungsbasis: kollektivvertragliche Abfertigung gemäß § 11 des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages).

d) Sonderabfertigung für soziale Härtefälle

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat für die kaufmännischen und technischen Angestellten wird in besonders schwer wiegenden sozialen Härtefällen zusätzlich zu der außerordentlichen Abfertigung gemäß 2a dieser Bestimmung ein Betrag in Höhe von bis zu drei Monatsentgelten einvernehmlich festgelegt.

3 DECKELUNG

Deckelung mit dem fiktiven Restlebensverdienst

Die Leistungen nach Pkt 2a, 2b und 2c kommen gemeinsam nur bis zu jener Höhe zur Auszahlung, die der betroffene Arbeitnehmer auf Nettobasis bis zum frühestmöglichen Antritt einer ASVG-Pension (ausdrücklich nicht damit gemeint ist der Sonderruhegeldbezug nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz) im aufrechten Dienstverhältnis erhalten hätte.

§ 1 Ib.4 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Einstellung von Tätigkeiten in der Buchhaltung („Sozialplan“)

0 PRÄAMBEL

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein wie folgt:

Die Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung richtet sich im Rahmen dieses Sozialplanes nach §§ 11 und 11a des bis

31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages und erfolgt also so, als ob die KV-Reform 2014 nicht stattgefunden hätte.

Ebenso werden für eine allfällige Sozialplan-Betriebsvereinbarung die Jubiläumsgeldstufen des bis zum 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages herangezogen.

gen, als ob die KV-Reform nicht stattgefunden hätte. Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus dem Titel Jubiläumsgeld sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 erhaltene Jubiläumsgelder sind von allfälligen, im Zuge dieses Sozialplans geleisteten Jubiläumsgeldern in Abzug zu bringen.

Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus dem Titel Abfertigung sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge sind von der kollektivvertraglichen Abfertigung ebenfalls in Abzug zu bringen (von diesem Abzugsrecht ausdrücklich nicht umfasst sind jene Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. 1. 2014 im System "Abfertigung neu" waren).

Die Gegenrechnung allfällig geleisteter Abschlagszahlungen erfolgt im Jahr 2014 durch steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aufrollung der Gehälter der betroffenen Angestellten. Für die Jahre 2015 bis 2018 erfolgt die Gegenrechnung auf Nettobasis, sofern der Angestellte dem Unternehmen den Nachweis über die Arbeitnehmerveranlagung/Einkommensteuererklärung für das Steuerjahr 2014 erbringt.

1 GELTUNGSBEREICH

Diese Bestimmung gilt für jene kaufmännisch-technischen Angestellten der Austrian Airlines AG, die zum Stichtag 11. 7. 2014 im Bereich EA (Buchhaltung) tätig sind und deren Dienstverhältnisse zur Austrian Airlines AG zwischen 14. 7. 2014 bis einschließlich 31. 12. 2014 aufgelöst werden (Ausspruch der Kündigung bzw Entlassung, Einigung über eine einvernehmliche Lösung oder berechtigter vorzeitiger Austritt).

Diese Bestimmung gilt für die in der Folge genannten Beendigungsformen von Dienstverhältnissen:

- Kündigung durch den Dienstgeber
- ungerechtfertigte Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- einvernehmliche Lösung

Sie gilt nicht für Beendigungen wegen Pensionsantritt (inklusive vorzeitiger Alterspension). Sie gilt sehr wohl für Mitarbeiter, die nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz in Pension gehen.

Geplante Beendigungen sind mit dem Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten abzustimmen.

2 FINANZIELLE LEISTUNGEN

Die nachfolgenden Leistungen gelten nicht für Angestellte, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen. Eine Sozialplan-Abfertigung für

diese Angestellten wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

Die nachfolgenden Leistungen gelten somit ausschließlich für Angestellte, deren Dienstverhältnisse nicht den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen ("Abfertigung alt") und werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur Abfertigung gemäß § 11 des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages gewährt.

Folgende finanzielle Leistungen werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur kollektivvertraglichen Abfertigung gemäß § 11 (des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages), aber unter Anrechnung allfälliger an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus den Titeln Abfertigung, sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge gewährt.

Berechnungsgrundlage für diese Betrachtung ist das Gehalt zum Austrittstag.

a) Außerordentliche Abfertigung

Formel zur Berechnung der außerordentlichen Abfertigung:

$$\frac{\text{Bruttomonatsentgelt} \times \text{vollendetes Lebensjahr} \times \text{begonnenes Dienstjahr}}{170}$$

170

Bei Arbeitnehmern, die das 5. Dienstjahr und das 30. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 150 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 10. Dienstjahr und das 35. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 130 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 15. Dienstjahr und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 110 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 20. Dienstjahr und das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 90 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 25. Dienstjahr und das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 80 reduziert.

Arbeitnehmer, für die nach diesen Kriterien der Teiler 170 zur Anwendung kommt, erhalten jedenfalls eine außerordentliche Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts.

b) Kinderzuschuss

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird bzw für das der betroffene Arbeitnehmer unterhaltspflichtig ist, erhält dieser zusätzlich 10 % der Leistung (außerordentliche Abfertigung) gemäß Pkt 2a dieser Vereinbarung.

c) Aliquotierung der kollektivvertraglichen Abfertigung

Die kollektivvertragliche Abfertigung wird nach Monaten auf den folgenden höheren bzw erstmaligen Abfer-

tigungsanspruch aliquotiert (Berechnungsbasis: kollektivvertragliche Abfertigung gemäß § 11 des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages).

d) Sonderabfertigung für soziale Härtefälle

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat für die kaufmännischen und technischen Angestellten wird in besonders schwer wiegenden sozialen Härtefällen zusätzlich zu der außerordentlichen Abfertigung gemäß 2a dieser Bestimmung ein Betrag in Höhe von bis zu drei Monatsentgelten einvernehmlich festgelegt.

§ 11b.6 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Reorganisation der Abteilung Global Sales & Distribution (CS) und der Auflösung der Abteilung Internal Audit (DLR) („Sozialplan“)

0 PRÄAMBEL

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein wie folgt:

Die Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung richtet sich im Rahmen dieses Sozialplanes nach §§ 11 und 11a des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages und erfolgt also so, als ob die KV-Reform 2014 nicht stattgefunden hätte. Ebenso werden für eine allfällige Sozialplan-Betriebsvereinbarung die Jubiläumsgeldstufen des bis zum 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages herangezogen, als ob die KV-Reform nicht stattgefunden hätte. Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus den Titel Jubiläumsgeld sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 erhaltene Jubiläumsgelder sind von allfälligen, im Zuge dieses Sozialplans geleisteten Jubiläumsgeldern in Abzug zu bringen.

Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus dem Titel Abfertigung sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge sind von der kollektivvertraglichen Abfertigung ebenfalls in Abzug zu bringen (von diesem Abzugsrecht ausdrücklich nicht umfasst sind jene Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. 1. 2014 im System „Abfertigung neu“ waren).

Die Gegenrechnung allfällig geleisteter Abschlagszahlungen erfolgt im Jahr 2014 durch steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aufrollung der Gehälter der betroffenen Angestellten. Für die Jahre 2015 bis 2018 erfolgt die Gegenrechnung auf Nettobasis, sofern der Angestellte dem Unternehmen den Nachweis über die Arbeitnehmerveranlagung/Einkommensteuererklärung für das Steuerjahr 2014 erbringt.

3 DECKELUNG

Deckelung mit dem fiktiven Restlebensverdienst

Die Leistungen nach Pkt 2a, 2b und 2c kommen gemeinsam nur bis zu jener Höhe zur Auszahlung, die der betroffene Arbeitnehmer auf Nettobasis bis zum frühestmöglichen Antritt einer ASVG-Pension (ausdrücklich nicht damit gemeint ist der Sonderruhegeldbezug nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz) im aufrechten Dienstverhältnis erhalten hätte.

1 GELTUNGSBEREICH

Diese Bestimmung gilt für jene kaufmännisch-technischen Angestellten der Austrian Airlines AG, die zum Stichtag 30. 11. 2014 im CS (Global Sales & Distribution) und DLR (Internal Audit) tätig sind und deren Dienstverhältnisse zur Austrian Airlines AG zwischen 1. 12. 2014 bis einschließlich 30. 6. 2015 aufgelöst werden (Ausspruch der Kündigung bzw Entlassung, Einigung über eine einvernehmliche Lösung oder berechtigter vorzeitiger Austritt).

Diese Bestimmung gilt für die in der Folge genannten Beendigungsformen von Dienstverhältnissen:

- Kündigung durch den Dienstgeber
- ungerechtfertigte Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- einvernehmliche Lösung

Sie gilt nicht für Beendigungen wegen Pensionsantritt (inklusive vorzeitiger Alterspension). Sie gilt sehr wohl für Mitarbeiter, die nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz in Pension gehen.

Geplante Beendigungen sind mit dem Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten abzustimmen.

2 FINANZIELLE LEISTUNGEN

Die nachfolgenden Leistungen gelten nicht für Angestellte, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen. Eine Sozialplan-Abfertigung für diese Angestellten wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

Die nachfolgenden Leistungen gelten somit ausschließlich für Angestellte, deren Dienstverhältnisse nicht den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen („Abfertigung alt“) und werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur

Abfertigung gemäß §11 des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages gewährt.

Folgende finanzielle Leistungen werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur kollektivvertraglichen Abfertigung gemäß §11 (des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages), aber unter Anrechnung allfälliger an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus den Titeln Abfertigung, sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge gewährt.

Berechnungsgrundlage für diese Betrachtung ist das Gehalt zum Austrittstag.

a) außerordentliche Abfertigung

Formel zur Berechnung der außerordentlichen Abfertigung:

$$\frac{\text{Bruttomonatsentgelt x vollendetes Lebensjahr x begonnenes Dienstjahr}}{170}$$

Bei Arbeitnehmern, die das 5. Dienstjahr und das 30. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 150 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 10. Dienstjahr und das 35. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 130 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 15. Dienstjahr und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 110 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 20. Dienstjahr und das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 90 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 25. Dienstjahr und das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 80 reduziert.

Arbeitnehmer, für die nach diesen Kriterien der Teiler 170 zur Anwendung kommt, erhalten jedenfalls eine

außerordentliche Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts.

b) Kinderzuschuss

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird bzw für das der betroffene Arbeitnehmer unterhaltspflichtig ist, erhält diese/r zusätzlich 10 % der Leistung (außerordentliche Abfertigung) gemäß Pkt 2a dieser Vereinbarung.

c) Aliquotierung der kollektivvertraglichen Abfertigung

Die kollektivvertragliche Abfertigung wird nach Monaten auf den folgenden höheren bzw erstmaligen Abfertigungsanspruch aliquotiert (Berechnungsbasis: kollektivvertragliche Abfertigung gemäß §11 des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages).

d) Sonderabfertigung für soziale Härtefälle

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat für die kaufmännischen und technischen Angestellten wird in besonders schwer wiegenden sozialen Härtefällen zusätzlich zu der außerordentlichen Abfertigung gemäß 2a dieser Bestimmung ein Betrag in Höhe von bis zu drei Monatsentgelten einvernehmlich festgelegt.

3 DECKELUNG

Deckelung mit dem fiktiven Restlebensverdienst

Die Leistungen nach Pkt 2a, 2b und 2c kommen gemeinsam nur bis zu jener Höhe zur Auszahlung, die der betroffene Arbeitnehmer auf Nettobasis bis zum frühest möglichen Antritt einer ASVG-Pension (ausdrücklich nicht damit gemeint ist der Sonderruhegeldbezug nach dem nach Nachtschwerarbeitsgesetz) im aufrechten Dienstverhältnis erhalten hätte.

§ 11b.7 Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Reorganisation und Reduktion im Bereich Base Maintenance der Austrian Technik („Sozialplan“)

0 PRÄAMBEL

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein wie folgt:

Die Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung richtet sich im Rahmen dieses Sozialplanes nach §§ 11 und 11a des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages und erfolgt also so, als ob die KV-Reform 2014 nicht stattgefunden hätte. Ebenso werden für eine allfällige Sozialplan-Betriebsvereinbarung die Jubiläumsgeldstufen des bis zum 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages herangezogen, als ob die KV-Reform nicht stattgefunden hätte. Allfällige an den Angestellten im Zuge des

Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus den Titeln Jubiläumsgeld sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 erhaltene Jubiläumsgelder sind von allfälligen, im Zuge dieses Sozialplans geleisteten Jubiläumsgeldern in Abzug zu bringen.

Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus dem Titel Abfertigung sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge sind von der kollektivvertraglichen Abfertigung ebenfalls in Abzug zu bringen (von diesem Abzugsrecht ausdrücklich nicht umfasst sind jene Ar-

beitnehmer, die bereits vor dem 1. 1. 2014 im System „Abfertigung neu“ waren).

Die Gegenrechnung allfällig geleisteter Abschlagszahlungen erfolgt im Jahr 2014 durch steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aufrollung der Gehälter der betroffenen Angestellten. Für die Jahre 2015 bis 2018 erfolgt die Gegenrechnung auf Nettobasis, sofern der Angestellte dem Unternehmen den Nachweis über die Arbeitnehmerveranlagung/Einkommensteuererklärung für das Steuerjahr 2014 erbringt.

1 GELTUNGSBEREICH

Diese Bestimmung gilt für jene kaufmännisch-technischen Angestellten der Austrian Airlines AG, die zum Stichtag **30. 9. 2015** im **Bereich Austrian Technik (TD)** tätig sind und deren Dienstverhältnisse zur Austrian Airlines AG zwischen **1. 10. 2015** bis einschließlich **31. 12. 2016** aufgelöst werden (Ausspruch der Kündigung bzw Entlassung, Einigung über eine einvernehmliche Lösung oder berechtigter vorzeitiger Austritt).

Diese Bestimmung gilt für die in der Folge genannten Beendigungsformen von Dienstverhältnissen:

- Kündigung durch den Dienstgeber
- ungerechtfertigte Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- einvernehmliche Lösung

Sie gilt nicht für Beendigungen wegen Pensionsantritt (inklusive vorzeitiger Alterspension). Sie gilt sehr wohl für Mitarbeiter, die nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz in Pension gehen.

Geplante Beendigungen sind mit dem Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten abzustimmen.

2 FINANZIELLE LEISTUNGEN

Die nachfolgenden Leistungen gelten nicht für Angestellte, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen. Eine Sozialplan-Abfertigung für diese Angestellten wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

Die nachfolgenden Leistungen gelten somit ausschließlich für Angestellte, deren Dienstverhältnisse nicht den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen („Abfertigung alt“) und werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur Abfertigung gemäß §11 des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages gewährt.

Folgende finanzielle Leistungen werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur kollektivvertraglichen Abfertigung gemäß §11 (des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages), aber unter Anrechnung allfälliger an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen

aus den Titeln Abfertigung, sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge gewährt.

Berechnungsgrundlage für diese Betrachtung ist das Gehalt zum Austrittstag.

a) außerordentliche Abfertigung

Formel zur Berechnung der außerordentlichen Abfertigung:

$$\frac{\text{Bruttomonatsentgelt} \times \text{vollendetes Lebensjahr} \times \text{begonnenes Dienstjahr}}{170}$$

Bei Arbeitnehmern, die das 5. Dienstjahr und das 30. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 150 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 10. Dienstjahr und das 35. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 130 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 15. Dienstjahr und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 110 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 20. Dienstjahr und das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 90 reduziert.

Bei Arbeitnehmern, die das 25. Dienstjahr und das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 80 reduziert.

Arbeitnehmer, für die nach diesen Kriterien der Teiler 170 zur Anwendung kommt, erhalten jedenfalls eine außerordentliche Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts.

b) Kinderzuschuss

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird bzw für das der betroffene Arbeitnehmer unterhaltspflichtig ist, erhält diese/r zusätzlich 10 % der Leistung (außerordentliche Abfertigung) gemäß Pkt 2a dieser Vereinbarung.

c) Aliquotierung der kollektivvertraglichen Abfertigung

Die kollektivvertragliche Abfertigung wird nach Monaten auf den folgenden höheren bzw erstmaligen Abfertigungsanspruch aliquotiert (Berechnungsbasis: kollektivvertragliche Abfertigung gemäß § 11 des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages).

d) Sonderabfertigung für soziale Härtefälle

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat für die kaufmännischen und technischen Angestellten wird in besonders schwer wiegenden sozialen Härtefällen zusätzlich zu der außerordentlichen Abfertigung gemäß 2a dieser Bestimmung ein Betrag in Höhe von bis zu drei Monatsentgelten einvernehmlich festgelegt.

3 DECKELUNG

Deckelung mit dem fiktiven Restlebensverdienst

Die Leistungen nach Pkt 2a, 2b und 2c kommen gemeinsam nur bis zu jener Höhe zur Auszahlung, die

der betroffene Arbeitnehmer auf Nettobasis bis zum frühestmöglichen Antritt einer ASVG-Pension (ausdrücklich nicht damit gemeint ist der Sonderruhegeldbezug nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz) im aufrechten Dienstverhältnis erhalten hätte.

§ 11c Sozialplan-Rahmenvereinbarung

Die Kollektivvertragspartner kommen überein: Sofern im Zeitraum von 1. 1. 2014 bis 31. 12. 2023 in einem Betriebsteil oder im gesamten Betrieb ein Sozialplan zu vereinbaren sein wird, so gelten diesbezüglich folgende materielle Bestimmungen als vereinbart und sind im Einvernehmen lediglich formell an die gegebene Situation anzupassen. Sofern in den folgenden materiellen Bestimmungen bzw einem Sozialplan auf das Gehalt zum Austrittszeitpunkt Bezug genommen wird, so ist darunter das jeweils aktuelle Brutto-Monatsgehalt zum Austrittszeitpunkt zu verstehen.

Die Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung richtet sich in diesen Fällen jedoch nach §§ 11 und 11a des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages und erfolgt also so, als ob die KV-Reform nicht stattgefunden hätte. Ebenso werden für eine allfällige Sozialplan-Betriebsvereinbarung die Jubiläumsgeldstufen des bis zum 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages herangezogen, als ob die KV-Reform nicht stattgefunden hätte. Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus den Titel Jubiläumsgeld sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 erhaltene Jubiläumsgelder sind von allfälligen, im Zuge des Sozialplans geleisteten Jubiläumsgeldern in Abzug zu bringen.

Allfällige an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus den Titeln

- Abfertigung
- allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge

sind von der kollektivvertraglichen Abfertigung jedoch in Abzug zu bringen.

Die Gegenrechnung allfällig geleisteter Abschlagszahlungen erfolgt im Jahr 2014 durch steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aufrollung der Gehälter der betroffenen Angestellten. Für die Jahre 2015 bis 2023 erfolgt die Gegenrechnung auf Nettobasis, sofern der Angestellte dem Unternehmen den Nachweis über die Arbeitnehmerveranlagung/Einkommensteuererklärung für das Steuerjahr 2014 erbringt.

1. Geltungsbereich

Diese Bestimmung gilt für die Beendigung von Dienstverhältnissen jener Angestellten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens und/oder während der Laufzeit dieser Sonderregelung im betreffenden Unternehmensbereich tätig sind.

Diese Bestimmung gilt für die in der Folge genannten Beendigungsformen von Dienstverhältnissen:

- Kündigung durch den Dienstgeber
- ungerechtfertigte Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- einvernehmliche Lösung

Sie gilt nicht für Beendigungen wegen Pensionsantritt (inklusive vorzeitiger Alterspension). Sie gilt sehr wohl für Mitarbeiter, die nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz in Pension gehen.

Geplante Beendigungen sind mit dem Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten abzustimmen.

2. Finanzielle Leistungen

Die nachfolgenden Leistungen gebühren nicht für Angestellte, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen. Eine Sozialplan-Abfertigung für diese Angestellten wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

Die nachfolgenden Leistungen gebühren somit ausschließlich für Angestellte, deren Dienstverhältnisse nicht den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen („Abfertigung alt“) und werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur Abfertigung gemäß § 11, aber unter Anrechnung allfälliger an den Angestellten im Zuge des Inkrafttretens des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages geleisteten Abschlagszahlungen aus den Titeln Abfertigung, sowie allfällige seit dem 1. 1. 2014 geleistete MVK-Beiträge gewährt.

Berechnungsgrundlage für diese Betrachtung ist das Gehalt zum Austrittstag.

a) Außerordentliche Abfertigung

Formel zur Berechnung der außerordentlichen Abfertigung:

$$\frac{\text{Bruttomonatsentgelt} \times \text{vollendetes Lebensjahr} \times \text{begonnenes Dienstjahr}}{170}$$

170

Bei Angestellten, die das 5. Dienstjahr und das 30. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 150 reduziert.

Bei Angestellten, die das 10. Dienstjahr und das 35. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 130 reduziert.

Bei Angestellten, die das 15. Dienstjahr und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 110 reduziert.

Bei Angestellten, die das 20. Dienstjahr und das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 90 reduziert.

Bei Angestellten, die das 25. Dienstjahr und das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 80 reduziert.

Angestellte, für die nach diesen Kriterien der Teiler 170 zur Anwendung kommt, erhalten jedenfalls eine außerordentliche Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts.

b) Kinderzuschuss

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird bzw für das der betroffene Angestellte unterhaltspflichtig ist,

erhält dieser zusätzlich 10 % der Leistung gemäß 2. a) dieser Vereinbarung.

c) Aliquotierung der kollektivvertraglichen Abfertigung

Die kollektivvertragliche Abfertigung wird nach Monaten auf den folgenden höheren bzw erstmaligen Abfertigungsanspruch aliquotiert (Berechnungsbasis: kollektivvertragliche Abfertigung gemäß § 11).

d) Sonderabfertigung für soziale Härtefälle

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat für die kaufmännischen und technischen Angestellten wird in besonders schwer wiegenden sozialen Härtefällen zusätzlich zu der außerordentlichen Abfertigung gemäß 2.a) dieser Bestimmung ein Betrag in Höhe von bis zu drei Monatsentgelten einvernehmlich festgelegt.

3. Deckelung mit dem fiktiven Restlebensverdienst

Die Leistungen nach 2.a), 2.b) und 2.c) kommen gemeinsam nur bis zu jener Höhe zur Auszahlung, die der betroffene Angestellte auf Nettobasis bis zum frühest möglichen Antritt einer ASVG-Pension (ausdrücklich nicht damit gemeint ist der Sonderruhegeldbezug nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz) im aufrechten Dienstverhältnis erhalten hätte.

§ 11f Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Restrukturierung der Austrian Lufthansa Cargo GmbH („Sozialplan“)

1 GELTUNGSBEREICH

Diese Bestimmung gilt für jene kaufmännisch-technischen Angestellten der Austrian Airlines AG, die an die Austrian Lufthansa Cargo GmbH überlassen sind und deren Dienstverhältnisse zur Austrian Airlines AG zwischen 1. 5. 2012 bis einschließlich 31. 10. 2012 aufgelöst werden (Ausspruch der Kündigung bzw Entlassung, Einigung über eine einvernehmliche Lösung oder berechtigter vorzeitiger Austritt).

Diese Bestimmung gilt für die in der Folge genannten Beendigungsformen von Dienstverhältnissen:

- Kündigung durch den Dienstgeber
- ungerechtfertigte Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- einvernehmliche Lösung

Sie gilt nicht für Beendigungen wegen Pensionsantritt (inklusive vorzeitiger Alterspension). Sie gilt sehr wohl für Mitarbeiter, die nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz in Pension gehen.

Geplante Beendigungen sind mit dem Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten abzustimmen.

2 FINANZIELLE LEISTUNGEN

Die nachfolgenden Leistungen gelten nicht für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregeln des BMSVG unterliegen.

Die nachfolgenden Leistungen gelten somit ausschließlich für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse nicht den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen („Abfertigung alt“) und werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur Abfertigung gemäß § 11 gewährt.

Folgende finanzielle Leistungen werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur kollektivvertraglichen Abfertigung gemäß § 11 bzw § 11a gewährt:

Berechnungsgrundlage für diese Betrachtung ist das Monatsentgelt zum Austrittstag.

a) außerordentliche Abfertigung

Formel zur Berechnung der außerordentlichen Abfertigung:

$$\frac{\text{Bruttomonatsentgelt} \times \text{vollendetes Lebensjahr} \times \text{begonnenes Dienstjahr}}{170}$$

170

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 5. Dienstjahr und das 30. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 150 reduziert.

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 10. Dienstjahr und das 35. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 130 reduziert.

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 15. Dienstjahr und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 110 reduziert.

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 20. Dienstjahr und das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 90 reduziert.

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 25. Dienstjahr und das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 80 reduziert.

ArbeitnehmerInnen für die nach diesen Kriterien der Teiler 170 zur Anwendung kommt, erhalten jedenfalls eine außerordentliche Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts.

b) Kinderzuschuss

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird bzw für das die/der betroffene ArbeitnehmerIn unterhaltspflichtig ist, erhält diese/r zusätzlich 10% der Leistung (außerordentliche Abfertigung) gemäß Pkt 2a dieser Vereinbarung.

c) Aliquotierung der kollektivvertraglichen Abfertigung

Die kollektivvertragliche Abfertigung wird nach Monaten auf den folgenden höheren bzw erstmaligen Abfertigungsanspruch aliquotiert (Berechnungsbasis: kollektivvertragliche Abfertigung gemäß § 11 sowie § 11a.

d) Sonderabfertigung für soziale Härtefälle

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat für die kaufmännischen und technischen Angestellten wird in besonders schwer wiegenden sozialen Härtefällen zusätzlich zu der außerordentlichen Abfertigung gemäß 2a dieser Bestimmung ein Betrag in Höhe von bis zu drei Monatsentgelten einvernehmlich festgelegt.

3 DECKELUNG

Deckelung mit dem fiktiven Restlebensverdienst

Die Leistungen nach Pkt 2a, 2b und 2c kommen gemeinsam nur bis zu jener Höhe zur Auszahlung, die die/der betroffene ArbeitnehmerIn auf Nettobasis bis zum frühest möglichen Antritt einer ASVG-Pension im aufrechten Dienstverhältnis erhalten hätte.

Deckelung mit dem Absolutbetrag von € 250.000,-

Übersteigen die Leistungen nach Pkt 2a, 2b und 2c gemeinsam mit der Abfertigungssumme nach § 11 des Kollektivvertrags einen Brutto-Höchstbetrag von € 250.000,-, so verringert sich der Anspruch auf € 250.000,- und kommt nur dieser Brutto-Absolutbetrag zur Auszahlung.

Dies gilt nicht, wenn schon die Abfertigung gemäß § 11 des Kollektivvertrags alleine den Wert von brutto € 250.000,- übersteigt. Diesfalls kommt die Leistung gemäß § 11 des Kollektivvertrags in voller Höhe zur Auszahlung, darüber hinaus aber keine weiteren Leistungen nach Pkt 2a, 2b und/oder 2c.

(§ 11f gilt ab 1. 5. 2012)

§ 11g Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Restrukturierung der Austrian Lufthansa Cargo GmbH („Sozialplan“)

Redaktionelle Anmerkungen:

Achtung: Dieser Paragraph (§ 11g) wurde am 1. 3. 2013 abgeschlossen und unter Registerzahl 192/2013, Katasterzahl XVII/84/5 am 11. 5. 2013 in der Wiener Zeitung kundgemacht. Geltungsbeginn: 1. 3. 2013 Er ist nicht Bestandteil dieses hinterlegten Rahmenkollektivvertrages.

1 Geltungsbereich (für DV, die zwischen 1.3. 2013 bis einschließlich 31.8. 2013 aufgelöst werden)

Diese Bestimmung gilt für jene kaufmännisch-technischen Angestellten der Austrian Airlines AG, die an die Austrian Lufthansa Cargo GmbH überlassen sind und deren Dienstverhältnisse zur Austrian Airlines AG zwischen 1. 3. 2013 bis einschließlich 31. 8. 2013 aufgelöst werden (Ausspruch der Kündigung bzw Entlas-

sung, Einigung über eine einvernehmliche Lösung oder berechtigter vorzeitiger Austritt).

Diese Bestimmung gilt für die in der Folge genannten Beendigungsformen von Dienstverhältnissen:

- Kündigung durch den Dienstgeber
- ungerechtfertigte Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- einvernehmliche Lösung.

Sie gilt nicht für Beendigungen wegen Pensionsantritt (inklusive vorzeitiger Alterspension). Sie gilt sehr wohl für Mitarbeiter, die nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz in Pension gehen.

Geplante Beendigungen sind mit dem Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten abzustimmen.

2 Finanzielle Leistungen

Die nachfolgenden Leistungen gelten nicht für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse ab 1. 1. 2003 begonnen haben und die den Abfertigungsregeln des BMSVG unterliegen. Eine Sozialplan-Abfertigung für diese Angestellten wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

Die nachfolgenden Leistungen gelten somit ausschließlich für Angestellte, deren Dienstverhältnisse nicht den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen ("Abfertigung alt") und werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur Abfertigung gemäß § 11 gewährt.

Folgende finanzielle Leistungen werden unter Berücksichtigung fiktiver Kündigungsfristen zusätzlich zur kollektivvertraglichen Abfertigung gemäß § 11 bzw § 11a gewährt:

Berechnungsgrundlage für diese Betrachtung ist das Monatsentgelt zum Austrittstag.

a) außerordentliche Abfertigung

Formel zur Berechnung der außerordentlichen Abfertigung:

$$\frac{\text{Bruttomonatsentgelt} \times \text{vollendetes Lebensjahr} \times \text{begonnenes Dienstjahr}}{170}$$

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 5. Dienstjahr und das 30. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 150 reduziert.

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 10. Dienstjahr und das 35. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 130 reduziert.

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 15. Dienstjahr und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 110 reduziert.

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 20. Dienstjahr und das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 90 reduziert.

Bei ArbeitnehmerInnen, die das 25. Dienstjahr und das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird der Teiler auf 80 reduziert.

ArbeitnehmerInnen, für die nach diesen Kriterien der Teiler 170 zur Anwendung kommt, erhalten jedenfalls eine außerordentliche Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts.

b) Kinderzuschuss

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird bzw für das die/der betroffene ArbeitnehmerIn unterhaltspflichtig ist, erhält diese/r zusätzlich 10 % der Leistung (außerordentliche Abfertigung) gemäß Pkt 2a dieser Vereinbarung.

c) Aliquotierung der kollektivvertraglichen Abfertigung

Die kollektivvertragliche Abfertigung wird nach Monaten auf den folgenden höheren bzw erstmaligen Abfertigungsanspruch aliquotiert (Berechnungsbasis: kollektivvertragliche Abfertigung gemäß § 11 sowie § 11a).

e) Sonderabfertigung für soziale Härtefälle

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat für die kaufmännischen und technischen Angestellten wird in besonders schwer wiegenden sozialen Härtefällen zusätzlich zu der außerordentlichen Abfertigung gemäß 2a dieser Bestimmung ein Betrag in Höhe von bis zu drei Monatsentgelten einvernehmlich festgelegt.

3 Deckelung

Deckelung mit dem fiktiven Restlebensverdienst

Die Leistungen nach Pkt 2a, 2b und 2c kommen gemeinsam nur bis zu jener Höhe zur Auszahlung, die die/der betroffene ArbeitnehmerIn auf Nettobasis bis zum frühestmöglichen Antritt einer ASVG-Pension im aufrechten Dienstverhältnis erhalten hätte.

Deckelung mit dem Absolutbetrag von € 250.000,-

Übersteigen die Leistungen nach Pkt 2a, 2b und 2c gemeinsam mit der Abfertigungssumme nach § 11 des Kollektivvertrags einen Brutto-Höchstbetrag von € 250.000,-, so verringert sich der Anspruch auf € 250.000,- und kommt nur dieser Brutto-Absolutbetrag zur Auszahlung.

Dies gilt nicht, wenn schon die Abfertigung gemäß § 11 des Kollektivvertrags alleine den Wert von brutto € 250.000,- übersteigt. Diesfalls kommt die Leistung gemäß § 11 des Kollektivvertrags in voller Höhe zur Auszahlung, darüber hinaus aber keine weiteren Leistungen nach P 2a, 2b und/oder 2c.

(§ 11g gilt ab 1. 3. 2013)

§ 12 Jubiläumsgeld

Die Angestellten erhalten nach Maßgabe der folgenden Tabelle ein Jubiläumsgeld in Höhe von einem Monatsgehalt:

vollendete Dienstjahre	Jubiläumsgeld in Vielfachen des Monatsgehalts
5	1
10	1
15	1

Zusätzlich steht aus Anlass der hier genannten Dienstjubiläen jeweils ein Tag dienstfrei unter Fortzahlung des Entgelts zu.

Anstelle der Auszahlung des Jubiläumsgeldes kann eine Vereinbarung mit dem Angestellten über eine Naturalkonsumation in Form von Zeitausgleich im gleichen Ausmaß getroffen werden. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer 30 Kalendertage als zusammenhängenden Zeitausgleich. Der Zeitpunkt der Konsumation des Zeitausgleiches ist einvernehmlich mit dem jeweiligen Vorgesetzten binnen 2 Monaten vor Entstehung des Jubiläumsgeldanspruchs zu vereinba-

ren und innerhalb von 7 Monaten nach der Vereinbarung zu konsumieren.

Für das Jubiläumsgeld erfolgt eine Anrechnung von Karenzzeiten, die ab dem 1. 1. 2014 angetreten wurden, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten.

Für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2014 begonnen hat, kommt überdies die Anlage ./A, die integrierender Bestandteil dieses Kollektivvertrags ist, zur Anwendung.

§ 13 Sonderzahlungen

Alle Angestellten erhalten ein Monatsgehalt als Sonderzahlung („Urlaubsgeld“) mit der Gehaltsabrechnung Juni jeden Jahres und ein Monatsgehalt als weitere Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) mit der Gehaltsabrechnung November jeden Jahres.

Für das Urlaubsgeld gilt als Berechnungsgrundlage das Gehalt zum 1. Mai, für das Weihnachtsgeld das Gehalt zum 1. November des jeweiligen Jahres.

Für das Urlaubsgeld gilt als Berechnungsgrundlage das Gehalt zum 1. Juni, für das Weihnachtsgeld das Gehalt zum 1. November des jeweiligen Jahres.

(Dieser Satz gilt ab 1. 1. 2018)

Den während des Jahres ein- und austretenden Angestellten gebührt der ihrer Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechende aliquote Teil, bei austretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Monatsgehalt. Die Angestellten sind verpflichtet, den aliquoten Teil der ihnen bereits ausbezahlten Sonderzahlung auf Verlangen des Dienstgebers zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen oder wenn das Dienstverhältnis aus ihrem Verschulden aufgelöst wird.

§ 14 Prämien

1. Erfolgsbeteiligung

Ab dem Kalenderjahr 2018 gilt folgendes als vereinbart: Erwirtschaftet das Unternehmen eine EBIT Marge (die EBIT Marge ist das in Prozenten ausgedrückte Verhältnis des EBIT zu den Umsatzerlösen – exklusive der auszusüttenden Erfolgsbeteiligung) in einer bestimmten Mindesthöhe, wird jedem Angestellten entsprechend der folgenden Tabelle eine Erfolgsbeteiligung, berechnet in einem Prozentsatz seines aus dem jeweils für den Erfolg relevanten Kalenderjahr Jahresbruttobezugs bis zu einer maximalen Höhe von € 3.000,- pro Angestelltem ausgeschüttet. Unter den Begriff „Jahresbruttobezug“ im Sinne dieses § 14 Punkt 1 sind neben dem Grundgehalt zuzüglich Sonderzahlungen gem § 13 dieses KV alle zwölf- bzw vierzehnmals jährlich bezahlten Zulagen, exklusive Aufwandsentschädigungen zu verstehen.

Die relevanten Gehaltsbestandteile zum Stand Februar 2018 sind folgende:

Grundgehalt
Urlaubsgeld

Weihnachtsremuneration
Funktionszulagen
Ausgleichszulage
KV-Überzahlung
Flughafen Wien-Zulage
Verwendungszulagen
Aufsaugbare Zulagen
Engineering Zulagen
EMOD Zulagen
Permitzulagen
Fixbetragszulagen
Führungszulagen
All In Zulage
Überstundenpauschale
Mehrleistungspauschalen
Rufbereitschaftszulage

Sofern neue Zulagen vergeben werden, sind diese entsprechend der obigen Liste sinngemäß mit einzu beziehen oder zu exkludieren.:

EBIT Marge	Prozent des Jahresbrutto- bezugs
4,0 %	4,0 %
5,0 %	4,5 %
6,0 %	5,0 %
7,0 %	5,5 %
8,0 %	6,0 %

Es gilt eine Mindest-EBIT Marge von 4 %.

Liegt die erzielte EBIT Marge zwischen den in der Tabelle festgelegten Werten, so wird der nach der Tabelle jeweils gebührende Prozentsatz des (fixen) Jahresbezuges anteilmäßig aus dem nächstgeringeren und nächsthöheren Wert der EBIT Marge linear berechnet und auf eine Kommastelle kaufmännisch auf- oder abgerundet (zB bei einer EBIT Marge von 4,7 % gebührt den Angestellten eine Erfolgsbeteiligung von 4,4 % des Jahresbezuges, bei einer EBIT Marge von 5,3 % ein Prozentsatz von 4,7 % des Jahresbezuges).

Der maximale Auszahlungsbetrag pro Angestelltem in Höhe von € 3.000,- wird vor dem Jahr 2021 nicht erhöht. Ab dem Jahr 2021 (also für eine allfällige Erfolgsbeteiligung für das Kalenderjahr 2020) erfolgt eine jährliche Erhöhung des jeweiligen Vorjahresbetrags um den von der Statistik Austria für das Vorjahr publizierten Jahres-Verbraucherpreisindex (VPI). Es wird gegebenenfalls auf den nächsten ganzen Eurobetrag aufgerundet. Die jeweils aktuelle Höhe des maximalen Auszahlungsbetrags wird im unternehmensinternen Intranet publiziert.

Allfällige einzelvertraglich vereinbarte Prämien und Boni sind auf diese Erfolgsbeteiligung anzurechnen.

Eine allfällige Erfolgsbeteiligung wird bis spätestens 30. 6. des jeweiligen Folgejahres ausbezahlt.

(Abs 1 idF 1. 1. 2018)

2. Prämienregelung für eine mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossene Lehrabschlussprüfung

Lehrlinge, die die Abschlussprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg absolvieren, erhalten eine einmalige Prämie in Höhe einer monatlichen Lehrlingsentschädigung.

3. Erfolgsprämien Technik

Nach positiv absolvierter Grundausbildung zum „Part-66 Certifying Mechanic (Categorie A Certifying Staff)“, welche durch den Erhalt der Part-66 Aircraft Maintenance Licence (AML) dokumentiert ist, erhält der Angestellte eine einmalige Prämienzahlung in Höhe von € 300,-.

Nach positiv absolvierten „B1 oder B2 Typerting (ATA 104 Level 3)“, welches durch den Erhalt der Eintragung eines neuen Luftfahrzeugbaumusters in der (Part-66 Aircraft Maintenance Licence (AML) und/oder der Eintragung in die AACA (welche auch immer früher vollzogen wird) dokumentiert ist, erhält der Angestellte eine einmalige Prämienzahlung pro positiv absolvierten „B1 oder B2 Typerting (ATA 104 Level 3)“ in Höhe von € 400,-. Ausgenommen von dieser Regelung sind Typenerweiterungskurse (zB Engine Airframe Kombinationserweiterungen), welche eine Ausbildungsdauer (Dauer des theoretischen und praktischen Unterrichts) von weniger als 14 Unterrichtstagen haben.

§ 15 Zivilluftfahrtpersonalausweise/Aircraft Maintenance License (AML)

Jeder Angestellte, der zur Ausübung seiner Tätigkeit eines Zivilluftfahrtpersonalausweises/AML bedarf, ist persönlich für die Aufrechterhaltung dieser Erlaubnis verantwortlich.

Während der Dauer des Dienstverhältnisses tragen Austrian Airlines die Verwaltungsabgaben für die Ausstellung, Erneuerung, Verlängerung und Ergänzung dieser Erlaubnisscheine.

Müssen Erlaubnisscheine über Anordnung des Dienstgebers ergänzt oder erweitert werden und bedarf es hierzu der Absolvierung von durch den Dienstgeber angeordneten Ausbildungskursen und Prüfungen, so ist dem Angestellten ausreichend Befreiung vom aktiven Dienst für den Zeitraum dieser Kurse und Prüfungen unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

§ 16 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen

Die Dienstreiseordnung ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 17 Rückzahlung von Ausbildungskosten

Der Dienstgeber ist berechtigt, im Hinblick auf Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen mit den Angestellten individuelle Rückzahlungsvereinbarungen abzuschließen. Darin verpflichtet sich der Angestellte, die vom Dienstgeber für die Bildungsmaßnahme aufgewendeten Kosten nach folgenden Kriterien ganz oder anteilig zurückzuzahlen:

1. Eine Rückzahlung kommt nur bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach einer der folgenden Auflösungsarten zu tragen:

- Kündigung durch den Dienstnehmer
- vorzeitiger Austritt ohne wichtigen Grund
- gerechtfertigte Entlassung

2. Es handelt sich um eine Bildungsmaßnahme, die für den Angestellten auch außerhalb von Austrian Airlines einen wirtschaftlich verwertbaren Vorteil mit sich bringt.

3. Die Rückzahlungsvereinbarung muss bereits vor Beginn der Bildungsmaßnahme abgeschlossen worden sein.

4. Die Rückzahlungsvereinbarung muss die auf den einzelnen Teilnehmer entfallenden Kosten beinhalten.

5. Die Rückzahlungsverpflichtung kann auf die Dauer von höchstens 3 Jahren ab dem Abschluss der Bildungsmaßnahme vereinbart werden und verringert sich pro abgelaufenem Monat um den jeweils aliquoten Teil des Gesamtbetrages. (Bsp.: bei dreijähriger Bindungsdauer Verringerung der Rückzahlungsverpflichtung pro abgelaufenem Monat um jeweils 1/36 des Gesamtbetrages).

6. Zeiten einer Eltern- oder Bildungskarenz sowie unbezahlten Urlaubs reduzieren die Rückzahlungsverpflichtung nicht, verlängern also insgesamt die Dauer des Rückzahlungszeitraumes.

7. Eine Rückzahlungsverpflichtung entsteht nicht bei einem Konzernübertritt, dh bei einem Wechsel von Austrian Airlines direkt in ein Dienstverhältnis bei einer anderen Gesellschaft, an deren Eigentum Austrian Airlines beteiligt ist.

Der Betriebsrat der kaufmännischen und technischen Angestellten ist über den Abschluss von Rückzahlungsvereinbarungen zu informieren.

GEHALTSRECHTLICHER TEIL

§ 18 Allgemeine gehaltsrechtliche Bestimmungen

Dem Angestellten ist ein monatliches Bruttogehalt zu bezahlen, das der Gehaltstabelle für die seiner Tätigkeit entsprechende Verwendungsgruppe entspricht.

Die Gehaltszahlung erfolgt im Nachhinein zum Monatsletzten.

§ 19 Einstufung

1. Für Angestellte, deren Dienstverhältnis nach dem 1. 1. 2014 begonnen hat, gilt folgendes:

Für die Einstufung eines Angestellten in die jeweilige Verwendungsgruppe ist ausschließlich die Art seiner Tätigkeit (Funktionsbeschreibung) maßgebend. Übt ein Angestellter Tätigkeiten aus, für die verschiedene Tätigkeitsmerkmale zutreffen, erfolgt seine Einstufung aufgrund der zeitlich überwiegenden Tätigkeit.

Für die Einreihung in die jeweilige Gehaltsstufe können verwendungsgruppenadäquate Vordienstzeiten bei anderen Dienstgebern im Ausmaß von bis zu 10 Jahren angerechnet werden. Der Angestellte hat den Nachweis über die Vordienstzeiten spätestens 3 Monate nach Beginn des Dienstverhältnisses zu erbringen.

2. Übergangsbestimmung für jene Angestellten, die zum Stichtag 31. 12. 2013 bereits in einem Dienstverhältnis zur Austrian Airlines gestanden sind:

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2014 begonnen hat, werden in der neuen ab 1. 1. 2014 geltenden Gehaltstabelle in derselben Verwendungsgruppe eingestuft, in der sie sich zum 31. 12. 2013 befunden haben. Die Einordnung in die jeweilige Gehaltsstufe (1 bis 9) der ab 1. 1. 2014 geltenden Gehaltstabelle erfolgt nach der Maßgabe, dass jene Gehaltsstufe zu wählen ist, die noch geringer ist als das individuelle Grundgehalt zum Stichtag 31. 12. 2013. Die Differenz zum individuellen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt zum Stichtag 1. 1. 2014 wird im Rahmen der jährlichen kollektivvertraglichen Erhöhungen nicht aufgesaugt.

Die Summe aus dem jeweiligen Tabellengehalt, das sich aus der Einstufung am 1. 1. 2014 er-

gibt, und der betragsmäßigen Differenz zwischen diesem Tabellengehalt und dem individuellen Grundgehalt zum Stichtag 31. 12. 2013 ergibt das individuelle kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt.

Die neuen Gehaltskomponenten per 1. 1. 2014 werden in einem neuen Dienstzettel (siehe Anhang Nr 3) dargestellt.

Fällt die Einstufung in die neue Gehaltstabelle mit einer Vorrückung ab 1. 1. 2014 zusammen, so erfolgt in einem ersten Schritt die Einstufung in die Gehaltstabelle und im zweiten Schritt die Berechnung der Vorrückung.

Der Gesamtbezug aller Angestellten, den sie zum 31. 12. 2013 bekommen, bleibt durch den Wechsel in die Gehaltstabelle zum 1. 1. 2014 unverändert. Ausgenommen sind jene Angestellten, deren Bezug zum 1. 1. 2014 unter den Tabellengehältern der Stufe 1 liegt – dieser wird auf die Höhe der Stufe 1 angehoben.

§ 20 Vorrückung

1. Biennium

Die in der Gehaltstabelle (§ 26) angeführten Gehaltsstufen 1 bis 9 bilden die zweijährige Ist-Vorrückung innerhalb der jeweiligen Verwendungsgruppe ab (Biennalsprünge). Der Angestellte rückt mit dem Stichtag 1. Jänner jedes zweiten Kalenderjahres in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor, sofern in den beiden vorangegangenen Kalenderjahren ein mindestens 14-monatiges Dienstverhältnis mit Austrian Airlines bestanden hat oder sofern in den dem 1. Jänner vorangegangenen 24 Kalendermonaten zumindest 14 Dienstmonate enthalten waren und eine Karenzierung nicht länger als 10 Monate gedauert hat.

Für Geburten ab 1. 1. 2009 erfolgt eine Anrechnung von Karenzzeiten für die Biennalsprünge bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten.

Ist das Ist-Gehalt des Angestellten höher als die in der Gehaltstabelle (§ 26) angeführten Mindestgehälter, so wird bei jedem Biennalsprung das Ist-Gehalt um 3 % erhöht, bis er die Gehaltsstufe 9 seiner jeweiligen Verwendungsgruppe erreicht bzw durch den letzten Biennalsprung überschritten hat.

Zum Ist-Gehalt zählen das individuelle kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt, die nicht betragsmäßig bestimmten kollektivvertraglichen Zulagen sowie allfällige nicht betragsmäßig bestimmte individuelle Zulagen.

2. Kollektivvertragliche Erhöhungen

Künftige kollektivvertragliche Erhöhungen wirken sich sowohl auf die Gehaltstabelle als auch auf die Ist-Gehälter aus. Zum Ist-Gehalt zählen das individuelle kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt, allfällige kollektivvertragliche Zulagen sowie allfällige individuelle Zulagen mit Ausnahme aller aufsaugbaren Zulagen, die im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang vergeben wurden bzw werden, und aller Führungszulagen, sofern der jährliche Gesamtbezug (inklusive allfälliger Überstundenpauschalen bzw All-In-Vereinbarungen) der Führungskraft über € 71.820,- liegt. Sollte die monatliche Sozialversicherungs-Höchstbeitragsgrundlage einen Jahreswert von mind. € 75.000,-, 80.000,-, ... etc erreichen oder überschreiten, erfolgt in diesem Jahr jeweils eine Anpassung der im vorherigen Absatz formulierten Auslösgrenze für den jährlichen Gesamtbezug der Führungskräfte auf die neue auf einen Jahreswert hochgerechnete monatliche Sozialversicherungs-Höchstbeitragsgrundlage.

(Abs 2 idF 1. 1. 2018)

3. Verhältnis von Biennium zu kollektivvertraglichen Gehaltserhöhungen

Fallen zu einem Stichtag sowohl der Anspruch auf eine Vorrückung gemäß Ziffer 1, als auch eine kollektivvertragliche Gehaltserhöhung (Ergebnis einer Kollektivvertragsverhandlungsrunde) zusammen, so werden

die Gehälter in der Reihenfolge im ersten Schritt um die KV-Erhöhung und im zweiten Schritt um die Vorrückung angehoben.

4. Übergangsbestimmung für alle Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1995 begonnen hat:

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1995 begonnen hat, werden auch in die ab 1. 1. 2014 geltende Gehaltstabelle eingestuft.

Sie erhalten aber noch jene Anzahl an Vorrückungen in Höhe von 5,1% des Ist-Gehalts, die sie nach der Gehaltstabelle, die ab 1. 1. 2012 gültig war (vgl Gehaltstabelle im Folgenden), bis zum Erreichen des Endgehaltes ihrer Verwendungsgruppe bekommen hätten. Die folgenden Werte der Gehaltstabelle, die ab 1. 1. 2012 gültig war, werden durch künftige kollektivvertragliche Erhöhungen nicht angehoben und dienen nur der Ermittlung der Anzahl an Vorrückungen bis zum Erreichen des Endgehalts.

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 1. 2012

Verw. Gr.	Grundgehalt		Endgehalt		Biennialsteigerung	
	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten
	€	€	€	€		
1	1.379,06	1.379,06	2.142,27	1.761,68	5,10 %	5 % ^{*)}
2	1.379,06	1.379,06	2.327,50	1.919,36	5,10 %	5 % ^{*)}
2a	1.428,93	1.379,06	2.493,85	2.065,41	5,10 %	5 % ^{*)}
3	1.487,03	1.432,63	2.661,94	2.158,80	5,10 %	5 % ^{*)}
3a	1.551,99	1.495,16	2.797,52	2.258,84	5,10 %	5 % ^{*)}
4	1.617,04	1.557,77	2.932,87	2.359,27	5,10 %	5 % ^{*)}
4a	1.740,82	1.676,89	3.171,65	2.553,17	5,10 %	5 % ^{*)}
5	1.864,61	1.796,05	3.410,66	2.747,38	5,10 %	5 % ^{*)}
5a	2.046,73	1.971,34	3.774,59	3.120,19	5,10 %	5 % ^{*)}
6	2.234,20	2.151,97	4.133,24	3.411,84	5,10 %	5 % ^{*)}
6a	2.454,00	2.363,53	4.564,81	3.768,51	5,10 %	5 % ^{*)}
7	2.677,59	2.578,73	4.989,68	4.119,05	5,10 %	5 % ^{*)}
7a	2.954,14	2.844,91	5.508,59	4.545,29	5,10 %	5 % ^{*)}
8	3.233,50	3.113,80	6.027,47	4.967,96	5,10 %	5 % ^{*)}

^{*)} vom Grundgehalt

Die künftigen Vorrückungen nach Maßgabe dieser Gehaltstabelle stellen sich daher wie folgt dar:

Biennalsprünge bis zum Endgehalt der Verwendungsgruppe	Tatsächliche maximale Vorrückungen
< 1	aliquoter Multiplikator bis Endgehalt
≥ 1 ≤ 3	bis zu 1 Vorrückung
> 3 ≤ 6	2 Vorrückungen
> 6	3 Vorrückungen

Im Falle der Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bleibt die Anzahl an Vorrückungen entsprechend dieser Bestimmung unberührt.

5. Übergangsregelung für jene Angestellten, deren Dienstverhältnis nach dem 1. 1. 1995 begonnen hat und deren Ist-Gehalt durch Einstufung in die neue Gehaltstabelle über dem Grundgehalt der Gehaltsstufe 9 ihrer Verwendungsgruppe liegt

Jene Angestellten, deren Dienstverhältnis nach dem 1. 1. 1995 begonnen hat und deren Ist-Gehalt durch Einstufung in die neue Gehaltstabelle über dem Grundgehalt der Gehaltsstufe 9 ihrer Verwendungsgruppe liegt, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 6 % des 14fachen monatlichen Ist-Dezember-Bezuges (Stichtag 31. 12. 2013) ausbezahlt. Unter dem Ist-Bezug ist das Grundgehalt zuzüglich prozentueller Zulagen zu verstehen. Berücksichtigt werden jene Gehaltsbestandteile, die sich auch bisher mit einer kollektivvertraglichen Vorrückung aliquot erhöht hätten.

§ 21 Umreihungen

Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt dem Angestellten das in der Gehaltstabelle (§ 26) ausgewiesene Mindestgehalt der nächsthöheren Verwendungsgruppe der jeweiligen bisherigen Gehaltsstufe.

Klargestellt wird: eine Umreihung kann immer nur von einer niedrigeren in eine höhere Verwendungsgruppe stattfinden, nicht umgekehrt.

Findet eine Umreihung zum 1. 1. eines Jahres statt, so ist wie folgt vorzugehen: Zuerst ist die Umreihung vorzunehmen, danach eine allfällige Vorrückung.

Ist das Ist-Gehalt des Angestellten höher als das Mindestgehalt der nächsthöheren Verwendungsgruppe, so gebührt dem Angestellten eine Erhöhung des Ist-

Gehaltes um mind. 2,5 % pro höherer Verwendungsgruppe. Die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erfolgt so, dass zunächst das Ist-Gehalt um mind. 2,5 % pro Verwendungsgruppe erhöht wird und der Angestellte dann in jene nächsthöhere Gehaltsstufe der neuen Verwendungsgruppe eingestuft wird, die seinem Ist-Gehalt entspricht bzw dieses gerade übersteigt. Eine allfällige Überzahlung wird darauf angerechnet.

Der im vorigen Absatz verwendete Begriff „Ist-Gehalt“ ist im Sinne der Definition des § 20 Abs 1 letzter Satz zu verstehen.

(Letzter Satz gilt ab 1. 1. 2018)

§ 22 Praktikanten

1. Pflichtpraktikanten

Pflichtpraktikanten sind Schüler und Studierende, die zum Zweck einer beruflichen Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Diesen gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr (gemäß § 23).

2. Ferialpraktikanten

Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Diesen gebührt bei erstmaliger Beschäftigung im Unternehmen ohne Berufserfahrung und wenn zuvor auch kein

Pflichtpraktikum absolviert wurde, als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr (gemäß § 23).

3. Berufspraktikanten

Berufspraktikanten sind Absolvierende von Fachhochschulstudiengängen oder vergleichbaren Ausbildungen in Ausübung der dort vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses. Diesen gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr (gemäß § 23).

§ 23 Lehrlinge

Die bei Austrian Airlines beschäftigten Lehrlinge erhalten eine Lehrlingsentschädigung.

Die monatliche Lehrlingsentschädigung ist unter § 26 Gehaltstabellen angeführt.

§ 24 Verwendungsgruppen*)

03

Angestellte, die Arbeiten verrichten, die als ganz einfache Tätigkeiten zu werten sind, sowie

Angestellte, die schematische oder mechanische Tätigkeiten verrichten, für die im Regelfall nur eine kurze Einschulungszeit erforderlich

*) (siehe Zusatzprotokoll Nr 2 Seite 49)

ist, sowie Angestellte, die Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages, nach gegebenen Richtlinien und Weisungen verrichten, für die im Regelfall Kenntnisse über das Aufgabengebiet und/oder Einarbeitungszeit erforderlich sind, sowie Angestellte, die Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages, nach gegebenen Richtlinien und Weisungen verrichten, für die erweiterte Kenntnisse über das Aufgabengebiet und/oder Einarbeitungszeit erforderlich sind.

Zum Beispiel:

- Portiere
- Angestellte im technischen Lager*
- Hilfskräfte in der Flugzeugwartung*
- Reinigungspersonal
- Angestellte im technischen Lager
- Hilfskraft in der Flugzeugwartung
- Kraftfahrer*
- Angestellte in der Werkzeugausgabe Technik
- Angestellte in der Hausverwaltung und Instandhaltung*
- Angestellte der Station Wien in der halbjährigen Ausbildungs- und Einarbeitungszeit
- Angestellte in der Frachtabfertigung
- Angestellte im technischen Lager (selbstständige Arbeit als Lagerist)
- Kraftfahrer
- Angestellte in den technischen Werkstätten
- Angestellte in der Hausverwaltung und Instandhaltung
- Angestellte in der Werkzeugausgabe Technik nach mindestens einjähriger Praxis, positiver Beurteilung und selbstständiger Arbeit als Werkzeugausgeber

03a

Angestellte, die Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages, nach gegebenen Richtlinien und Weisungen verrichten, für die erweiterte Kenntnisse über das Aufgabengebiet und/oder Einarbeitungszeit erforderlich sind, sowie Angestellte, die sich aufgrund ihrer Leistungen aus der VGr. 03 herausheben, oder mit „*“ gekennzeichnete Angestellte der VGr. 03 nach erfolgreichem Abschluss der mindestens sechsmonatigen Basisausbildung.

Zum Beispiel:

- Angestellte der Station Wien nach positiv abgeschlossener Ausbildung
- Angestellte im Frachtabfertigungsdienst, nach erfolgreichem Abschluss der mindestens sechsmonatigen Basisausbildung
- Angestellte im technischen Lager (Lagerist nach positiver Beurteilung der Sachkenntnisse)

- Administrative Employee (Sachbearbeiter)*
- Kraftfahrer (nach positiver Beurteilung der Einsatzbereitschaft)
- Betriebsmittelwarte in der halbjährigen Einarbeitungszeit
- Angestellte in der Werkzeugausgabe Technik nach mindestens zweijähriger Praxis, positiver Beurteilung und selbstständiger Arbeit als Werkzeugausgeber
- Angestellte in der Hausverwaltung und Instandhaltung*
- Qualifizierte Fachhilfskraft in den technischen Werkstätten nach mindestens einjähriger Praxis und positiver Beurteilung

04

Angestellte mit einer Tätigkeit, die Fachkenntnis und/oder Praxis erfordert, oder mit „*“ gekennzeichnete Angestellte der VGr. 03a nach erfolgreichem Abschluss der mindestens sechsmonatigen Basisausbildung.

Zum Beispiel:

- Angestellte der Station Wien nach positiver Absolvierung der Diplomprüfung und mindestens zweijähriger Praxis
- Angestellte in der Frachtabfertigung nach mindestens zweijähriger Praxis und einer umfassenden selbstständigen Tätigkeit in mehreren Abteilungsteilbereichen sowie einer positiven Gesamtbeurteilung
- Angestellte im technischen Lager (Lagerist mit erweitertem Aufgabenbereich)
- Administrative Employee (Sachbearbeiter)
- Qualified Mechanic Interior in der Flugzeugwartung (ohne „Company Authorisation“)
- Unskilled Worker (Facharbeiter) in der Flugzeugwartung
- Unskilled Worker in den technischen Werkstätten
- Betriebsmittelwarte nach positiver Absolvierung der halbjährigen Einarbeitungszeit
- Angestellte in der Werkzeugausgabe Technik, die sich aufgrund der Beurteilung ihrer Leistung und erweiterter Aufgabenstellung aus der Verwendungsgruppe 03a herausheben
- Facharbeiter in der Hausverwaltung und Instandhaltung (selbstständiges Bearbeiten von Aufträgen)
- IS-System-Technician (Einstieg)
- Materialprüfer-Anwärter in den technischen Werkstätten
- Kalibrier-Inspektor-Anwärter in den technischen Werkstätten

04a

Angestellte mit einer Tätigkeit, die Fachkenntnis erfordert, die sich durch teilweise selbstständige Erledigung von Arbeiten, Erfahrung sowie besondere Leistungen aus der VGr. 04 herausheben.

Zum Beispiel:

- Angestellte der Station Wien (mit Diplom) in folgenden Funktionen:
 - Lead Agents im Arrival Service
 - Agents im Customer Special Service nach positiv abgeschlossener Ausbildung
 - Ramp Unit Agents nach positiv abgeschlossener Ausbildung
 - Ticket Agents nach positiv abgeschlossener Ausbildung
- Angestellte im Frachtabfertigungsdienst, die sich aufgrund der Beurteilung ihrer Leistung und Einsatzbereitschaft aus der VGr. 04 herausheben
- Angestellte im technischen Lager (Lagerist mit erweitertem Aufgabenbereich und mehrjähriger Erfahrung)
- Betriebsmittelwarte nach mindestens zweijähriger Praxis und positiver Beurteilung
- Administrative Employee (Sachbearbeiter, selbstständiges Bearbeiten eines zugeordneten Aufgabenbereiches)
- Qualified Mechanic Interior in der Flugzeugwartung (mit „Company Authorisation“)
- Qualified Shop Mechanic in den technischen Werkstätten
- Facharbeiter in der Hausverwaltung und Instandhaltung (selbstständiges Beheben von Störungen)
- IS-System-Technician (mit Grundkenntnissen)
- Materialprüfer 1L in den technischen Werkstätten nach mindestens einjähriger Tätigkeit und positiver Beurteilung
- Kalibrierinspektor I in den technischen Werkstätten nach mindestens einjähriger Tätigkeit und positiver Beurteilung

05

Angestellte mit gründlichen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, die Aufgaben und Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig durchführen.

Zum Beispiel:

- Angestellte der Station Wien (mit Diplom) in folgenden Funktionen:
 - Lead Agents im Passenger Service
 - Senior Agents im Arrival Service und Customer Special Service

- Editing Controller und Ramp Agents (Weight & Balance) nach positiv abgeschlossener Ausbildung
- Ticket Agents nach mindestens halbjähriger Praxis und positiver Beurteilung
- Angestellte in der Frachtabfertigung (in Leitungsfunktionen)
- Angestellte im technischen Lager (Lagerist mit Spezialaufgaben)
- Administrative Employee (Sachbearbeiter, selbstständiges Bearbeiten eines zugeordneten Aufgabenbereiches mit erforderlichen Spezialkenntnissen)
- Certifying Shop Mechanic in den technischen Werkstätten
- Betriebsmittelwarte nach mindestens dreijähriger Praxis und positiver Beurteilung
- Facharbeiter in der Hausverwaltung und Instandhaltung (Verantwortung für bestimmte Bereiche und Anlagen)
- IS-Entwickler (Einstieg)
- IS-Arbeitsvorbereiter (Einstieg)
- IS-System-Technician (selbstständige Arbeit)
- Materialprüfer 1 in den technischen Werkstätten nach mindestens einjähriger Tätigkeit und positiver Beurteilung
- Kalibrierinspektor II in den technischen Werkstätten nach mindestens zweijähriger Tätigkeit als Kalibrierinspektor I und positiver Beurteilung

05a

Angestellte mit gründlichen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, die Aufgaben und Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig durchführen und sich aufgrund ihrer Leistungen aus der VGr. 05 herausheben.

Zum Beispiel:

- Angestellte der Station Wien (mit Diplom) in folgenden Funktionen:
 - Controller in der Hub-Steuerung
 - Senior Editing Controller
 - Senior Ramp Agents (Weight & Balance)
 - Senior Ticket Agents
- Administrative Employee Specialized (Referenten mit Grundkenntnissen im Sachgebiet)
- Certifying Mechanic
- Certifying Shop Mechanic in den technischen Werkstätten nach mindestens einjähriger Tätigkeit als solcher und positiver Beurteilung
- Betriebsmittelwarte, die sich aufgrund der Beurteilung ihrer Leistung und erweiterter Aufgabenstellung aus der Verwendungsgruppe 05 herausheben
- IS-Entwickler (selbstständige Arbeit)

- IS-Arbeitsvorbereiter (selbstständige Arbeit)
- IS-System-Technician (selbstständige Arbeit, erweitertes Wissen)
- Materialprüfer 2 (max. 3 Prüfverfahren) in den technischen Werkstätten nach mindestens einjähriger Tätigkeit und positiver Beurteilung
- Kalibrierinspektor II in den technischen Werkstätten nach mindestens einjähriger Tätigkeit als Kalibrierinspektor II und positiver Beurteilung
- Engineer EC Basic

06

Angestellte, die schwierige und erweiterte Aufgabenstellungen durch besondere Leistungen und aufgrund von Berufs- und Fachkenntnissen erledigen und/oder Leitungsfunktionen wahrnehmen.

Zum Beispiel:

- Administrative Employee Specialized (Referenten nach positiver Beurteilung der Sachkenntnisse und Leistungsbereitschaft)
- Akquisiteure
- Dispatcher
- Trainer in der kommerziellen und technischen Schule
- Certifying Senior Shop Technician in den technischen Werkstätten
- Certifying Shop Technician in den technischen Werkstätten
- Angestellte der Station Wien in folgenden Funktionen:
 - Flight Manager im Passenger Service
 - Senior Controller in der Hub-Steuerung
 - Supervisor Ramp Agents (Weight & Balance)
 - Supervisor im Arrival Service, Customer Special Service
 - Instructor
- IS-Entwickler (selbstständige Arbeit, erweitertes Wissen)
- IS-Arbeitsvorbereiter (selbstständige Arbeit, erweitertes Wissen)
- IS-System-Technician (selbstständige Arbeit, erweitertes Wissen, mehrjährige Erfahrung)
- Materialprüfer 2 (min. 4 Prüfverfahren) in den technischen Werkstätten nach mindestens dreijähriger Tätigkeit und positiver Beurteilung
- Kalibrierinspektor III in den technischen Werkstätten nach mindestens zweijähriger Tätigkeit als Kalibrierinspektor II und positiver Beurteilung
- Engineer ECL2

06a

Angestellte, die sich durch Erledigung erweiterter Aufgabenstellungen sowie durch besondere

Leistungen aus der VGr. 06 herausheben und/oder Leitungsfunktionen wahrnehmen.

Zum Beispiel:

- Certifying Technician
- Administrative Employee Specialized (Referenten, selbstständige Erledigung von Arbeiten, mehrjährige Erfahrung)
- Bilanzbuchhalter

Angestellte der Station Wien in folgenden Funktionen:

- Teamleiter
- Coordinator Irregularity Handling
- Operations Controller in der Hub-Steuerung
- Supervisor Ticket Office
- Trainer in der kommerziellen und technischen Schule (mit positiver Beurteilung der Leistungsbereitschaft)
- Dispatcher (mit positiver Beurteilung der Leistungsbereitschaft)
- IS-Entwickler (Product-Specialist)
- IS-System-Technician (Product-Specialist)
- IS-Arbeitsvorbereiter (Product-Specialist)
- Certifying Shop Technician in den technischen Werkstätten, die sich aufgrund der Beurteilung ihrer Leistung und erweiterter Aufgabenstellung aus der VwGr 06 herausheben
- Certifying Senior Shop Technician in den technischen Werkstätten nach mindestens einjähriger Tätigkeit und positiver Beurteilung
- Shop Supervisor in den technischen Werkstätten
- Materialprüfer 3 (min. 4 Prüfverfahren) in den technischen Werkstätten nach mindestens vierjähriger Tätigkeit und positiver Beurteilung
- Kalibrierinspektor III in den technischen Werkstätten nach mindestens vierjähriger Tätigkeit als Kalibrierinspektor III und positiver Beurteilung
- Engineer ECL1
- Design Engineer

07

Angestellte, die schwierige Aufgaben selbstständig ausführen, für deren Erledigung erweiterte fachliche Anforderungen und Spezialkenntnisse erforderlich sind und die ausreichende Erfahrung voraussetzen.

Zum Beispiel:

- Trainer in der kommerziellen und technischen Schule (mit positiver Beurteilung der Leistungsbereitschaft und mehrjähriger Erfahrung)
- Referenten (mit Spezialkenntnissen und mehrjähriger Erfahrung)
- Dispatcher (mit mehrjähriger Erfahrung)
- Shift Manager

- IS-Geschäftsfeld- oder IS-Teamleiter
- IS-Product-Spezialisten, die sich durch hervorragende Leistungen aus der Verwendungsgruppe 6a herausheben
- Shop Supervisor in den technischen Werkstätten nach mindestens einjähriger Tätigkeit und positiver Beurteilung
- Certification Verification Engineer

07a

Angestellte, die in einem umfangreichen Aufgabengebiet eingesetzt sind, für dessen Bearbeitung erweiterte fachliche Anforderungen und Spezialkenntnisse erforderlich sind und die ausreichende praktische Erfahrung voraussetzen, sowie Angestellte, die eine Stelle mit qualifizierten Angestellten, die mit verantwortungsvollen Aufgaben betraut sind, führen.

Zum Beispiel:

- Trainer in der kommerziellen und technischen Schule (mit positiver Beurteilung der Leistungsbereitschaft und mehrjähriger Erfahrung)
- Hoch qualifizierte Spezialisten

08

Angestellte in verantwortlicher Funktion/Stellung, die besonders umfangreiche Aufgaben verantwortlich selbstständig ausführen und/oder die Leitung über eine Gruppe spezialisierter Angestellter innehaben, die mit verantwortungsvollen Aufgaben betraut sind.

Zum Beispiel:

- Höchstqualifizierte Spezialisten

§ 25 Zulagen

Im Zusammenhang mit der in der jeweiligen Verwendungsgruppe umschriebenen Tätigkeit können folgende Zulagen gewährt werden:

a) Funktionszulage

Wird einem Angestellten für länger als zwei Monate eine Tätigkeit übertragen, die einer höheren Verwendungsgruppe entspricht und erfolgt keine Umreihung, gebührt ihm ab dem dritten Monat der Verwendung in der höherwertigen Funktion eine Zulage in Höhe des Prozentsatzes, um den sich das Gehalt bei einer Umreihung erhöht hätte (siehe § 21).

Dauert die Verwendung länger als 1 Jahr, ist die Umreihung vorzunehmen, ausgenommen, es handelt sich um die Vertretung eines im Karenzurlaub befindlichen Angestellten.

b) Lehrzulage

Übt ein Angestellter außerhalb seiner eigentlichen Funktion eine Lehrtätigkeit aus, erhält er eine Zulage in Höhe von 30 % vom Grundstundengehalt pro Lehrstunde.

c) Kassenführerzulage

Angestellte, die eine Kassa führen, erhalten zur Abgeltung etwaiger Fehlbeträge eine Kassenführerzulage.

d) Tätigkeitsbezogene Schmutz- und Erschweriszulage

Für nachfolgend angeführte Arbeiten werden im Ausmaß der Stundenleistung folgende Zulagen bezahlt. Die Berechnung der Zulagen erfolgt in der Weise, dass für jede mit einer der angeführten Arbeiten ausgefüll-

te Arbeitsstunde der angegebene Prozentsatz auf das Grundstundengehalt aufgeschlagen wird. Eine kumulative Anwendung der Prozentsätze ist ausgeschlossen.

10 %:

- Absprühen von Flugzeug und Flugzeugteilen mit Reinigungsmittel, zB Kerosin und dergleichen
- Abbeizarbeiten
- Lackierarbeiten mit Lackfarben (Nitro-, Kunstharz und PU-Lacke), in denen Benzol, Xylol und Toluol (Giftstoffe) enthalten sind
- Schweißen und autogenes Hartlöten
- Arbeiten mit Flugzeughydraulikölen
- Röntgen-/Isotopen-Oberflächenprüfung
- Großflächige Arbeiten mit Lösungsmittel und lösungsmittelhaltigen Klebern (zB Floor Panel entfetten, Vapour Degreasing)
- Arbeiten unter starker Staubbelastung (zB Schleifen von Laminaten, Sand- und Kernstrahlen)
- Arbeiten zur Entsorgung von Beizen und Lösungsmittel
- Großflächiges Entfernen der Lack- und Kittschichten mit Heißluft von Flugzeugteilen
- Verarbeitung von Polyester- und Epoxyharzen
- Sealerarbeiten, die eine mindestens einstündige ununterbrochene Tätigkeit unter Anwendung des Sealers erfordern
- Arbeiten am oder im Flugzeug in besonders beengter Lage, wenn diese zumindest ununterbrochen eine Stunde andauern und die Einnahme einer außergewöhnlichen Körperhaltung erfordern

- Arbeiten am Flugzeugtoilettensystem, sofern sie nicht mittels mechanischer oder chemischer Hilfsmittel ohne besondere Belästigung des Ausführenden vorgenommen werden
- Batterieladetätigkeiten

15 %:

- Großflächige Abbeizarbeiten (zB Overhaul)
- Großflächiges Entfetten der Außenbeplankung des Flugzeuges mit Lösungsmittel

30 %:

- Arbeiten in der Tankzelle
- Arbeiten am Flugzeugtoilettensystem, sofern sie mittels mechanischer oder chemischer Hilfsmittel mit besonderer Belästigung des Ausführenden vorgenommen werden (Leitungen/Tank offen)

e) Räumliche Erschwerniszulagen

Angestellte, deren vorwiegender Arbeitsplatz sich im Keller ohne natürliche Beleuchtung oder Luftzufuhr befindet, erhalten für die Zeit der jeweiligen Tätigkeit in diesen Räumen eine Zulage in der Höhe von 10 % auf das Grundstundengehalt.

IS-Entwickler, IS-Mitarbeiter, System Technicians und Arbeitsvorbereiter erhalten nach dem ersten erfolgreich abgeschlossenen Projekt in der jeweiligen Verwendungsgruppe für die folgenden Projekte bei einem Schwierigkeitsgrad von gering oder mittel eine auf die geplante Projektdauer befristete Zulage in der Höhe von 2,5 % und bei einem hohen Schwierigkeitsgrad in der Höhe von 5 % des Bruttomonatsgehaltes, wobei die Summe von Gehalt und Zulage das Ceiling der jeweiligen Verwendungsgruppe nicht überschreiten kann. Nach dem erfolgreichen Abschluss von drei Projekten in den Verwendungsgruppen 05a und 06 ist die Umreihung in die nächsthöhere Verwendungsgruppe vorzunehmen.

f) Permitted Zulage

Angestellte mit der Qualifikation als **Certifying Technician (B1 oder B2), Certifying Mechanic (A-Mech.) oder Qualified Mechanic*)** für die Bereiche **Interieur (QMI), Painting (QMP), Composites (QMC), Metal Structures (QMM) und Upholstery (QMU)** erhalten entsprechend den Bestimmungen dieser lit f) folgende Permitted Zulagen 14 x jährlich:

i) Höhe der Permitted Zulage für Certifying Technician (B1, B2):

- € 192,15 für die erste eingetragene Aircraft-Type
- weitere € 128,10 für die zweite eingetragene Aircraft-Type
- jeweils € 64,06 für jede weitere eingetragene Aircraft-Type

ii) Höhe der Permitted Zulage für Certifying Mechanic (A-Mech.):

- € 128,10 für die erste eingetragene Aircraft-Type
- weitere € 64,06 für jede weitere eingetragene Aircraft-Type

iii) Höhe der Permitted Zulage für Qualified Mechanic (QMI, QMP, QMC, QMM oder QMU):

- € 89,67 (unabhängig von der Anzahl der eingetragenen Aircraft-Typen)

Als eine Aircraft-Type gilt jeweils eine Gruppe von Flugzeugtypen, welche durch dasselbe Type-Certificate definiert sind (unabhängig von der installierten Triebwerkstypen oder der sonstigen Ausrüstung) auf denen der Angestellte gemäß AACA zum Einsatz kommt.

Jeder einzelne der nachfolgenden Punkte bedeutet kollektivvertraglich eine Luftfahrzeugtypen, unabhängig davon welche Triebwerke oder sonstige Ausrüstung in diesen Luftfahrzeugtypen installiert sind; diese Gliederung basiert auf der Zuordnung im Zusammenhang mit dem jeweiligen „Type Certificate“; die Anzahl oder die Gliederung der Typeneintragung in der AACA sind von dieser kollektivvertraglichen Einstufung unberührt:

Grundlage für die Permitted Zulage:

Die Aircraft Typen sind in der EU Rechtsvorschrift EASA Part 66 im Appendix I (Aircraft Type Ratings for Part 66 Aircraft Maintenance Licence) abgebildet

- Embraer EMB 145 (Allison AE3007)
- Embraer ERJ-170 (GE CF34)
- Embraer ERJ-190 (GE CF34) und / oder Embraer ERJ 195 (GE CF34)
- Bombardier DHC-8-100/200/300 (PW 120)
- Bombardier DHC-8-400 (PW 150)
- Bombardier CL-600-2B16 (GE CF34)
- Bombardier CL-600-2B19 (GE CF34)
- Bombardier BD 100-1A10(HONEYW .AS907)
- Bombardier BD-700 Series (RRDBR 710)
- Fokker 70 (RR Tay) und/oder Fokker 100 (RR Tay)
- MD-80 Series (PW JT8D)
- Airbus A300-600 (GE CF6) und/oder Airbus A300-600 (PW 4000) und / oder Airbus A300-600 (JT9D)
- Airbus A310 (PW JT9D) und/oder Airbus A310 (PW 4000) und/oder Airbus A310 (GE CF6)
- Airbus A318/A319/A320/A321 (CFM56) und/oder Airbus A319/A320/A321 (V2500)
- Airbus A330 (PW 4000) und/oder Airbus (GE CF6) und/oder Airbus A330 (RR RB211 Trent 700)
- Airbus A340 – 210 series und/oder A340 – 310 series (CFM56)
- Airbus A340 - 540 series und/oder A340 – 640 series (RR RB211 Trent 500)

- Airbus A380 (EA GP7200) und/oder Airbus A380 (RR RB 211 Trent 900)
- Boeing B737-300/400/500 (CFM56)
- Boeing B737-600/700/800/900 (CFM56)
- Boeing B747-400 (PW 4000) und/oder Boeing (RR RB211) und/oder Boeing B747-400 (GE CF6)
- Boeing B747-800 (GE GENx)
- Boeing B757-200/300 (RR RB211) und/oder Boeing B757-200/300 (PW 2000)
- Boeing B767-200/300 (PW JT9D) und/oder B767-200/300 (RR RB211), Boeing B767-200/300 (PW 4000) und/oder Boeing B767-200/300/400ER (GE CF6)
- Boeing B777-200/300 (GE90) und/oder Boeing B777-200/300 (PW 4000) und/oder Boeing B777-200/300 (RR RB211 Trent 800)
- Boeing 787 (GE GENx) und/oder Boeing 787 (RR RB 211 Trent 1000)
- Airbus A350 (RR Trent XWB)

iv) Kombinationsregeln

Kombinationen mit einer Qualifikation als Certifying Technician (B1 oder B2)

B1 + B2: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician B1 als auch über die Qualifikation als Certifying Technician B2 auf derselben oder verschiedenen Aircraft-Type/n, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) nach Maßgabe der Anzahl der Qualifikationen separat zu bezahlen.

B1+ B2 (gleicher oder verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 192,15
--	----------	----------

Kombinationen mit einer Qualifikation als Certifying Mechanic (A-Mech.)

B1 + A-Mech: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf derselben Aircraft-Type, so ist lediglich die Zulage entsprechend Tabelle i) zu bezahlen.

B1 + A-Mech (gleicher Typ)	€ 192,15	Cover B1
----------------------------	----------	----------

B2 + A-Mech: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2), als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf derselben Aircraft-Type, so sind die Zulagen entsprechend den Tabellen i) und ii) separat zu bezahlen.

B2 + A-Mech (gleicher Typ)	€ 192,15	€ 128,10
----------------------------	----------	----------

B1 oder B2 + A-Mech: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1 oder B2), als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf unterschiedlichen Aircraft-Typen, so sind die Zulagen entsprechend den Tabellen i) und ii) separat zu bezahlen.

B1 oder B2 + A-Mech (verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 128,10
---	----------	----------

B1 + B2 + A-Mech: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikationen als Certifying Technician (B1 und B2) auf derselben Type, als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf derselben Type, so sind die Zulagen nach Maßgabe der Anzahl der Qualifikationen entsprechend der Tabelle i) separat zu bezahlen.

B1 + B2 + A-Mech (alle gleicher Typ)	€ 192,15	€ 192,15	Cover B1
--------------------------------------	----------	----------	----------

B1 + B2 + A-Mech: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikationen als Certifying Technician (B1 und B2) auf unterschiedlichen Typen, als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf einer dritten Type, so sind die Zulagen nach Maßgabe der Anzahl der Qualifikationen entsprechend den Tabellen i) und ii) separat zu bezahlen.

B1 + B2 + A-Mech (alle verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 192,15	€ 128,10
---	----------	----------	----------

B1 + B2 + A-Mech: Verfügt ein Angestellter sowohl über Qualifikationen als Certifying Technician (B1 und B2) auf derselben Type, als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf einer verschiedenen Type, so sind die Zulagen nach Maßgabe der Anzahl der Qualifikationen entsprechend den Tabellen i) und ii) separat zu bezahlen.

B1 + B2 + A-Mech (B1 und B2 gleicher Typ, A-Mech verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 192,15	€ 128,10
---	----------	----------	----------

B1 + B2 + A-Mech: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B 1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf derselben Type, als auch über die Qualifikation als Certifying Technician (B2) auf einer verschiedenen Type, so sind die Zulagen nach Maßgabe der Anzahl der Qualifikationen entsprechend der Tabelle i) separat zu bezahlen.

B1 + B2 + A-Mech (B1 und A-Mech gleicher Typ, B2 verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 192,15	Cover B1
---	----------	----------	----------

B1 + B2 + A-Mech: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B 1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf derselben Aircraft-Type, als auch über die Qualifikation als Certifying Technician (B2) auf einer verschiedenen Type, so sind die Zulagen nach Maßgabe der Anzahl der Qualifikationen entsprechend den Tabellen i) und ii) separat zu bezahlen.

B1 + B2 + A-Mech (B2 und A-Mech gleicher Typ, B1 verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 192,15	€ 128,10
---	----------	----------	----------

Kombinationen mit einer Qualifikation als Qualified Mechanic

B1 + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1), als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf derselben Aircraft-Type, so ist lediglich die Zulage entsprechend Tabelle i) zu bezahlen.

B1 + QMI (gleicher Typ)	€ 192,15	Cover B1
-------------------------	----------	----------

B2 + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2), als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf derselben Aircraft-Type, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) und iii) separat zu bezahlen.

B2 + QMI (gleicher Typ)	€ 192,15	€ 89,67
-------------------------	----------	---------

B1/B2 + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2), als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf verschiedenen Aircraft-Typen, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) und iii) separat zu bezahlen.

B1/B2 + QMI (verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 89,67
---------------------------------	----------	---------

B1/B2 + QMP/C/M/U: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1 oder B2), als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Painting/Composites/Metal Structures/Upholstery auf derselben oder verschiedenen Aircraft-Typen, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) und iii) separat zu bezahlen.

B1/B2 + QMP/C/M/U (gleicher oder verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 89,67
---	----------	---------

A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf mindestens 3 unterschiedlichen Aircraft-Typen, als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf einer dieser drei Aircraft-Typen, so sind lediglich die Zulagen nach Maßgabe der Anzahl der Qualifikationen entsprechend Tabelle ii) zu bezahlen.

A-Mech (A320 + 777 + F70) + QMI (auf A320 oder 777 oder F70)	€ 128,10	€ 64,06	€ 64,06	Cover A-Mech
--	----------	---------	---------	--------------

A-Mech + QMP oder QMC oder QMM oder QMU: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf mindestens 3 unterschiedlichen Aircraft-Typen, als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Painting oder Qualified Mechanic Composites oder Qualified Mechanic Metal Structures oder Qualified Mechanic Upholstery sind die Zulagen nach Maßgabe der Anzahl der Qualifikationen entsprechend den Tabellen ii) und iii) separat zu bezahlen.

A-Mech (A320 + 777 + F70) + QMP/QMC/QMM/QMU	€ 128,10	€ 64,06	€ 64,06	€ 89,67
---	----------	---------	---------	---------

Kombinationen von 3 Qualifikationen:

B1 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf derselben Aircraft-Type als auch über eine Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf derselben Aircraft-Type, so ist die Zulage entsprechend Tabelle i) zu bezahlen.

B1 + A-Mech + QMI (alle gleicher Typ)	€ 192,15	Cover B1	Cover B1
---------------------------------------	----------	----------	----------

B1 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf derselben Aircraft-Type als auch über eine Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf einer verschiedenen Aircraft-Type, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) und iii) separat zu bezahlen.

B1 + A-Mech + QMI (B1 und A-Mech gleicher Typ, QMI/E verschiedener Typ)	€ 192,15	Cover B1	€ 89,67
---	----------	----------	---------

B1 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf verschiedenen Aircraft-Typen als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf derselben Aircraft-Type wie die Qualifikation als B1, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) und ii) separat zu bezahlen.

B1 + A-Mech + QMI (B1 und QMI gleicher Typ, A-Mech verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 128,10	Cover B1
---	----------	----------	----------

B1 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf verschiedenen Aircraft-Typen als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf derselben Aircraft-Type wie die Qualifikation als A-Mech, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) und ii) separat zu bezahlen.

B1 + A-Mech + QMI (A-Mech und QMI gleicher Typ, B1 verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 128,10	Cover A-Mech
---	----------	----------	--------------

B1 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf verschiedenen Aircraft-Typen als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf einer dritten Aircraft-Type wie die Qualifikation als A-Mech,

so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i), ii) und iii) separat zu bezahlen.

B1 + A-Mech + QMI (alle verschiedene Typen)	€ 192,15	€ 128,10	€ 89,67
---	----------	----------	---------

B2 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf derselben Aircraft-Type als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf derselben Aircraft-Type, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) und ii) separat zu bezahlen.

B2 + A-Mech + QMI (alle gleicher Typ)	€ 192,15	€ 128,10	Cover A-Mech
---------------------------------------	----------	----------	--------------

B2 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf derselben Aircraft-Type als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf einer verschiedenen Aircraft-Type, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i), ii) und iii) separat zu bezahlen.

B2 + A-Mech + QMI/E (B2 und A-Mech gleicher Typ, QMI verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 128,10	€ 89,67
---	----------	----------	---------

B2 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf verschiedenen Aircraft-Typen als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf derselben Aircraft-Type wie die Qualifikation als B2, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i), ii) und iii) separat zu bezahlen.

B2 + A-Mech + QMI (B2 und QMI gleicher Typ, A-Mech verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 128,10	€ 89,67
---	----------	----------	---------

B2 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf verschiedenen Aircraft-Typen als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf derselben Aircraft-Type wie die Qualifikation als A-Mech, so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) und ii) separat zu bezahlen.

B2 + A-Mech + QMI (A-Mech und QMI gleicher Typ, B2 verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 128,10	Cover A-Mech
---	----------	----------	--------------

B2 + A-Mech + QMI: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf verschiedenen Aircraft-Typen als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Interieur auf einer dritten Aircraft-Type wie die Qualifikation als A-Mech,

so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i), ii) und iii) separat zu bezahlen.

B2 + A-Mech + QMI (alle verschiedene Typen)	€ 192,15	€ 128,10	€ 89,67
---	----------	----------	---------

B1 + A-Mech + QMP oder QMC oder QMM oder QMU: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf derselben Aircraft-Type als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Painting/Composites/Metal Structures/Upholstery (egal auf welcher Type), so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i) und iii) separat zu bezahlen.

B1 + A-Mech + QMP/C/M/U (B1 und A-Mech gleicher Typ, QM gleicher oder verschiedener Typ)	€ 192,15	Cover B1	€ 89,67
--	----------	----------	---------

B1 + A-Mech + QMP oder QMC oder QMM oder QMU: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B1) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf verschiedenen Aircraft-Typen als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Painting/Composites/Metal Structures/Upholstery (egal auf welcher Type), so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i), ii) und iii) separat zu bezahlen.

B1 + A-Mech + QMP/C/M/U (B1 und A-Mech verschiedener Typ, QM gleicher oder verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 128,10	€ 89,67
---	----------	----------	---------

B2 + A-Mech + QMP oder QMC oder QMM oder QMU: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic auf derselben Aircraft-Type als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Painting/Composites/Metal Structures/Upholstery (egal auf welcher Type), so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i), ii) und iii) separat zu bezahlen.

B2 + A-Mech + QMP/C/M/U (B2 und A-Mech gleicher Typ, QM gleicher oder verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 128,10	€ 89,67
--	----------	----------	---------

B2 + A-Mech + QMP oder QMC oder QMM oder QMU: Verfügt ein Angestellter sowohl über die Qualifikation als Certifying Technician (B2) als auch über die Qualifikation als Certifying Mechanic, auf verschiedenen Aircraft-Typen als auch über die Qualifikation als Qualified Mechanic Painting/Composites/Metal Structures/Upholstery (egal auf welcher Type), so sind die Zulagen entsprechend Tabelle i), ii) und iii) separat zu bezahlen.

B2 + A-Mech + QMP/C/M/U (B2 und A-Mech verschiedener Typ, QM gleicher oder verschiedener Typ)	€ 192,15	€ 128,10	€ 89,67
---	----------	----------	---------

Kombinationen mehrerer QM-Qualifikationen:

Verfügt ein Angestellter gleichzeitig über mehrere Qualifikationen als Qualified Mechanic, so ist pro QM-Qualifikation die Zulage nach Maßgabe der Anzahl der Qualifikationen entsprechend der Tabelle iii) separat zu bezahlen, sofern nicht eine weitere Qualifikation als Certifying Technician (B1 oder B2) oder Certifying Mechanic (A-Mech) hinzukommt, durch die die separate Abgeltung einer QM-Qualifikation ausgeschlossen ist (siehe die Kombinationsregeln oben).

Pro QM-Qualifikation	€ 89,67
----------------------	---------

v) Die Höhe der Permitzulagen wird bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Beschäftigungsgrad aliquotiert. Bei jenen Mitarbeitern, welchen aufgrund kollektiver bzw einzelvertraglicher Rechtsgrundlagen Anspruch auf Permitzulagen vor In-Kraft-Treten dieser Vereinbarung eingeräumt wurde, erfolgt eine gesonderte Betrachtung.

Erfolgt die Eintragung einer neuen Flugzeugtype in die AACA vor bzw am 15. eines Kalendermonats, erhält der Angestellte für diesen Monat die volle Höhe der entsprechenden Permitzulage. Erfolgt die Eintragung erst nach dem 15. eines Kalendermonats, erhält der Angestellte die Permitzulage ab dem darauf folgenden Monat.

Ausschließlich für die in i) bis iv) angeführten Permitzulagen wird festgehalten, dass eine Überschreitung des Ceilings in der jeweiligen Verwendungsgruppe bis zur Höhe der Permitzulage gegebenenfalls möglich ist.

Ist es aus betrieblichen Erfordernissen notwendig, einem Angestellten in der Funktion eines Certifying Technicians, eines Certifying Mechanics oder eines

Qualified Mechanics die Wartungsberechtigung für eine bestimmte Aircraft-Type in der AACA zu streichen und ihn auf dieser Aircraft-Type nicht mehr einzusetzen, so erfolgt zum Zeitpunkt der Verständigung des betreffenden Angestellten über den Entzug des Permits auch der Wegfall der entsprechenden Zulage.

g) Engineering-Zulage:

Angestellte der Austrian Technik erhalten folgende Funktionszulagen entsprechend ihrer Tätigkeit und für die Dauer einer der unten genannten Lizenzen 14x jährlich:

- EC = Engineering Certificate
- DE = Design Engineer
- CVE = Certification Verification Engineer

- EC Basic: € 163,29
- ECL2: € 272,16
- ECL1: € 381,02
- ECL1 – Leistungsträger: € 489,89
- DE: € 489,89
- DE-Leistungsträger: € 598,75
- CVE: € 653,19
- Sonderzulage: Fleet Focal: plus € 54,43

Die einzelnen Lizenzen sind nicht kumulierbar (ausgenommen der Sonderzulage Fleet Focal). Die Höhe der Engineering-Zulagen wird bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Beschäftigungsgrad aliquotiert. Ist die Lizenz nicht mehr aufrecht oder ist es aus betrieblichen Gründen erforderlich, einen Angestellten in den oben beschriebenen Funktionen nicht mehr einzusetzen, so erfolgt zum Zeitpunkt der Verständigung des betreffenden Angestellten über den Entzug seiner Lizenz auch der Wegfall der Zulage.

**) Für die leichtere Lesbarkeit wird überall dort, wo die Funktion Qualified Mechanic unabhängig vom Qualifikationsbereich (Interieur, Painting, Composites, Metal Structures oder Upholstery) gemeint ist, nur die Abkürzung „QM“ verwendet. Spielt der jeweilige Qualifikationsbereich eine Rolle, wird die Abkürzung „QMI“/“QMP“/“QMC“/“QMM“/“QMU“ verwendet.*

§ 26 Gehaltstabellen

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 1. 2019

Gruppe/Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	1.707,64	1.758,85	1.811,61	1.865,96	1.921,94	1.979,60	2.038,99	2.100,16	2.163,16
3A	1.782,16	1.835,62	1.890,69	1.947,41	2.005,83	2.066,01	2.127,98	2.191,83	2.257,59
4	1.856,78	1.912,49	1.969,85	2.028,96	2.089,83	2.152,52	2.217,10	2.283,61	2.352,12
4A	1.998,78	2.058,73	2.120,49	2.184,12	2.249,63	2.317,13	2.386,62	2.458,22	2.531,96
5	2.140,80	2.205,03	2.271,17	2.339,32	2.409,49	2.481,78	2.556,22	2.632,91	2.711,89
5A	2.349,74	2.420,23	2.492,84	2.567,63	2.644,66	2.723,98	2.805,70	2.889,88	2.976,58
6	2.565,04	2.641,99	2.721,25	2.802,89	2.886,98	2.973,57	3.062,78	3.154,67	3.249,31
6A	2.817,19	2.901,72	2.988,78	3.078,44	3.170,78	3.265,91	3.363,88	3.464,81	3.568,74
7	3.073,71	3.165,92	3.260,90	3.358,73	3.459,48	3.563,27	3.670,17	3.780,28	3.893,69
7A	3.390,99	3.492,73	3.597,51	3.705,41	3.816,57	3.931,07	4.049,01	4.170,48	4.295,59
8	3.711,49	3.822,82	3.937,51	4.055,64	4.177,31	4.302,62	4.431,71	4.564,66	4.701,59

Lehrlingsentschädigung / Monat:

1. Lehrjahr	546,20 €
2. Lehrjahr	736,93 €
3. Lehrjahr	1.019,70 €
4. Lehrjahr	1.313,25 €

Anmerkung: Im Folgenden werden zur Übersichtlichkeit die bisher geltenden Gehaltstabellen seit 1. 1. 2011 dargestellt:

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 1. 2018

Gruppe/Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	1.657,90	1.707,63	1.758,85	1.811,61	1.865,96	1.921,94	1.979,60	2.038,99	2.100,16
3A	1.730,25	1.782,16	1.835,61	1.890,68	1.947,41	2.005,83	2.066,01	2.127,98	2.191,83
4	1.802,70	1.856,78	1.912,49	1.969,85	2.028,96	2.089,83	2.152,52	2.217,10	2.283,61
4A	1.940,56	1.998,77	2.058,73	2.120,48	2.184,11	2.249,62	2.317,13	2.386,62	2.458,22
5	2.078,45	2.140,80	2.205,03	2.271,17	2.339,32	2.409,49	2.481,78	2.556,22	2.632,91
5A	2.281,30	2.349,74	2.420,22	2.492,84	2.567,63	2.644,64	2.723,98	2.805,71	2.889,88
6	2.490,33	2.565,03	2.641,99	2.721,25	2.802,89	2.886,98	2.973,57	3.062,78	3.154,67
6A	2.735,14	2.817,20	2.901,73	2.988,77	3.078,43	3.170,79	3.265,90	3.363,89	3.464,80
7	2.984,18	3.073,71	3.165,92	3.260,90	3.358,73	3.459,48	3.563,27	3.670,17	3.780,28
7A	3.292,22	3.391,00	3.492,71	3.597,49	3.705,41	3.816,57	3.931,07	4.049,01	4.170,48
8	3.603,39	3.711,49	3.822,82	3.937,51	4.055,64	4.177,31	4.302,62	4.431,71	4.564,65

Lehrlingsentschädigung / Monat:

1. Lehrjahr	530,29 €
2. Lehrjahr	715,47 €
3. Lehrjahr	900,66 €
4. Lehrjahr	1.085,83 €

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 1. 2017

Gruppe/Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	1.609,61	1.657,89	1.707,62	1.758,84	1.811,61	1.865,96	1.921,94	1.979,60	2.038,99
3A	1.679,85	1.730,25	1.782,15	1.835,61	1.890,69	1.947,41	2.005,83	2.066,00	2.127,99
4	1.750,19	1.802,70	1.856,79	1.912,48	1.969,86	2.028,96	2.089,82	2.152,52	2.217,10
4A	1.884,04	1.940,55	1.998,77	2.058,72	2.120,49	2.184,10	2.249,64	2.317,11	2.386,62
5	2.017,91	2.078,45	2.140,81	2.205,02	2.271,18	2.339,31	2.409,49	2.481,77	2.556,22
5A	2.214,85	2.281,30	2.349,73	2.420,23	2.492,84	2.567,61	2.644,64	2.723,99	2.805,71
6	2.417,80	2.490,32	2.565,04	2.641,99	2.721,25	2.802,89	2.886,96	2.973,57	3.062,79
6A	2.655,48	2.735,15	2.817,21	2.901,72	2.988,77	3.078,44	3.170,78	3.265,91	3.363,88
7	2.897,26	2.984,18	3.073,71	3.165,92	3.260,90	3.358,72	3.459,49	3.563,27	3.670,17
7A	3.196,33	3.292,23	3.390,98	3.492,71	3.597,49	3.705,41	3.816,57	3.931,08	4.049,01
8	3.498,44	3.603,39	3.711,48	3.822,83	3.937,51	4.055,64	4.177,30	4.302,63	4.431,70

Lehrlingsentschädigung / Monat:

1. Lehrjahr	514,84 €
2. Lehrjahr	694,63 €
3. Lehrjahr	874,43 €
4. Lehrjahr	1.054,20 €

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 1. 2016*)

Gruppe/Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	1.595,25	1.643,10	1.692,39	1.743,15	1.795,45	1.849,32	1.904,80	1.961,94	2.020,80
3A	1.664,87	1.714,82	1.766,25	1.819,24	1.873,83	1.930,04	1.987,94	2.047,57	2.109,01
4	1.734,58	1.786,62	1.840,23	1.895,42	1.952,29	2.010,86	2.071,18	2.133,32	2.197,32
4A	1.867,23	1.923,24	1.980,94	2.040,36	2.101,58	2.164,62	2.229,57	2.296,44	2.365,33
5	1.999,91	2.059,91	2.121,71	2.185,35	2.250,92	2.318,44	2.388,00	2.459,63	2.533,42
5A	2.195,09	2.260,95	2.328,77	2.398,64	2.470,60	2.544,71	2.621,05	2.699,69	2.780,68
6	2.396,23	2.468,11	2.542,16	2.618,42	2.696,98	2.777,89	2.861,21	2.947,05	3.035,47
6A	2.631,79	2.710,75	2.792,08	2.875,84	2.962,11	3.050,98	3.142,50	3.236,78	3.333,88
7	2.871,42	2.957,56	3.046,29	3.137,68	3.231,81	3.328,76	3.428,63	3.531,49	3.637,43
7A	3.167,82	3.262,86	3.360,73	3.461,56	3.565,40	3.672,36	3.782,53	3.896,02	4.012,89
8	3.467,23	3.571,25	3.678,37	3.788,73	3.902,39	4.019,46	4.140,04	4.264,25	4.392,17

Lehrlingsentschädigung / Monat:

1. Lehrjahr	510,25 €
2. Lehrjahr	688,43 €
3. Lehrjahr	866,63 €
4. Lehrjahr	1.044,80 €

*) Siehe Zusatzprotokoll Nr 4 Seite [51](#)

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 1. 2015

Gruppe/Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	1.566,27	1.613,25	1.661,65	1.711,49	1.762,84	1.815,73	1.870,20	1.926,30	1.984,09
3a	1.634,63	1.683,67	1.734,17	1.786,20	1.839,79	1.894,98	1.951,83	2.010,38	2.070,70
4	1.703,07	1.754,17	1.806,80	1.860,99	1.916,83	1.974,33	2.033,56	2.094,57	2.157,41
4a	1.833,31	1.888,31	1.944,96	2.003,30	2.063,41	2.125,30	2.189,07	2.254,73	2.322,37
5	1.963,58	2.022,49	2.083,17	2.145,66	2.210,03	2.276,33	2.344,62	2.414,95	2.487,40
5a	2.155,22	2.219,88	2.286,47	2.355,07	2.425,72	2.498,49	2.573,44	2.650,65	2.730,17
6	2.352,70	2.423,28	2.495,98	2.570,86	2.647,99	2.727,43	2.809,24	2.893,52	2.980,33
6a	2.583,99	2.661,51	2.741,36	2.823,60	2.908,31	2.995,56	3.085,42	3.177,99	3.273,32
7	2.819,26	2.903,84	2.990,96	3.080,69	3.173,11	3.268,30	3.366,35	3.467,34	3.571,36
7a	3.110,28	3.203,59	3.299,69	3.398,68	3.500,64	3.605,66	3.713,82	3.825,25	3.940,00
8	3.404,25	3.506,38	3.611,56	3.719,91	3.831,51	3.946,45	4.064,84	4.186,79	4.312,39

Lehrlingsentschädigung / Monat:

	€
1. Lehrjahr	500,98
2. Lehrjahr	675,93
3. Lehrjahr	850,88
4. Lehrjahr	1.025,82

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 1. 2014

Verwendungs- gruppe	Gehalts- stufe 1	Gehalts- stufe 2	Gehalts- stufe 3	Gehalts- stufe 4	Gehalts- stufe 5	Gehalts- stufe 6	Gehalts- stufe 7	Gehalts- stufe 8	Gehalts- stufe 9
3	1.540,08	1.586,28	1.633,87	1.682,88	1.733,37	1.785,37	1.838,93	1.894,10	1.950,92
3a	1.607,30	1.655,52	1.705,18	1.756,34	1.809,03	1.863,30	1.919,20	1.976,77	2.036,08
4	1.674,60	1.724,84	1.776,59	1.829,88	1.884,78	1.941,32	1.999,56	2.059,55	2.121,34
4a	1.802,66	1.856,74	1.912,44	1.969,81	2.028,91	2.089,77	2.152,47	2.217,04	2.283,55
5	1.930,75	1.988,68	2.048,34	2.109,79	2.173,08	2.238,27	2.305,42	2.374,58	2.445,82
5a	2.119,19	2.182,77	2.248,25	2.315,70	2.385,17	2.456,72	2.530,42	2.606,34	2.684,53
6	2.313,37	2.382,77	2.454,25	2.527,88	2.603,72	2.681,83	2.762,28	2.845,15	2.930,51
6a	2.540,79	2.617,02	2.695,53	2.776,40	2.859,69	2.945,48	3.033,84	3.124,86	3.218,60
7	2.772,13	2.855,30	2.940,96	3.029,19	3.120,06	3.213,66	3.310,07	3.409,38	3.511,66
7a	3.058,28	3.150,03	3.244,53	3.341,86	3.442,12	3.545,38	3.651,74	3.761,30	3.874,14
8	3.347,34	3.447,76	3.551,19	3.657,72	3.767,46	3.880,48	3.996,89	4.116,80	4.240,30

Lehrlingsentschädigung / Monat:

	€
1. Lehrjahr	492,60
2. Lehrjahr	664,63
3. Lehrjahr	836,66
4. Lehrjahr	1.008,67

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 1. 2012

Verw. Gr.	Grundgehalt		Endgehalt		Biennialsteigerung	
	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten
	€	€	€	€		
1	1.379,06	1.379,06	2.142,27	1.761,68	5,10 %	5%*)
2	1.379,06	1.379,06	2.327,50	1.919,36	5,10 %	5%*)
2a	1.428,93	1.379,06	2.493,85	2.065,41	5,10 %	5%*)
3	1.487,03	1.432,63	2.661,94	2.158,80	5,10 %	5%*)
3a	1.551,99	1.495,16	2.797,52	2.258,84	5,10 %	5%*)
4	1.617,04	1.557,77	2.932,87	2.359,27	5,10 %	5%*)
4a	1.740,82	1.676,89	3.171,65	2.553,17	5,10 %	5%*)
5	1.864,61	1.796,05	3.410,66	2.747,38	5,10 %	5%*)
5a	2.046,73	1.971,34	3.774,59	3.120,19	5,10 %	5%*)
6	2.234,20	2.151,97	4.133,24	3.411,84	5,10 %	5%*)
6a	2.454,00	2.363,53	4.564,81	3.768,51	5,10 %	5%*)
7	2.677,59	2.578,73	4.989,68	4.119,05	5,10 %	5%*)
7a	2.954,14	2.844,91	5.508,59	4.545,29	5,10 %	5%*)
8	3.233,50	3.113,80	6.027,47	4.967,96	5,10 %	5%*)

*) vom Grundgehalt

Lehrlingsentschädigung / Monat:

	€
1. Lehrjahr	492,60
2. Lehrjahr	664,63
3. Lehrjahr	836,66
4. Lehrjahr	1.008,67

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 12. 2011

Verw. Gr.	Grundgehalt		Endgehalt		Biennialsteigerung	
	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten
	€	€	€	€		
1	1.335,00	1.335,00	2.073,83	1.705,40	5,10 %	5%*)
2	1.335,00	1.335,00	2.253,14	1.858,04	5,10 %	5%*)
2a	1.383,28	1.335,00	2.414,18	1.999,42	5,10 %	5%*)
3	1.439,52	1.386,86	2.576,90	2.089,83	5,10 %	5%*)
3a	1.502,41	1.447,39	2.708,15	2.186,68	5,10 %	5%*)
4	1.565,38	1.508,00	2.839,17	2.283,90	5,10 %	5%*)
4a	1.685,20	1.623,32	3.070,32	2.471,60	5,10 %	5%*)
5	1.805,04	1.738,67	3.301,70	2.659,61	5,10 %	5%*)
5a	1.981,34	1.908,36	3.654,00	3.020,51	5,10 %	5%*)
6	2.162,82	2.083,22	4.001,20	3.302,84	5,10 %	5%*)
6a	2.375,60	2.288,02	4.418,98	3.648,12	5,10 %	5%*)
7	2.592,05	2.496,35	4.830,28	3.987,46	5,10 %	5%*)
7a	2.859,76	2.754,02	5.332,61	4.400,08	5,10 %	5%*)
8	3.130,20	3.014,32	5.834,91	4.809,25	5,10 %	5%*)

*) vom Grundgehalt

Lehrlingsentschädigung / Monat:

	€
1. Lehrjahr	476,87
2. Lehrjahr	643,39
3. Lehrjahr	809,93
4. Lehrjahr	976,44

GEHALTSTABELLE GÜLTIG AB 1. 1. 2011

Verw. Gr.	Grundgehalt		Endgehalt		Biennialsteigerung	
	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten	vor dem 1. 1. 95 eingetreten	nach dem 31. 12. 94 eingetreten
	€	€	€	€		
1	1.300,00	1.300,00	2.033,83	1.670,40	5,10 %	5%*)
2	1.300,00	1.300,00	2.213,14	1.823,04	5,10 %	5%*)
2a	1.348,28	1.300,00	2.374,18	1.964,42	5,10 %	5%*)
3	1.404,52	1.351,86	2.536,90	2.049,83	5,10 %	5%*)
3a	1.467,41	1.412,39	2.668,15	2.146,68	5,10 %	5%*)
4	1.530,38	1.473,00	2.799,17	2.243,90	5,10 %	5%*)
4a	1.650,20	1.588,32	3.030,32	2.431,60	5,10 %	5%*)
5	1.770,04	1.703,67	3.261,70	2.619,61	5,10 %	5%*)
5a	1.946,34	1.873,36	3.609,00	2.980,51	5,10 %	5%*)
6	2.122,82	2.043,22	3.956,20	3.262,84	5,10 %	5%*)
6a	2.335,60	2.248,02	4.373,98	3.603,12	5,10 %	5%*)
7	2.552,05	2.456,35	4.785,28	3.942,46	5,10 %	5%*)
7a	2.819,76	2.714,02	5.287,61	4.355,08	5,10 %	5%*)
8	3.090,20	2.974,32	5.789,91	4.764,25	5,10 %	5%*)

*) vom Grundgehalt

Lehrlingsentschädigung / Monat:

	€
1. Lehrjahr	476,87
2. Lehrjahr	643,39
3. Lehrjahr	809,93
4. Lehrjahr	976,44

§ 27 Öffnungsklausel Altersteilzeit

Es obliegt den Kollektivvertragspartnern, etwaige neue Bestimmungen über Altersteilzeitmodelle, die

über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, im Kollektivvertragsrang zu vereinbaren.

Wien, Schwechat am 19. 12. 2018

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER AUTOBUS-, LUFTFAHRT- UND SCHIFFFAHRTSUNTERNEHMUNGEN
BERUFSGRUPPE LUFTFAHRT
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Der Obmann:
Mag. Christian Domany

Der Geschäftsführer-Stv:
Dr. Manfred Handerek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Die gf. Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Dürtscher

Der WB-Vorsitzende:
Thomas Schäffer

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Bernd Kulterer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft vida
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Der Vorsitzende:
Roman Hebenstreit

Der Bundesgeschäftsführer:
Bernd Brandstetter

ZUSATZPROTOKOLL NR 1

zum Kollektivvertrag „Neuredaktion“ für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines AG in der Fassung vom 17. 4. 2012

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren folgende Punkte:

1. Keine Valorisierung 2013

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, Gespräche über eine etwaige Valorisierung der Gehaltstabellen mit Wirkung frühestens ab 1. 1. 2014 zu führen.

2. Neue Systematik für Gehaltstabellen und Vorrückungen

Die KV-Partner halten fest, gemeinsam eine neue Gehaltstabellen- und Vorrückungssystematik für Neueintritte mit dem Ziel der Finalisierung bis 30. 6. 2012 zu vereinbaren. Im Falle des Vorliegens dieser Vereinbarung werden auch Gespräche über Übertrittsoptionen für bestehende Dienstverhältnisse geführt.

Wien, am 18. 4. 2012

ZUSATZPROTOKOLL NR 2

zum Kollektivvertrag „Reform-KV“ für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines AG in der Fassung vom 1. 1. 2014

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, die Verhandlungen über die Tätigkeitsbeispiele in den Verwendungsgruppen, allfällige Änderungen von Betriebsvereinbarungen sowie allfällige Vertragsmuster

(auch für All-In) fortzusetzen und bis spätestens 30. 6. 2014 umzusetzen.

Des Weiteren werden die Zulagen gemeinsam gesichtet und überarbeitet und, wenn möglich, die bestehende Liste der Zulagen ergänzt.

Wien, am 30. 12. 2013

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER AUTOBUS-, LUFTFAHRT- UND SCHIFFFAHRTSUNTERNEHMUNGEN
BERUFSGRUPPE LUFTFAHRT
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Der Obmann:
Mag. Christian Domany

Der Geschäftsführer-Stv:
Dr. Manfred Handerek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Proyer

Der WB-Vorsitzende:
Ing. Manfred Biegler

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Michael Pieber

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft vida
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Der Vorsitzende:
Gottfried Winkler

Der Bundesgeschäftsführer:
Bernd Brandstetter

ZUSATZPROTOKOLL NR 3

zu Kollektivvertragserhöhungen für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines AG für die Kalenderjahre 2014 und 2015

Die Kollektivvertragspartner sind übereingekommen wie folgt:

1. Kalenderjahr 2014

Alle Angestellten erhalten für das Kalenderjahr 2014 eine Einmalzahlung von EUR 1.000,00, die mit der Gehaltsabrechnung für Juni 2014 zur Auszahlung gelangt. Diese Einmalzahlung wird nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad und Beschäftigungsausmaß des einzelnen Angestellten im Kalenderjahr 2013 aliquotiert. Lehrlinge erhalten für das Kalenderjahr 2014 eine Einmalzahlung von EUR 500,-, die mit Juni 2014 zur Auszahlung gelangt.

2. Kalenderjahr 2015 (ab 1. 1. 2015)

a) Die ab 1. 1. 2014 geltende Gehaltstabelle und die individuellen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter werden um die durchschnittliche Inflationsrate von 2014 (Basis: durchschnittlicher **Anstieg des**

VPI der Statistik Austria Nov. 2013 auf Nov. 2014) angehoben.

b) Im Falle einer kollektivvertraglichen Überzahlung werden die Ist-Gehälter um die durchschnittliche Inflationsrate von 2014 (Basis: durchschnittlicher **Anstieg des VPI der Statistik Austria** Nov. 2013 auf Nov. 2014) angehoben. Betragsmäßig bestimmte kollektivvertragliche Zulagen zählen nicht zum Ist-Gehalt.

c) Die kollektivvertraglichen Permit-Zulagen, sowie die Engineering Zulagen werden um die durchschnittliche Inflationsrate von 2014 (Basis: durchschnittlicher **Anstieg des VPI der Statistik Austria** Nov. 2013 auf Nov. 2014) angehoben.

d) Die Lehrlingsentschädigungen werden um die durchschnittliche Inflationsrate von 2014 (Basis: durchschnittlicher **Anstieg des VPI der Statistik Austria** Nov. 2013 auf Nov. 2014) angehoben.

Wien, Schwechat am 30. 12. 2013

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER AUTOBUS-, LUFTFAHRT- UND SCHIFFFAHRTSUNTERNEHMUNGEN
BERUFSGRUPPE LUFTFAHRT
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Der Obmann:
Mag. Christian Domany

Der Geschäftsführer-Stv:
Dr. Manfred Handerek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Proyer

Der WB-Vorsitzende:
Ing. Manfred Biegler

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Michael Pieber

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft vida
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Der Vorsitzende:
Gottfried Winkler

Der Bundesgeschäftsführer:
Bernd Brandstetter

ZUSATZPROTOKOLL NR 4

zum Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines AG in der Fassung vom 1. 1. 2017

Die Kollektivvertragspartner sind übereingekommen wie folgt:

1. Kalenderjahr 2016

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass eine Erhöhung der Gehaltstabelle sowie der individuellen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter, der Lehrlingsentschädigung sowie der Ist-Gehälter um 1,85 % per 1. 1. 2016 umgesetzt wurde. Die entsprechenden Werte der Gehaltstabelle sowie der Lehrlingsentschädigungen sind in §26 des KV festgehalten.

2. Inflationsanpassung 2017

Erhöhung der geltenden Gehaltstabelle, der individuellen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter, die Lehrlingsentschädigung sowie der IST-Gehälter um 0,9 % per 1. 1. 2017. Die Erhöhung wird mit der Gehaltsabrechnung von Juni 2017 ausbezahlt.

Im Zuge der Erhöhung der IST-Gehälter werden alle Gehaltsbestandteile erhöht – das beinhaltet auch Fixbetragszulagen (inkl Führungszulagen) und aufsaugbare Gehaltsbestandteile, sowie Permit- und Engineeringzulagen.

3. Verwendungsgruppenbeschreibung

Klärung der Verwendungsgruppenbeschreibungen und Verankerung im Kollektivvertrag bis Ende September 2017.

Betriebsrat und Unternehmensvertreter verpflichten sich, bis zum 30. 9. 2017 hierzu eine Einigung zu erzielen.

Damaliges Ziel der KV-Reform 2014 bezüglich Verwendungsgruppenbeschreibung waren folgende Punkte:

- Abbildung des Status Quo der bestehenden Funktionen/Karrieremodelle
- Zuordnung von neuen Funktionen/Karrieremodellen
- Bereinigung um nicht mehr existente Funktionen/Karrieremodelle
- einvernehmliche Korrektur von falsch abgebildeten Funktionen/Karrieremodellen

Die Karrieremodelle und Funktionen sind unter Mitwirkung des Betriebsrates einer der 11 Verwendungsgruppen zuzuordnen.

Generell gilt: Falls eine Umreihung von „positiver Beurteilung durch den/die Vorgesetzte/n bzw diverser Checks“ abhängt, muss diese einer nachvollziehbaren und transparenten Systematik folgen. Die Beurteilungskriterien und Bewertungen müssen dem BR

zwecks allfälliger Nachprüfung zur Verfügung gestellt werden.

Jährlich finden zwei Evaluierungstermine bezüglich der Eingruppierung der Mitarbeiter zwischen BRA und HR statt.

4. Sozialplanverlängerung

Die Sozialplan-Rahmenvereinbarung gem § 11c des KV wird bis 31. 12. 2023 verlängert.

5. Verlängerung Standortzusage

Die Standortzusage vom 19. 11. 2013 wird bis 31. 12. 2023 verlängert.

Die Parteien sind sich einig, dass die Austrian Airlines AG dauerhaft wettbewerbsfähig sein muss. Sie vereinbaren deswegen, dass im Jahr 2020 unter Einbeziehung der Sozialpartner ein Benchmark unter den Wettbewerbern durchgeführt wird unter Betrachtung von Arbeits- und Vergütungsbedingungen sowie der betrieblichen Bedingungen der Wettbewerber.

Sollte der Benchmark einen Wettbewerbsnachteil bei Austrian Airlines AG aufzeigen, besteht eine Verhandlungsverpflichtung der Parteien, um die Wettbewerbsfähigkeit von Austrian Airlines AG mit Bezug auf die oben angeführten Themen zu erhalten.

6. Sonstiges:

a) Neuformulierung von §25 lit f (Permit-Zulagen)

Verankerung der Neuformulierung von §25 Z f (Permits) im Zuge dieser KV-Reform im Kollektivvertrag.

b) Redaktionelle Korrektur/einheitliche Verwendung des Begriffs „Umreihung“

Die Begriffe „Umstufung“, „Umgruppierung“ und „Umreihung“ werden (historisch bedingt) im KV synonym verwendet. Nachdem im Zuge der KV Reform 2013 eine Einigung auf „Umreihung“ (§ 21 des KV) erfolgte, soll dies im ganzen KV durchgängig verwendet werden.

Klargestellt wird, dass „Umreihung“ immer einen Wechsel in eine höhere Verwendungsgruppe bedeutet.

c) Änderung § 14. 1. (Erfolgsbeteiligung)

§14.1 „Erfolgsbeteiligung“ des KV wird geändert. Es erfolgt eine Umstellung von der bisher für die Erfolgsbeteiligung maßgeblichen Operating Marge auf die EBIT-Marge.

d) Ergänzung §5 um eine Öffnungsklausel für Blockteilzeiten

§5 des KV wird um eine Ermächtigung zur Regelung der Einführung von Blockteilzeiten und unterschiedlich verteilte Teilzeiten durch Betriebsvereinbarung ergänzt.

Wien, Schwechat am 30. 6. 2017

e) KV Reform 2013

Mit dieser Einigung sind alle noch offen Punkte zum Thema „Produktivitätsmaßnahmen“ aus der KV Reform 2013 abgeschlossen.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER AUTOBUS-, LUFTFAHRT- UND SCHIFFFAHRTSUNTERNEHMUNGEN
BERUFSGRUPPE LUFTFAHRT
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Der Obmann:
Mag. Christian Domany

Der Geschäftsführer-Stv:
Dr. Manfred Handerek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Dürtscher

Der WB-Vorsitzende:
Thomas Schäffer

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Bernd Kulterer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft vida
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Der Vorsitzende:
Roman Hebenstreit

Der Bundesgeschäftsführer:
Bernd Brandstetter

ZUSATZPROTOKOLL NR 5

zum Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines AG in der Fassung vom 1. 1. 2018

Die Kollektivvertragspartner sind übereingekommen wie folgt:

1. Erhöhung der KV-Tabellen und Ist-Gehälter um 3 %

Die ab 1. 1. 2017 geltende Gehaltstabelle, die Lehrlingsentschädigung sowie die Ist-Gehälter, mit Ausnahme aller aufsaugbaren Zulagen, die im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang vergeben wurden, und aller Führungszulagen, wenn der jährliche Gesamtbezug der Führungskraft über € 71.820,- (dies entspricht der derzeitigen auf einen Jahreswert hochgerechnete monatliche Sozialversicherungs-Höchstbeitragsgrundlage) liegt, werden per 1. 1. 2018 um 3 % erhöht.

Sollte die monatliche Sozialversicherungs-Höchstbeitragsgrundlage einen Jahreswert von mind. € 75.000,-, 80.000,-, ... etc erreichen oder überschreiten, erfolgt in diesem Jahr jeweils eine Anpassung der im vorherigen Absatz formulierten Auslösegrenze für den jährlichen Gesamtbezug der Führungskräfte auf die neue auf einen Jahreswert hochgerechnete monatliche Sozialversicherungs-Höchstbeitragsgrundlage.

HR wird zusätzlich die Lehrlingsentschädigung einer Evaluierung unterziehen und, falls Änderungsbedarf besteht, auf den BRA mit Vorschlägen zur nächsten Lehrlingseinstellungsrunde zukommen.

2. Neudefinition des Begriffs „Ist-Gehalt“:

a) § 20.2. wird neu formuliert wie folgt:

Künftige kollektivvertragliche Erhöhungen wirken sich sowohl auf die Gehaltstabelle als auch auf die Ist-Gehälter aus. Zum Ist-Gehalt zählen das individuelle kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt, allfällige kollektivvertraglichen Zulagen sowie allfällige individuelle Zulagen mit Ausnahme aller aufsaugbaren Zulagen, die im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang vergeben wurden bzw werden, und aller Führungszulagen, sofern der jährliche Gesamtbezug (inklusive allfälliger Überstundenpauschalen bzw All-In-Vereinbarungen) der Führungskraft über € 71.820,- liegt. Sollte die monatliche Sozialversicherungs-Höchstbeitragsgrundlage einen Jahreswert von mind. € 75.000,-, 80.000,-, ... etc erreichen oder überschreiten, erfolgt in diesem Jahr jeweils eine Anpassung der im vorherigen Absatz formulierten Auslösegrenze für den jährlichen Gesamtbezug der Führungskräfte auf die neue auf einen Jahreswert hochgerechnete monatliche Sozialversicherungs-Höchstbeitragsgrundlage.

b) § 21, letzter Absatz wird um folgenden Satz ergänzt:

Der im vorigen Absatz verwendete Begriff „Ist-Gehalt“ ist im Sinne der Definition des §20 Abs 1 letzter Satz zu verstehen.

3. Änderung des § 14.1. „Erfolgsbeteiligung“

§ 14.1. wird folgendermaßen geändert:

1. Erfolgsbeteiligung

Ab dem Kalenderjahr 2018 gilt folgendes als vereinbart: Erwirtschaftet das Unternehmen eine EBIT Marge (die EBIT Marge ist das in Prozenten ausgedrückte Verhältnis des EBIT zu den Umsatzerlösen – exklusive der auszuschüttenden Erfolgsbeteiligung) in einer bestimmten Mindesthöhe, wird jedem Angestellten entsprechend der folgenden Tabelle eine Erfolgsbeteiligung, berechnet in einem Prozentsatz seines aus dem jeweils für den Erfolg relevanten Kalenderjahr Jahresbruttobezugs bis zu einer maximalen Höhe von € 3.000,- pro Angestelltem ausgeschüttet. Unter den Begriff „Jahresbruttobezug“ im Sinne dieses § 14 Punkt 1 sind neben dem Grundgehalt zuzüglich Sonderzahlungen gem § 13 dieses KV alle zwölf- bzw vierzehnmal jährlich bezahlten Zulagen, exklusive Aufwandsentschädigungen zu verstehen.

Die relevanten Gehaltsbestandteile zum Stand Februar 2018 sind folgende:

Grundgehalt

Urlaubsgeld

Weihnachtsremuneration

Funktionszulagen

Ausgleichszulage

KV-Überzahlung

Flughafen Wien-Zulage

Verwendungszulagen

Aufsaugbare Zulagen

Engineering Zulagen

EMOD Zulagen

Permitzulagen

Fixbetragszulagen

Führungszulagen

All In Zulage

Überstundenpauschale

Mehrleistungspauschalen

Rufbereitschaftszulage

Sofern neue Zulagen vergeben werden, sind diese entsprechend der obigen Liste sinngemäß mit einzu beziehen oder zu exkludieren.

EBIT Marge	Prozent des Jahresbruttobezeuges
4,0 %	4,0 %
5,0 %	4,5 %

EBIT Marge	Prozent des Jahresbrutto- bezuges
6,0 %	5,0 %
7,0 %	5,5 %
8,0 %	6,0 %

Es gilt eine Mindest-EBIT Marge von 4 %.

Liegt die erzielte EBIT Marge zwischen den in der Tabelle festgelegten Werten, so wird der nach der Tabelle jeweils gebührende Prozentsatz des (fixen) Jahresbezuges anteilmäßig aus dem nächstgeringeren und nächsthöheren Wert der EBIT Marge linear berechnet und auf eine Kommastelle kaufmännisch auf- oder abgerundet (zB bei einer EBIT Marge von 4,7% gebührt den Angestellten eine Erfolgsbeteiligung von 4,4% des Jahresbezuges, bei einer EBIT Marge von 5,3% ein Prozentsatz von 4,7% des Jahresbezuges).

Der maximale Auszahlungsbetrag pro Angestelltem in Höhe von € 3.000,- wird vor dem Jahr 2021 nicht erhöht. Ab dem Jahr 2021 (also für eine allfällige Erfolgsbeteiligung für das Kalenderjahr 2020) erfolgt ei-

ne jährliche Erhöhung des jeweiligen Vorjahresbetrags um den von der Statistik Austria für das Vorjahr publizierten Jahres-Verbraucherpreisindex (VPI). Es wird gegebenenfalls auf den nächsten ganzen Eurobetrag aufgerundet. Die jeweils aktuelle Höhe des maximalen Auszahlungsbetrags wird im unternehmensinternen Intranet publiziert.

Allfällige einzelvertraglich vereinbarte Prämien und Boni sind auf diese Erfolgsbeteiligung anzurechnen.

Eine allfällige Erfolgsbeteiligung wird bis spätestens 30.06. des jeweiligen Folgejahres ausbezahlt.

4. Änderung § 13 „Sonderzahlungen“

Die Berechnungsgrundlage für das Urlaubsgeld wird auf das Gehalt für den Monat Juni umgestellt. Daher wird in § 13 der folgende Satz geändert:

Für das Urlaubsgeld gilt als Berechnungsgrundlage das Gehalt zum 1. Juni, für das Weihnachtsgeld das Gehalt zum 1. November des jeweiligen Jahres.

Wien, Schwechat am 19. 2. 2018

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER AUTOBUS-, LUFTFAHRT- UND SCHIFFFAHRTSUNTERNEHMUNGEN
BERUFSGRUPPE LUFTFAHRT
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Der Obmann:
Mag. Christian Domany

Der Geschäftsführer-Stv:
Dr. Manfred Handerek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Dürtscher

Der WB-Vorsitzende:
Thomas Schäffer

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Bernd Kulterer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft vida
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Der Vorsitzende:
Roman Hebenstreit

Der Bundesgeschäftsführer:
Bernd Brandstetter

ZUSATZPROTOKOLL NR 6

zum Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines AG in der Fassung vom 1. 1. 2019

Die Kollektivvertragspartner sind übereingekommen wie folgt:

1. Erhöhung der KV-Tabellen und Ist-Gehälter um 3 %

Entsprechend § 20 Punkt 2 des in Geltung befindlichen Kollektivvertrags werden sowohl die ab 1. 1. 2018 geltende Gehaltstabelle als auch die Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen mit Wirkung ab 1. 1. 2019 um 3 % erhöht. Das heißt erhöht werden das individuelle kollektivvertragliche Mindestgehalt, allfällige kollektivvertragliche Zulagen sowie allfällige individuelle Zulagen, mit Ausnahme aller aufsaugbaren Zulagen, die im Zusammenhang mit einem Betriebs-

übergang vergeben wurden, und aller Führungszulagen, wenn der jährliche Gesamtbezug (inklusive allfälliger Überstundenpauschalen bzw. All In Vereinbarungen) der Führungskraft über € 71.820,- brutto (dies entspricht der auf einen Jahreswert hochgerechneten monatlichen Sozialversicherungs-Höchstbeitragsgrundlage von 2018) liegt.

2. Verwendungsgruppen

Die Parteien kommen überein, dass in Ergänzung des Zusatzprotokoll Nr 4 die Einigung bis zum 30. 9. 2019 erfolgen soll. Unternehmensseitig wird ein Textvorschlag bis zum 31. 3. 2019 vorgelegt, über den Einvernehmen hergestellt werden soll.

Wien, Schwechat am 19. 12. 2018

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER AUTOBUS-, LUFTFAHRT- UND SCHIFFFAHRTSUNTERNEHMUNGEN
BERUFSGRUPPE LUFTFAHRT
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Der Obmann:
Mag. Christian Domany

Der Geschäftsführer-Stv:
Dr. Manfred Handerek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

Die gf. Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Dürtscher

Der WB-Vorsitzende:
Thomas Schäffer

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Bernd Kulterer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft vida
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Der Vorsitzende:
Roman Hebenstreit

Der Bundesgeschäftsführer:
Bernd Brandstetter

ANHANG NR 1 ZUSATZVEREINBARUNG PENSIONSKASSENREGELUNG

womit der Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines (in der Folge „Arbeitgeber“) hinsichtlich des Anhangs II betreffend „Firmenzuschuss zur ASVG-Pension“ in

der Fassung, die mit 1. 5. 1991 in Kraft getreten ist, zum Zwecke der Überführung in eine Pensionskasse und zur Anpassung an geänderte wirtschaftliche Voraussetzungen abgeändert wird:

I.

Im Hinblick auf die

- durch Betriebsvereinbarungen und durch den Abschluss eines Pensionskassenvertrages durchzuführende Übertragung der Anwartschaften und Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag auf die VEREINIGTE PENSIONSKASSE AG und
- die den betroffenen Arbeitnehmern wahlweise eingeräumte Berechtigung auf Auszahlung des ansonst auf die Pensionskasse zu übertragenden Deckungserfordernisses als Abgeltung für die mit der Auszahlung untergehenden Anwartschaftsrechte

wird der Kollektivvertrag hinsichtlich des Anhangs II (Firmenzuschuss zur ASVG-Pension) aufgehoben und durch eine oder mehrere Betriebsvereinbarungen ersetzt, die folgende Regelungen umzusetzen haben:

a) Geltungsbereich:

aa) Zeitlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag-Anhang II tritt mit Ablauf des 31.12. 1994 außer Kraft;

bb) Persönlicher Geltungsbereich: Erfasst werden sämtliche Arbeitnehmer zum 31.12. 1994, die dem Kollektivvertrag unterstellt sind.

b) Übertragung an die Pensionskasse:

Entsprechend dem Prinzip der Wahrung wohl erworbener Rechte werden die Anwartschaften auf einen Firmenzuschuss zur ASVG-Pension durch eine Einmalzahlung (in der Folge „Deckungserfordernis“) des Arbeitgebers verbunden mit der Begründung der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung laufender Beiträge auf die Pensionskasse mit schuldbefreiender Wirkung übertragen, soweit nicht der einzelne Arbeitnehmer von dem Recht auf Abfindungszahlung gegen Aufgabe seiner sämtlichen Rechte und Anwartschaften aus Anhang II des Kollektivvertrages (unten Pkt II) Gebrauch macht.

aa) Das noch nicht gemäß vorstehender lit b), letzter Halbsatz reduzierte Deckungserfordernis beträgt S 107.617.079,- (basierend auf dem Mitarbeiterstand per 16.12. 1994, entsprechend zu korrigieren um Aus- bzw Eintritte zwischen 16.12. und 31.12. 1994) und ergibt sich als Summe der im Anhang für die voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer dargestellten individuellen Deckungserfordernisse. Dieses enthält bereits die Verwaltungskosten der Pensions-

kasse. Allfällige Unrichtigkeiten im Einzelfall sind durch Anpassung an das für die Erstellung des Anhangs gewählte Rechnungsschema zu korrigieren. Jedenfalls verpflichtet sich der Arbeitgeber an die Pensionskasse einen Beitrag zu übertragen, der zumindest der Differenz zwischen den für jeden betroffenen Arbeitnehmer zu den Stichtagen 31.12. 1993 und 1.7. 1990 gebildeten handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen entspricht.

bb) Laufende Beiträge des Arbeitgebers: Für jeden zum 31.12. 1994 bereits in einem Dienstverhältnis stehenden Arbeitnehmer (auch wenn dies durch Karenzierung ruht) verpflichtet sich der Arbeitgeber unwiderruflich (dies jedoch unter dem Vorbehalt des Rechts auf Einstellen, Aussetzen oder Einschränkungen der Beitragsleistung gemäß § 6 Abs 1 und Abs 6 Betriebspensionsgesetz), für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses einen jährlichen Betrag in jenem – gleichbleibenden – Beitragsprozentsatz vom jeweils gebührenden Bruttogehalt (das ist das Grundgehalt zuzüglich der regelmäßig in gleichbleibender Höhe und zur Zeit 14-mal p.a. gewährten Zulagen) an die Pensionskasse zu leisten, der im Zeitpunkt des Pensionskassenbeitrittes – dies ist der 1.Jänner 1995 – erforderlich wäre, um unter Berücksichtigung des übertragenen Deckungserfordernisses eine Alterspension nach folgendem Bildungsgesetz erbringen zu können: Die Höhe der Alterspension beträgt nach Erwerb von 15 Dienstjahren 10 % des letzten vollen Bruttobezuges vor der Pensionierung. Dieser Prozentsatz erhöht sich für jedes weitere erworbene Dienstjahr um 0,625 % bis max. 20 %. Die Höhe der Alterspension darf jedoch zusammen mit der ASVG-Pension 80 % des letzten Bruttomonatsbezuges nicht übersteigen. Jahre, in denen mindestens 6 Dienstmonate vorliegen, gelten dabei als ganzes Dienstjahr. Der auf diese Weise für den jeweiligen Arbeitnehmer ermittelte Beitragsprozentsatz bleibt, wie bereits erwähnt, unverändert und ist in dem Anhang für jeden betroffenen Arbeitnehmer ausgewiesen.

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer bei Entfall der Arbeitgeberbezüge karenziert ist, leistet der Arbeitgeber keinen Beitrag; solche Zeiten gelten nicht als Dienstzeiten. Falls das Dienstverhältnis unterjährig endet, erfolgt die Leistung des Arbeitgebers bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses.

II.

Der Arbeitgeber hat in einer oder mehreren Betriebsvereinbarungen die Verpflichtung zu übernehmen, allen Arbeitnehmern ein Angebot auf Auszahlung des in der Anlage ausgewiesenen individuellen Betrages, der in die Berechnung des gesamten Deckungserfordernisses eingegangen ist, mit der Bedingung zu legen, dass im Gegenzug der jeweilige Arbeitnehmer sein Einverständnis zum Entfall sämtlicher seiner auf Kollektivvertrag (inklusive Zusatzprotokolle) oder Be-

triebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen beruhenden Rechte und Anwartschaften auf Pension und ähnliche Versorgungsleistungen, so wie sie zum Stichtag 31. 12. 1994 bestehen, erklärt. Dieses Angebot kann seitens des Arbeitnehmers bis längstens 28. 2. 1995 angenommen werden, wobei dieser Betrag ab 1. 1. 1995 bis zur Auszahlung mit 0,5 % per angefangenem Monat zu verzinsen ist.

III.

Alle sonstigen Ansprüche der Dienstnehmer aus dem bisherigen Anhang zum Kollektivvertrag (inklusive Zusatzprotokolle), insbesondere auch Ansprüche und Anwartschaften aus der Sonderbestimmung bei Berufsunfähigkeit, und allfällige Ansprüche oder Anwartschaften aus auf Kollektivvertrag oder Betriebs-

vereinbarungen beruhenden Vorgängerregelungen richten sich ausschließlich nach der mit der Vereinigte Pensionskasse AG abzuschließenden Vereinbarung, die im Entwurf beigelegt wird, sowie nach den Geschäftsplänen dieser Pensionskasse.

IV. ÜBERGANGSREGELUNG:

Zur Vermeidung von Härtefällen ist die folgende Regelung in eine oder mehrere Betriebsvereinbarungen, die mit dem Arbeitgeber abzuschließen sind, aufzunehmen:

Fällt eine Alterspension oder eine Invaliditätspension gemäß den folgenden Bestimmungen an, so erfolgt die Finanzierung des zur Erbringung der hier festgelegten Leistungen allenfalls fehlenden Kapitals durch die Einbringung eines Einmalbetrages durch den Arbeitgeber in die Pensionskasse.

a) Vorzeitige Alterspension: Die Höhe der vorzeitigen Alterspension wird wie folgt ermittelt:

Ausgehend vom Stand des Pensionskontos zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem aktiven Dienst wird unter folgenden Annahmen eine fiktive Alterspension im Sinne von § 11 b) der abzuschließenden Betriebsvereinbarung, projiziert auf den Zeitpunkt des jeweiligen gesetzlichen Pensionsanfallsalters gemäß ASVG, ermittelt:

Der letzte Bruttomonatsbezug bei Ausscheiden aus dem aktiven Dienst wird unter Heranziehung der im Geschäftsplan der Pensionskasse für die Alterspension angewendeten Gehaltsvalorisierung auf ein fiktives Gehalt hochgerechnet („fiktives Gehalt“).

Die laufende Fortsetzung der Beitragsleistungen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß dem letzten Beitragsprozentsatz vor Ausscheiden aus dem aktiven Dienst und der geschäftsplanmäßige Veranlassungserfolg der Pensionskasse werden unterstellt.

Aus dem Verhältnis der so, gemäß dem Geschäftsplan der Pensionskasse, ermittelten fiktiven Pensionshöhe zum Fiktiven Gehalt ergibt sich der fiktive Deckungsprozentsatz (fiktive Pensionshöhe x 100/fiktives Gehalt).

Bei Arbeitnehmern, die bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension zumindest 31 anrechenbare Dienstjahre (d.s. in diesem Sinne alle im Rahmen eines nach dem Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines abgeschlossenen Dienstverhältnisses zurückgelegten Dienstzeiten, einschließlich jener Vordienstzeiten, die auf den Abfertigungsanspruch bei Anstellung ausdrücklich angerechnet wurden) erworben haben, ergibt sich die Höhe der vorzeitigen Alterspension aus der Anwendung des fiktiven Deckungsprozentsatzes auf das letzte Gehalt bei Ausscheiden aus dem aktiven Dienst.

Bei Arbeitnehmern mit weniger als 31 bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension erworbenen, anrechenbaren Dienstjahren, ergibt sich die Höhe der vorzeitigen Alterspension durch Anpassung dieses Betrages mittels Multiplikation mit dem Abminderungsfaktor F. Dieser errechnet sich wie folgt, wobei N die Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre bedeutet:

$$F = \frac{20 - [(31 - N) \times 0,625]}{20}$$

20

Die Höhe der vorzeitigen Alterspension muss jedoch mindestens der Verrichtung des bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem aktiven Dienst angesparten Kapitals gemäß Geschäftsplan entsprechen.

Jahre, in denen mindestens 6 Dienstmonate vorliegen, gelten als ganzes Dienstjahr.

Der Leistungsanspruch auf eine vorzeitige Alterspension entsteht, wenn der Arbeitnehmer einen mit rechtskräftigem Bescheid eines Pensionsversicherungsträgers zuerkannten Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension nach dem ASVG hat, das Dienstverhältnis zum Arbeitgeber beendet und der gesetzliche oder der im Kollektivvertrag festgelegte Abfertigungszeitraum abgelaufen ist. Die Leistung beginnt mit der Erfüllung dieser Voraussetzungen, wenn diese Erfüllung auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauffolgenden Monatsersten und gebührt lebenslang.

b) Invaliditätspension: Die Höhe der Leistung entspricht der bis zum Leistungsunfall erworbenen anwartschaftlichen Alterspension, ermittelt aus den bis zum Eintritt des Versicherungsfalles geleisteten Beiträgen und der Hochrechnung der ab Eintritt des Versicherungsfalles beitragsfrei gestellten Anwartschaft mit dem Rechnungszins bis zum Pensionsalter, das jeweils nach dem ASVG für die Alterspension maßgeblich ist. Nach Erwerb von wenigstens 10 anrechenbaren Dienstjahren (d.s. in diesem Sinne alle im Rahmen eines nach dem Kollektivvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Austrian Airlines abgeschlossenen Dienstverhältnisses zurückgelegten Dienstzeiten, einschließlich jener Vordienstzeiten, die auf den Abfertigungsanspruch bei Anstellung ausdrücklich angerechnet wurden) bzw nach Erwerb von wenigstens 5 anrechenbaren Dienstjahren, wenn die Invalidität auf Arbeitsunfall oder Berufskrankheit beruht, beträgt die Höhe der Leistung zumindest 6,875 % des letzten vollen Bruttobezuges vor der Pensionierung. Dieser Prozentsatz erhöht sich für jedes über das 10. Dienstjahr hinausgehende ganze Dienst-

jahr um 0,625 % auf maximal 20 % des letzten vollen Bruttobezuges vor der Pensionierung. Jahre, in denen mindestens 6 Dienstmonate vorliegen, gelten dabei als ganzes Dienstjahr.

Werden die vorgesehenen Arbeitnehmerbeiträge nicht in voller Höhe entrichtet, oder hat der Arbeitgeber von seinem Recht auf Einstellen, Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung gemäß § 6 Abs 1 oder Abs 6 Betriebspensionsgesetz Gebrauch gemacht, so gebührt eine um das Ausmaß der nicht entrichteten Beiträge reduzierte Leistung.

Würde die Invaliditäts- zusammen mit der ASVG-Leistung bei Pensionsantritt 80 % des letzten vollen Bruttobezuges übersteigen, ist sie so zu kürzen, dass die 80 %-Grenze nicht überschritten wird.

Die gemäß den vorstehenden Bestimmungen ermittelte Invaliditätspension ist mit dem Ausmaß der vorzeitigen Alterspension, ermittelt auf Basis von Punkt IV lit a) (fiktiver Deckungsprozentsatz) begrenzt. Der Abminderungsfaktor F kommt bei der Leistungsbegrenzung nach dieser Formel nicht zur Anwendung. Ebenso wird für diese Berechnung unterstellt, dass der Zeitpunkt des Eintrittes der Invalidität mit dem Zeitpunkt des Übertrittes in die vorzeitige Alterspension zusammenfällt.

Der Leistungsanspruch auf eine Invaliditätspension entsteht, wenn der Arbeitnehmer einen mit rechtskräftigem Bescheid eines Pensionsversicherungsträgers festgestellten Anspruch auf eine Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension nach dem ASVG hat, das Dienstverhältnis zum Arbeitgeber beendet und der im Kollektivvertrag festgelegte Abfertigungszeitraum abgelaufen ist. Die Leistung beginnt mit der Erfüllung dieser Voraussetzungen, wenn sie auf einen Monatsersten fällt, ansonst mit dem darauffolgenden Monatsersten. Sie entfällt mit dem Ende des entsprechenden Anspruches nach dem ASVG – ausgenommen die betreffende Leistung wird in eine Alterspension nach dem ASVG umgewandelt.

V.

Der Arbeitgeber wird jene Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31. 12. 1994 beginnt und die vom Angestelltenbetriebsrat vertreten werden, in die über den Beitritt zur Vereinigte Pensionskasse Aktiengesellschaft abzuschließende Betriebsvereinbarung in der Weise einbeziehen, dass der Arbeitgeber ab Beginn des Arbeitsverhältnisses für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses einen jährlichen Bei-

trag in Höhe von 1 % des – bei unterjährigem Eintritt anteiligen – Jahresbruttogehaltes als laufenden Beitrag in die Pensionskasse erbringt; für Zeiten, in denen Arbeitnehmer gegen Entfall der Bezüge karenziert sind, entfällt eine derartige Beitragsleistung durch den Arbeitgeber. Klargestellt wird, dass auf diese Arbeitnehmer die Übergangsbestimmung gemäß Punkt IV. keine Anwendung findet.

VI.

Diese Aufhebung des Anhanges II des Kollektivvertrages gilt unter der Voraussetzung, dass entsprechend den voranstehenden Regelungen ein Pensionskassenvertrag samt Geschäftsplan und die entsprechenden Betriebsvereinbarungen, inklusive der Anhänge, abgeschlossen werden.

Anmerkung: Anlässlich des Gehaltsabschlusses 1997 wurde ergänzend Folgendes vereinbart: Mitarbeiter, die den Pensionsanspruch bar abgefunden erhalten haben, und für die daher auch in Zukunft firmenseits keinerlei Pensionskassenbeiträge oder sonstige Pen-

sionsleistungen erbracht werden, erhalten ab 1.5. 1997 eine spezielle Zulage im Ausmaß des Abzuges gemäß vorangegangenen Absatz, sodass deren Gehälter per 1. 5. 1997 de facto im Ausmaß des März-Index 1997, in der Höhe von 1,5 % angehoben werden. Für alle sonstigen Mitarbeiter (einschließlich der ab 1. 1. 1995 eingetretenen) trägt der Arbeitgeber ab dem 1. 5. 1997 den gesamten (einschließlich Mitarbeiterbeitrag) an die Pensionskasse zu entrichtenden Beitrag gemäß Betriebsvereinbarung vom 22.12. 1994 samt Anhang.

ANHANG NR 2

Änderung des Anhang Nr 1 – Zusatzvereinbarung Pensionskassenregelung und Änderung des Punktes II) des Zusatzkollektivvertrages „Kollektivvertragliche Änderungen Einsparungspaket“ (Geltungsbeginn ab 1. 4. 2010).

I.

Die Kollektivvertragspartner ermächtigen die Betriebsvereinbarungsparteien in Bezug auf jene Arbeitnehmer, die

zum Stichtag 31. 12. 2013 in einem aufrechten Arbeitsverhältnis zur Austrian Airlines AG stehen, dies ungeachtet dessen, ob die wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zum Stichtag (zB wegen Karenz infolge Geburt eines Kindes) ruhen, zum Abschluss der unter Punkt II. dargestellten Betriebsvereinbarung, mit welcher die *Betriebsvereinbarung über eine zusätzliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung durch den Beitritt zur Vereinigte Pensionskasse Aktiengesellschaft vom 22.12. 1994* samt Ergänzung vom 22.12. 1994, samt zweiter Ergänzung vom 22.12. 1994, samt dritter Ergänzung vom 15.9. 1997 samt Revision vom 3. 3. 2009 und 22. 4. 2010 sowie sämtlicher weiterer allfälliger Ergänzungen und Nachträge

(im Folgenden „ BV C.2“) **mit 31. 12. 2013 außer Kraft gesetzt und ab 1. 1. 2014 zur Gänze durch die Betriebsvereinbarung gemäß Punkt II. abgelöst wird.**

Mit Abschluss der unter Punkt II. dargestellten Betriebsvereinbarung wird mit 31. 12. 2013 auch Punkt II) - Reduktion der Beiträge zur Pensionskasse - des **Zusatzkollektivvertrages „Kollektivvertragliche Änderungen Einsparungspaket“** (Geltungsbeginn ab 1. 4. 2010) sowie sämtliche weiteren allfälligen Betriebs-/Pensionskassenpensionsregelungen in kollektivvertraglichen Zusatzvereinbarungen und/oder Zusatzprotokollen **in Bezug auf jene Arbeitnehmer, die zum 31. 12. 2013 in einem aufrechten Arbeitsverhältnis zur Austrian Airlines stehen**, außer Kraft gesetzt und ab 1. 1. 2014 zur Gänze abgelöst.

II. BETRIEBSVEREINBARUNG GEMÄSS § 97 ABS 1 Z 18A ARBVG IVM § 3 BPG

zwischen der
Austrian Airlines AG
(im Folgenden „Arbeitgeber genannt)

und dem

Betriebsrat der kaufmännisch-technischen Angestellten der Austrian Airlines AG
(im Folgenden „BRA“ genannt)

mit welcher die *Betriebsvereinbarung über eine zusätzliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung durch den Beitritt zur Vereinigte Pensions-*

kasse Aktiengesellschaft vom 22. 12. 1994 samt Ergänzung vom 22. 12. 1994, samt zweiter Ergänzung vom 22. 12. 1994, samt dritter Ergänzung vom 15. 9. 1997 samt Revision vom 3. 3. 2009 und 22. 4. 2010 sowie sämtlicher weiterer allfälliger Ergänzungen und Nachträge (im Folgenden „ BV C.2“) **hin-**

sichtlich der vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfassten Personen (vgl § 1 dieser Betriebsvereinbarung) **außer Kraft gesetzt und durch die folgenden Bestimmungen zur Gänze abgelöst** wird.

Präambel

(1) Mit Revision der BV C.2 vom 3. 3. 2009 haben die Betriebsvereinbarungsparteien im Zuge des Krisenpaketes 2009 **für den Zeitraum vom 1. 1. 2009 bis 31. 12. 2009** für

a) Arbeitnehmer, die vor dem 31. 12. 1994 ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber begründet haben und über eine Pensionszusage des Arbeitgebers verfügt haben, den individuellen laufenden jährlichen Pensionskassenbeitragsprozentsatz auf $\frac{1}{4}$ reduziert,

b) Arbeitnehmer, die nach dem 31. 12. 1994 ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber begründet haben, den laufenden Pensionskassenbeitrag auf 1 % reduziert.

(2) Mit Zusatzkollektivvertrag „*Kollektivvertragliche Änderungen Einsparungspaket*“ mit Geltungsbeginn ab 1. 4. 2010 haben die Kollektivvertragsparteien, der BRA und der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen **für den Zeitraum vom 1. 1. 2010 bis 31. 12. 2014 eine weitere erhebliche Reduktion** bzw Aussetzung der laufenden Beitragsleistungen des Arbeitgebers an die Pensionskasse vereinbart:

a) Für Arbeitnehmer, die vor dem 31. 12. 1994 ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber begründet haben,

wurden die individuellen laufenden Beitragsprozentsätze **um 97,5 %** reduziert.

b) Für Arbeitnehmer, die nach dem 31. 12. 1994 ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber begründet haben, wurde der laufende Beitragsprozentsatz in die Pensionskasse **auf 0,1 %** reduziert.

Der BRA wird die vor dem LG Korneuburg als Arbeits- und Sozialgericht zu 9 Cga 129/11k anhängige Klage mit Unterfertigung dieser Betriebsvereinbarung zurückziehen und auf weitere Klagen aus dem Titel „Betriebspension“ im Zusammenhang mit der BV C.2 ausdrücklich verzichten.

Aufgrund der anhaltenden erheblichen schlechten wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers (seit Jahren anhaltende Verluste) und der Tatsache, dass die Abschaffung des derzeitigen Betriebspensionensystems wesentlicher Bestandteil der Fortbestandsprognose des Arbeitgebers 2012 ist, haben die Betriebsvereinbarungsparteien mit Stichtag und Wirksamkeit ab 1. 1. 2014 vereinbart, dass die BV C.2 im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung (vgl § 1) zur Gänze durch folgende Regelungen ersetzt wird.

§ 1 Geltungsbereich

1. Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirksamkeit ab 1. 1. 2014 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2. Persönlicher Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, die zum Stichtag 31. 12. 2013 in einem aufrechten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, dies ungeachtet dessen, ob die wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zum Stichtag (zB wegen Karenz infolge Geburt eines Kindes) ruhen.

(2) Für leitende Angestellte gemäß § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG kommt diese Betriebsvereinbarung nicht zur Anwendung.

(3) Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Stichtag 31. 12. 2013 bereits beendet ist, kommt weiterhin die BV C.2 zur Anwendung.

(4) Ausdrücklich festgehalten wird, dass diese Betriebsvereinbarung nicht für bereits ausgeschiedene Anwartschaftsberechtigte gilt, selbst wenn für sie vom Arbeitgeber laufende Beiträge geleistet werden.

(5) Ausdrücklich festgehalten wird, dass für neu eintretende Arbeitnehmer ab 1. 1. 2014 die BV C.2 nicht mehr zur Anwendung gelangt und daher auch diese

Betriebsvereinbarung für diese Arbeitnehmer keine Anwendung findet.

§ 2 Ablöse der BV C.2

(1) Mit dieser Betriebsvereinbarung wird die *Betriebsvereinbarung über eine zusätzliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung durch den Beitritt zur Vereinigten Pensionskasse AG* (nunmehr: VBV-Pensionskasse AG) samt sämtlichen Ergänzungen und Anhängen („BV C.2“) zur Gänze für alle Arbeitnehmer im zeitlichen und persönlichen Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung außer Kraft gesetzt und abgelöst.

(2) Mit **Leistung einer einmaligen individuell errechneten Brutto-Abschlagszahlung an die einzelnen Arbeitnehmer** nach Unterfertigung einer einzelvertraglichen Vergleichsvereinbarung durch jeden einzelnen Arbeitnehmer werden **sämtliche allfälligen Ansprüche der Arbeitnehmer (und deren Hinterbliebenen) auf laufende und/oder einmalige Leistungen des Arbeitgebers** oder den mit ihm im Konzern verbundenen Unternehmen **an die Pensionskasse und/oder an die Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Hinterbliebenen aus dem Titel „Betriebspension“** für die Vergangenheit und Zukunft (insbesondere aus einer allfälligen Übertragung, für die Anwartschaftsphase und/oder Leistungsphase und während der Anwartschafts- und/oder Leistungsphase) welcher Art und aus welchem Rechtstitel immer, und unabhängig davon, ob diese bereits, von wem immer, geltend gemacht wurden, **abschließend bereinigt und verglichen. Sämtliche zukünftige Beitragsleistungen des Arbeitgebers an die Pensionskasse aus der BV C.2** werden mit **31. 12. 2013 endgültig beendet**.

(3) Jene aktiven Arbeitnehmer, die keine einzelvertragliche Vergleichsvereinbarung gemäß Abs 2 unterfertigt haben, und bis zum 31. 12. 2014 allfällige Ansprüche für den Zeitraum bis längstens 31. 12. 2013 aus der BV C.2 vor einem österreichischen Arbeits- und Sozialgericht geltend machen, können sich diesbezüglich weiterhin auf die BV C.2 berufen. Im Übrigen tritt aber auch für diese Arbeitnehmer die BV C.2 mit 31. 12. 2013 außer Kraft und gilt die gegenständliche Betriebsvereinbarung in vollem Umfang, so dass aus der BV C.2 keine Ansprüche für die Zukunft (ab 1. 1. 2014 bzw für die nach dem 31. 12. 2013 liegende Dienstzeiten) geltend gemacht werden können. Der Arbeitgeber verzichtet gegenüber jenen aktiven Arbeitnehmern, die bis spätestens 31. 12. 2014 hin-

sichtlich allfälliger Ansprüche aus der bis 31.12. 2013 gültigen BV C.2 für den Zeitraum bis längstens 31. 12. 2013 eine Klage einbringen, auf den Einwand der Verjährung und/oder des Verfalls, sofern diese allfälligen Ansprüche zum Zeitpunkt 16.12. 2011 nicht bereits verjährt oder verfallen waren.

Dieser Verjährungsverzicht ist überdies eingeschränkt auf jene Ansprüche, auf die sich die Feststellungsklage des BRA (§ 54 Abs 1 ASGG) vom 16. 12. 2011 zu 9 Cga 129/11k des LG Korneuburg als Arbeits- und Sozialgericht bezieht.

(4) Der Arbeitgeber wird zur Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung mit der Pensionskasse eine Änderung des Pensionskassenvertrages vom 23. 12. 1994 vereinbaren.

(5) Die Unterfertigung einer Vergleichsvereinbarung durch jeden einzelnen Arbeitnehmer ist Bedingung für die Auszahlung der jeweiligen individuellen und einmaligen Brutto-Abschlagszahlung, aber **keine Bedingung für die Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung**. Stimmen einzelne Arbeitnehmer der individuellen Vergleichsvereinbarung nicht fristgerecht zu, kommen nur für diese Arbeitnehmer und **nur dann, wenn diese Arbeitnehmer „pensionsnahe“ sind**, die Übergangsbestimmungen des § 11 dieser Betriebsvereinbarung zur Anwendung. Für alle anderen Arbeitnehmer gilt diese Betriebsvereinbarung uneingeschränkt.

(6) Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung ab 1. 1. 2014 werden für alle Arbeitnehmer – mit Ausnahme jener pensionsnahen Arbeitnehmer, auf welche die Übergangsbestimmungen des § 11 dieser Betriebsvereinbarung Anwendung finden - der Rechnungszinssatz von bisher 6,5 % auf 3,5 % und der rechnungsmäßige Überschuss von bisher 7,5 % auf 5,5 % gesenkt. Ausdrücklich festgehalten wird, dass diese beiden Werte nur versicherungstechnische Parameter gemäß dem Geschäftsplan der Pensionskasse sind, und insbesondere keine Garantiewerte für das Erreichen eines bestimmten Veranlagungserfolges in der Pensionskasse darstellen.

Weiters wird ab 1. 1. 2014 die Schwankungsrückstellung aller Arbeitnehmer individuell geführt.

§ 3 Beitragsfreie und unverfallbare Anwartschaft

(1) Mit Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung werden ab 1.1. 2014 die bisher **erworbenen Anwartschaften beitragsfrei gestellt und bleiben** iSd Betriebspensionsgesetzes **unverfallbar**.

(2) Nach Wahl des Arbeitnehmers kann dieser gegenüber der Pensionskasse die Fortsetzung als ausschließlich beitragsorientierte Pensionskassenzusage mit ausschließlich eigenen Beiträgen, die gemeinsam mit dem vorhandenen Deckungskapital veranlagt werden, verlangen. Dabei kann der Arbeitnehmer maximal jenen monatlichen Beitrag leisten, den der Arbeitgeber für ihn vor Einschränkung der Beiträge ab 1.1. 2009 entrichtet hat.

Leistet ein Arbeitnehmer eigene Beiträge im Rahmen der prämiengünstigten Pensionsvorsorge, können Arbeitnehmerbeiträge auch über die Höhe der Arbeit-

geberbeiträge hinaus bis zu der in § 108a EStG genannten Höhe (derzeit EUR 1.000,- p.a.) geleistet werden.

Allfällige Beitragsleistungen des Arbeitnehmers an die Pensionskasse werden vom Arbeitnehmer direkt an die Pensionskasse geleistet.

(3) Hat die unverfallbare Anwartschaft zum 31.12. 2012 weniger als € 50,00 betragen, kann der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass die bisherigen Beitragsleistungen des Arbeitgebers an die Pensionskasse mit dieser rückabgewickelt werden und das entsprechende Guthaben vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausbezahlt wird. Vor Auszahlung des Guthabens hat der Arbeitnehmer eine Vergleichsvereinbarung iSd § 2 Abs 2 dieser Betriebsvereinbarung zu unterfertigen.

§ 4 Keine Beitragsleistungen des Arbeitgebers, Veranlagung, Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer

(1) Der Arbeitgeber leistet nach fristgerechter Unterfertigung einer einzelvertraglichen Vergleichsvereinbarung durch jeden einzelnen Arbeitnehmer einmalig eine individuelle Brutto-Abschlagszahlung an die jeweiligen Arbeitnehmer. Nach Wahl des Arbeitnehmers kann dieser statt der Auszahlung des sich aus der Brutto-Abschlagszahlung ergebenden Nettobetrages die Zahlung der Brutto-Abschlagszahlung zu seinen Gunsten an die Pensionskasse verlangen. Sämtliche mit der Zahlung an die Pensionskasse verbundenen steuer- und gebührenrechtlichen Abgaben hat der Arbeitnehmer zu tragen.

(2) Der Arbeitgeber leistet ab 1.1. 2014 keine laufenden Beiträge und/oder Einmalbeiträge bzw Nach-

schüsse zugunsten der Arbeitnehmer an die Pensionskasse. Ausgenommen davon sind nur jene Arbeitnehmer, auf welche die Übergangsbestimmungen des § 11 dieser Betriebsvereinbarung Anwendung finden.

(3) Das zum Stichtag 31.12. 2013 zugunsten der Arbeitnehmer bei der Pensionskasse vorhandene Deckungskapital wird während der Anwartschafts- und Leistungsphase nach den im Lebensphasenmodell gemäß § 7 dieser Betriebsvereinbarung für die jeweilige Subveranlagungsgemeinschaft (Sub-VGn) vorgesehenen Veranlagungsziele veranlagt. Für jene Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des § 11 dieser Betriebsvereinbarung fallen, gilt § 7 Abs 2 lit b) dieser Betriebsvereinbarung.

§ 5 Eintritt des Leistungsfalles

(1) Mit Eintritt des Leistungsfalles

- a) der Alterspension oder
- b) der vorzeitigen Alterspension oder
- c) der Berufsunfähigkeitspension oder
- d) der Hinterbliebenenpension

hat der Arbeitnehmer bzw dann Leistungsberechtigte ausschließlich gegen die Pensionskasse einen Anspruch auf **Leistungen aus der beitragsfrei gestellten bzw bei Leistung von Eigen-beiträgen**

des Arbeitnehmers der dann vorhandenen Anwartschaft, also dem zum Zeitpunkt des Leistungsfalles bei der Pensionskasse vorhandenen Deckungskapital. Dieses wird bei Eintritt des Leistungsfalles unter Anwendung der maßgeblichen versicherungsmathematischen Parameter laut dem jeweils gültigen Geschäftsplan der Pensionskasse verrechnet und in eine monatliche Pensionsleistung umgewandelt. Das Deckungskapital zum Zeitpunkt des Leistungsfalles umfasst auch die anteiligen Veranlagungs-

erträge und/oder -verluste und die anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste der Pensionskasse abzüglich Verwaltungskosten und allfälliger Versicherungssteuer bis zum Leistungsfall. Übersteigt das zum Leistungsfall vorhandene Deckungskapital nicht den jeweils geltenden Höchstbetrag gemäß § 1 Abs 2 Z 1 PKG (derzeit EUR 11.400,00) hat die Pensionskasse den Arbeitnehmer bzw dann Leistungsberechtigten auf sein Verlangen durch Auszahlung seiner Anwartschaft abzufinden.

(2) Die Witwe/der Witwer haben nach dem Ableben des Leistungsberechtigten einen Anspruch auf 50 % jener Leistung, die der verstorbene Leistungsberechtigte zum Zeitpunkt seines Todes hatte. Nach dem Ableben als Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigter beträgt die Höhe der Leistung 50 % jener Pensionsleistung, auf die der Verstorbene Anspruch gehabt hätte, wäre er im Zeitpunkt seines Todes berufsunfähig gewesen. Waisen haben nach dem Ableben des Leistungsberechtigten einen Anspruch auf jeweils 10 % jener Leistung, die der verstorbene Leistungsberechtigte zum Zeitpunkt seines Todes hatte. Nach dem Ableben als Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigter beträgt die Höhe der monatlichen Pensionsleistung je Waise 10 % der Berufsunfähigkeitspension, auf die der Verstorbene Anspruch gehabt hätte, wäre er zum Zeitpunkt seines Todes berufsunfähig gewesen. Der Anspruch sämtlicher Hinterbliebenen ist begrenzt mit der Höhe der Pensionsleistung, die der Verstorbene bezogen hat bzw bezogen hätte, wäre er im Zeitpunkt seines Todes berufsunfähig gewesen, widrigenfalls eine anteilmäßige Kürzung der Leistungen zu erfolgen hat.

(3) Nachschüsse des Arbeitgebers auf das vorhandene Deckungskapital an die Pensionskasse für die Anwartschafts- und/oder der Leistungsphase und während der Anwartschafts- und/oder Leistungsphase und/oder Pensionsnachzahlungen an die Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen **werden nicht geleistet** (wurden im Rahmen der einzelvertraglichen Vergleichsvereinbarungen verglichen). Eine Ausnahme gilt **ausschließlich** für die in § 11 dieser Betriebsvereinbarung definierten „pensionsnahen“ Arbeitnehmer und nur für die dort geregelte allfällige Nachschusspflicht gemäß § 11 (A) Abs 5 und § 11 (B) Abs 4 dieser Betriebsvereinbarung.

(4) Der Leistungsfall der Alterspension tritt ein, wenn der Arbeitnehmer das jeweils geltende gesetzliche Regelpensionsalter für die Alterspension vollendet hat, das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet ist und der gesetzliche bzw allenfalls höhere kollektivvertragliche Abfertigungszeitraum abgelaufen ist.

(5) Der Leistungsfall der vorzeitigen Alterspension tritt ein, wenn der Arbeitnehmer einen mit rechtskräftigem Bescheid eines Pensionsversicherungsträgers zuerkannten Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension nach dem ASVG oder anderen gesetzlichen Bestimmungen hat, das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet ist und der gesetzliche bzw allenfalls höhere kollektivvertragliche Abfertigungszeitraum abgelaufen ist.

(6) Der Leistungsfall der Berufsunfähigkeitspension tritt ein, wenn der Arbeitnehmer einen mit rechtskräftigem Bescheid eines Pensionsversicherungsträgers zuerkannten Anspruch auf eine Berufsunfähigkeitspension nach dem ASVG oder anderen gesetzlichen Bestimmungen hat, das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet ist und der gesetzliche bzw allenfalls höhere kollektivvertragliche Abfertigungszeitraum abgelaufen ist. Mit dem Ende des entsprechenden Anspruches auf Berufsunfähigkeitspension nach dem ASVG oder anderen gesetzlichen Bestimmungen fällt auch die Leistung der Pensionskasse weg, ausgenommen die Berufsunfähigkeitspension wird in eine Alterspension nach dem ASVG oder anderen gesetzlichen Bestimmungen umgewandelt.

(7) Der Leistungsfall der Witwen-/Witwerpension tritt mit dem Tod des anwartschafts- bzw leistungsberechtigten Ehegatten ein, wenn der gesetzliche bzw allenfalls höhere kollektivvertragliche Abfertigungszeitraum des anwartschafts- bzw leistungsberechtigten Ehegatten abgelaufen ist. Eine Witwen-/Witwerpension gebührt nicht, wenn die Ehe zu einem Zeitpunkt geschlossen wurde, in dem bereits ein Anspruch auf eine Leistung der Pensionskasse nach dieser Bestimmung bestanden hat.

(8) Der Leistungsfall der Waisenpension tritt bei Kindern iSd § 252 Abs 1 und Abs 2 ASVG in der jeweils geltenden Fassung (somit derzeit bis zum vollendeten 18. Lebensjahr bzw über das vollendete 18. Lebensjahr hinaus bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, wenn und solange sich das Kind in einer Berufs- oder Schulausbildung befindet), die einen Anspruch auf eine ASVG-Waisenpension haben, mit dem Tod des Anwartschafts- bzw Leistungsberechtigten ein, wenn der gesetzliche bzw allenfalls höhere kollektivvertragliche Abfertigungszeitraumes abgelaufen ist. Mit Wegfall des Anspruches auf einen ASVG-Waisenpension entfällt auch die Leistung der Pensionskasse.

(9) Die Leistungen der Pensionskasse beginnen erstmals mit der Erfüllung sämtlicher Anspruchsvoraussetzungen für den Leistungsbezug, wenn dieser Zeitpunkt auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauf folgenden Monatsersten und gebühren monatlich im Nachhinein. Die Auszahlung erfolgt auf ein vom Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen bekannt zu

gebendes Konto. In den Monaten Juni und November des Kalenderjahres gebührt je eine (bei unterjährigem Anfall/ Ende jeweils anteilige) Sonderzahlung im Ausmaß der für den jeweiligen Monat zustehenden Leistung. Von der Pensionskasse kann auch ein anderer Tag als der Monatserste, spätestens der Fünfte des Folgemonats, als Auszahlungszeitpunkt festgesetzt werden.

(10) Die gesetzlichen Abzüge sind von der Pensionskasse vorzunehmen. Für die Erfüllung der jeweils geltenden steuergesetzlichen Bestimmungen bei Mehrfacheinkünften hat der Leistungsberechtigte selbst zu sorgen.

(11) Die Höhe der monatlichen Leistungen der Pensionskasse zu Pensionsbeginn ergibt sich ausschließlich aus der Verrentung des angesparten Deckungskapitales zum Zeitpunkt des Leistungsfalles entsprechend dem jeweils gültigen Geschäftsplan der Pensionskasse.

Nach Eintritt des Leistungsfalles wird das für die Erbringung der laufenden Pensionskassenleistung angesparte bzw vorhandene Kapital alljährlich zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31. 12.) neu bewertet. Der so festgestellte Kapitalbetrag wird nach den Grundsätzen des genehmigten Geschäftsplanes (neuerlich) verrentet, wodurch sich die im folgenden Jahr zur Auszahlung gelangende Pensionskassenleistung ergibt, die somit höher, niedriger oder gleich hoch wie die Vorjahresleistung sein kann. Eine Erhöhung bzw Verminderung der monatlichen Leistungen der Pensionskasse wird in Form einer Nachzahlung bzw eines Saldenausgleichs mit den laufenden Zahlungen ehestmöglich von der Pensionskasse berücksichtigt. Für die in § 11 dieser Betriebsvereinbarung definierten „pensionsnahen“ Arbeitnehmer gelten die Regelungen der § 11 (A) Abs 5 und § 11 (B) Abs 4 dieser Betriebsvereinbarung.

(12) Eine Leistung der Pensionskasse erlischt spätestens mit dem Tod des jeweils Leistungsberechtigten.

§ 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles hat der Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigte gegenüber der Pensionskasse die Verfügungsmöglichkeiten gemäß § 5 Abs 2 Z 2 bis 5 BPG.

(2) Der Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigte hat binnen sechs Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Erklärung über die weitere Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages abzugeben, widrigenfalls die beitragsfrei gestellte Anwartschaft

bis zum Leistungsfall bzw bis zu einer zwischenzeitig möglichen Verfügungsmöglichkeit darüber, bestehen bleibt (§ 5 Abs 3 BPG). Übersteigt das bei Beendigung des Dienstverhältnisses vorhandene Deckungskapital nicht den jeweils geltenden Höchstbetrag gemäß § 1 Abs 2 Z 1 PKG (derzeit EUR 11.400,00) kann die Pensionskasse den Arbeitnehmer bzw dann Leistungsberechtigten durch Auszahlung seiner Anwartschaft abfinden, auf Verlangen hat sie den Arbeitnehmer bzw dann Leistungsberechtigten abzufinden.

§ 7 Veranlagungspolitik/Lebensphasenmodell

(1) Der Arbeitgeber wird mit der Pensionskasse vereinbaren, dass das vorhandene Deckungskapital der Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt der Sicherheit der Veranlagung bei gleichzeitig hoher Ertragskraft veranlagt wird.

(2) a) Die Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten / Hinterbliebenen werden, mit Ausnahme jener, die in den Anwendungsbereich des § 11 dieser Betriebsvereinbarung fallen (vgl lit b)), ab Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung im Lebensphasenmodell in der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG) 100 der Pensionskasse, in der der versicherungstechnische Ausgleich über die darin

befindlichen Subveranlagungsgemeinschaften (Sub-VGn) stattfindet, geführt. Der nicht garantierte Rechnungszinssatz bzw der vorgesehene nicht garantierte rechnungsmäßige Überschuss betragen, wie in § 2 Abs 6 dieser Betriebsvereinbarung festgehalten, 3,5% bzw 5,5%. Ausdrücklich festgehalten wird, dass diese beiden Werte nur versicherungstechnische Parameter gemäß dem Geschäftsplan der Pensionskasse sind, und insbesondere keine Garantiewerte für das Erreichen eines bestimmten Veranlagungserfolges in der Pensionskasse darstellen.

b) Jene Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten / Hinterbliebenen, die in den

Anwendungsbereich des § 11 dieser Betriebsvereinbarung fallen, werden – ohne Lebensphasenmodell - ab Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung mit dem bisherigen für die Anwartschaftsphase und während der Anwartschaftsphase nicht garantierten Rechnungszinssatz bzw dem bisher vorgesehenen nicht garantierten rechnungsmäßigen Überschuss von 6,5 % bzw 7,5 % in der VRG 115 der Pensionskasse geführt.

(3) Für das Lebensphasenmodell stehen innerhalb der VRG 100 die Sub-VGn 150, 151 und 152 zur Auswahl, deren Veranlagungsstil wie folgt ausgerichtet ist:

Sub-VG 150: Das Renditeziel der Sub-VG 150 ist der nicht garantierte Rechnungszinssatz (derzeit nach dem Geschäftsplan der Pensionskasse 3,5 % p.a.). Die Anlagepolitik der Sub-VG 150 ist demzufolge konservativ ausgerichtet. Bei der Portfolio-Zusammensetzung wird darauf geachtet, möglichst gleich bleibende Erträge in Höhe des Renditezieles zu erwirtschaften, trotzdem kann die Erreichung des Renditezieles nicht garantiert werden. Ein stabiles Veranlagungsergebnis steht im Vordergrund, trotzdem besteht ein – wenn auch vergleichsweise moderates – Veranlagungsrisiko.

Sub-VG 151: Das Renditeziel der Sub-VG 151 orientiert sich sowohl am nicht garantierten Rechnungszinssatz (derzeit nach dem Geschäftsplan der Pensionskasse 3,5 % p.a.) als auch am nicht garantierten rechnungsmäßigen Überschuss (derzeit nach dem Geschäftsplan der Pensionskasse 5,5 % p.a.). Die Anlagepolitik der Sub-VG 151 ist demzufolge ausgewogen ausgerichtet. Bei der Portfoliozusammensetzung wird darauf geachtet, über eine längere Laufzeit Erträge in Höhe des rechnungsmäßigen Überschusses zu erwirtschaften. Ein ausgewogenes Veranlagungsergebnis steht im Vordergrund, Schwankungen im Ergebnis sind aufgrund der gewählten Veranlagungsklassen (wie zB Aktien) möglich. Das Veranlagungsrisiko ist erhöht.

Sub-VG 152: Das Renditeziel der Sub-VG 152 ist der nicht garantierte rechnungsmäßige Überschuss (derzeit nach dem Geschäftsplan der Pensionskasse 5,5 % p.a.). Die Anlagepolitik der Sub-VG 152 ist demzufolge dynamisch ausgerichtet. Bei der Portfoliozusammensetzung

wird darauf geachtet, über eine längere Laufzeit hohe Erträge zu erwirtschaften. Ein dynamisches Veranlagungsergebnis, welches auf hohe Erträge abzielt, steht im Vordergrund. Dieses Veranlagungsergebnis kann stark schwanken. Das Veranlagungsrisiko dieser Sub-VG ist hoch.

Gemäß § 25a PKG hat die Pensionskasse für jede der drei Sub-VGn eine schriftliche Erklärung über die Grundsätze der Veranlagungspolitik aufgestellt und der Finanzmarktaufsicht zur Kenntnis gebracht. Auf Verlangen übermittelt sie diese Erklärung dem Arbeitgeber sowie den Arbeitnehmern/Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen.

(4) Bei jeder Veranlagung hängt der mögliche Ertrag direkt vom Risiko ab. Je höher der mögliche Ertrag ist, desto höher wird auch das Risiko. Auch irrationale Faktoren (Stimmungen, Meinungen, Gerüchte) können die Kursentwicklung und damit auch den Ertrag der Veranlagung beeinflussen.

(5) Gemäß § 12 PKG bilden die Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen einer Pensionskasse hinsichtlich der versicherungstechnischen Risiken innerhalb der jeweiligen VRG und der Veranlagungsrisiken innerhalb der jeweiligen Sub-VG grundsätzlich eine Gemeinschaft. Insbesondere das Risiko, das trotz aller Umsicht in der Veranlagung von Geldern liegt, aber auch die Chance, über den Erwartungen liegende, positive Veranlagungsergebnisse zu erreichen, ist somit kraft Gesetzes auf die betreffende Gemeinschaft der Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten / Hinterbliebenen übertragen.

(6) Lebensphasenmodell

a) Start-Subveranlagungsgemeinschaft

Mit Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung werden die Arbeitnehmer in der Sub-VG 151 geführt.

b) Wahlmöglichkeiten

In weiterer Folge kann der Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigte höchstens dreimal und jeweils nach nachweislicher Information gemäß § 19b PKG gegenüber der Pensionskasse schriftlich den Wechsel in eine der anderen Sub-VGn im Rahmen des Lebensphasenmodells erklären.

Diese Erklärung muss bis 31. 10. eines Kalenderjahres bei der Pensionskasse einlangen, damit der Wechsel zum 1.1. des folgenden Kalenderjahres wirksam wird. Abweichend davon kann die Erklärung durch den Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigten spätestens mit Abruf der Pensionskassenleistung bzw mit Abruf einer Hinterbliebenenleistung nach dem Ableben des Arbeitnehmers/Anwartschaftsberechtigten abgegeben werden, der Wechsel wird

dann mit der ersten Pensionskassenleistung wirksam.

Für Leistungsberechtigte ist ein Wechsel unzulässig.

c) Ausmaß der Übertragung bei Wechsel

Der Übertragungsbetrag errechnet sich aus der gesamten für den Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen zum Übertragungstichtag gebildeten Deckungsrückstellung und Schwankungsrückstellung. Die Übertragung von Teilbeträgen ist nicht zulässig.

(7) Mindestertragsgarantie

In allen Sub-VGn im Rahmen des Lebensphasenmodells ist die Garantie des Mindestertrages nach § 2

Abs 2 bis Abs 4 PKG durch die Pensionskasse gemäß § 2 Abs 1 PKG ausgeschlossen. Eine Haftung der Pensionskasse und/oder des Arbeitgebers für die Erreichung eines bestimmten Veranlagungserfolges besteht nicht.

(8) Die Pensionskasse kann, sofern eine Umgestaltung der VRGn bzw der Sub-VGn – auch in Hinblick auf die gewählten Parameter (rechnungsmäßiger Überschuss/ Rechnungszinssatz) – erforderlich ist, diese unter Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen sowie der gewählten Veranlagungspolitik vornehmen.

§ 8 Ergänzende Rechte und Pflichten

(1) Die Pensionskasse wird jedem Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen einmal jährlich einen schriftlichen Auszug über das vorhandene Deckungskapital zur Verfügung stellen. Diese Auszüge enthalten auch Informationen über den jeweiligen Veranlagungserfolg.

(2) Der Inhalt des Pensionskassenvertrages sowie jede inhaltliche Änderung, welche die Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen betrifft, ist diesen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(3) Um dem Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten / Hinterbliebenen einen Einblick in die Gestion der Pensionskasse zu ermöglichen, verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Betriebsrat den Prüfbericht der Pensionskasse oder dessen, vom Prüfaktuar erstellte Kurzfassung (§ 21 Abs 8

PKG) und den Rechenschaftsbericht des Abschlussprüfers (§ 30 Abs 3 PKG) unverzüglich nach Einlangen von der Pensionskasse zu übermitteln.

(4) Alle Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten / Hinterbliebenen sind verpflichtet, die Pensionskasse schriftlich über allfällige Änderungen, die für die Berechnung der Leistungen relevant sind, zu informieren. Das betrifft insbesondere den Familienstand und die Anzahl der Kinder sowie die Zuerkennung bzw Aberkennung von Leistungen des gesetzlichen Pensionsversicherungsträgers, die durch Vorlage des entsprechenden Bescheides zu erfolgen hat. Die entsprechenden Änderungen im Leistungsbezug werden erst nach der ordnungsgemäßen Verständigung durchgeführt. Erfolgt die Information des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber, ist dieser verpflichtet, die entsprechenden Daten an die Pensionskasse weiterzuleiten.

§ 9 Mitwirkung der Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse

1. Teilnahme an der Hauptversammlung

Gemäß § 29 PKG können die Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten / Hinterbliebenen sowie der Arbeitgeber an der Hauptversammlung der Pensionskasse teilnehmen, wobei ihnen die Informationsrechte des § 112 Abs 2 AktG, insbesondere in Bezug auf ihre eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, zustehen. Die Einladung zur Hauptversammlung erfolgt durch Bekanntmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“.

2. Mitwirkung an der Besetzung des Aufsichtsrates

Gemäß § 27 PKG und den satzungsgemäßen Bestimmungen der Pensionskasse sind auch Vertreter der Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten in den Aufsichtsrat zu entsenden. Die Vertreter der Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten sind im Rahmen der Hauptversammlung zu wählen.

Der Betriebsrat ist gemäß § 27 Abs 5 Z 1 PKG gesetzlich Beauftragter der Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten des Arbeitge-

bers für die Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten in den Aufsichtsrat der Pensionskasse. Dem einzelnen Wahlberechtigten steht jedoch das Recht zu, diese gesetzliche Beauftragung jederzeit ohne Angabe von Gründen zu widerrufen und das Wahlrecht in der Hauptversammlung selbst auszuüben. In diesem Fall

verliert der Betriebsrat das Stimmrecht für den betreffenden Wahlberechtigten.

3. Beratungsausschuss

Die Pensionskasse kann für jede Veranlagungs- und Risikogemeinschaft einen Beratungsausschuss gemäß den Regelungen des § 28 PKG errichten.

§ 10 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen, Verwirken und Erlöschen von Leistungen

(1) Die Pensionskasse ist berechtigt, zu Unrecht erbrachte Leistungen an den Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen zurückzufordern, wenn der Leistungsempfänger den Bezug durch bewusst unwahre Angaben, bewusste Verschweigung maßgeblicher Tatsachen oder Verletzung der Informationspflichten herbeigeführt hat bzw erkennen musste, dass die Leistung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührte.

(2) Die Pensionskasse ist berechtigt, ihren Rückforderungsanspruch mit dem Leistungsanspruch des Leistungsberechtigten bzw nach dessen Tod mit den Ansprüchen seiner Hinterbliebenen aufzurechnen.

(3) Verwirkung des Leistungsanspruches

Eine Leistung steht nicht zu

a) Dem Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten / Hinterbliebenen, der sich trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung der Pensionskasse weigert, am Verfahren zur Feststellung der Leistungsberechtigung mitzuwirken für die Dauer der Weigerung;

b) Personen, die den Anfall der Leistung infolge Selbstschädigung vorsätzlich oder durch freiwillige Teilnahme an kriegerischen Handlungen im Ausland herbeigeführt haben.

§ 11 Übergangsbestimmungen für pensionsnahe Arbeitnehmer

(A)

(1) Für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 31. 12. 1994 in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden sind und über eine Pensionszusage des Arbeitgebers verfügt haben, die auf die Pensionskasse übertragen wurde und

- **nicht** innerhalb der gesetzten Frist **eine Vergleichsvereinbarung** über eine individuelle Brutto-Abschlagszahlung (vgl § 2 Abs 2 dieser Betriebsvereinbarung) **unterfertigt haben und**
- bis spätestens 31. 12. 2023 eine gesetzliche Alterspension wegen Erreichen des jeweils geltenden Regelpensionsalters oder eine gesetzliche vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer („Hacklerregelung“) oder eine gesetzliche Korridor-pension oder eine gesetzliche Schwerarbeiterpen-sion nach dem APG oder eine gesetzliche Berufsun-fähigkeitspension antreten, werden folgende Über-gangsbestimmungen normiert:

a) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2015 bis 31. 12. 2015 90 % des bisherigen (vor der Reduktion der Bei-tragsleistungen ab 1. 1. 2009) individuellen monatli-

chen Beitragsprozentsatzes zugunsten der Arbeitneh-mer an die Pensionskasse.

b) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2016 bis 31. 12. 2016 80 % des bisherigen (vor der Reduktion der Bei-tragsleistungen ab 1. 1. 2009) individuellen monatli-chen Beitragsprozentsatzes zugunsten der Arbeitneh-mer an die Pensionskasse.

c) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2017 bis 31. 12. 2017 70 % des bisherigen (vor der Reduktion der Bei-tragsleistungen ab 1. 1. 2009) individuellen monatli-chen Beitragsprozentsatzes zugunsten der Arbeitneh-mer an die Pensionskasse.

d) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2018 bis 31. 12. 2018 60 % des bisherigen (vor der Reduktion der Bei-tragsleistungen ab 1. 1. 2009) individuellen monatli-chen Beitragsprozentsatzes zugunsten der Arbeitneh-mer an die Pensionskasse.

e) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2019 bis 31. 12. 2019 50 % des bisherigen (vor der Reduktion der Bei-tragsleistungen ab 1. 1. 2009) individuellen monatli-chen Beitragsprozentsatzes zugunsten der Arbeitneh-mer an die Pensionskasse.

f) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2020 bis 31. 12. 2020 40 % des bisherigen (vor der Reduktion der Beitragsleistungen ab 1. 1. 2009) individuellen monatlichen Beitragsprozentsatzes zugunsten der Arbeitnehmer an die Pensionskasse.

g) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2021 bis 31. 12. 2021 30 % des bisherigen (vor der Reduktion der Beitragsleistungen ab 1. 1. 2009) individuellen monatlichen Beitragsprozentsatzes zugunsten der Arbeitnehmer an die Pensionskasse.

h) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2022 bis 31. 12. 2022 20 % des bisherigen (vor der Reduktion der Beitragsleistungen ab 1. 1. 2009) individuellen monatlichen Beitragsprozentsatzes zugunsten der Arbeitnehmer an die Pensionskasse.

i) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2023 bis 31. 12. 2023 10 % des bisherigen (vor der Reduktion der Beitragsleistungen ab 1. 1. 2009) individuellen monatlichen Beitragsprozentsatzes zugunsten der Arbeitnehmer an die Pensionskasse.

(2) Die Zahlung der unter Abs 1 vorgesehenen Beitragsprozentsätze erfolgt gemäß Punkt (C).

(3) Bei Inanspruchnahme der gesetzlichen vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer („Hacklerregelung“) oder der gesetzlichen Korridor-pension oder der gesetzlichen Schwerarbeiterpension nach dem APG oder der Berufsunfähigkeitspension bis spätestens 31. 12. 2023 leistet der Arbeitgeber über-dies jene individuellen monatlichen Beiträge, die bis zum Anfall der gesetzlichen Alterspension wegen Erreichen des jeweils geltenden Regelpensionsalters nach der Staffelung gemäß Abs 1 angefallen wären, längstens aber bis zum 31. 12. 2023.

(4) Bei Antritt einer gesetzlichen Berufsunfähigkeits-pension können dem Arbeitnehmer bzw dann Leistungsberechtigten nach Maßgabe der Dauer seiner Dienstzugehörigkeit, seines Alters und des in der Pensionskasse vorhandenen Deckungskapitals zusätzliche Beitragsleistungen an die Pensionskasse aus dem Härtefonds gewährt werden. Die näheren Voraussetzungen dazu sind in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt. Ein Rechtsanspruch auf zusätzliche Beitragsleistungen aus dem Härtefonds besteht nicht.

(5) Mit Eintritt des Leistungsfallles wird nur für jene Arbeitnehmer, auf welche diese Übergangsbestimmungen Anwendung finden, die Höhe der sich aus dem **vorhandenen und vom Arbeitgeber finanzierten** Deckungskapital iSd § 5 Abs 1 dieser Betriebsvereinbarung ergebenden monatlichen Leistung („Startpension“) für die Dauer der Leistungsphase und während der Leistungsphase aufrecht erhalten.

Der Aufrechterhaltung der Startpension für die Dauer der Leistungsphase und während der Leistungsphase wird ein Ergebnis der Pensionskasse von 6,5 % p.a. zu Grunde gelegt und der Deckungsrückstellung zugewiesen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur entsprechenden Dotierung der Pensionskasse für den Fall, dass dieser Veranlagungserfolg für die Dauer der Leistungsphase und während der Leistungsphase nicht erreicht wird (Nachschusspflicht). Kommt der Arbeitgeber dieser Nachschusspflicht nicht nach, entsteht dadurch keine Verbindlichkeit der Pensionskasse zur Leistung von Nachschüssen.

(B)

(1) Für Arbeitnehmer, die nach dem 31. 12. 1994 ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber begründet haben und

- **nicht** innerhalb der gesetzten Frist **eine Vergleichsvereinbarung** über eine individuelle Brutto-Abschlagszahlung (vgl § 2 Abs 2 dieser Betriebsvereinbarung) **unterfertigt haben und**
- bis spätestens 31. 12. 2018 eine gesetzliche Alterspension wegen Erreichen des jeweils geltenden Regelpensionsalters oder eine gesetzliche vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer („Hacklerregelung“) oder eine gesetzliche Korridor-pension oder eine gesetzliche Schwerarbeiterpension nach dem APG oder eine gesetzliche Berufsunfähigkeitspension antreten, werden folgende Übergangsbestimmungen normiert:

a) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2015 bis 31. 12. 2015 insgesamt 90 % des bisher (vor der Reduktion der Beitragsleistungen ab 1. 1. 2009) geltenden Beitragsprozentsatzes von monatlich 4 % zugunsten der Arbeitnehmer an die Pensionskasse.

b) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2016 bis 31. 12. 2016 insgesamt 65 % des bisher (vor der Reduktion der Beitragsleistungen ab 1. 1. 2009) geltenden Beitragsprozentsatzes von monatlich 4 % zugunsten der Arbeitnehmer an die Pensionskasse.

c) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2017 bis 31. 12. 2017 insgesamt 40 % des bisher (vor der Reduktion der Beitragsleistungen ab 1. 1. 2009) geltenden Beitragsprozentsatzes von monatlich 4 % zugunsten der Arbeitnehmer an die Pensionskasse.

d) Der Arbeitgeber leistet von 1. 1. 2018 bis 31. 12. 2018 insgesamt 15 % des bisher (vor der Reduktion der Beitragsleistungen ab 1. 1. 2009) geltenden Beitragsprozentsatzes von monatlich 4 % zugunsten der Arbeitnehmer an die Pensionskasse.

(2) Die Zahlung der unter Abs 1 vorgesehenen Beitragsprozentsätze erfolgt gemäß Punkt (C).

(3) Bei Antritt einer gesetzlichen Berufsunfähigkeitspension können dem Arbeitnehmer bzw dann Leistungsberechtigten nach Maßgabe der Dauer seiner Dienstzugehörigkeit, seines Alters und des in der Pensionskasse vorhandenen Deckungskapitals zusätzliche Beitragsleistungen an die Pensionskasse aus dem Härtefonds gewährt werden. Die näheren Voraussetzungen dazu sind in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt. Ein Rechtsanspruch auf zusätzliche Beitragsleistungen aus dem Härtefonds besteht nicht.

(4) Mit Eintritt des Leistungsfalles wird **nur für jene Arbeitnehmer, auf welche diese Übergangsbestimmungen Anwendung finden**, die Höhe der sich aus dem **vorhandenen und vom Arbeitgeber finanzierten** Deckungskapital iSd § 5 Abs 1 dieser Betriebsvereinbarung ergebenden monatlichen Leistung („Startpension“) für die Dauer der Leistungsphase und während der Leistungsphase aufrecht erhalten. Der Aufrechterhaltung der Startpension für die Dauer der Leistungsphase und während der Leistungsphase wird ein Ergebnis der Pensionskasse von 6,5 % p.a. zu Grunde gelegt und der Deckungsrückstellung zugewiesen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur entsprechenden Dotierung der Pensionskasse für den Fall, dass dieser Veranlagungserfolg für die Dauer der Leistungsphase und während der Leistungsphase nicht erreicht wird (Nachschusspflicht). Kommt der Arbeitgeber dieser Nachschusspflicht nicht nach, entsteht dadurch keine Verbindlichkeit der Pensionskasse zur Leistung von Nachschüssen.

(C) Zahlung der Beiträge gemäß (A) und (B)

(1) Die Höhe der jährlichen Beiträge an die Pensionskasse ergibt sich aus dem nach der Staffelung gemäß (A) Abs 1 und (B) Abs 1 jeweils vorgesehenen Beitragssatz, angewendet auf die Bemessungsgrundlage. Bemessungsgrundlage ist das jeweils gebührende Bruttogehalt des Arbeitnehmers, das ist das Grundgehalt, der 13. und 14. Bezug und die regelmäßigen, in gleichbleibender Höhe und 14 Mal p.a. gewährten Zulagen.

(2) Die Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse erfolgt jährlich im Nachhinein zum bis spätestens 30. 12. eines Jahres. Einmalbeiträge anlässlich des Eintritts eines Leistungsfalles werden innerhalb von 4 Wochen nach Leistungsfall an die Pensionskasse überwiesen.

(3) Die jeweiligen Beiträge gemäß Abs 1 enthalten bereits die Verwaltungskosten der Pensionskasse, nicht aber die Versicherungssteuer (dzt 2,5 % des Beitrags). Die Versicherungssteuer, die vom Arbeitgeber zu tragen ist, wird von der Pensionskasse gesondert vorgeschrieben und von dieser an das Finanzamt für Gebühren und Verkehrssteuern abgeführt.

(4) Nach Wahl des Arbeitnehmers kann dieser an die Pensionskasse Eigenbeiträge leisten. In diesem Fall gilt § 3 Abs 2 sinngemäß. Die Höhe der aus Eigenbeiträgen des Arbeitnehmers resultierenden Leistungen der Pensionskasse sind von einer allfälligen Nachschusspflicht des Arbeitgebers gemäß (A) Abs 5 und (B) Abs 4 nicht erfasst.

§ 12 Widerruf der Arbeitgeberbeiträge

Nur für jene Arbeitnehmer, auf welche die Übergangsbestimmungen des § 11 Anwendung finden, gilt Folgendes:

(1) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen bzw Nachschusszahlungen widerrufen (einstellen), wenn sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig weiter wesentlich so verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Beitragsleistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte.

(2) Mindestens drei Monate vor dem Widerruf ist mit dem Betriebsrat darüber zu beraten. Zu dieser Beratung kann der Betriebsrat eine fachkundige Person beiziehen, welche über alle ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat.

(3) Die bis zum Widerruf erworbene Anwartschaft bleibt den Arbeitnehmern erhalten. Im Zeitpunkt des Widerrufs ist ein Unverfallbarkeitsbetrag nach denselben Rechenregeln wie nach § 5 Abs 1a BPG zu errechnen.

(4) Die Arbeitnehmer können nach dem Widerruf der Beiträge des Arbeitgebers über die erworbene Anwartschaft iSd § 6 Abs 3 und Abs 4 BPG in der jeweils geltenden Fassung verfügen. Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag im Zeitpunkt des Widerrufs den im § 6 Abs 5 BPG in der jeweils geltenden Fassung festgesetzten Betrag nicht übersteigt, kann auch eine Barabfindung erfolgen; über Verlangen des Arbeitnehmers ist die Barabfindung vorzunehmen.

(5) Die gemäß Abs 4 gewählte Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekanntzugeben. Gibt der Ar-

beitnehmer/Anwartschaftsberechtigte binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung des Unverfallbarkeitsbetrages ab, so wird die Anwart-

schaft in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft umgewandelt.

§ 13 Aussetzen und Einschränken der Arbeitgeberbeiträge

Nur für jene Arbeitnehmer, auf welche die Übergangsbestimmungen des § 11 Anwendung finden, gilt Folgendes:

(1) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen bzw Nachschusszahlungen zeitlich befristet zur Gänze aussetzen oder der Höhe nach einschränken, sofern zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen.

(2) Mindestens drei Monate vor dem Aussetzen bzw Einschränken ist mit dem Betriebsrat darüber zu beraten. Zu dieser Beratung kann der Betriebsrat auch eine fachkundige Person beiziehen, welche über alle ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat.

(3) Sobald die zwingenden wirtschaftlichen Gründe, die zum Aussetzen bzw Einschränken der laufenden Beitragsleistungen geführt haben, nicht mehr vorliegen, sind die Beitragsleistungen zum nächsten Zahlungstermin wieder in ursprünglicher Höhe aufzunehmen.

(4) Während des Zeitraumes des Aussetzens bzw Einschränkens der Arbeitgeberbeiträge können die Arbeitnehmern entweder

- etwaige eigene Beiträge aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken oder
- etwaige eigene Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen oder
- auch die Beiträge des Arbeitgebers übernehmen.

§ 14 Verwaltungskosten und Versicherungssteuer

(1) Der Arbeitgeber übernimmt allenfalls anfallende Verwaltungskosten für laufende Beitragsleistungen des Arbeitgebers im Rahmen der Übergangsbestimmungen des § 11 dieser Betriebsvereinbarung.

(2) Im Falle der Fortsetzung der ab 1. 1. 2014 ausschließlich beitragsorientierten Pensionskassenzusage mit eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers sowie im Rahmen der Verwaltung der beitragsfreien Anwartschaften für Arbeitnehmer in einem aufrechten Ar-

beitsverhältnis übernimmt der Arbeitgeber ebenso allenfalls anfallende Verwaltungskosten. Die Vermögensverwaltungskosten und Versicherungssteuer sind vom Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten / Hinterbliebenen zu tragen.

(3) Der Arbeitgeber wird in Umsetzung der Regelungen des Abs 1 und Abs 2 entsprechende Vereinbarungen mit der Pensionskasse im Pensionskassenvertrag treffen.

§ 15 Beendigung und Abänderung der Betriebsvereinbarung

(1) Eine Änderung dieser Betriebsvereinbarung ist nur im Einvernehmen zwischen den Betriebsvereinbarungsparteien möglich und bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine einseitige Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ist nicht möglich.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Pensionskasse über jede Änderung zu informieren. Gegebenenfalls ist der Pensionskassenvertrag entsprechend anzupassen.

§ 16 Beendigung des Pensionskassenvertrages

(1) Der mit der Pensionskasse zur Erfüllung der Ansprüche der Arbeitnehmer/Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen abgeschlossene Pensionskassenvertrag kann unter Einhaltung der Bestimmungen des § 17 PKG zum Bilanzstichtag der Pensionskasse zum 31. 12. unter Einhaltung einer einjährigen Frist gekündigt bzw unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist einvernehmlich beendet werden.

(2) Der Wert der im Falle der Beendigung von der Pensionskasse auf eine vom Arbeitgeber ausgewählte neue Pensionskasse, eine Einrichtung iSd § 5 Z 4 PKG, eine betriebliche Kollektivversicherung (§ 18f Versicherungsaufsichtsgesetz – VAG), eines zum Be-

trieb der Lebensversicherung im Inland berechtigten Versicherungsunternehmens oder eine Einrichtung der zusätzlichen Pensionsversicherung nach § 479 ASVG zu übertragenden Vermögensteile beträgt 100 % der geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung zuzüglich 100 % der Schwankungsrückstellung der betroffenen Arbeitnehmer / Anwartschaftsberechtigten.

(3) Bei Beendigung des Pensionskassenvertrages verbleiben alle zum Beendigungszeitpunkt bereits Leistungsberechtigten/ Hinterbliebenen sowie alle nach Beendigung des Dienstverhältnisses beitragsfrei gestellten Anwartschaftsberechtigten bei der Pensionskasse.

§ 17 Schlussbestimmungen

(1) Auf die in dieser Betriebsvereinbarung nicht geregelten Punkte finden der jeweils gültige Geschäftsplan der Pensionskasse bzw die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Pensionskassengesetz und das Betriebspensionsgesetz Anwendung.

(2) Soweit in dieser Betriebsvereinbarung nichts Anderes angegeben ist, beziehen sich die Verweisungen im Vertragstext auf Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung. Verweise auf Gesetze beziehen sich auf deren jeweils gültige Fassung.

(3) Die Betriebsvereinbarungsparteien stimmen der automationsunterstützten Ermittlung und Verarbeitung der mit der Abwicklung dieser Betriebsvereinbarung verbundenen notwendigen personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber und der Übermittlung dieser Daten an die Pensionskasse und der Verarbeitung durch diese bzw durch einen Dienstleister iSd Datenschutzgesetzes 2000 zum Zwecke der Feststellung der bestehenden Anwartschafts- und Leistungsansprüche zu.

(4) Im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes haben personenbezogene Bezeichnungen in gleicher Weise für Frauen und Männer Geltung.

ANHANG NR 3

MUSTER-ÜBERGANGS-DIENSTZETTEL

**für jene Angestellten, die zum 31. 12. 2013 in einem aufrechten
Dienstverhältnis waren**

Arbeitgeber (Name, Anschrift):
.....
.....

Arbeitnehmer (Name, Anschrift):
.....
.....

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Bisherige Einstufung (Stichtag 31. 12. 2013):

Verwendungsgruppe

bisheriger Vorrückungsstichtag

Individuelles Grundgehalt €

Einstufung am 1. 1. 2014

Verwendungsgruppe

Gehaltsstufe

Vorrückungsstichtag

Individuelles kollektivvertragliches Mindestgrundgehalt* €

Allfällige regelmäßig gewährte prozentuelle Zulage** €

Allfällige regelmäßig gewährte prozentuelle Zulage** €

Allfällige regelmäßig gewährte betragsmäßige Zulage* €

Allfällige regelmäßig gewährte betragsmäßige Zulage* €

Übergangsrecht für jene Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1995 begonnen hat:*

voraussichtlich „fixiertes Biennium“
in Höhe von 5,1 % am

Datum

.....

.....

.....

Voraussichtlich erste Vorrückung nach Reform-KV am

**) Es sind nur jene Werte auszufüllen, die auf die Angestellte/den Angestellten tatsächlich zutreffen.
**) Diese prozentuellen Zulagen teilen im Falle allfälliger kollektivvertraglicher Erhöhungen das Schicksal des individuellen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalts.*

ANHANG NR 4

4 Beispielrechnungen für Umreihungen in höhere Verwendungsgruppen mit jeweils unterschiedlichen Gehaltshöhen (Stand 1. 1. 2014)

Beispiel Nr 1

	Stufe 7		Umreihung	2,50 %
Vwgr. 5a	2.530 100 2.630	GG MGG	2.695,75	
Vwgr. 6	Stufe 7			
	2.762	MGG neu		

Beispiel Nr 2

	Stufe 7		Umreihung	2,50 %
Vwgr. 5a	2.530 500 3.030	GG MGG	3.105,75	
Vwgr. 6	Stufe 9			
	2.931,00 174,75 3.105,75	MGG neu MGG neu		

Beispiel Nr 3

	Stufe 7		Umreihung	2,50 %
Vwgr. 5a	2.530 1.000 3.530	GG MGG	3.618,25	
Vwgr. 6	Stufe 9			
	2.931,00 687,25 3.618,25	MGG neu MGG neu		

Beispiel Nr 4

	Stufe 9		Umreihung	2,50 %
Vwgr. 7	3.512 607 4.119	GG MGG	4.222,03	
Vwgr. 7a	Stufe 9			
	3.874,00 348,03 4.222,03	GG neu MGG neu		

ANLAGE ./A

ZU ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN (FÜR INFORMATIONSBLETT UND EINZELVERTRAGLICHE ANBOTE AN DIE ANGESTELLTEN) als integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages

Diese Anlage zum Kollektivvertrag gilt für alle Angestellten der Austrian Airlines AG, die sich zum Stichtag 31. 12. 2013 in einem unbefristeten und ungekündigten Dienstverhältnis befinden oder deren ungekündigtes Dienstverhältnis innerhalb von 6 Monaten nach dem Stichtag in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergeht.

Sofern das Dienstverhältnis bis zum Stichtag 31. 12. 2013 durch den Dienstgeber gekündigt wird, gebühren dem Dienstnehmer jedoch die Abschlagszahlungen gemäß dieser Anlage zum Kollektivvertrag.

Sofern in den folgenden Regelungen zur Berechnung der Abschlagszahlungen auf das „Entgelt“ verwiesen wird, ist darunter das dem Angestellten zum Stichtag 31. 12. 2013 gebührende Monatsgehalt zuzüglich aliquoter Sonderzahlungen zu verstehen. Bei Angestellten in Teilzeit (nicht aber in Elternteilzeit), die im Betrachtungszeitraum 1. 1. 2013 bis 31. 12. 2013 ihren Beschäftigungsgrad befristet verringert haben, wird zur Berechnung der Abschlagszahlungen der Beschäf-

tigungsgrad vor der Verringerung herangezogen. Bei Angestellten in Elternteilzeit wird zur Berechnung der Abschlagszahlungen ein Beschäftigungsgrad von 100 % unterstellt.

Sofern in den folgenden Regelungen zur Berechnung der Abschlagszahlung auf das (laufende) Gehalt verwiesen wird, ist darunter das Gehalt zum Stichtag 31. 12. 2013 ohne aliquote Sonderzahlungen zu verstehen.

Zum Stichtag 31. 12. 2013 ins Ausland entsendete Angestellte erhalten allfällige Abschlagszahlungen auf die Abfertigung sowie auf das Jubiläumsgeld auf Basis des fiktiven Heimatbezugs.

Die Frist für die Annahme der im Folgenden dargestellten Abschlagszahlungen sowie die Fälligkeit ist in der jeweiligen einzelvertraglichen Vereinbarung geregelt. Für Angestellte, die sich zum Stichtag 31. 12. 2013 in Karenz befinden, werden allfällige Abschlagszahlungen erst mit und bei Wiederaufleben der Arbeitspflicht fällig.

Zu § 11.2 Übergangsbestimmung Abfertigung alt

1. Für jene Angestellten, deren Dienstverhältnis **vor dem 1. 1. 2003** begonnen hat und die aufgrund der bisherigen kollektivvertraglichen Bestimmungen bei abfertigungswahrender Form der Beendigung des Dienstverhältnisses einen Anspruch auf eine Abfertigung in Höhe von fünfzehn Monatsentgelten oder mehr haben, gilt weiterhin das bisherige kollektivvertragliche System „Abfertigung alt“ wie folgt:

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Dienstgeber-Kündigung, ungerechtfertigter Entlassung, berechtigtem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Lösung gebührt dem Angestellten eine Abfertigung, berechnet in Vielfachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgelts:

Vollendete Dienstjahre	Abfertigungsanspruch in Monatsentgelten
20	15
25	18

Unter dem für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgelt ist der Entgeltbegriff im Sinne des § 23 Angestelltengesetz zu verstehen.

2. Jene Angestellten, deren Dienstverhältnis **vor dem 1. 1. 2003** begonnen hat und

- die aufgrund der bisherigen kollektivvertraglichen Bestimmungen bei abfertigungswahrender Form der Beendigung des Dienstverhältnisses einen Anspruch auf eine Abfertigung in Höhe von zwölf Monatsentgelten oder weniger haben und
- die einzelvertraglich in das System „Abfertigung neu“ umsteigen bzw auf den Umstieg verzichtet haben,
- und zum Stichtag 31. 12. 2013 das 3. Dienstjahr bereits vollendet haben,

erhalten bei Unterfertigung einer einzelvertraglichen Vereinbarung entsprechend der folgenden Tabelle 50 % jenes aliquoten Anteils an Monatsentgelten als Abschlagszahlung ausbezahlt, den der Angestellte seit der letzten Abfertigungsstufe („eingefrorener Multiplikator“) auf die nächsthöhere Abfertigungsstufe iSd bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages zum Stichtag 31. 12. 2013 aliquot erreicht hat („aliquotierter Multiplikator“).

Vollendete Dienstjahre	Eingefrorener Multiplikator Keine Auszahlung	Aliquotierter Multiplikator von 50 % Auszahlung
3	2	3 ME aliquot auf 24 Monate
5	5	3 ME aliquot auf 60 Monate
10	8	4 ME aliquot auf 60 Monate
15	12	3 ME aliquot auf 60 Monate
20		

Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz, die nach dem 1. 1. 2003 angefallen sind, werden bis zum Stichtag 31. 12. 2013 bis zu einem Gesamtausmaß von maximal 22 Monaten auf die Dienstjahre angerechnet.

Bei Angestellten, die sich zum Stichtag 31. 12. 2013 in Elternteilzeit befinden, ist das Monatsentgelt unter fik-

tiver Annahme einer Vollzeitbeschäftigung maßgeblich, bei Angestellten in Mutterschutz oder Karenz iSd MSchG oder VKG der durchschnittliche Grad der Beschäftigung vor dem Mutterschutz/Karenzantritt. Im Übrigen gelten die Übergangsbestimmungen des § 11.2 lit b) des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrags. Mit Stichtag ab 1. 1. 2014 gelten für die Anzahl an Monatsentgelten für die Berechnung der Abfertigung nur noch die gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen gemäß §§ 23, 23a AngG, es sei denn, der zum Stichtag 31. 12. 2013 bestehende eingefrorene Multiplikator übersteigt die gesetzliche Anzahl an Monatsentgelten.

Zu §11.3 Übergangsbestimmung Abfertigung neu

jene Angestellten, deren Dienstverhältnis **nach dem 1. 1. 2003** begonnen hat und

- die aufgrund der bisherigen (bis 31. 12. 2013 geltenden) kollektivvertraglichen Bestimmungen bei abfertigungswahrender Form der Beendigung des Dienstverhältnisses einen Anspruch auf eine Abfertigung in Höhe von sechs Monatsentgelten oder weniger haben und
- die einzelvertraglich einer einmaligen Abschlagszahlung zustimmen,
- und zum Stichtag 31. 12. 2013 das 3. Dienstjahr bereits vollendet haben,

erhalten bei Unterfertigung einer einzelvertraglichen Vereinbarung entsprechend der folgenden Tabelle 50 % jenes aliquoten Anteils an Monatsentgelten als Abschlagszahlung ausbezahlt, den der Angestellte seit der letzten Abfertigungsstufe („eingefrorener Multiplikator“) auf die nächsthöhere Abfertigungsstufe iSd bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages

zum Stichtag 31. 12. 2013 aliquot erreicht hat („aliquotierter Multiplikator“).

Vollendete Dienstjahre	Eingefrorener Multiplikator Keine Auszahlung	Aliquotierter Multiplikator von 50 % Auszahlung
0		2 ME aliquot auf 60 Monate
5	2	2 ME aliquot auf 60 Monate
10	4	2 ME aliquot auf 60 Monate
15	6	

Bei Angestellten, die sich zum Stichtag 31. 12. 2013 in Elternteilzeit befinden, ist das Monatsentgelt unter fiktiver Annahme einer Vollzeitbeschäftigung maßgeblich, bei Angestellten in Mutterschutz oder Karenz iSd MSchG oder VKG der durchschnittliche Grad der Beschäftigung vor dem Mutterschutz/Karenzantritt. Im Übrigen gelten die Übergangsbestimmungen des § 11.3 des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrags. Mit Stichtag ab 1. 1. 2014 gelten für die Abfertigung nur noch die gesetzlichen Bestimmungen des BMSVG.

Abfindung Jubiläumsgeld

1. a) Jene Angestellten, die zum Stichtag 31. 12. 2013 bereits das **5. Dienstjahr, aber noch nicht das 15. Dienstjahr vollendet** haben, erhalten bei Unterfertigung einer einzelvertraglichen Vereinbarung einen aliquoten Anteil eines Monatsgehalts entsprechend der folgenden Tabelle als Abschlagszahlung auf das Jubiläumsgeld ausbezahlt.

Aliquotierungszeitraum ist die Anzahl der Monate zwischen der letzten versäumten Jubiläumsgeldstufe und der nächsten, noch nicht erreichten Jubiläumsgeld-

stufe – beide Stufen iSd ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages.

Die Abschlagszahlung wird wie folgt berechnet: Aliquotierungszeitraum minus vollendete Dienstmonate seit der letzten versäumten Jubiläumsgeldstufe dividiert durch den Aliquotierungszeitraum multipliziert mit einem Monatsgehalt

Zurückgelegte Dienstjahre	Anzahl Monatsgehälter und Aliquotierungszeitraum
zwischen vollendetem 5. und vollendetem 10. Dienstjahr	1 MG aliquot auf 60 Monate
zwischen vollendetem 10. und vollendetem 15. Dienstjahr	1 MG aliquot auf 60 Monate

Beispiele:

Bei einem Angestellten mit einer Dienstzugehörigkeit von genau 6 Jahren ergibt sich eine Abschlagszahlung von 48/60 von 1 Monatsgehalt.

Bei einem Angestellten mit einer Dienstzugehörigkeit von genau 9 Jahren ergibt sich eine Abschlagszahlung von 12/60 von 1 Monatsgehalt.

b) Jene Angestellten, die zum Stichtag 31. 12. 2013 bereits das **15. Dienstjahr, aber noch nicht das 25. Dienstjahr vollendet** haben, erhalten bei Unterfertigung einer einzelvertraglichen Vereinbarung eine aliquote Abschlagszahlung auf das Jubiläumsgeld. Die Höhe der Abschlagszahlung ergibt sich aus der Dauer der Dienstzugehörigkeit des Angestellten. Der Angestellte erhält für jedes vollendete Dienstmonat 1/300 (25 Jahre = 300 Monate) von zwei Monatsgehältern.

Damit ergibt sich ein Anspruch von mindestens 180/300 von 2 Monatsgehältern bei vollendetem 15. Dienstjahr (15 Jahre = 180 Monate) und von maximal 300/300 bei vollendetem 25. Dienstjahr als Abschlagszahlung.

Zurückgelegte Dienstjahre	Anzahl Monatsgehälter und Aliquotierungszeitraum
zwischen vollendetem 15. und vollendetem 25. Dienstjahr	2 MG aliquot auf 300 Monate

Beispiel: Bei einem Angestellten mit einer Dienstzugehörigkeit von 20 Jahren und 5 Monaten ergibt sich eine Abschlagszahlung von 245/300 von 2 Monatsgehältern.

2. a) Angestellte, die zum Stichtag 31. 12. 2013 das **25. Dienstjahr, aber noch nicht das 40. Dienstjahr vollendet** haben, erhalten bei Unterfertigung einer einzelvertraglichen Vereinbarung eine Abschlagszahlung auf das Jubiläumsgeld auf Basis des bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages nach folgender Tabelle. Die Abschlagszahlung stellt jenen aliquoten Anteil an Monatsgehältern dar, welcher der zum Stichtag 31. 12. 2013 bereits zurückgelegten

Dienstzeit des Angestellten seit Vollendung des 25. Dienstjahres bzw der letzten Jubiläumsgeldstufe bis zur nächsthöheren Jubiläumsgeldstufe iSd bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages entspricht.

zwischen vollendetem 25. und vollendetem 35. Dienstjahr	3 MG aliquot auf 120 Monate
zwischen vollendetem 35. und vollendetem 40. Dienstjahr	4 MG aliquot auf 60 Monate

Beispiele:

Bei einem Angestellten mit einer Dienstzugehörigkeit von 27 Jahren und 8 Monaten ergibt sich eine Abschlagszahlung von 32/120 von 3 Monatsgehältern.

Bei einem Angestellten mit einer Dienstzugehörigkeit von 38 Jahren und 4 Monaten ergibt sich eine Abschlagszahlung von 40/60 von 4 Monatsgehältern.

3. Unter Gehalt ist das laufende Monatsgehalt des Angestellten ohne aliquote Sonderzahlungen zum Stichtag 31. 12. 2013 zu verstehen. Bei Angestellten, die sich zum Stichtag 31. 12. 2013 in Elternteilzeit befinden, ist das Monatsgehalt unter fiktiver Annahme einer Vollzeitbeschäftigung für die Berechnung der Abschlagszahlung maßgeblich, bei Angestellten in Mutterschutz oder Karenz iSd MSchG oder VKG der durchschnittliche Grad der Beschäftigung vor dem Mutterschutz/Karenzantritt.

4. Sofern in den vorherigen Bestimmungen nicht ausdrücklich Abweichendes vereinbart ist, gilt für allfällige zukünftige Jubiläumsgeldansprüche ausschließlich § 12 des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages. Unterfertigt ein Angestellter keine einzelvertragliche Vereinbarung über eine Abschlagszahlung, hat er erst mit Vollendung jenes Dienstjahres, das in § 12 des ab 1. 1. 2014 geltenden Kollektivvertrages zukünftig vorgesehen ist, einen Anspruch auf Jubiläumsgeld, Ansprüche auf Jubiläumsgelder nach dem bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrag bestehen nicht mehr.

5. Jene Angestellten, die zum Zeitpunkt der nächsten (fiktiven) Jubiläumsgeldstufe iSd bis 31. 12. 2013 geltenden Kollektivvertrages bereits ihr reguläres Pensionsantrittsalter erreicht hätten (bei Männern derzeit das 65. Lebensjahr und bei Frauen das 60. Lebensjahr), erhalten keine aliquote Abschlagszahlung auf die nächste Jubiläumsgeldstufe.

Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft **vida**:

vida Büro am Flughafen	Tel: 01/7007 38892
Office Park 3/1. OG/Top 122, 1300 Wien Flughafen	E-Mail: luft-wasser@vida.at
vida Wien	Tel: 01/53 444 79 680
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien	E-Mail: wien@vida.at
vida Burgenland	Tel: 02682/770 55
Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt	E-Mail: burgenland@vida.at
vida Kärnten	
<i>Villach</i>	Tel: 04242/271 85
Bahnhofplatz 1, 9500 Villach	E-Mail: kaernten@vida.at
vida Niederösterreich	
<i>St. Pölten</i>	Tel: 02742/311 941
Gewerkschaftsplatz 1, 3100 St. Pölten	E-Mail: niederosterreich@vida.at
vida Oberösterreich	Tel: 0732/65 33 97
Weingartshofstraße 2, 4020 Linz	E-Mail: oberoesterreich@vida.at
vida Salzburg	Tel: 0662/87 12 28
Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg	E-Mail: salzburg@vida.at
vida Steiermark	Tel: 0316/70 71
Karl-Morre-Straße 32, 8020 Graz	E-Mail: steiermark@vida.at
vida Tirol	Tel: 0512/597 77
Südtiroler Platz 14–16, 6010 Innsbruck	E-Mail: tirol@vida.at
vida Vorarlberg	Tel: 05552/658 16
Kasernplatz 3, 6700 Bludenz	E-Mail: vorarlberg@vida.at

Besuchen Sie uns auch im Internet: www.vida.at

Die GPA-DJP in ganz Österreich und auch am Flughafen Schwechat

Besuchen Sie uns auch im Internet: www.gpa-djp.at

GPA-DJP Service-Center

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-301

eMail: service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-21 000

eMail: wien@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

05 03 01-22 000

eMail: niederoesterreich@gpa-djp.at

Gebietssekretariat Wr. Neustadt

2700 Wr. Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6

05 03 01-22 700

eMail: niederoesterreich@gpa-djp.at

Gebietssekretariat Gmünd

3950 Gmünd, Emerich-Berger-Straße 2

05 03 01-22 500

eMail: niederoesterreich@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

05 03 01-23 000

eMail: burgenland@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

05 03 01-24 000

eMail: steiermark@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

05 03 01-25 000

eMail: kaernten@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

05 03 01-26 000

eMail: oberoesterreich@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

05 03 01-27 000

eMail: salzburg@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

05 03 01-28 000

eMail: tirol@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

05 03 01-29 000

eMail: vorarlberg@gpa-djp.at

Den Beschäftigten am Flughafen Wien-Schwechat steht eine persönliche GPA-djp Ansprechpartnerin zur Verfügung: Kollegin Mag.a Novka PILJIC berät in allen arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten!

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich
A-1300 Flughafen Wien
Objekt 103 – Top A325
Mobil: +43 (0) 676817112015
novka.piljic@gpa-djp.at

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle,
die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at