KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten und sonstigen Dienstnehmer der ausländischen Luftverkehrsgesellschaften in Österreich

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2025

MEINE GEWERKSCHAFT

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsrechtsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten und sonstigen Dienstnehmer der ausländischen Luftverkehrsgesellschaften in Österreich

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2025

MEINE GEWERKSCHAFT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den 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 Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA 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 Arbeitnehmer:innen 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
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- **Mindestgehälter:** Anhebung um **3 % plus** einen **monatlichen Fixbetrag** von **EUR 43,00**.
- **IST-Gehälter:** Anhebung um **3 % plus** einen **monatlichen Fixbetrag** von **EUR 43,00** (davon erhalten Beschäftigte 1 % performanceabhängige Erhöhung).
- **Freistellung am ersten Schultag:** Beschäftigte erhalten unter Fortzahlung des Entgelts einen freien Tag am **ersten Schultag ihres Kindes** (Eintritt in die Volksschule).
- **Zusätzliche Freizeittage:** Ein zusätzlicher Freizeittag oder wahlweise der **halbe Tag am 24. und 31. Dezember** wird gewährt. Der Arbeitgeber hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Wahl für das Unternehmen zu treffen.
- **Neufassung von § 19 Valorisierungsbestimmungen, Abs 2**: Dieser Paragraf wurde überarbeitet, um mehr Transparenz und Klarheit zu schaffen.
- **Gleichstellung eingetragener Partnerschaften:** Die eingetragenen Partnerschaften werden bei den **Dienstverhinderungsgründen** abgebildet.
- Über einen Zusatzkollektivvertrag wurde die Möglichkeit geschaffen, für das Jahr 2024 eine abgabenfreie Mitarbeiterprämie auszubezahlen.
- **Geltungsbeginn:** 1. Jänner 2025

GPA Servicecenter:
Hotline: 05030121, service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Abschlussinformation 2025

Die Gewerkschaft GPA und die Berufsgruppe Luftfahrt des Fachverbandes der Bus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen kommen am 28. 11. 2024 überein, dass:

1. Die Ist-Gehälter der Beschäftigten werden mit 1. 1. 2025 um 2 % plus einen monatlichen Fixbetrag von EUR 43,00 erhöht. Zusätzlich erhalten Beschäftigte eine Erhöhung von 1 % performanceabhängig. Die performanceabhängige Gehaltserhöhung gilt rückwirkend ab dem 1. 1. 2025.

2. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter der Beschäftigten werden mit 1. 1. 2025 um 3 % plus einem monatlichen Fixbetrag von EUR 43,00 erhöht.

3. Der Abschluss gilt für alle Gehaltsstufen.

4. Beschäftigte erhalten unter Fortzahlung des Entgelts einen freien Tag am ersten Schultag ihres Kindes (Eintritt in die Volksschule). Im § 8 Pkt 2 wird daher folgendes ergänzt: *„bei Eintritt des eigenen Kindes in die erste Klasse Volksschule ..... 1 Arbeitstag."*

5. Ein zusätzlicher Freizeittag oder wahlweise der halbe Tag am 24. und 31. Dezember wird gewährt. Für das Jahr 2024 wird der halbe Tag am 24. und 31. Dezember freigegeben.
Daher wird im § 9 ein Pkt. 4 ergänzt:

„Der Dienstgeber hat jedem Arbeitnehmer entweder einen zusätzlichen freien Tag oder den Zeitraum bis 12 Uhr an den beiden Halbfeiertage 24. 12. und 31. 12. (siehe § 6.3 letzter Absatz) unter Fortzahlung des laufenden Entgelts zur Gänze freizugeben. Bis 31. 03. sind die Arbeitnehmer darüber zu informieren, welche dieser Freizeitvarianten durch den Arbeitgeber gewährt wird. Ist in einem Betrieb ein Betriebsrat errichtet, ist dieser vorab über die Wahl der jeweiligen Freizeitvariante zu konsultieren. Wird einem Arbeitnehmer ein zusätzlicher freier Tag gewährt, ist der Zeitpunkt von dessen Verbrauch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einvernehmen festzulegen.
Erbringt ein Arbeitnehmer an einem im Sinne dieser Bestimmung festgelegten Freizeittag oder halben Freizeittag Arbeitsleistungen, bleibt der Freizeitanspruch bestehen. Bei Arbeiten an einem Freizeittag ist dem Arbeitnehmer ein anderer Tag zur Gänze freizugeben. Bei Arbeitsleistungen an einem halben Freizeittag am 24. oder 31. 12 vor 12 Uhr ist dem Arbeitnehmer ein anderer Tag vor 12 Uhr zur Gänze freizugeben. Werden von Arbeitnehmern entgegen der gewählten Freizeitvariante sowohl am 24. als auch 31. 12. vor 12 Uhr Arbeitsleistungen erbracht, ist ein ganzer Tag freizugeben. Der Zeitpunkt des Verbrauchs ist in jedem Fall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einvernehmen festzulegen."

6. Folgende Änderungen werden im § 19 vorgenommen:
Die Kollektivvertragspartner kommen überein jährlich Valorisierungsverhandlungen nach folgenden Grundsätzen zu führen.
Es werden drei verschiedene Komponenten verhandelt:

1. Die kollektive Vergütungsanpassung der Ist-Gehälter: Dies bezeichnet die Erhöhung, die unterschiedslos für alle Ist-Gehälter zum Tragen kommt.

Absatz 2. lautet NEU
Das Budget, das in individueller Höhe auf alle oder einzelne Mitarbeiter verteilt wird.
Wird bei der Erhöhung der IST-Gehälter eine leistungsabhängige Komponente vereinbart, so ist diese zusätzlich zum vereinbarten Prozentsatz für alle Angestellten ebenfalls als Prozentsatz anzugeben. Der zur Berechnung der leistungsabhängigen Komponente vereinbarte Prozentsatz dient der Ermittlung der Summe, die entsprechend den unternehmensinternen Leistungsbeurteilungskriterien unter den Angestellten gehaltswirksam aufgeteilt wird. Als Basis für die Berechnung ist die monatliche Summe aller Bruttomonatsgehälter ohne allfällige Überstunden und Zuschläge der in Österreich angestellten Mitarbeiter heranzuziehen.

Berechnung der aufzuteilenden Summe:

$S = G*(l/100)$

G = monatliche Summe aller Bruttomonatsgehälter ohne allfällige Überstunden und Zuschläge nach der Erhöhung der IST-Gehälter für alle Angestellten

l = Prozentsatz der leistungsabhängigen Erhöhung der IST-Gehälter

S = Summe, die entsprechend den unternehmensinternen Leistungsbeurteilungskriterien unter den Angestellten gehaltswirksam aufgeteilt wird.

Im Falle, dass die unternehmensinternen Leistungsbeurteilungskriterien nicht erfüllt werden, wird weder die aufzuteilende Summe noch der Prozentsatz l bei der Berechnung der Erhöhung des IST-Gehaltes angewendet. Die aufzuteilende Summe wird unter den Arbeitnehmern aufgeteilt, die die Leistungsbeurteilungskriterien erfüllt haben.
Verfügt ein Unternehmen über keine internen Leistungsbeurteilungskriterien, so ist die Erhöhung der IST-Gehälter wie folgt zu ermitteln:

$N = A*(1+((a+l)/100))+f$

A = IST-Gehalt vor Erhöhung laut aktueller KV-Vereinbarung

N = IST-Gehalt nach Erhöhung laut aktueller KV-Vereinbarung

a = Prozentsatz der Erhöhung für alle IST-Gehälter

l = *Prozentsatz der leistungsabhängigen Erhöhung der IST-Gehälter*
f = *fixer Betrag für die Erhöhung der IST-Gehälter“*

Pkt. 3: Die Sätze *„Es gibt in jeder Vergütungsgruppe einen Endwert auf der 40. Stufe. Jeder Mitarbeiter, welcher das Gehalt der 40. Stufe oder höher bezieht, wird für die Verteilung der individuellen und kollektiven Töpfe (Punkt 1 und 2) nicht berücksichtigt. Es besteht die Möglichkeit Ausnahmen in einer Betriebsvereinbarung oder im individuellen Arbeitsvertrag/Dienstzettel zu vereinbaren. Ein Anspruch auf eine solche Betriebsvereinbarung oder Regelung im individuellen Arbeitsvertrag/Dienstzettel besteht nicht.*

- *Angestellte, die das Gehalt der 40. Stufe oder höher beziehen, können eine individuelle Einmalzahlung erhalten, welche nicht aus den Töpfen (Punkt 1 und Punkt 2) bezogen wird. Die Arbeitgeber entscheiden individuell über den Anspruch und über die Höhe dieser Einmalzahlungen. Ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters entsteht hieraus nicht.*
  Die Bezeichnung 40. Stufe bezieht sich auf die Tabelle im Anhang III und korreliert (im Jahr 2016 auch betragsmäßig) mit der Stufe 6 laut Anhang II.
  Nach zukünftigen Erhöhungen der Tabelle (Punkt 3) ist nur noch diese Stufe 6 als Endwert in Betracht zu ziehen.“

werden ersatzlos gestrichen.

Der letzte Absatz im § 19 *„Wird ein individueller Topf …“* wird zu Punkt 2 verschoben. Im ersten Satz wird *„nach Punkt 2“* ersatzlos gestrichen.

7. Die eingetragene Partnerschaften werden bei den Dienstverhinderungsgründen abgebildet. Dafür wird im § 8 Pkt. 2 folgender Satz ergänzt: *„Die angeführten Fälle gelten, soweit anwendbar, auch bei eingetragenen Partnerschaften.“*

8. Es wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die die entfallenen Stufensprünge evaluiert, analysiert und mögliche Anpassungen prüft. Das erste Zusammenkommen findet im April 2025 statt.

9. Dieser Abschluss gilt ab dem 1. 1. 2025.

10. Die Verhandlungen für den KV 2026 werden im Oktober 2025 aufgenommen.

Inhaltsverzeichnis

		Seite
KV-Abschluss 2025		6
§ 1	Geltungsbereich	9
§ 2	Geltungsbeginn und Geltungsdauer	9
§ 3	Anwendung des Arbeitsverfassungsgesetzes	9
§ 4	Anstellung	9
§ 5	Arbeitszeit	9
§ 6	Ruhezeit und Feiertage	10
§ 7	Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	10
§ 8	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	11
§ 9	Urlaub und Freizeittage	11
§ 9a	Elternkarenz	12
§ 10	Kündigung und vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses	12
§ 11	Abfertigung	12
§ 12	Jubiläumsgeld	13
§ 13	Sonderzahlungen	14
§ 14	Mankogeld	14
§ 15	Kilometergeld	14
§ 16	Tages- und Nächtigungsgebühren	14
§ 17	Günstigkeitsklausel	14
§ 18	Verwendungsgruppenschema und Gehaltsregelung	14
§ 19	Valorisierungsbestimmungen	15
§ 20	Übergangsbestimmungen	16
§ 21	Präklusivfrist	16
Anhang I	Verwendungsgruppenschema	17
Anhang II	Gehaltstabelle 1. 1. 2025	18
Anhang III	Gehaltstabelle 1. 1. 2024	19
Anhang IV	Gehaltstabelle 1. 1. 2023	19
Anhang V	Gehaltstabelle 1. 1. 2022	20
Anhang VI	Gehaltstabelle 1. 1. 2020	20
Anhang VII	Gehaltstabelle 1. 1. 2019	21
Anhang VIII	Gehaltstabelle 1. 1. 2018	21
Anhang IX	Gehaltstabelle 1. 1. 2017	22
Anhang X	Gehaltstabelle 1. 1. 2016	22
Anhang XI	Gehaltstabelle 1. 1. 2015	23
Zusatzprotokoll		
Änderung und gemeinsame Erläuterung zu § 19 Abs 2		25

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der **Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtunternehmungen, Berufsgruppe Luftfahrt,** Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien,** andererseits,

betreffend die Angestellten und sonstigen Dienstnehmer der ausländischen Luftverkehrsgesellschaften in Österreich.

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Kollektivvertrag gilt für sämtliche in der Republik Österreich tätigen Angestellten und sonstigen Dienstnehmer (im Folgenden kurz Angestellte genannt) der ausländischen Luftverkehrsgesellschaften.

2. Ausgenommen von diesem Kollektivvertrag sind die von den Gesellschaften in das Gebiet der Republik Österreich versetzten Angestellten, deren Dienstverträge ausländischem Dienstrecht unterliegen, sowie Sonderverträge von leitenden Angestellten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, soferne diese keine ungünstigeren Bestimmungen enthalten.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2025** in Kraft.

2. Dieser Kollektivvertrag kann dreimonatig jeweils zum Ende eines Kalendermonats beiderseits mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen zwecks Erneuerung des gegenständlichen Kollektivvertrages aufgenommen werden.

§ 3 Anwendung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Für die betriebliche Vertretung gilt das Arbeitsverfassungsgesetz samt der Betriebsratswahl- und -geschäftsordnung in der jeweils gültigen Fassung.

§ 4 Anstellung

1. Eine Anstellung auf Probe kann mit dem Angestellten nur auf die Dauer eines Monats vereinbart werden.

2. Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die im Anhang I (siehe Seite 17) zu diesem Kollektivvertrag festgelegte Verwendungsgruppe und Senioritätsstufe schriftlich mittels Dienstzettel mitzuteilen. Der Betriebsrat ist davon vorher zu informieren.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit für Angestellte, welche nicht im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst beschäftigt sind, beträgt 40 Stunden pro Woche.
Die normale Arbeitszeit fällt in die Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit für Angestellte, die im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst beschäftigt sind, beträgt – je nach Länge des Monats, Feiertagen und Lage der Wochenenden – zwischen 160 und maximal 184 Stunden innerhalb eines Monats. Die Arbeitszeit kann ungleichmäßig verteilt werden, jedoch muss zwi-

schen 2 Schichten bzw Turnussen eine mindestens 11-stündige Ruhezeit liegen.
Bei Bedarf kann mittels einer Betriebsvereinbarung der Durchrechnungszeitraum anders vereinbart werden, wenn Gleichwertigkeit zur KV Regelung gewahrt wird.
Per Betriebsvereinbarung kann weiters vereinbart werden, einen Saldo von bis zu 24 Plus – oder Minusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Vereinbarung auch auf Einzelvertragsbasis erfolgen.
(Abs 2 idF ab 1. 1. 2024)

3. Die Normalarbeitszeit für Angestellte, die im Schichtdienst beschäftigt sind, fällt in die Zeit von 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr und kann auf täglich höchstens 12 Stunden, unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, ausgedehnt werden. Die Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr wird im Rahmen der bestehenden Nachtschichtzulage von mindestens 30 % abgegolten. Bestehende günstigere Regelungen gelten weiterhin.

4. Für Teilzeitbeschäftigte muss die tägliche zusammenhängende Normalarbeitszeit im Schichtdienst mindestens 4 Stunden betragen.

§ 6 Ruhezeit und Feiertage

1. Im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst gilt im Hinblick auf die besonderen Betriebsverhältnisse der Sonntag als Arbeitstag.
Enthält der Schichtplan keinen arbeitsfreien Sonntag, so gebührt jedem betroffenen Angestellten eine wöchentliche Ruhezeit als Ersatz für die Sonntagsruhe. Die wöchentliche Ruhezeit muss eine mindestens 36-stündige ununterbrochene Freizeit umfassen.

2. Die 36-stündige Wochenruhe muss mindestens zwölf Mal im Kalenderjahr die Zeit von Samstag, 13.00 Uhr, bis Sonntag, 24.00 Uhr, umfassen. Diese Regelung gilt nicht für jene Fluglinien die österreichische Flughäfen ausschließlich an Wochenenden anfliegen. Abweichende Regelungen können nur durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

3. Die gesetzlichen Feiertage sind:

1. und 6. Jänner
Ostermontag
1. Mai
Christi Himmelfahrt
Pfingstmontag
Fronleichnam
15. August
26. Oktober
1. November
8., 25. und 26. Dezember

Der 24. und 31. Dezember gelten als Halbfeiertage mit Dienstschluss nicht später als 12.00 Uhr. Nimmt ein Angestellter am 24. oder 31. 12. Urlaub, so wird nur ein halber Urlaubstag angerechnet.
(Abs 3 idF ab 1. 1. 2020)

§ 7 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden sind vom Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten angeordnete Arbeitsstunden, welche über die im § 5 festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Hinsichtlich der Anordnung von Überstunden gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

2. Die Überstundenentlohnung besteht aus einem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Grundlage für die Berechnung des Grundstundenlohnes ist 1/157.

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

4. Für Angestellte, welche im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst beschäftigt sind, beträgt der Zuschlag für die ersten 3 Überstunden pro Woche (Montag bis Sonntag) 50 %, für die weiteren 100 %.

5. Für Arbeiten in Ruhezeiten (gem § 6 Z 1) wird ein 100 %iger Zuschlag gewährt.

6. 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 jeweils höhere Zuschlag (zB 60 % Zuschlag plus 100 % Freizeit) anzuwenden.

7. Wird ein Angestellter im Schichtdienst außerplanmäßig und nicht in Verbindung mit dem Schichtdienst zu einer kürzeren Arbeitszeit als 6 Stunden herangezogen, so sind diesem jedenfalls 6 Stunden zu vergüten.

8. Der Überstundenabgeltungsanspruch muss binnen 4 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden, da ansonsten der Anspruch erlischt. Im Falle der rechtzeitigen Geltendmachung gilt die 3-jährige Frist des ABGB.

9. Die Abgeltung der Überstunden kann im Einvernehmen mit dem Angestellten unter Berücksichtigung der Zuschläge gem Z 3, 4 und 5 im Zeitausgleich erfolgen.

10. Im Allgemeinen soll die Normalarbeitszeit nicht weniger als 6 Stunden pro Schicht bzw Tag betragen.

§ 8 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1. Bei Erkrankung behält der Angestellte Anspruch auf das Entgelt gem § 8 Angestelltengesetz mit der Maßgabe, dass anstelle des halben Entgeltes die Differenz zwischen Krankengeld und dem normalen Nettogehalt bezahlt wird.
Über die Leistungen des vorhergehenden Absatzes hinaus wird ein weiterer Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe der Differenz zwischen Krankengeld und dem normalen Nettogehalt (Anhang II) gewährt, der jedoch 49 % des Bruttogehaltes (Anhang II) nicht übersteigen darf, und zwar in folgendem Ausmaß:

- wenn das Dienstverhältnis mehr als 5 Jahre gedauert hat ..... 4 Monate,
- bei mehr als 10 Jahren ..... 6 Monate,
- bei mehr als 20 Jahren ..... 9 Monate.

2. In nachstehend angeführten Fällen wird bei Dienstverhinderung jedem Angestellten ohne Schmälerung seines Gehaltes eine Freizeit im folgenden Ausmaß gewährt. Die angeführten Fälle gelten, soweit anwendbar, auch bei eingetragenen Partnerschaften:

bei eigener Eheschließung ..... 3 Arbeitstage,
bei Eheschließung eines Elternteiles, von Kindern und Geschwistern ..... 1 Arbeitstag,
bei Tod des Ehegatten bzw Ehegattin oder Lebensgefährten bzw Lebensgefährtin, soferne zur Zeit des Ablebens ein gemeinsamer Haushalt bestand ... 3 Arbeitstage,
bei Tod des Vaters, der Mutter oder eines Kindes ..... 2 Arbeitstage,
bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Großeltern sowie von nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten ..... 1 Arbeitstag,
bei Wohnungswechsel die nötige Zeit, höchstens jedoch ..... 2 Arbeitstage,
bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin ..... 2 Arbeitstage.
bei Eintritt des eigenen Kindes in die erste Klasse Volksschule ..... 1 Arbeitstag.

(Abs 2 idF ab 1. 1. 2025)

§ 9 Urlaub und Freizeittage

1. Für den Urlaub des Dienstnehmers gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. 7. 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl Nr 390, in der jeweils geltenden Fassung.

2. Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind auch die im Ausland zugebrachten Dienstzeiten anzurechnen, jedoch insgesamt, einschließlich der im Inland zugebrachten Dienstzeiten, im Ausmaß von höchstens 5 Jahren.

3. Alle Vollzeitmitarbeiter, die noch keinen Anspruch auf die 6. Urlaubswoche haben, erhalten zwei Freizeittage/Jahr. Alle Vollzeitmitarbeiter, die Anspruch auf die 6. Urlaubswoche haben, erhalten einen Freizeittag/Jahr. Teilzeitangestellten gebührt jener Anteil des Freizeittages, der dem Anteil der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Vollzeit entspricht.

4. Der Dienstgeber hat jedem Arbeitnehmer entweder einen zusätzlichen freien Tag oder den Zeitraum bis 12 Uhr an den beiden Halbfeiertagen 24. 12. und 31. 12. (siehe § 6.3 letzter Absatz) unter Fortzahlung des laufenden Entgelts zur Gänze freizugeben. Bis 31. 3. sind die Arbeitnehmer darüber zu informieren, welche dieser Freizeitvarianten durch den Arbeitgeber gewährt wird. Ist in einem Betrieb ein Betriebsrat errichtet, ist dieser vorab über die Wahl der jeweiligen Freizeitvariante zu konsultieren. Wird einem Arbeitnehmer ein zusätzlicher freier Tag gewährt, ist der Zeitpunkt von dessen Verbrauch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einvernehmen festzulegen.
Erbringt ein Arbeitnehmer an einem im Sinne dieser Bestimmung festgelegten Freizeittag oder halben

Freizeittag Arbeitsleistungen, bleibt der Freizeitanspruch bestehen. Bei Arbeiten an einem Freizeittag ist dem Arbeitnehmer ein anderer Tag zur Gänze freizugeben. Bei Arbeitsleistungen an einem halben Freizeittag am 24. oder 31. 12 vor 12 Uhr ist dem Arbeitnehmer ein anderer Tag vor 12 Uhr zur Gänze freizugeben. Werden von Arbeitnehmern entgegen der gewählten Freizeitvariante sowohl am 24. als auch 31. 12. vor 12 Uhr Arbeitsleistungen erbracht, ist ein ganzer Tag freizugeben. Der Zeitpunkt des Verbrauchs ist in jedem Fall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einvernehmen festzulegen.
(Abs 4 gilt ab 1. 1. 2025)

§ 9a Elternkarenz

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.
Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem § 23a Abs 3 bzw 4 AngG, kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung in obigem Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem § 23a Abs 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.
Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 30. 9. 2004 enden.

Für Karenzen, die ab dem 1. 1. 2016 beginnen gilt:
Karenzzeiten werden im Ausmaß von bis zu 22 Monaten pro Karenz für alle von der Dauer der Dienstzeit abhängigen Ansprüche angerechnet.

Für Karenzen, die ab dem 1. 1. 2019 beginnen gilt:
Für Geburten ab dem 1. 1. 2019 werden jene Zeiten der Karenz, für jedes Kind, in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer, gemäß den §§ 15 Abs 1 und 15c Abs 2 Z 3 und Abs 3 MSchG in der Fassung des BGBl I Nr 68/2019, auf alle von der Dauer der Dienstzeit abhängigen Ansprüche angerechnet.

Für Karenzen, die ab dem 1. 8. 2019 beginnen gilt:
Für Geburten ab dem 1. 8. 2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis für alle Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl 68/2019 in Verbindung mit § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

§ 10 Kündigung und vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung des Dienstgebers unter Einhaltung der im Angestelltengesetz genannten Kündigungsfristen gelöst werden.
Angestellte, die das 2. Dienstjahr noch nicht vollendet haben, können jeweils zum 15. oder Letzten eines Monats gekündigt werden. Ab dem 3. Dienstjahr kann die Kündigung nur mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres vorgenommen werden.

2. Im Übrigen gelten für die Kündigung und vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses die diesbezüglichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

§ 11 Abfertigung

1. Hinsichtlich Abfertigung gelten für alle Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 begonnen haben, die Bestimmungen gem Ziff 1 bis 6 dieses Paragraphen, sofern kein Übertritt gemäß § 47 BMVG erfolgt.
Für alle Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2002 begonnen haben oder für die ein Übertritt gem § 47 BMVG vereinbart wurde, gilt das betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) in der jeweils gültigen Fassung. Die Bestimmungen gem Ziff 1 bis 6 dieses Paragraphen kommen für diese Dienstverhältnisse nicht zur Anwendung.

Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen 3 Jahre gedauert, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das 2-fache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich

– nach 5 Dienstjahren auf das 3-fache
– nach 10 Dienstjahren auf das 6-fache
– nach 15 Dienstjahren auf das 9-fache
– nach 17 Dienstjahren auf das 12-fache
– nach 20 Dienstjahren auf das 15-fache

– nach 25 Dienstjahren auf das 18-fache
– nach 30 Dienstjahren auf das 19-fache

des Monatsentgeltes,

Bei Firmenauflösung beträgt die Abfertigung anstatt der oben angeführten Sätze das 3-fache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich

– nach 5 Dienstjahren auf das 4-fache
– nach 10 Dienstjahren auf das 7-fache
– nach 15 Dienstjahren auf das 10-fache
– nach 17 Dienstjahren auf das 12-fache
– nach 20 Dienstjahren auf das 16-fache
– nach 25 Dienstjahren auf das 18-fache
– nach 30 Dienstjahren auf das 19-fache

des Monatsentgeltes.

Im Übrigen gilt der § 23 des Angestelltengesetzes.

2. Der Anspruch auf die Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis aus dem Grund des Pensionsantritts, bei Männern nach Vollendung des 60. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 55. Lebensjahres, durch Kündigung seitens des Angestellten endet, soferne das Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

3. Weibliche Angestellte, die innerhalb der Schutzfrist bzw des Karenzurlaubes gem Mutterschutzgesetz das Dienstverhältnis lösen, erhalten die halbe Abfertigung gem Z 1.

4. Der Anspruch auf Abfertigung gem Z 1 besteht dann nicht, wenn der Angestellte, mit Ausnahme gem Z 2, selbst kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft.

5. Bei Tod des Angestellten, der noch nicht 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt war, beträgt die Abfertigung das 2-fache des letzten Monatsentgeltes. War der Angestellte länger als 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt, so besteht Anspruch auf die volle Abfertigung gem Z 1.
Anspruchsberechtigt ist der in einem gemeinsamen Haushalt lebende Ehegatte(-in), Lebensgefährte(-in); sind solche nicht vorhanden, die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war; in Ermangelung solcher, jene Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen, jedoch nur in der Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Begräbniskosten.

6. Bei einem Arbeitsunfall mit tödlichem Ausgang, der von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt als solcher anerkannt wurde, gebührt die Abfertigung gem Z 1. Hinsichtlich der Anspruchsberechtigung gilt Z 5 sinngemäß.

§ 12 Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste werden dem Angestellten nach einer Beschäftigung im selben Unternehmen von

20 Jahren mindestens ..... 2 monatliche Brutto Grundgehälter
30 Jahren mindestens ..... 3 monatliche Brutto Grundgehälter
40 Jahren mindestens ..... 4 monatliche Brutto Grundgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.
Außerdem wird der Angestellte an seinem Ehrentag sowie dem folgenden Tag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit.

Protokollanmerkung vom 28. 11. 2023
Alle Dienstnehmer:innen, für die diese Regelung anwendbar ist, und die im Zuge der Umstellung der Regelung mit 1. 1. 2024 bereits mehr als 20 Jahre aber weniger als 25 Jahre bzw mehr als 30 Jahre aber weniger als 35 Jahre im selben Betrieb tätig sind, erhalten zum frühestmöglichen Termin ebenfalls mindestens 2 bzw 3 monatliche Bruttogrundgehälter. Dies gilt auch für die im § 12 des KV geregelten zwei bezahlten dienstfreien Tage.

(idF ab 1. 1. 2024)

Für Dienstverhältnisse die ab dem 1. 1. 2010 begründet wurden bzw werden gilt abweichend von obiger Regelung folgendes:

Für langjährige Dienste werden dem Angestellten nach einer Beschäftigung im selben Unternehmen von

10 Jahren mindestens ..... 1 monatliches Brutto Grundgehalt
20 Jahren mindestens ..... 2 monatliche Brutto Grundgehälter
30 Jahren mindestens ..... 3 monatliche Brutto Grundgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.
Außerdem wird der Angestellte an seinem 10-jährigen Jubiläum an seinem Ehrentag und bei seinem 20- und 30-jährigen Jubiläum auch am folgenden Tag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit. Die Ehrentage berechnen sich bei Vollzeitmitarbeitern bezogen auf eine 5-Tage-Woche, bei Teilzeitmitarbeitern entsprechend pro Rata, wobei Teilurlaubstage auf ganze Tage aufgerundet werden.
Sollte ein Unternehmen sonstige einmalige betriebliche Sachbezüge im Rahmen des Jubiläums anbieten, so hat der Angestellte die Wahlmöglichkeit zwischen

diesem Sachbezug oder dem Jubiläumsgeld aus dem gültigen Kollektivvertrag (Entweder/Oder).

§ 13 Sonderzahlungen

1. Urlaubszuschuss
Die Angestellten erhalten spätestens am 30. Juni eines jeden Jahres einen Urlaubszuschuss in der Höhe des zum Zeitpunkt der Auszahlung zustehenden Monatsgrundgehaltes.

2. Weihnachtsremuneration
Die Angestellten erhalten bis spätestens 30. November eines jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes.

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

§ 14 Mankogeld

Der Betriebsrat wird ermächtigt, mit dem Dienstgeber eine Betriebsvereinbarung über ein Mankogeld abzuschließen (§ 97 Arbeitsverfassungsgesetz).

§ 15 Kilometergeld

Für Dienstfahrten im Auftrag des Arbeitgebers gebühren bei Verwendung eines PKWs die den Bundesbediensteten gewährten amtlichen Kilometersätze aufgrund des § 10 Abs 2 der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl Nr 133/55, in der jeweils gültigen Fassung.

§ 16 Tages- und Nächtigungsgebühren

Bei Dienstfahrten in Österreich im Auftrag des Arbeitgebers gebühren die Tages- und Nächtigungsgelder gem § 26 Z 4 des Einkommenssteuergesetzes in der jeweils gültigen Fassung. Werden Rechnungen über Nächtigungen vorgelegt, die höher sind als die amtlich festgesetzten Nächtigungsgebühren, werden diese Rechnungen bis zum 2,5-fachen der amtlich festgesetzten Nächtigungsgebühr vom Arbeitgeber bezahlt.

§ 17 Günstigkeitsklausel

Bestehende, für Angestellte günstigere Regelungen und Vereinbarungen werden durch die Normen dieses Kollektivvertrages nicht berührt. Die Leistungen dieses Kollektivvertrages sind auf weitergehende gleichartige Leistungen des Dienstgebers anrechenbar.

§ 18 Verwendungsgruppenschema und Gehaltsregelung

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Angestellten werden nach ihrer Tätigkeit in Verwendungsgruppen eingereiht. Für die Einreihung in einer Verwendungsgruppe ist nicht die Berufsbezeichnung, sondern die Art der Tätigkeit und die geforderte Berufsausbildung maßgebend. Angestellte mit Tätigkeiten, die nicht in den Verwendungsgruppen erwähnt sind, werden in diejenige Gruppe eingereiht, die ihrem Aufgabengebiet am nächsten kommt.

2. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Verwendungsgruppen erwähnt sind, erfolgt die Einreihung in diejenige Gruppe, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

3. Eine aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Verwendungsgruppe oder eine vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe begründet keinen Anspruch auf höheres Gehalt, es sei denn, dass die aushilfsweise Tätigkeit oder Vertretung länger als zwei Monate dauert. In diesem Fall ist für die aushilfsweise Tätigkeit oder Vertretung eine Zulage zu zahlen, mindestens in der Höhe des Unterschiedes zwischen den Anfangsgehältern der betreffenden Verwendungsgruppen.

4. *Gestrichen mit 1. 1. 2016*

5. Bei Vorrücken in eine höhere Verwendungsgruppe werden die Angestellten mit ihren bisherigen Dienstjahren und in ihrer Stufe in der neuen Verwendungsgruppe weitergeführt (Linearer Umstieg).
(Abs 5 idF ab 1. 1. 2019)

6. *Gestrichen mit 1. 1. 2016*

7. Bei Vorliegen von Gründen, die eine Erhöhung des Gehaltes bedingen, tritt die Erhöhung am 1. desjenigen Monats in Kraft, in dem der für die Erhöhung maßgebende Grund fällt.

8. Die Gehaltszahlung für den laufenden Kalendermonat hat spätestens am letzten Tag des Monats zu erfolgen. Fällt der Zahltag auf einen Sonn- oder Feiertag, so ist die Gehaltszahlung am vorhergehenden Werktag vorzunehmen.

9. Jedem Angestellten ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus der das Bruttogehalt, etwaige Zuschläge und die Abzüge ersichtlich sind.

10. Bei Neueinstellungen hat der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Gesprächsmöglichkeit mit dem Betriebsrat (falls ein solcher nicht besteht mit dem jeweiligen Personalverantwortlichen bzw mit einer gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretung) über die kollektivvertragliche Einstufung und das System der Vorrückung anzubieten.

11. Ab 1. 1. 2016 gilt eine neue Gehaltstabelle, in die bestehende Dienstverhältnisse nach den Maßgaben des § 20 übergeleitet werden und für die folgende Grundsätze anzuwenden sind:
Die Grundlage für die vorgesehenen Gehaltssprünge innerhalb der neuen Gehaltstabelle bilden die vollendeten bzw angerechneten Dienstjahre eines jeden Angestellten, die wiederum auf dem individuellen Einstellungsdatum eines jeden Angestellten basieren.
Der erste Sprung erfolgt nach den ersten vier vollendeten Dienstjahren, der zweite nach den zweiten fünf vollendeten Dienstjahren (insgesamt neun Dienstjahre), Danach erfolgt alle weiteren zehn Jahre ein Sprung, bis zum vollendeten vierzigsten Dienstjahr. (siehe Tabelle im Anhang II, Seite 18)

II. Das Verwendungsgruppenschema wird im Anhang I (siehe Seite 17), die Gehälter und Zulagen im Anhang II (siehe Seite 18) geregelt.

§ 19 Valorisierungsbestimmungen

Die Kollektivvertragspartner kommen überein jährlich Valorisierungsverhandlungen nach folgenden Grundsätzen zu führen.

Es werden drei verschiedene Komponenten verhandelt:

1. Die kollektive Vergütungsanpassung der Ist-Gehälter: Dies bezeichnet die Erhöhung, die unterschiedslos für alle Ist-Gehälter zum Tragen kommt.

2. Das Budget, das in individueller Höhe auf alle oder einzelne Mitarbeiter verteilt wird.
   Wird bei der Erhöhung der IST-Gehälter eine leistungsabhängige Komponente vereinbart, so ist diese zusätzlich zum vereinbarten Prozentsatz für alle Angestellten ebenfalls als Prozentsatz anzugeben. Der zur Berechnung der leistungsabhängigen Komponente vereinbarte Prozentsatz dient der Ermittlung der Summe, die entsprechend den unternehmensinternen Leistungsbeurteilungskriterien unter den Angestellten gehaltswirksam aufgeteilt wird. Als Basis für die Berechnung ist die monatliche Summe aller Bruttomonatsgehälter ohne allfällige Überstunden und Zuschläge der in Österreich angestellten Mitarbeiter heranzuziehen.

   Berechnung der aufzuteilenden Summe:

   S = G*(l/100)
   G = monatliche Summe aller Bruttomonatsgehälter ohne allfällige Überstunden und Zuschläge nach der Erhöhung der IST-Gehälter für alle Angestellten
   l = Prozentsatz der leistungsabhängigen Erhöhung der IST-Gehälter
   S = Summe, die entsprechend den unternehmensinternen Leistungsbeurteilungskriterien unter den Angestellten gehaltswirksam aufgeteilt wird.

   Im Falle, dass die unternehmensinternen Leistungsbeurteilungskriterien nicht erfüllt werden, wird weder die aufzuteilende Summe noch der Prozentsatz l bei der Berechnung der Erhöhung des IST-Gehaltes angewendet. Die aufzuteilende Summe wird unter den Arbeitnehmern aufgeteilt, die die Leistungsbeurteilungskriterien erfüllt haben.

Verfügt ein Unternehmen über keine internen Leistungsbeurteilungskriterien, so ist die Erhöhung der IST-Gehälter wie folgt zu ermitteln:

N = A*(1+((a+l)/100))+f
A = IST-Gehalt vor Erhöhung laut aktueller KV-Vereinbarung
N = IST-Gehalt nach Erhöhung laut aktueller KV-Vereinbarung
a = Prozentsatz der Erhöhung für alle IST-Gehälter
l = Prozentsatz der leistungsabhängigen Erhöhung der IST-Gehälter
f = fixer Betrag für die Erhöhung der IST-Gehälter"

Wird ein individueller Topf festgelegt und erhält der Angestellte zwei Jahre aus diesem keine Erhöhung seines IST-Gehaltes wird für das dritte Jahr der nicht erfolgten Vergütungserhöhung eine Zielvereinbarung zwischen dem Angestellten und dem Vorgesetzten geschlossen. Auf Wunsch des Angestellten wird der Betriebsrat an diesem Gespräch beteiligt. In Betrieben ohne Betriebsrat hat der Angestellte das Recht, einen Gewerkschaftsvertreter für dieses Gespräch beizuziehen. In diesem Gespräch werden realistische Ziele, die vom Angestellten in seiner unmittelbaren Tätigkeit erreichbar sind vereinbart, die bei vollständiger Erreichung zu einer Erhöhung des IST-Gehaltes aus dem individuellen Topf im 3. Jahr führt.

3. Die Anpassung der neuen Gehaltstabelle: Kollektivvertragliche Anpassungen der Ist-Gehälter übertragen sich nicht automatisch auf die neue Gehaltstabelle. Die Erhöhung der Mindestgehälter laut Gehaltstabelle stellt einen eigenen Verhandlungspunkt dar.

(§ 19 idF ab 1. 1. 2025)

§ 20 Übergangsbestimmungen

Die Stufensprünge zum 1. 1. 2016, beziehungsweise in manchen Fällen zum 1. 7. 2016, werden – mit den Tabellenwerten des Jahres 2015 – vollzogen.
Die sich daraus ergebenden Eurobeträge werden in die neue Tabelle (siehe Anhang II) migriert. Gehaltsteile, die nach der Migration über den Mindestgehältern der neuen Tabelle liegen, gelten als nicht aufsaugbare Überzahlungen (Ist-Gehalt).
Bei der Valorisierung mit 1. 1. 2016 ist folgendermaßen vorzugehen: Erst werden die Stufensprünge umgesetzt, dann die Valorisierung für 2015.

§ 21 Präklusivfrist

Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind – sofern der Kollektivvertrag oder gesetzliche Bestimmungen nicht Gegenteiliges regeln – bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

Wien, am 28. November 2024

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER AUTOBUS-, LUFTFAHRT- UND SCHIFFFAHRTUNTERNEHMUNGEN
BERUFSGRUPPE LUFTFAHRT

Prof. Dr. Günther Ofner
Obmann der Berufsgruppe Luftfahrt

Mag. Johannes Adensamer
Geschäftsführer-Stv.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Verkehr

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

Thomas Schäffer
Vorsitzender des Wirtschaftsbereiches

Anita Palkovich
Wirtschaftsbereichssekretärin

ANHANG I

Verwendungsgruppenschema

Verwendungsgruppenschema

Gruppe 1*)

ARBEITNEHMER MIT EINFACHER WEISUNGSGEBUNDENER TÄTIGKEIT, DIE NACH ALLGEMEINEN RICHTLINIEN ERFOLGT

zB:
Bürohilfskräfte
Kraftfahrer
Telefonist/innen
Boten
Reinigungskräfte

**) Die VG 1 wird mit 1. 1. 2022 ersatzlos gestrichen. Arbeitnehmer, die bis zum 31. 12. 2021 in der VG 1 eingestuft waren, sind ab 1. 1. 2022 in die VG 2 unter Anrechnung der bisherigen Dienstzeiten in die jeweilige Stufe (ohne Schmälerung des Grundgehalts) umzureihen.*

Gruppe 2

ARBEITNEHMER OHNE EINSCHLÄGIGE BERUFSAUSBILDUNG ODER BERUFSERFAHRUNG, DEREN TÄTIGKEIT NEBEN AUFGABENBEZOGENEN KENNTNISSEN SELBSTSTÄNDIGKEIT INNERHALB EINES VORGEGEBENEN RAHMENS ERFORDERT

zB:
Arbeitnehmer im Passage-, Fracht- und Telefonverkauf sowie in der Reservierung, in der Flugzeug- und Fluggastabfertigung, Luftfrachtabfertigung, Akquisiteure, Buchhalter/in,
Sachbearbeiter/in als Anfänger

Gruppe 3

ARBEITNEHMER MIT ERFOLGREICHER FACHAUSBILDUNG INNERHALB EINES JAHRES ODER VERGLEICHBARER ERFAHRUNG, DIE IN DER LAGE SIND, SELBSTSTÄNDIG NOTWENDIGE KORREKTUREN IM NORMALEN ARBEITSABLAUF VORZUNEHMEN

zB:
Arbeitnehmer nach erfolgter/absolvierter Grundausbildung im Passage-, Fracht- und Telefonverkauf sowie in der Reservierung, in der Fluggast-, Flugzeug- und Luftfrachtabfertigung, Akquisiteure, Buchhalter/in, Sachbearbeiter/in, Flugzeugtechniker

Gruppe 4

ARBEITNEHMER MIT GRÜNDLICHEN FACHKENNTNISSEN UND UMFANGREICHER SPEZIFISCHER BERUFSERFAHRUNG

zB:
Arbeitnehmer im Passage-, Fracht- und Telefonverkauf sowie in der Reservierung, in der Fluggast-, Flugzeug- und Luftfrachtabfertigung, Akquisiteure, Buchhalter/in, Chefsekretär/in, Flugzeugtechniker mit einer Lizenz

Gruppe 5

ARBEITNEHMER MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG ODER SPEZIALISTEN, DIE IN EINEM AUFGABENGEBIET EINGESETZT SIND, FÜR DESSEN BEARBEITUNG ERWEITERTE FACHLICHE ANFORDERUNGEN ERFORDERLICH SIND

zB:
Schichtleiter/in bzw Schichtleiter-Stellvertreter/in
Supervisor/in bzw Supervisor-Stellvertreter/in, im ticketing, Verkauf und Reservierung
Buchhalter/in
Flugzeugtechniker mit zwei oder mehr Lizenzen
Loadcontroller
Akquisiteure mit Seniorität und hohem Leistungsniveau

Gruppe 6

ARBEITNEHMER MIT UMFANGREICHER FÜHRUNGSVERANTWORTUNG UND GROSSEM AUFGABENGEBIET

zB:
Chefmechaniker
Supervisor/in
Duty manager/in
Schichtleiter/in
Dispatcher
Abteilungsleiter/in
Stationsleiter/in bzw Stationsleiter-Stellvertreter/in

Gruppe 7

ARBEITNEHMER IN GEHOBENER STELLUNG MIT ÜBERZEUGENDEN LEISTUNGEN ALS FÜHRUNGSKRAFT IN EINEM KOMPLEXEN AUFGABENBEREICH

zB:
Stationsleiter/in
Geschäftsführer/in
Verkaufsleiter/in

ANHANG II

Gehaltstabelle 1. 1. 2025

per 1. Jänner 2025 (in €)

Stufe	Dienstjahr
Stufe 1 (Minimum)	Einstieg
Stufe 2	im 5. Dienstjahr
Stufe 3	im 10. Dienstjahr
Stufe 4	im 20. Dienstjahr
Stufe 5	im 30. Dienstjahr
Stufe 6 (Maximum)	im 40. Dienstjahr

Senioritätsstufe	VG 2*)	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7
Stufe 1 (Minimum)	2.212,37	2.500,57	2.813,47	3.224,82	3.708,43	4.286,59
Stufe 2	2.414,83	2.756,34	3.108,42	3.571,27	4.123,09	4.773,80
Stufe 3	2.694,32	3.056,70	3.454,85	3.984,03	4.610,06	5.341,56
Stufe 4	3.084,55	3.543,39	4.022,38	4.655,48	5.393,19	6.240,09
Stufe 5	3.411,97	3.932,67	4.474,08	5.186,07	5.997,45	6.949,94
Stufe 6 (Maximum)	3.782,03	4.372,96	4.982,11	5.765,26	6.677,14	7.748,52

**) Die VG 1 wurde mit 1. 1. 2022 ersatzlos gestrichen.*

NACHTSCHICHTZULAGE:

Den Angestellten, welche im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst beschäftigt sind und deren Arbeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fällt, gebührt ein Sonderzuschlag (Nachtschichtzulage). Dieser Sonderzuschlag beträgt für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr gelegene Arbeitsstunde mindestens 30 % des Grundstundengehaltes. Dieser Sonderzuschlag gebührt nur im Falle der Unanwendbarkeit der Bestimmungen bezüglich Überstunden.

ANHANG III

Gehaltstabelle 1. 1. 2024

per 1. Jänner 2024 (in €)

Stufe	Dienstjahr
Stufe 1 (Minimum)	Einstieg
Stufe 2	im 5. Dienstjahr
Stufe 3	im 10. Dienstjahr
Stufe 4	im 20. Dienstjahr
Stufe 5	im 30. Dienstjahr
Stufe 6 (Maximum)	im 40. Dienstjahr

Senioritätsstufe	VG 2*)	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7
Stufe 1 (Minimum)	2.106,18	2.385,99	2.689,78	3.089,15	3.558,67	4.119,99
Stufe 2	2.302,75	2.634,31	2.976,14	3.425,50	3.961,25	4.593,01
Stufe 3	2.574,10	2.925,92	3.312,48	3.826,24	4.434,04	5.144,23
Stufe 4	2.952,96	3.398,44	3.863,48	4.478,14	5.194,36	6.016,59
Stufe 5	3.270,84	3.776,38	4.302,02	4.993,27	5.781,02	6.705,77
Stufe 6 (Maximum)	3.630,13	4.203,84	4.795,25	5.555,59	6.440,91	7.481,09

**) Die VG 1 wurde mit 1. 1. 2022 ersatzlos gestrichen.*

ANHANG IV

Gehaltstabelle 1. 1. 2023

per 1. Jänner 2023 (in €)

Stufe	Dienstjahr
Stufe 1 (Minimum)	Einstieg
Stufe 2	im 5. Dienstjahr
Stufe 3	im 10. Dienstjahr
Stufe 4	im 20. Dienstjahr
Stufe 5	im 30. Dienstjahr
Stufe 6 (Maximum)	im 40. Dienstjahr

Senioritätsstufe	VG 2*)	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7
Stufe 1 (Minimum)	1.888,95	2.150,46	2.434,37	2.807,62	3.246,42	3.771,02
Stufe 2	2.072,66	2.382,53	2.702,00	3.121,96	3.622,66	4.213,09
Stufe 3	2.326,26	2.655,07	3.016,34	3.496,49	4.064,52	4.728,25
Stufe 4	2.680,34	3.096,67	3.531,29	4.105,74	4.775,10	5.543,54
Stufe 5	2.977,42	3.449,89	3.941,14	4.587,17	5.323,38	6.187,64
Stufe 6 (Maximum)	3.313,21	3.849,38	4.402,10	5.112,70	5.940,10	6.912,23

**) Die VG 1 wurde mit 1. 1. 2022 ersatzlos gestrichen.*

ANHANG V

Gehaltstabelle 1. 1. 2022

per 1. Jänner 2022 (in €)

Zur Abgeltung der Inflation des Jahres 2020 erhalten alle Angestellten, welche sich zum Stichtag 31. 03. 2022 in einem vollversicherten aufrechten Dienstverhältnis befanden, auf welches der gegenständliche Kollektivvertrag anzuwenden war, zeitnah, jedoch bis spätestens Ende Mai 2022, eine Einmalzahlung in der Höhe von brutto € 600,–. Die Einmalzahlung kann bei Angestellten, die zum Stichtag 31. 03. 2022 in Teilzeit beschäftigt waren, entsprechend ihres Beschäftigungsausmaßes aliquotiert werden.

Stufe	Dienstjahr
Stufe 1 (Minimum)	Einstieg
Stufe 2	im 5. Dienstjahr
Stufe 3	im 10. Dienstjahr
Stufe 4	im 20. Dienstjahr
Stufe 5	im 30. Dienstjahr
Stufe 6 (Maximum)	im 40. Dienstjahr

Senioritätsstufe	VG 2*)	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7
Stufe 1 (Minimum)	1.700,00	1.950,61	2.222,68	2.580,37	3.000,88	3.503,61
Stufe 2	1.876,05	2.173,00	2.479,16	2.881,61	3.361,44	3.927,25
Stufe 3	2.119,08	2.434,18	2.780,39	3.240,53	3.784,88	4.420,94
Stufe 4	2.458,40	2.857,37	3.273,88	3.824,38	4.465,84	5.202,24
Stufe 5	2.743,10	3.195,87	3.666,64	4.285,74	4.991,26	5.819,49
Stufe 6 (Maximum)	3.064,89	3.578,71	4.108,39	4.789,36	5.582,27	6.513,88

**) Die VG 1 wird mit 1. 1. 2022 ersatzlos gestrichen. Arbeitnehmer, die bis zum 31. 12. 2021 in der VG 1 eingestuft waren, sind ab 1. 1. 2022 in die VG 2 unter Anrechnung der bisherigen Dienstzeiten in die jeweilige Stufe (ohne Schmälerung des Grundgehalts) umzureihen.*

ANHANG VI

Gehaltstabelle 1. 1. 2020

per 1. Jänner 2020 (in €)

Alle Vollzeitmitarbeiter, die 2019 ein Gehalt auf Stufe 6 oder darüber erhielten, bekommen für 2020 einen Einmalbetrag von brutto € 1.400,–. Teilzeitmitarbeiter erhalten davon einen aliquoten Anteil.

Stufe	Dienstjahr
Stufe 1 (Minimum)	Einstieg
Stufe 2	im 5. Dienstjahr
Stufe 3	im 10. Dienstjahr
Stufe 4	im 20. Dienstjahr
Stufe 5	im 30. Dienstjahr
Stufe 6 (Maximum)	im 40. Dienstjahr

Senioritätsstufe	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7
Stufe 1 (Minimum)	1.576,06	1.637,79	1.893,80	2.157,94	2.505,21	2.913,48	3.401,56
Stufe 2	1.759,67	1.821,41	2.109,71	2.406,95	2.797,68	3.263,53	3.812,86
Stufe 3	2.037,31	2.057,36	2.363,28	2.699,41	3.146,15	3.674,64	4.292,17
Stufe 4	2.292,50	2.386,80	2.774,15	3.178,52	3.712,99	4.335,77	5.050,72
Stufe 5	2.557,02	2.663,20	3.102,79	3.559,84	4.160,91	4.845,88	5.649,99
Stufe 6 (Maximum)		2.975,62	3.474,48	3.988,73	4.649,86	5.419,68	6.324,16

ANHANG VII

Gehaltstabelle 1. 1. 2019

per 1. Jänner 2019 (in €)

Stufe	Dienstjahr
Stufe 1 (Minimum)	Einstieg
Stufe 2	im 5. Dienstjahr
Stufe 3	im 10. Dienstjahr
Stufe 4	im 20. Dienstjahr
Stufe 5	im 30. Dienstjahr
Stufe 6 (Maximum)	im 40. Dienstjahr

Senioritätsstufe	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7
Stufe 1 (Minimum)	1.576,06	1.637,79	1.893,80	2.157,94	2.505,21	2.913,48	3.401,56
Stufe 2	1.759,67	1.821,41	2.109,71	2.406,95	2.797,68	3.263,53	3.812,86
Stufe 3	2.037,31	2.057,36	2.363,28	2.699,41	3.146,15	3.674,64	4.292,17
Stufe 4	2.292,50	2.386,80	2.774,15	3.178,52	3.712,99	4.335,77	5.050,72
Stufe 5	2.557,02	2.663,20	3.102,79	3.559,84	4.160,91	4.845,88	5.649,99
Stufe 6 (Maximum)		2.975,62	3.474,48	3.988,73	4.649,86	5.419,68	6.324,16

ANHANG VIII

Gehaltstabelle 1. 1. 2018

per 1. Jänner 2018 (in €)

Stufe	Dienstjahr
Stufe 1 (Minimum)	Einstieg
Stufe 2	im 5. Dienstjahr
Stufe 3	im 10. Dienstjahr
Stufe 4	im 20. Dienstjahr
Stufe 5	im 30. Dienstjahr
Stufe 6 (Maximum)	im 40. Dienstjahr

Senioritätsstufe	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7
Stufe 1 (Minimum)	1.576,06	1.637,79	1.893,80	2.157,94	2.505,21	2.913,48	3.401,56
Stufe 2	1.759,67	1.821,41	2.109,71	2.406,95	2.797,68	3.263,53	3.812,86
Stufe 3	2.037,31	2.057,36	2.363,28	2.699,41	3.146,15	3.674,64	4.292,17
Stufe 4	2.292,50	2.386,80	2.774,15	3.178,52	3.712,99	4.335,77	5.050,72
Stufe 5	2.557,02	2.663,20	3.102,79	3.559,84	4.160,91	4.845,88	5.649,99
Stufe 6 (Maximum)		2.975,62	3.474,48	3.988,73	4.649,86	5.419,68	6.324,16

ANHANG IX

Gehaltstabelle 1. 1. 2017

per 1. Jänner 2017 (in €)

Stufe	Dienstjahr
Stufe 1 (Minimum)	Einstieg
Stufe 2	im 5. Dienstjahr
Stufe 3	im 10. Dienstjahr
Stufe 4	im 20. Dienstjahr
Stufe 5	im 30. Dienstjahr
Stufe 6 (Maximum)	im 40. Dienstjahr

Senioritätsstufe	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7
Stufe 1 (Minimum)	1.545,16	1.605,68	1.856,67	2.115,63	2.456,09	2.856,35	3.334,86
Stufe 2	1.725,17	1.785,70	2.068,34	2.359,75	2.742,82	3.199,54	3.738,10
Stufe 3	1.997,36	2.017,02	2.316,94	2.646,48	3.084,46	3.602,59	4.208,01
Stufe 4	2.247,55	2.340,00	2.719,75	3.116,20	3.640,19	4.250,75	4.951,69
Stufe 5	2.506,88	2.610,98	3.041,95	3.490,04	4.079,32	4.750,86	5.539,21
Stufe 6 (Maximum)		2.917,27	3.406,35	3.910,52	4.558,69	5.313,41	6.200,16

ANHANG X

Gehaltstabelle 1. 1. 2016

per 1. Jänner 2016 (in €)

Stufe	Dienstjahr
Stufe 1 (Minimum)	Einstieg
Stufe 2	im 5. Dienstjahr
Stufe 3	im 10. Dienstjahr
Stufe 4	im 20. Dienstjahr
Stufe 5	im 30. Dienstjahr
Stufe 6 (Maximum)	im 40. Dienstjahr

Senioritätsstufe	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7
Stufe 1 (Minimum)	1.391,89	1.605,68	1.856,67	2.115,63	2.456,09	2.856,35	3.334,86
Stufe 2	1.545,16	1.785,70	2.068,34	2.359,75	2.742,82	3.199,54	3.738,10
Stufe 3	1.725,17	1.997,36	2.316,94	2.646,48	3.084,46	3.602,59	4.208,01
Stufe 4	2.017,02	2.340,00	2.719,75	3.116,20	3.640,19	4.250,75	4.951,69
Stufe 5	2.247,55	2.610,98	3.041,95	3.490,04	4.079,32	4.750,86	5.539,21
Stufe 6 (Maximum)	2.506,88	2.917,27	3.406,35	3.910,52	4.558,69	5.313,41	6.200,16

ANHANG XI

Gehaltstabelle 1. 1. 2015

per 1. Jänner 2015 (in €)

Verwendungsgruppe Jahr	1	2	3	4	5	6	7
-1		1.452,90	1.677,43	1.941,10	2.212,85	2.570,40	2.993,08
-2		1.503,81	1.737,26	1.999,22	2.293,95	2.665,54	3.107,00
-3		1.554,70	1.797,02	2.059,06	2.374,98	2.760,79	3.220,94
1.	1.391,89	1.605,68	1.856,67	2.115,63	2.456,09	2.856,35	3.334,86
2.	1.428,48	1.648,58	1.907,40	2.173,96	2.524,60	2.938,49	3.431,20
3.	1.466,28	1.693,09	1.959,48	2.234,05	2.595,16	3.022,96	3.530,51
4.	1.505,15	1.738,61	2.013,95	2.295,99	2.667,93	3.109,95	3.632,65
5.	1.545,16	1.785,70	2.068,34	2.359,75	2.742,82	3.199,54	3.738,10
6.	1.586,45	1.834,21	2.125,29	2.425,45	2.820,03	3.291,80	3.846,49
7.	1.628,92	1.884,07	2.184,00	2.493,04	2.900,79	3.386,94	3.958,18
8.	1.672,59	1.935,49	2.244,43	2.562,73	2.984,14	3.484,85	4.073,30
9.	1.672,59	1.935,49	2.244,43	2.562,73	2.984,14	3.484,85	4.073,30
10.	1.725,17	1.997,36	2.316,94	2.646,48	3.084,46	3.602,59	4.208,01
11.	1.725,17	1.997,36	2.316,94	2.646,48	3.084,46	3.602,59	4.208,01
12.	1.779,64	2.061,18	2.392,10	2.733,20	3.187,93	3.724,32	4.346,80
13.	1.779,64	2.061,18	2.392,10	2.733,20	3.187,93	3.724,32	4.346,80
14.	1.835,90	2.127,40	2.469,81	2.822,82	3.295,19	3.850,40	4.490,26
15.	1.835,90	2.127,40	2.469,81	2.822,82	3.295,19	3.850,40	4.490,26
16.	1.894,30	2.195,92	2.550,31	2.917,18	3.406,28	3.980,86	4.638,79
17.	1.894,30	2.195,92	2.550,31	2.917,18	3.406,28	3.980,86	4.638,79
18.	1.954,64	2.266,74	2.633,54	3.014,98	3.521,15	4.115,41	4.794,94
19.	1.954,64	2.266,74	2.633,54	3.014,98	3.521,15	4.115,41	4.794,94
20.	2.017,02	2.340,00	2.719,75	3.116,20	3.640,19	4.250,75	4.951,69
21.	2.017,02	2.340,00	2.719,75	3.116,20	3.640,19	4.250,75	4.951,69
22.	2.017,02	2.340,00	2.719,75	3.116,20	3.640,19	4.250,75	4.951,69
23.	2.090,87	2.426,91	2.821,72	3.235,93	3.780,81	4.410,92	5.139,80
24.	2.090,87	2.426,91	2.821,72	3.235,93	3.780,81	4.410,92	5.139,80
25.	2.090,87	2.426,91	2.821,72	3.235,93	3.780,81	4.410,92	5.139,80
26.	2.167,65	2.517,11	2.929,57	3.360,62	3.927,14	4.577,57	5.335,59
27.	2.167,65	2.517,11	2.929,57	3.360,62	3.927,14	4.577,57	5.335,59
28.	2.167,65	2.517,11	2.929,57	3.360,62	3.927,14	4.577,57	5.335,59
29.	2.247,55	2.610,98	3.041,96	3.490,04	4.079,32	4.750,86	5.539,21
30.	2.247,55	2.610,98	3.041,95	3.490,04	4.079,32	4.750,86	5.539,21
31.	2.247,55	2.610,98	3.041,95	3.490,04	4.079,32	4.750,86	5.539,21
32.	2.330,56	2.708,71	3.158,56	3.624,69	4.233,28	4.931,04	5.750,94
33.	2.330,56	2.708,71	3.158,56	3.624,69	4.233,28	4.931,04	5.750,94
34.	2.330,56	2.708,71	3.158,56	3.624,69	4.233,28	4.931,04	5.750,94
35.	2.417,02	2.810,15	3.280,02	3.764,70	4.392,77	5.118,50	5.971,22
36.	2.417,02	2.810,15	3.280,02	3.764,70	4.392,77	5.118,50	5.971,22
37.	2.417,02	2.810,15	3.280,02	3.764,70	4.392,77	5.118,50	5.971,22
38.	2.506,88	2.917,26	3.406,35	3.910,52	4.558,69	5.313,41	6.200,16
39.	2.506,88	2.917,26	3.406,35	3.910,52	4.558,69	5.313,41	6.200,16
40.	2.506,88	2.917,27	3.406,35	3.910,52	4.558,69	5.313,41	6.200,16
41.	2.600,33	3.029,05	3.537,69	4.062,03	4.731,21	5.516,09	6.438,33
42.	2.600,33	3.029,05	3.537,69	4.062,03	4.731,21	5.516,09	6.438,33
43.	2.600,33	3.029,05	3.537,69	4.062,03	4.731,21	5.516,09	6.438,33
44.	2.600,33	3.029,05	3.537,69	4.062,03	4.731,21	5.516,09	6.438,33

Verwendungsgruppe Jahr	1	2	3	4	5	6	7
45.	2.600,33	3.029,05	3.537,69	4.062,03	4.731,21	5.516,09	6.438,33
46.	2.697,54	3.145,29	3.674,30	4.215,85	4.910,60	5.726,89	6.686,02
47.	2.697,54	3.145,29	3.674,30	4.215,85	4.910,60	5.726,89	6.686,02
48.	2.697,54	3.145,29	3.674,30	4.215,85	4.910,60	5.726,89	6.686,02
49.	2.697,54	3.145,29	3.674,30	4.215,85	4.910,60	5.726,89	6.686,02
50.	2.697,54	3.145,29	3.674,30	4.215,85	4.910,60	5.726,89	6.686,02
51.	2.798,62	3.266,20	3.816,34	4.374,65	5.097,19	5.946,12	6.943,62
52.	2.798,62	3.266,20	3.816,34	4.374,65	5.097,19	5.946,12	6.943,62
53.	2.798,62	3.266,20	3.816,34	4.374,65	5.097,19	5.946,12	6.943,62
54.	2.798,62	3.266,20	3.816,34	4.374,65	5.097,19	5.946,12	6.943,62
55.	2.798,62	3.266,20	3.816,34	4.374,65	5.097,19	5.946,12	6.943,62
56.	2.905,11	3.391,94	3.964,09	4.539,79	5.291,23	6.174,14	7.211,52
57.	2.905,11	3.391,94	3.964,09	4.539,79	5.291,23	6.174,14	7.211,52
58.	2.905,11	3.391,94	3.964,09	4.539,79	5.291,23	6.174,14	7.211,52
59.	2.905,11	3.391,94	3.964,09	4.539,79	5.291,23	6.174,14	7.211,52
60.	2.905,11	3.391,94	3.964,09	4.539,79	5.291,23	6.174,14	7.211,52
61.	3.016,41	3.522,71	4.116,87	4.711,55	5.493,05	6.411,25	7.490,15
62.	3.016,41	3.522,71	4.116,87	4.711,55	5.493,05	6.411,25	7.490,15
63.	3.016,41	3.522,71	4.116,87	4.711,55	5.493,05	6.411,25	7.490,15
64.	3.016,41	3.522,71	4.116,87	4.711,55	5.493,05	6.411,25	7.490,15
65.	3.016,41	3.522,71	4.116,87	4.711,55	5.493,05	6.411,25	7.490,15

Alle weiteren 5-Jahressprünge vollziehen sich im selben prozentuellen Ausmaß wie die vorangegangenen.

ZUSATZPROTOKOLL

Änderung und gemeinsame Erläuterung zu § 19 Abs 2 des Kollektivvertrags für die Angestellten und sonstigen Dienstnehmer der ausländischen Luftverkehrsgesellschaften in Österreich,

gültig ab 1. Jänner 2025

Mit diesem Zusatzprotokoll wird durch die Kollektivvertragsparteien die aufgrund eines Redaktionsversehen in § 19 Abs. 2 des KV enthaltene inkorrekte Formel

~~„S = G * (1 + (l / 100))“~~

geändert.

Die in § 19 Abs. 2. zur Berechnung der aufzuteilenden Summe der leistungsabhängigen Komponente Formel lautet richtigerweise:

„S = G * (l / 100)“

G = monatliche Summe aller Bruttomonatsgehälter ohne allfällige Überstunden und Zuschläge nach der Erhöhung der IST-Gehälter für alle Angestellten
l = Prozentsatz der leistungsabhängigen Erhöhung der IST-Gehälter
S = Summe, die entsprechend den unternehmensinternen Leistungsbeurteilungskriterien unter den Angestellten gehaltswirksam aufgeteilt wird.

Berechnungsbeispiel:
In einem Unternehmen gibt es vier Beschäftigte, die 2024 folgende Bruttomonatsgehälter ohne Überstunden und Zuschläge erhalten haben:

	2024
Herr/Frau W	EUR 4.000,00
Herr/Frau X	EUR 4.000,00
Herr/Frau Y	EUR 3.500,00
Herr/Frau Z	EUR 5.000,00

Ermittlung der Erhöhung der IST-Gehälter für alle Beschäftigten
Für 2025 vereinbarten die Sozialpartner im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen folgende Erhöhung der IST-Gehälter: 2 % plus einen monatlichen Fixbetrag von EUR 43,00. Zusätzlich erhalten Beschäftigte eine Erhöhung von 1% performanceabhängig.
Dadurch werden bei **allen vier Beschäftigten** die Bruttomonatsgehälter für 2025 wie folgt erhöht:

Herr/Frau W	EUR 4.000,00*1,02 + EUR 43,00 = EUR 4.123,00
Herr/Frau X	EUR 4.000,00*1,02 + EUR 43,00 = EUR 4.123,00
Herr/Frau Y	EUR 3.500,00*1,02 + EUR 43,00 = EUR 3.613,00
Herr/Frau Z	EUR 5.000,00*1,02 + EUR 43,00 = EUR 5.143,00

Ermittlung der leistungsabhängigen Komponente
S = G * (l / 100)
Zur Ermittlung der Variablen G werden alle vier oberhalb ermittelten Bruttomonatsgehälter zusammengerechnet:
EUR 4.123,00 + EUR 4.123,00 + EUR 3.613,00 + EUR 5.143,00 = EUR 17.002,00 = G

Zur Ermittlung von S werden nun folgende Werte in die Formel S = G * (l / 100) eingesetzt:
G = EUR 17.002,00
l = 1
S = EUR 17.002,00*(1/100)
S = EUR 170,02

Diese Summe wird nun gehaltswirksam auf diejenigen Beschäftigten aufgeteilt, die die unternehmensinternen Leistungsbeurteilungskriterien entsprechend erfüllt haben. In diesem Beispiel erfüllen alle die Leistungsbeurteilungskriterien außer Herrn/Frau X. Daher wird S = EUR 170,02 wie folgt auf die anderen drei Beschäftigten aufgeteilt:
EUR 170,02/3 = EUR 56,67

Die Erhöhung der Bruttomonatsgehälter gestalten sich abschließend wie folgt:

Herr/Frau W	EUR 4.000,00*1,02 + EUR 43,00 = EUR 4.123,00 + EUR 56,67 = **EUR 4.179,67**
Herr/Frau X	EUR 4.000,00*1,02 + EUR 43,00 = **EUR 4.123,00** (erfüllte NICHT die Leistungsbeurteilungskriterien)
Herr/Frau Y	EUR 3.500,00*1,02 + EUR 43,00 = EUR 3.613,00 + EUR 56,67 = **EUR 3.669,67**
Herr/Frau Z	EUR 5.000,00*1,02 + EUR 43,00 = EUR 5.143,00 + EUR 56,67 = **EUR 5.199,67**

Wien, am 27. März 2025

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER AUTOBUS-, LUFTFAHRT- UND SCHIFFFAHRTUNTERNEHMUNGEN
BERUFSGRUPPE LUFTFAHRT

Prof. Dr. Günther Ofner
Obmann der Berufsgruppe Luftfahrt

Mag. Johannes Adensamer
Geschäftsführer-Stv.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Verkehr

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

Thomas Schäffer
Vorsitzender des Wirtschaftsbereiches

Anita Palkovich
Wirtschaftsbereichssekretärin

NOTIZEN

NOTIZEN

MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at

Familienname | Vorname | Titel | geb. TT.MM.JJJJ

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers/inter/offen

- ☐ Angestellte:r
- ☐ Arbeiter:in
- ☐ Zeitarbeitskraft

- ☐ Lehrling Lj
- ☐ Schüler:in
- ☐ Student:in

- ☐ freier Dienstvertrag
- ☐ geringfügig beschäftigt
- ☐ Werkvertrag
- ☐ Zweitmitgliedschaft

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni | Branche | Gehaltshöhe brutto | GPA-Beitritt MM.JJJJ

Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni | PLZ | Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)
Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC | Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**
Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter **www.oegb.at/datenschutz**) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum | Unterschrift

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname | Vorname | Mitgliedsnummer

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter **www.oegb.at/datenschutz**

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN

INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: **www.gpa.at/interesse**

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

☐ IG PROFESSIONAL ☐ IG FLEX ☐ IG SOCIAL ☐ IG IT ☐ IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Familienname | Vorname | Titel

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer | E-Mail

Berufsbezeichnung | Betrieb

Datum/Unterschrift

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

DAS GEWERK-SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 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.

MEINE GEWERKSCHAFT

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at