

KOLLEKTIVVERTRAG

**FÜR DIE KAUFMÄNNISCHEN UND TECHNISCHEN
ANGESTELLTEN DER DHL AIR (AUSTRIA) GMBH**

IN DER FASSUNG VOM 1. APRIL 2025

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 kaufmännischen und technischen Angestellten
der DHL Air (Austria) GmbH**

IN DER FASSUNG VOM 1. APRIL 2025

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

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

GPA Servicecenter:

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Kollektivvertragspartner und Geltungsbe- reich	6	§ 11 Bonuszahlungen	10
§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	6	§ 12 Umstufung	10
§ 3 Arbeitszeit	6	§ 13 Gehaltsregelung	11
§ 4 Urlaub, Ruhezeit und Feiertage	7	§ 14 Verwendungsgruppen	11
§ 5 Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nacht- arbeit	8	§ 15 Gehaltstabelle	12
§ 6 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhin- derung	8	§ 16 Solidaritätszulage	12
§ 7 Kündigungen	9	§ 17 Reisekosten	13
§ 8 Vordienstzeitenanrechnung und Einstufung	9	§ 18 Schlussbestimmungen	13
§ 9 Bildung	9		
§ 10 Sonderzahlungen	10	Anhang 1	14

Impressum: Letzte Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für die kaufmännischen und technischen Angestellten der DHL Air (Austria) GmbH

In der Fassung vom 1. April 2025

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Kollektivvertrag gilt die gewählte Formulierung

im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes für alle Geschlechter.

§ 1 Kollektivvertragspartner und Geltungsbereich

1. Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen

- der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband für Autobus-, Luftfahrt-, und Schifffahrtunternehmen
- und
- dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Verkehr abgeschlossen.

2. Dieser Kollektivvertrag gilt für

- sämtliche Angestellte der DHL Air (Austria) GmbH am Unternehmenssitz im Office Park 4, Top B31, 1300 Flughafen Wien, auf die das Angestelltengesetz (AngG) in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung kommt. Als Rechtsgrundlagen kommen sowohl Gesetz als auch Vertrag in Frage.
- 3. Dieser Kollektivvertrag findet keine Anwendung auf
- das Bordpersonal.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Der Gehaltsrechtliche Teil dieses Kollektivvertrags, ferner die §§ 14,15 und 16, tritt mit 1. April 2025 in Kraft.

2. Alle weiteren Paragrafen treten mit 1. Jänner 2026 in Kraft.

3. Dieser Kollektivvertrag, kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Ende eines Kalenderjahres von beiden Kollektivvertragspartnern schriftlich gekündigt werden.

§ 3 Arbeitszeit

1. Normalarbeitszeit

a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt bis 30. September 2025 40 Stunden.

b. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Oktober 2025 38,5 Stunden. Der Normalstundenteiler beträgt daher 1/167.

c. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden.

d. Die normale Arbeitszeit fällt in den Zeitraum von 6:00 – 20:00 Uhr.

e. Soweit nicht eine Arbeitszeiteinteilung im Schichtbetrieb vorliegt, ist die Normalarbeitszeit nach Möglichkeit auf 5 Tage von Montag bis Freitag zu verteilen.

2. Übergangsrecht teilzeitbeschäftigte Angestellte

a. Angestellte, deren vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit bereits vor dem 1. Oktober 2025 weniger als 40 Wochenstunden betrug, erhalten bei unver-

ändertem Arbeitszeitausmaß ab dem 1. Oktober 2025 eine dem Verhältnis der Arbeitszeitreduktion entsprechende Gehaltserhöhung.

b. Wenn die Normalarbeitszeit vor dem 1. Oktober 2025 bereits weniger als 40 Wochenstunden betrug, haben diese Angestellten einmalig die Möglichkeit, bei der Einführung der 38,5-Stunden-Woche eine anteilige Reduktion ihrer Arbeitszeit zu beantragen, sodass das Gehalt unverändert bleibt.

c. Der Antrag auf anteilige Reduktion der Arbeitszeit kann bis spätestens 31. Oktober 2025 schriftlich gestellt werden und ist jedenfalls vom Dienstgeber statzugeben.

d. Die betroffenen Angestellten sind bis spätestens 15. Oktober 2025 vom Dienstgeber über diese Wahlmöglichkeit zu informieren.

3. Kollektivvertragliche Mehrarbeit

Mehrarbeit (von 38,5 bis einschließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte

Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit mit der Maßgabe, dass jeweils 1,5 Stunden pro Woche über die sich aus der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit ergebenden jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit als Mehrarbeit gelten.

4. Arbeitszeiteinteilung

Für Angestellte im Schichtbetrieb ist die Arbeitszeiteinteilung derart vorzunehmen, dass die Arbeitszeit ab-

weichend von Z 1 zulässigen Arbeitszeit innerhalb eines höchstens siebzehnwöchigen Durchrechnungszeitraumes so verteilt wird, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die nach Z 1 zulässige Dauer nicht überschreitet (§ 4a Abs 1 Z 2 AZG). In den Fällen der §§ 4a Abs 4 und 18 Abs 2 AZG darf die Tagesarbeitszeit – vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrates mittels Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung der Rahmenbedingungen – einschließlich allfälliger Überstunden höchstens 12 Stunden betragen.

§ 4 Urlaub, Ruhezeit und Feiertage

1. Für den Urlaubsanspruch der Angestellten gelten die Bestimmungen des AngG und UrlG.
2. Soweit nicht eine Arbeitszeiteinteilung im Schichtbetrieb vorliegt, erhalten Angestellte 35 Kalendertage Urlaub pro Kalenderjahr (25 Arbeitstage Urlaub bei 5-Tagewoche).
3. Angestellte, die gemäß gesetzlichen oder betrieblichen Bestimmungen Anspruch auf eine 6. Urlaubswoche haben oder diesen Anspruch bereits erreicht haben, erhalten 42 Kalendertage Urlaub pro Kalenderjahr (30 Arbeitstage Urlaub bei 5-Tagewoche).

4. Urlaubsanspruch für Angestellte im Schichtbetrieb

a. Urlaubsanspruch

Angestellte im Schichtbetrieb erhalten 35 Kalendertage Urlaub pro Kalenderjahr (25 Arbeitstage Urlaub bei 5-Tagewoche).

b. Urlaubsanspruch bei Erreichen der 6. Urlaubswoche

Angestellte, die gemäß gesetzlichen oder betrieblichen Bestimmungen Anspruch auf eine 6. Urlaubswoche haben oder diesen Anspruch bereits erreicht haben erhalten 42 Kalendertage Urlaub pro Kalenderjahr (30 Arbeitstage Urlaub bei 5-Tagewoche).

c. Zusatzurlaub ab dem zweiten Dienstjahr

Ab dem Beginn des zweiten Dienstjahres im Unternehmen erhöht sich der jährliche Urlaubsanspruch um einen zusätzlichen Arbeitstag Urlaub (1 Arbeitstag Urlaub pro Kalenderjahr).

d. Zusatzurlaub ab dem dritten Dienstjahr

Ab dem Beginn des dritten Dienstjahres im Unternehmen erhöht sich der jährliche Urlaubsanspruch um einen weiteren zusätzlichen Arbeitstag Urlaub (2 Arbeitstage Urlaub pro Kalenderjahr).

e. Maximaler Anspruch an Zusatzurlaub

Der jährliche zusätzliche Urlaubsanspruch erhöht sich ab dem dritten Dienstjahr auf das Maximum

und bleibt in allen folgenden Dienstjahren unverändert (2 Arbeitstage Urlaub pro Kalenderjahr).

4. **Zusatzurlaub bei Erreichen der 6. Urlaubswoche**
Angestellte, die gemäß gesetzlichen oder betrieblichen Bestimmungen Anspruch auf eine 6. Urlaubswoche haben oder diesen Anspruch bereits erreicht haben, behalten die in dieser Regelung vorgesehenen zusätzlichen Urlaubstage. Diese zusätzlichen Arbeitstage Urlaub werden über die gesetzliche 6. Urlaubswoche hinaus gewährt.
5. Für die Berechnung der Dienstjahre wird das Datum des Eintritts in das Unternehmen herangezogen. Ein Dienstjahr gilt als vollendet, wenn der Angestellte ununterbrochen für die Dauer eines Jahres im Unternehmen, bzw der DHL-Group beschäftigt war. Unterbrechungen von bis zu inklusive einem Monat gelten als ununterbrochen.
6. Bestehende, für Angestellte günstigere Regelungen bleiben unberührt und gelten weiterhin, sofern sie für die betroffenen Angestellten vorteilhafter sind.
7. Angestellte gemäß § 2 BEinstG erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Tagen pro Urlaubsjahr. Bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt eine entsprechende Aliquotierung.
8. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
9. Bei unterjährigem Ein- bzw Austritt wird der Anspruch unter Beachtung des UrlG entsprechend aliquoziert.
10. Im Schichtdienst kann der Sonntag laut ARG, im Hinblick auf die besonderen Betriebsverhältnisse, als Arbeitstag zugelassen sein und kann in diesem Fall als Arbeitstag gelten. Enthält der Dienstplan einer Schichtgruppe keinen arbeitsfreien Sonntag, so gebührt jedem betroffenen Angestellten in jeder Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden als Ersatz für die Wochenendruhe; diese Ruhezeit

ist der erste in dieser Kalenderwoche anfallende arbeitsfreie Tag, der mindestens eine 36-stündige ununterbrochene Freizeit umfasst. Der wöchentliche Ruhe- tag ist im Schichtplan zu kennzeichnen.

11. Gemäß dem § 7 ARG in der jeweils geltenden Fassung sind die gesetzlichen Feiertage:

1. Jänner (Neujahr)
6. Jänner (Heilige Drei Könige)
Ostermontag
1. Mai (Staatsfeiertag)
Christi Himmelfahrt
Pfingstmontag
Fronleichnam
15. August (Mariä Himmelfahrt)

26. Oktober (Nationalfeiertag)
1. November (Allerheiligen)
8. Dezember (Mariä Empfängnis)
25. Dezember (Weihnachten)
26. Dezember (Stephanstag)

12. Soweit nicht eine Arbeitszeiteinteilung im Schichtbetrieb vorliegt, gelten der 24. und 31. Dezember als halbe freie Arbeitstage. An diesen Tagen wird die Arbeitszeit von 6:00 bis 12:00 Uhr als Normalarbeitszeit gewertet, wobei die Normalarbeitszeit immer um 12:00 Uhr endet. Die Wochenarbeitszeit in den Wochen, in denen der 24. bzw 31. Dezember liegt, reduziert sich automatisch entsprechend.

§ 5 Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit

1. Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 %. Die Überstundenentlohnung besteht aus einem Grundstundengehalt und einem Zuschlag. Grundlage für die Berechnung des Grundstundengehaltes ist für alle Angestellten 1/155 des Monatsgehaltes für eine Arbeitsstunde.

2. Soweit keine Arbeitszeiteinteilung im Schichtbetrieb vorliegt, wird die an Wochenenden sowie an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeitszeit zusätzlich zum Grundgehalt mit einem Freizeitausgleich im Ausmaß von 100 % abgegolten. Darüber hinaus gebührt ein Zuschlag in Höhe von 50 % pro geleistete Stunde, für Arbeitsleistungen, die an Wochenenden erbracht werden, sowie ein Zuschlag in Höhe von 75 % pro geleistete Stunde, für Arbeitsleistungen, die an gesetzlichen Feiertagen erbracht werden.

Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist ausschließlich dann gestattet, wenn sie gemäß den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (ARG) ausdrücklich erlaubt ist. In allen anderen Fällen ist die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen unzulässig.

3. Übernimmt ein im Schichtbetrieb tätiger Angestellter an einem für ihn planmäßig arbeitsfreien Tag einen Schichtdienst, erhält dieser hierfür eine Zulage in Höhe von 200,00 € brutto pro Schicht. Fällt der übernommene Schichtdienst in die Wochenruhe des Angestellten, ist zusätzlich die entsprechende Ersatzruhe zu gewähren.

4. Angestellten, welche im Schichtbetrieb beschäftigt sind, gebührt in der Zeit von 20:00 – 22:00 Uhr ein Nachtzuschlag von 25 % und in der Zeit von 22:00 – 06:00 Uhr ein Nachtzuschlag von 30 % in der Höhe von sich aus dem Bruttomonatsgehalt ohne Sonderzahlung ergebenden Stundenlohn für Angestellte im Schichtbetrieb (= 1/167 des Bruttomonatsgehaltes).

5. Sollten mehrere Zuschläge gemäß Ziffer eins, zwei oder vier für dieselbe Arbeitsstunde anfallen, kommt der jeweils höchste zur Anwendung.

§ 6 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

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

Eigene Eheschließung bzw Verpartnerung gemäß Partnerschaft-Gesetz (EPG) 3 Arbeitstage
Bei Eheschließung bzw Verpartnerung gemäß Partnerschaft-Gesetz (EPG) des leiblichen, adoptierten oder Pflege-Kindes, Geschwistern oder Eltern- teilen 1 Arbeitstag

Bei Tod des Ehegatten bzw der Ehegattin, eingetragenen Partners gemäß EPG oder Lebensgefährten, eines Kindes im gemeinsamen Haushalt bzw des eigenen, adoptierten oder Pflege-Kindes 3 Arbeitstage
Bei Tod des Vaters oder der Mutter bzw Geschwistern 2 Arbeitstage
Bei Tod der Schwiegereltern oder Großeltern 1 Arbeitstag

Bei Wohnungswechsel des Hauptwohnsitzes, nachgewiesen durch die Erbringung eines Meldezettels	2 Arbeitstage pro Halbjahr
Bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin sowie Adoption von Kindern unter 15 Jahren	3 Arbeitstage

Beim erstmaligen Schulantritt sowie bei Schulübertritt von der 4. in die 5. Schulstufe einer Pflichtschule eines Kindes im gemeinsamen Haushalt bzw des leiblichen, adoptierten oder Pflege-Kindes . der jeweilige Arbeitstag

Mittels Betriebsvereinbarung können darüberhinausgehende Regelungen getroffen werden, die eine beserstellende Erweiterung dieser Regelung beinhalten.

§ 7 Kündigungen

Für Kündigungen gilt §20 AngG. Als Kündigungstermin kann der Monatsletzte im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Nach einem Monat Probezeit kann das Dienstverhältnis durch den Arbeitgeber unter Einhal-

tung der gesetzlichen Kündigungsfristen, bis zum Ende des zweiten Dienstjahres mindestens jedoch mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, gelöst werden.

§ 8 Vordienstzeitenanrechnung und Einstufung

1. Vordienstzeitenanrechnung anderer Arbeitgeber

- a. Bis zu 4 Jahre Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern werden für die Einstufung angerechnet, sofern diese im Hinblick auf die ausgeübte Funktion und Tätigkeit als einschlägig und relevant zu bewerten sind.
- b. Der Angestellte hat innerhalb von 3 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die anzurechnenden Vordienstzeiten vorzulegen.
- c. Vordienstzeiten werden wie folgt angerechnet.

Für Eintritte ab

01.04.2026	bis zu 1 Jahr
01.04.2027	bis zu 2 Jahre
01.04.2028	bis zu 3 Jahre
01.04.2029	bis zu 4 Jahre

2. Vordienstzeitenanrechnung innerhalb der DHL-Gruppe

- a. Bei einem Wechsel innerhalb der DHL-Gruppe sind alle Zeiten als Vordienstzeiten auf alle dienstzeitzeitabhängigen Ansprüche zu 100 % anzurechnen sofern

sie ununterbrochen in der DHL-Gruppe verbracht oder vertraglich angerechnet wurden.

b. Vordienstzeiten für die Einstufung werden zu 100 % angerechnet, nur wenn diese im Bezug auf Funktion und Tätigkeit als einschlägig zu werten sind und sie ununterbrochen in der DHL-Gruppe verbracht oder vertraglich angerechnet wurden.

c. Unterbrechungen von bis zu inklusive einem Monat gelten als ununterbrochen.

3. Einstufung

Die Einstufung in das jeweilige Verwendungsgruppenjahr der Verwendungsgruppe erfolgt nach Firmenzugehörigkeit und Vordienstzeiten gem Abs 1. und 2. Bei einem unter-monatlichen Eintritt in das Unternehmen erfolgen die zukünftigen Biennalsprünge bereits mit dem 1. des Monats des Beginns des Dienstverhältnisses.

Der Betriebsrat ist über die Einstufung in die Verwendungsgruppe sowie die Anrechnung von Vordienstzeiten vorab zu informieren und einzubinden.

§ 9 Bildung

1. Berufliche Weiterbildung:

Bei der Einteilung der Arbeitszeit, insbesondere der Nacharbeit sind die Bedürfnisse des Angestellten, der eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besucht oder dies beabsichtigt, nach den betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

2. Aus- und Weiterbildung:

- a. Angestellte haben ab dem vollendeten 3. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen jedes 2. Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung, unter Fortzahlung des Entgeltes, für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.
- b. Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen, die Kennt-

nisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit des Angestellten und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können.

- c. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fähigkeiten oder von Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sein.
- d. Wenn es zu keiner Einigung über die Bildungsmaßnahme kommt, ist der Betriebsrat beizuziehen.

e. Die Genehmigung einer beantragten Dienstfreistellung für eine Bildungsmaßnahme bedeutet nicht, dass Kosten der Veranstaltung oder einer damit verbundenen Reise vom Unternehmen getragen werden.

f. Der Betriebsrat ist über Vereinbarungen über die Rückerstattung von Ausbildungskosten zu informieren, wenn er dies verlangt.

§ 10 Sonderzahlungen

1. Höhe der Sonderzahlungen

Als Urlaubsgeld sowie Weihnachtsremuneration gebühren jeweils:

- a. Das monatliche IST-Gehalt
- b. Der Monatswert aller gewährten Zulagen auf der Grundlage des Durchschnittes der letzten 12 Monate.
- 2. Allen Angestellten ist spätestens mit dem Gehalt für den Monat November eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novemberentgeltes auszubezahlen.
- 3. Allen Angestellten ist spätestens mit dem Gehalt für den Monat Mai ein Urlaubsgeld in der Höhe des Maientgeltes auszubezahlen.
- 4. Beginnt das Arbeitsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres, gebühren das Urlaubsgeld und die Weihnachtsremuneration aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Das aliquote Urlaubsgeld ist gemäß Punkt 3 fällig, spätestens jedoch mit dem Monatsgehalt für den Dezember.

5. Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, gebühren das Urlaubsgeld und die Weihnachtsremuneration aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Wurde das Urlaubsgeld bzw die Weihnachtsremuneration bereits bezahlt, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Teil bei der Endabrechnung abzuziehen. Wurde das Urlaubsgeld bzw die Weihnachtsremuneration noch nicht oder nur zum Teil bezahlt, ist der fehlende Teil bei der Endabrechnung zu zahlen.

6. Für Angestellte, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, sind das Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw Gegenverrechnung).

§ 11 Bonuszahlungen

Über die jährliche Bonuszahlung ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die unter Anderem folgende Punkte beinhaltet:

- a. Die Verteilung der jährlichen Bonuszahlung in der Höhe von 5 % bis 20 % des Jahresbruttogehalts.
- b. Die Höhe der jährlichen Bonuszahlung für die Angestellten einzelner Verwendungsgruppen bzw spezifischer Tätigkeiten.

c. Die Feststellung der individuellen Zielerreichung, die jährlich in einem Mitarbeitergespräch festgehalten werden soll.

d. Angestellte der Verwendungsgruppe A können aufgrund des Tätigkeitsprofils von der Bonuszahlung ausgenommen werden.

§ 12 Umstufung

1. Bei einer Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe wird der Angestellte dem seinem aktuellen Kollektivvertragsentgelt nächst höherem Verwen-

dungsgruppenjahr (VWGJ) der neuen Verwendungsgruppe (VG) eingestuft.

2. Eine tätigkeitsbezogene Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe kann ausschließlich über Beför-

derung und/oder Annahme einer anderen Tätigkeit erfolgen.

§ 13 Gehaltsregelung

1. Geltungsbeginn

Für die Einführung der Verwendungsgruppen sowie Gehaltstabellen, inklusive der Valorisierung und einer etwaigen Zulage, wie in §§ 14, 15 und 16 beschrieben ist der Stichtag der 01. 04. 2025.

2. Gehaltsauszahlung

Die Gehaltsauszahlung der Grundbezüge aus dem aktuellen Monat erfolgt jeweils spätestens zum 25. des Monats. Die variablen Bestandteile des Entgelts werden jeweils ein Monat im Nachhinein zur Auszahlung gebracht.

3. Entwicklungseinstufung

Angestellte der Gruppe D, die keine tätigkeitsbezogene Vorerfahrung haben, können für die Dauer von bis zu 12 Monaten in die Verwendungsgruppe C1 eingestuft werden. Spätestens nach Ablauf eines Arbeitsjahres hat die Umreihung in die gebührende Verwendungsgruppe D1 zu erfolgen.

Diese Regelung ist ausschließlich bei Angestellten anzuwenden, die nach dem 01. Jänner 2023 in das Unternehmen eingetreten sind.

4. Funktionszulagen

a. Trainer-Zulage

Für die Funktion des Trainers wird eine Zulage in Höhe von 350,00€ brutto pro Monat für die ausgeübte Funktion zur Auszahlung gebracht. Diese Zulage umfasst alle geleisteten Trainingseinheiten.

b. Zulage für die behördliche Berechtigung zur Ausstellung eines Lufttüchtigkeitszeugnisses

Angestellte der Verwendungsgruppe F, die zusätzlich zur Definition ihrer Verwendungsgruppe über eine behördliche Berechtigung zur Ausstellung eines Lufttüchtigkeitszeugnisses verfügen, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 500,00€ brutto. Diese Zulage wird zusätzlich zum jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestgehalt ihrer Einstufung gewährt.

c. Deputy-Zulage

Angestellte, die Vertretungsbefugnisse für Senior Manager übernehmen und nicht der Verwendungsgruppe G oder H angehören, erhalten für die Dauer dieser sogenannten Deputy-Funktion eine Zulage. Diese beträgt 10 % des kollektivvertraglichen Mindestgehalts des 1. Verwendungsjahres, das ihrer jeweiligen Verwendungsgruppeneinstufung entspricht.

§ 14 Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppe A

Ungelernte Angestellte, welche Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsdienste zu werten sind und schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist.

Beispiele: Portier, Hilfskräfte

Verwendungsgruppe B

Angestellte die Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages nach gegebenen Richtlinien und Weisungen verrichten, für die Kenntnisse über das Aufgabenbereich und/oder Einarbeitungszeit erforderlich sind. Angestellte welche aufgrund ihrer Fähigkeiten, Tätigkeiten in selbstständiger Arbeitsweise durchführen können.

Beispiel: Airline Office Assistant

Verwendungsgruppe C

Angestellte mit Fachkenntnissen und/oder praktischer Erfahrung, die Aufgaben und Arbeiten im Rahmen des

ihnen erteilten Auftrages selbstständig durchführen, deren Tätigkeit sich nach Vorgaben, Richtlinien richtet. Die Tätigkeit erfordert Einarbeitungszeit ggf Schulungen.

Beispiele: IT-Expert, HR-Generalist

Verwendungsgruppe D

Angestellte mit speziellen Fachkenntnissen und/oder praktischer Erfahrung, deren Aufgaben und Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig durchführen mit direktem Einfluss auf die Operations. Die Tätigkeit erfordert erweiterte Kenntnisse und Einarbeitungszeit ggf Schulungen.

Beispiele: Crew-Planner, Flight Operations Officer, MOC Coordinator, Junior CAMO Engineer

Verwendungsgruppe E

Qualifizierte Fachkräfte, welche selbstständig in ihrem Verantwortungsbereich Entscheidungen treffen, sowie Angestellte welche innerbetriebliche oder durch den Angestellten zuvor erworbene Ausbildungen und Prüfungen für den Fachbereich aufweisen.

Beispiele: HR-Business Partner, Communications Specialist, CAMO Engineer

Verwendungsgruppe F

Qualifizierte Fachkräfte, welche über die Verwendungsgruppe E hinaus über eine entsprechend behördliche Fachausbildung mit Bescheinigung/Lizenz bzw ein tätigkeitsspezifisches Hochschulstudium verfügen oder Fachvorgesetzte, die mit der Führung von Arbeitnehmern der Verwendungsgruppen bis inklusive D betraut sind.

Beispiele: FOPS & EFB Engineer, Compliance Auditor, Supervisor OCC, Finance Controller, Senior CAMO Engineer

Verwendungsgruppe G

Angestellte, welche über die Verwendungsgruppe F hinaus in einem umfangreichem Aufgabengebiet ein-

gesetzt sind und/oder als Personal führende Angestellte im Auftrag des Abteilungs-Managers tätig sind. Ihre Zuständigkeit umfasst die selbstständige Anleitung, Unterweisung und Beaufsichtigung einer Personengruppe.

Beispiel: Senior Supervisor OCC, Senior Supervisor Safety

Verwendungsgruppe H

Manager ganzer Abteilungszweige die über die Verwendungsgruppe G hinaus sehr hohen Entscheidungsspielraum haben sowie umfassende besonders verantwortliche Aufgabenstellungen. Die ferner mit sämtlichen administrativen Vorgängen und der Führung der ihnen zugeteilten Angestellten ihres Zuständigkeitsbereiches betraut sind.

Beispiel: OCC Manager, Engineering Manager

§ 15 Gehaltstabelle

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt ist zum 1. 4. 2025 um 3% zu erhöhen.

1. Gehaltstabelle ab 01. 04. 2025

VG/ VWGJ	1. VWGJ	2. VWGJ	3. VWGJ	4. VWGJ	5./6. VWGJ	7./8. VWGJ	9./10. VWGJ	11. bis 13. VWGJ	14. bis 16. VWGJ	ab 17. VWGJ
VG A	2 215	2 259	2 304	2 350	2 397	2 445	2 494	2 544	2 595	2 647
VG B	2 776	2 831	2 888	2 946	3 005	3 065	3 126	3 189	3 252	3 317
VG C	3 193	3 289	3 387	3 489	3 559	3 630	3 703	3 777	3 852	3 929
VG D	3 502	3 572	3 643	3 716	3 791	3 866	3 944	4 023	4 103	4 185
VG E	3 914	4 031	4 152	4 277	4 362	4 450	4 539	4 629	4 722	4 817
VG F	4 532	4 668	4 808	4 952	5 051	5 152	5 255	5 360	5 468	5 577
VG G	5 047	5 047	5 198	5 198	5 354	5 515	5 680	5 851	6 026	6 207
VG H	6 695	6 695	6 896	6 896	7 103	7 316	7 535	7 761	7 994	8.234

2. Gehaltstabelle bis 31. 03. 2025

VG/ VWGJ	1. VWGJ	2. VWGJ	3. VWGJ	4. VWGJ	5./6. VWGJ	7./8. VWGJ	9./10. VWGJ	11. bis 13. VWGJ	14. bis 16. VWGJ	ab 17. VWGJ
VG A	2 150	2 193	2 237	2 282	2 327	2 374	2 421	2 470	2 519	2 569
VG B	2 695	2 749	2 804	2 860	2 917	2 976	3 035	3 096	3 158	3 221
VG C	3 100	3 193	3 289	3 387	3 455	3 524	3 595	3 667	3 740	3 815
VG D	3 400	3 468	3 537	3 608	3 680	3 754	3 829	3 906	3 984	4 063
VG E	3 800	3 914	4 031	4 152	4 235	4 320	4 407	4 495	4 585	4 676
VG F	4 400	4 532	4 668	4 808	4 904	5 002	5 102	5 204	5 308	5 415
VG G	4 900	4 900	5 047	5 047	5 198	5 354	5 515	5 680	5 851	6 026
VG H	6 500	6 500	6 695	6 695	6 896	7 103	7 316	7 535	7 761	7 994

§ 16 Solidaritätszulage

1. Alle Angestellten die zum Stichtag 31. 03. 2025 beschäftigt waren und sich per 1. 10. 2025 in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden, erhalten ab 01. 04. 2025 eine monatliche Zulage von 70,00€ (14 x jähr-

lich) auf das jeweilige, tatsächlich zur Auszahlung gebrachte Monatsentgelt sowie auf die Weihnachtsremuneration und das Urlaubsgeld.

2. Diese Zulage soll mit dem jährlichen Kollektivvertragsabschluss valorisiert werden.

3. Diese Zulage kann entsprechend dem vertraglichen Arbeitszeitausmaß aliquoziert werden.

§ 17 Reisekosten

1. Inlandsreisen

Reisekostenabgeltung für Reisen innerhalb des Bundesgebietes der Republik Österreich.

a. Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines privaten Kraftfahrzeugs für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen.

I. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld in der Höhe von 0,50 EUR pro gefahrenen Kilometer gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeugs und die Benutzung entstehenden Aufwandes dient.

II. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise erteilt wird.

b. Für die Besteitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung.

Die Reiseaufwandsentschädigung im Sinne des Einkommenssteuergesetzes in der geltenden Fassung beträgt:

Taggeld:	Nächtigungsgeld:	Tag- und Nächtigungsgeld:
€ 30,00	€ 17,00	€ 47,00

Eine von dem Arbeitgeber bezahlte Mahlzeit (außer dem Frühstück) führt zu einer Reduktion des Taggeldes um jeweils 1/3.

c. Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so kann für jede angefangene Stunde 1/12 des vollen

Taggeldes berechnet werden. Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft einschließlich der Kosten des Frühstücks. Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, Quartier beigelegt wird, die tatsächlichen Beherbergungskosten vergütet werden oder die Benützung des Schlafwagens bewilligt und die entsprechenden Kosten ersetzt werden.

Die tatsächlich entstandenen Beherbergungskosten werden jedenfalls gegen Vorlage des Beleges nach den Grundsätzen dieser Bestimmungen vergütet.

Berechnungsbeispiel:

Dauer der Reise	Anteiliges Taggeld
0 bis 3 Stunden	– 0,00 EUR
3 bis 4 Stunden	4/12 10,00 EUR
4 bis 5 Stunden	5/12 12,50 EUR
5 bis 6 Stunden	6/12 15,00 EUR
6 bis 7 Stunden	7/12 17,50 EUR
7 bis 8 Stunden	8/12 20,00 EUR
8 bis 9 Stunden	9/12 22,50 EUR
9 bis 10 Stunden	10/12 25,00 EUR
10 bis 11 Stunden	11/12 27,50 EUR
11 bis 24 Stunden	12/12 30,00 EUR

2. Auslandsreisen

a. Für Auslandsreisen gebührt eine Vergütung gem Anhang 1, welcher einen integrierten Bestandteil des Kollektivvertrages darstellt.

b. Eine von dem Arbeitgeber bezahlte Mahlzeit (außer dem Frühstück) führt zu einer Reduktion des Taggeldes um jeweils 1/3.

§ 18 Schlussbestimmungen

1. Soweit nicht in den vorstehenden Abschnitten eine günstigere Regelung erfolgt, gelten für die Angestelltenverhältnisse nach diesem Kollektivvertrag insbesondere die Bestimmungen des Angestelltengesetzes (AngG), des Arbeitszeitgesetzes (AZG), des Arbeitsruhegesetzes (ARG) und des Urlaubgesetzes (UrlG).

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

ANHANG 1

Für Auslandsreisen gebührt eine Vergütung gem folgender Sätze:

Europa

Land	Tag in €	Nacht in €	Differenz-Aufwendungen
Albanien	27,9	20,9	–
Belarus	36,8	31	–
Belgien	35,3	22,7	–
Belgien: Brüssel	41,4	32	1,8
Bosnien und Herzegowina	31	23,3	–
Bulgarien	31	22,7	–
Dänemark	41,4	41,4	1,8
Deutschland	35,3	27,9	–
Deutschland: Grenzort	30,7	18,1	–
Estland	36,8	31	–
Finnland	41,4	41,4	1,8
Frankreich	32,7	24	–
Frankreich: Paris/Straßburg	35,8	32,7	–
Griechenland	28,6	23,3	–
Großbritannien und Nordirland	36,8	36,4	
Großbritannien: London	41,4	41,4	1,8
Irland	36,8	33,1	
Island	37,9	31,4	
Italien	35,8	27,9	
Italien: Rom/Mailand	40,6	36,4	1
Italien: Grenzorte	30,7	18,1	
Jugoslawien*)	31	23,3	
Kroatien	31	23,3	
Lettland	36,8	31	
Liechtenstein	30,7	18,1	
Litauen	36,8	31	
Luxemburg	35,3	22,7	
Malta	30,1	30,1	
Moldau	36,8	31	
Niederlande	35,3	27,9	
Norwegen	42,9	41,4	3,3
Polen	32,7	25,1	
Portugal	27,9	22,7	
Rumänien	36,8	27,3	
Russische Föderation	36,8	31	
Russ. Föderation: Moskau	40,6	31	1
Schweden	42,9	41,4	3,3
Schweiz	36,8	32,7	
Schweiz: Grenzorte	30,7	18,1	
Slowakei	27,9	15,9	
Slowakei: Bratislava	31	24,4	
Slowenien	31	23,3	
Slowenien: Grenzorte	27,9	15,9	
Spanien	34,2	30,5	

Land	Tag in €	Nacht in €	Differenz-Aufwendungen
Tschechien	31	24,4	
Tschechien: Grenzorte	27,9	15,9	
Türkei	31	36,4	
Ukraine	36,8	31	
Ungarn	26,6	26,6	
Ungarn: Budapest	31	26,6	
Ungarn: Grenzorte	26,6	18,1	
Zypern	28,6	30,5	

Afrika

Land	Tag in €	Nacht in €	Differenz-Aufwendungen
Ägypten	37,9	41,4	
Algerien	41,4	27	1,8
Angola	43,6	41,4	4
Äthiopien	37,9	41,4	
Benin	36,2	26,6	
Burkina Faso	39,2	21,1	
Burundi	37,9	37,9	
Côte d'Ivoire	39,2	32	
Demokratische Rep. Kongo	47,3	33,1	7,7
Dschibuti	45,8	47,3	6,2
Gabun	45,8	39,9	6,2
Gambia	43,6	30,1	4
Ghana	43,6	30,1	4
Guinea	43,6	30,1	4
Kamerun	45,8	25,3	6,2
Kap Verde	27,9	19,6	
Kenia	34,9	32	
Liberia	39,2	41,4	
Libyen	43,6	36,4	4
Madagaskar	36,4	36,4	
Malawi	32,7	32,7	
Mali	39,2	31,2	
Marokko	32,7	21,8	
Mauretanien	33,8	31,2	
Mauritius	36,4	36,4	
Mosambik	43,6	41,4	4
Namibia	34,9	34	
Niger	39,2	21,1	
Nigeria	39,2	34,2	
Republik Kongo	39,2	26,8	
Ruanda	37,9	37,9	
Sambia	37,1	34	
Senegal	49,3	31,2	9,7
Seychellen	36,4	36,4	
Sierra Leone	43,6	34,2	4
Simbabwe	37,1	34	
Somalia	32,7	29	
Südafrika	34,9	34	
Sudan	43,6	41,4	4
Tansania	43,6	32	4

Land	Tag in €	Nacht in €	Differenz-Aufwendungen
Togo	36,2	26,6	
Tschad	36,2	26,6	
Tunesien	36,2	29,2	
Uganda	41,4	32	1,8
Zentralafrik. Republik	39,2	29	

Amerika

Land	Tag in €	Nacht in €	Differenz-Aufwendungen
Argentinien	33,1	47,3	
Bahamas	48	30,5	8,4
Barbados	51	43,6	11,4
Bolivien	26,6	25,1	
Brasilien	33,1	36,4	
Chile	37,5	36,4	
Costa Rica	31,8	31,8	
Dominikanische Republik	39,2	43,6	
Ecuador	26,6	21,6	
El Salvador	31,8	26,2	
Guatemala	31,8	31,8	
Guyana	39,2	34,2	
Haiti	39,2	27,7	
Honduras	31,8	27	
Jamaika	47,1	47,1	7,5
Kanada	41	34,2	1,4
Kolumbien	33,1	35,1	
Kuba	54,1	27,7	14,5
Mexiko	41	36,4	1,4
Nicaragua	31,8	36,4	
Niederländische Antillen	43,6	27,7	4
Panama	43,6	36,4	4
Paraguay	33,1	25,1	
Peru	33,1	25,1	
Suriname	39,2	25,1	
Trinidad, Tobago	51	43,6	11,4
Uruguay	33,1	25,1	
USA	52,3	42,9	12,7
USA: New York/Washington	65,4	51	25,8
Venezuela	39,2	35,1	

Asien

Land	Tag in €	Nacht in €	Differenz-Aufwendungen
Afghanistan	31,8	27,7	
Armenien	36,8	31	
Aserbaidschan	36,8	31	
Bahrein	54,1	37,5	14,5

Land	Tag in €	Nacht in €	Differenz-Aufwendungen
Bangladesch	31,8	34,2	
Brunei	33,1	42,1	
China	35,1	30,5	
Georgien	36,8	31	
Hongkong	46,4	37,9	6,8
Indien	31,8	39,9	
Indonesien	39,2	32	
Irak	54,1	36,4	14,5
Iran	37,1	29	
Israel	37,1	32,5	
Japan	65,6	42,9	26
Jemen	54,1	37,5	14,5
Jordanien	37,1	32,5	
Kambodscha	31,4	31,4	
Kasachstan	36,8	31	
Katar	54,1	37,5	14,5
Kirgisistan	36,8	31	
Korea, Dem. Volksrepublik	32,5	32,5	
Korea, Republik	45,3	32,5	5,7
Kuwait	54,1	37,5	14,5
Laos	31,4	31,4	
Libanon	31,8	35,1	
Malaysia	43,6	45,1	4
Mongolei	29,4	29,4	
Myanmar	29,4	29,4	
Nepal	31,8	34,2	
Oman	54,1	37,5	14,5
Pakistan	27,7	25,1	
Philippinen	32,5	32,5	
Saudi-Arabien	54,1	37,5	4
Singapur	43,6	44,7	4
Sri Lanka	31,8	32,7	
Syrien	32,7	29	
Tadschikistan	36,8	31	
Taiwan	39,2	37,5	
Thailand	39,2	42,1	
Turkmenistan	36,8	31	
Usbekistan	36,8	31	
Ver. Arabische Emirate	54,1	37,5	14,5
Vietnam	31,4	31,4	

Australien

Land	Tag in €	Nacht in €	Differenz-Aufwendungen
Australien	47,3	39,9	7,7
Neuseeland	32,5	36,4	

*) Begriff befindet sich noch immer in der VO

FÜR DIE ARBEITGEBER
Wirtschaftskammer Österreich
Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtunternehmungen

Prof. Dr. Günther Ofner

Mag. Johannes Adensamer

Obmann der Berufsgruppe Luftfahrt

Stv. Geschäftsführer

DHL Air (Austria) GmbH

Stefano Bianchi

Charles Eric Montaz-Rosset

Für die Geschäftsführung

Für die Geschäftsführung

FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA

Barbara Teiber, MA

Mario Ferrari

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Verkehr

Thomas Schäffer

Alexander Pichler

Wirtschaftsbereichs Vorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

DHL Air (Austria) GmbH

Sven Scherb

Vincent Schmöckel

Vorsitzender des Betriebsrates

stv. Vorsitzender des Betriebsrates

Wien am 10. Dezember 2025

MITGLIEDSANMELDUNG

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



Familienname

Vorname

Titel

geb. TT.MM.JJJJ

Straße, Hausnummer

PLZ

Ort

weiblich

männlich

divers/inter/offen

Angestellte:r

Arbeiter:in

Zeitarbeitskraft

Lehrling Lj

Schüler:in

Student:in

freier Dienstvertrag

geringfügig beschäftigt

Werkvertrag

Zweitmitgliedschaft

Telefonnummer

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/Lehrlingeinkommen 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

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 Kontaktdata:

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



INTERESSENGEINSCHAFTEN 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 INTERESSENGEINSCHAFTEN 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		

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



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.



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