

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte des Wiener Hafens

GÜLTIG AB 1. APRIL 2026

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 Angestellte des Wiener Hafens

GÜLTIG AB 1. APRIL 2026

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

KV-Highlights:

- Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter, sowie die IST-Gehälter werden ab 1. Juli 2026 um 3,3% erhöht (rollierende Inflation 3,3%).
- Die Lehrlingseinkommen des 1., 2. und 3. Lehrjahres werden ab 1. Juli 2026 um monatlich € 71,50 Brutto erhöht, jene des 4. Lehrjahres um 3,3%.
- Angestellte und Lehrlinge erhalten eine Mitarbeiterprämie zur Kaufkraftsicherung in Höhe von EURO 500,-.
- Beschäftigte erhalten als Jubiläumsabgabe nach einer 10-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit 1 Bruttomonatsbezug (Stichtag 1.1.2026).
- § 7 Abs. 3 lit k bei Eintritt eines leiblichen Kindes, Stief- oder Pflegekindes in die erste Schulstufe wird am ersten Schultag der ersten Schulstufe Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes gewährt.
- § 7 Abs. 3 lit l bei Übertritt eines leiblichen Kindes, Stief- oder Pflegekindes von der vierten in die fünfte Schulstufe wird am ersten Schultag der fünften Schulstufe Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes gewährt.
- § 7 Abs. 3 lit. b und d wird Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes auf Stief- und Pflegekinder erweitert.
- § 7 Abs. 3 lit. e wird Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes auf Stiefgeschwister erweitert.

Der Kollektivvertrag tritt mit 1. April 2026 in Kraft und wird für 12 Monate abgeschlossen.

GPA Servicecenter:

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Sprachliche Gleichbehandlung	7	§ 14 Fehlgeld	12
Vertragsschließende	7	§ 15 Vordienstzeitanrechnung	12
§ 1 Geltungsbereich	7	§ 16 Gehaltsregelung	12
§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	7	§ 17 Zulagen	12
§ 3 Anstellung	7	Anhang I	13
§ 4 Arbeitszeit	8	Anhang II Verwendungsgruppen	15
§ 5 Ruhetage	8	Anhang III Überleitungsbestimmungen	16
§ 6 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit ..	8	Anhang IV Gehaltstabelle 2026	
§ 7 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhin-		für DV AB dem 1. 7. 02	17
derung	9	Anhang V Gehaltstabelle 2026	
§ 8 Urlaub	9	für DV VOR dem 1. 7. 02	17
§ 8a Familienzeitbonus „Papamonat“	9	Anhang VI Sideletter	18
§ 8b Anrechnung des Karenzurlaubes	10		
§ 9 Kündigung	10	Zusatzinformation	
§ 10 Abfertigung	10	Frühere Gehaltsabschlüsse	20
§ 11 Jubiläumsgeld	11		
§ 12 Sonderzahlungen	11		
§ 13 Reisekosten und Aufwandsentschädigun-		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-</i>	
gen	12	<i>seite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte des Wiener Hafens
GÜLTIG AB 1. APRIL 2026

Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei

der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag ist abgeschlossen zwischen der **Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtunternehmen, Berufsgruppe Schifffahrt**, 1040 Wien, Wiedner Haupt-

straße 63, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Verkehr**, 1030 Wien, Alfred Dallinger-Platz 1, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für sämtliche DienstnehmerInnen der **Hafen Wien GmbH**, 1020 Wien, Seitenhaufenstraße 15, die dem Angestelltengesetz vom 11. Mai 1921, BGBl Nr 292 in seiner jeweils gültigen Fassung unterliegen.

Dieser Kollektivvertrag ist gültig für das Gebiet der Stadt Wien.

(idF ab 1. Februar 2022)

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. April 2026** in Kraft und wird für 12 Monate abgeschlossen.

Mit 1. Juli 2026 werden die kollektivvertraglichen Mindestgehälter und Lehrlingseinkommen des 4. Lehrjahres sowie die am 30. Juni 2026 bestehenden Ist-Gehälter um die durchgerechnete Inflationsrate vom Zeitraum 1. 3. 2025 bis 28. 2. 2026 (dies sind 3,3 %) erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.

Mit 1. Juli 2026 werden die Lehrlingseinkommen des 1., 2. und 3. Lehrjahres um monatlich € 71,50 Brutto erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.

(gilt ab 1. April 2026)

Dieser Kollektivvertrag kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Ende des Kalendervierteljahres von beiden Kollektivvertragspartnern gekündigt werden.

§ 3 Anstellung

1. Bei Neuaufnahme von DienstnehmerInnen ist der Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb vom Betriebsinhaber bzw dessen Vertreter zu informieren.

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

3. Dem/Der DienstnehmerIn ist bei Abschluss des Dienstvertrages vom Dienstgeber ein Dienstzettel lt § 2 AVRAG (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung auszuhändigen. Die Einreihung des/der Angestellten in die Verwendungs-

gruppe und Gehaltsstufe erfolgt nach Anhörung des Betriebsrates.

4. Sämtliche DienstnehmerInnen werden als Angestellte aufgenommen.

(gilt ab 1. Juni 2024)

5. Die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte darf, ausgenommen zur Abdeckung von Spitzen, nach Abstimmung mit dem Betriebsrat, die Anzahl der jeweiligen Spartenmitarbeiter nicht überschreiten.

(gilt ab 1. April 2024)

§ 4 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit für die DienstnehmerInnen und Jugendlichen unter 18 Jahren beträgt 40 Stunden pro Woche. Jugendliche unter 18 Jahre dürfen jedoch nur im Tagdienst beschäftigt werden. Die normale Arbeitszeit fällt, mit Ausnahme von Schichtbetriebszeiten, in die Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr.

Ausnahmen und Bedingungen von diesem Normalarbeitszeitraum können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Soweit es die Betriebsverhältnisse nicht anders erfordern, gilt die 5-Tage-Woche.

Der 24. 12. und der 31. 12. sind grundsätzlich dienstfrei. Sollte aus betrieblichen Gründen eine Dienstleistung doch notwendig sein, wird die aufgewendete Dienstzeit als Zeitausgleich in Form von 100%igen Überstunden abgegolten. Eine finanzielle Abgeltung ist auf Wunsch möglich.

(Abs 1 idF ab 1. April 2024)

2. Die Verteilung bzw Einteilung der Arbeitszeit erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrates unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Bedürfnisse durch den Dienstgeber bzw durch dessen ermächtigten Vertreter. Wird an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet, kann die entfallende

Arbeitszeit innerhalb zweier Wochen verteilt werden, doch darf die tägliche Normalarbeitszeit unter Bedachtnahme auf § 4 Absatz 7 Ziffer 1 AZG in diesen Fällen 10 Stunden nicht überschreiten.

3. Nach § 4 (9) Arbeitszeitgesetz vom 11. 12. 1969, BGBl Nr 461, in seiner jeweils gültigen Fassung, kann durch Betriebsvereinbarung eine andere Arbeitszeiteinteilung festgelegt werden.

4. Vor Beendigung jeder Arbeitszeit haben die ArbeitnehmerInnen bei Notwendigkeit im Rahmen ihrer Tätigkeit eine bezahlte 10-minütige Waschzeit.

(gilt ab 1. April 2024)

5. In dringenden Fällen kann auch Schichtarbeit angeordnet werden, wobei mindestens 12 Stunden vorher das Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt werden muss. Im Schichtbetrieb gilt der Sonntag als Werktag und der schichtplanmäßige Ruhetag als Sonntag, wobei diese Regelung auch für die Definition und Bezahlung der Sonn- und Feiertagsarbeit gilt. Nähere Bestimmungen zur Schichtarbeit werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

(gilt ab 1. April 2024)

§ 5 Ruhetage

Als Ruhetage gelten die gesetzlichen Feiertage sowie alle Sonntage oder die hierfür bestimmten Ersatzruhetage gemäß den Bestimmungen des Arbeitsruhege-

setzes vom 3. 2. 1983, BGBl Nr 144, in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 6 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden sind vom Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten angeordnete Arbeitsstunden, die über die im § 4 festgelegte Arbeitszeit hinausgehen.

2. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Grundlage für die Berechnung des Grundstundenlohnes ist 1/155 des Bruttomonatsgehaltes inklusive der in diesem Monat anfallenden Zulagen.

3. a) Der Überstundenzuschlag beträgt ab der 1. Überstunde an Werktagen in der Zeit zwischen 6 und 20 Uhr 50 %, an Werktagen in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr 100 %.

Wenn der Betrieb ununterbrochene Fortsetzung erfordert, ist Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig. Für diese Arbeitsleistungen werden mindestens 5 Stunden verrechnet. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(idF ab 1. April 2024)

b) Überstunden können auf Wunsch der Angestellten in Freizeit abgegolten werden, wobei der Zuschlag gem lit a) zu berücksichtigen ist.

Die Abgeltung von Überstunden in Freizeit ist durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt.

(idF ab 1. April 2024)

4. Durch Vereinbarung zwischen Dienstgeber und DienstnehmerInnen kann ein Überstundenpauschale vereinbart werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer den/die DienstnehmerIn nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

5. Bei angeordneter Überstundenleistung, wenn diese mehr als drei Stunden dauern soll, ist eine zusätzliche bezahlte Pause von dreißig Minuten nach dem Ende der Normalarbeitszeit und vor dem Beginn der Überstundenleistung zu gewähren.

(gilt ab 1. April 2024)

6. Überstundenentlohnung bzw deren Abgeltung in Freizeit müssen binnen 4 Monaten nach dem Tage

der Leistung dem Grunde nach geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(idF ab 1. April 2024)

§ 7 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1. Bei Erkrankung behält der/die DienstnehmerIn den Anspruch auf das Entgelt gemäß § 8 Angestelltengesetz mit der Maßgabe, dass nach Ausschöpfen des gesetzlichen Anspruches für weitere 4 Wochen 49 % des Entgeltes gebührt.

2. Bei Arbeitsunfällen, die durch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt anerkannt sind, werden nach Ausschöpfen des gesetzlichen Anspruches für weitere 4 Wochen 49 % des Entgeltes gewährt.

3. In nachstehend angeführten Fällen wird Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes gewährt:
Zum Beispiel:

- a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- b) bei Eheschließung von leiblichen Kindern, Geschwistern, Stief- und Pflegekinder sowie Eltern 1 Arbeitstag
- c) bei Tod des Ehegatten bzw Ehegattin, Lebensgefährtin oder Lebensgefährten, sofern zur Zeit des Ablebens ein gemeinsamer Haushalt bestand 3 Arbeitstage
- d) bei Tod des Vaters, der Mutter oder eines leiblichen Kindes, Stief- und Pflegekindes 2 Arbeitstage

- e) bei Tod von Geschwistern, Großeltern, Stief- und Schwiegereltern, Stiefgeschwistern sowie von nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten 1 Arbeitstag
- f) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch innerhalb eines Jahres 2 Arbeitstage
- g) bei Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin) 2 Arbeitstage
- h) die notwendige Zeit zur ärztlichen und zahnärztlichen Behandlung, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden kann
- i) bei der notwendigen Pflege erkrankter naher Angehöriger gemäß den Bestimmungen des § 8 Abs 3, des Angestelltengesetzes
- j) für die Teilnahme am Begräbnis, der unter c) bis e) genannten Personen, der Tag der Beerdigung
- k) bei Eintritt eines leiblichen Kindes, Stief- oder Pflegekindes in die erste Schulstufe, der erste Schultag
- l) bei Übertritt eines leiblichen Kindes, Stief- oder Pflegekindes von der vierten in die fünfte Schulstufe, der erste Schultag

(idF ab 1. April 2026)

§ 8 Urlaub

1. Für den Urlaubsanspruch des/der DienstnehmerIn gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. 6. 1976, BGBl Nr 390, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung.

2. Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetz erhalten außer dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von 3 Tagen.

3. Dienstverhinderungen nach § 7, Z 3 a) bis g), die während desurlaubes eintreten, werden auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet.

§ 8a Familienzeitbonus „Papamonat“

De(r)m ArbeitnehmerIn gebührt eine Familienzeit sofern ein Anspruch nach dem FamZeitbG besteht und für Geburten ab dem 1. 4. 2018 nach folgenden Bestimmungen:

Die Inanspruchnahme der Familienzeit ist spätestens 3 Monate vor dem geplanten Geburtstermin des Kindes dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Tritt der Anlassfall gem § 3 Abs 3 FamZeitbG aus unvorhersehbaren Gründen vor dem voraussichtlichen Termin ein, so

reduziert sich entsprechend der daraus ergebenden Differenz die dreimonatige Bekanntgabefrist.

Ab der fristgerechten Bekanntgabe gilt für d(i)en ArbeitnehmerIn ein Kündigungsschutz, der bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung des Familienzeitbonus andauert.

Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Familienzeit sind als Dienstzeit für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die

Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt – sofern für diese Zeit nicht ohne-

dies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht – sowie auf die Vorrückung anzurechnen.

(§ 8a gilt ab 1. April 2018)

§ 8b Anrechnung des Karenzurlaubes

Der Karenzurlaub wird auf alle Rechte, welche sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet.

(idF ab 1. April 2019)

§ 9 Kündigung

1. Hinsichtlich der Kündigung gelten grundsätzlich die Bestimmungen des AngG in der jeweils gültigen Fassung mit der Maßgabe, dass das Dienstverhältnis am Letzten eines Kalendermonats endigt.

2. DienstnehmerInnen mit einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Hafen Wien können nur mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres gekündigt werden.

3. Angestellte, die Karenzierungen gemäß bzw infolge diverser gesetzlichen Bestimmungen in Anspruch nehmen, dürfen erst einen Monat nach Beendigung ihrer Karenzierung gekündigt werden.

4. Weiterverwendung:

Hinsichtlich der Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes mit der Maßgabe, dass an die gesetzliche Weiterverwendung eine betriebliche Weiterverwendung im Ausmaß von 3 Monaten anschließt.

Wird gemäß § 18 Abs 3 Berufsausbildungsgesetz die Verpflichtung zur Weiterverwendung erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung erteilt, so schließt sich keine weitere vertragliche Weiterverwendungszeit an. Endet die Zeit der Weiterverwendung nicht mit dem Letzten eines Kalendermonats, ist sie auf diesen zu erstrecken. Will der Arbeitgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Zeit der Weiterverwendung hinaus fortsetzen, hat er es mit vorhergehender 6-wöchiger Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit zu kündigen.

§ 10 Abfertigung

1. Bezüglich der Abfertigung gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

2. Bei Kündigung durch die/den DienstnehmerIn im Falle des Antrittes einer gesetzlichen Pension wird diesem/dieser gegen entsprechenden Nachweis ebenfalls die Abfertigung gem Z 1 gewährt.

3. Nach dem Tod eines/er Dienstnehmer(s)in erhalten die gesetzlichen Erben im Sinne des § 23 Abs 6 Angestelltengesetz oder Personen, die den Haushalt des Verstorbenen führten und Pflege und Beerdigung besorgten, oder Verwandte, die nachweislich die Kosten der Krankenpflege und des Begräbnisses getragen haben, die volle Abfertigung.

Es wird festgehalten, dass im Falle des Todes der/des Angestellten das volle Entgelt für den Sterbemonat gebührt.

4. Angestellte mit einer mindestens 3-jährigen Firmenzugehörigkeit, die nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von 3 Monaten oder bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem Gesetz spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes ihren Austritt erklären, haben Anspruch auf die volle Abfertigung.

5. Zeiten des Karenzurlaubes, bis zu maximal 24 Monate, innerhalb der Dienstzeit beim Hafen Wien werden für die Bemessung der Abfertigung voll angerechnet.

6. Besteht ein Anspruch auf Abfertigung, wird diese bei Beendigung des Dienstverhältnisses in voller Höhe fällig.

Für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2002 eingegangen wurden, gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) – BMSVG – BGBl Nr 1000/2002 idGF.

§ 11 Jubiläumsgeld

1. Die Bemessungsgrundlage (Bruttomonatsbezug) des Jubiläumsgeldes ist der laufende Bezug des Auszahlungsmonates. Dazu gehören, das Gehalt zuzüglich Überzahlung sowie regelmäßige Zulagen und Überstunden berechnet aus dem Durchschnitt der vorangegangenen 6 Monate. Sonstige einmalige Bezüge im Auszahlungsmonat, wie zB Prämien, Sonderzahlungen, Zuschüsse und Beihilfen werden nicht berücksichtigt.

(Abs 1 idF ab 1. April 2024)

2. Die DienstnehmerInnen erhalten als Jubiläumsgabe nach einer

10-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	1 Bruttomonatsbezug
20-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	2 Bruttomonatsbezüge und 2 Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei
30-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	3 Bruttomonatsbezüge und 3 Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei
40-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	4 Bruttomonatsbezüge und 3 Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei

(Abs 2 idF ab 1. April 2026; 10-jährige Jubiläumsabgabe ab 1 Jänner 2026)

3. Bei Kündigung durch die/den Dienstnehmerin im Falle des Antrittes einer gesetzlichen Pension, bei gerechtfertigtem Austritt, ungerechtfertigter Entlassung oder bei Kündigung durch den Dienstgeber ohne Verschulden des/der DienstnehmerIn oder einvernehmlicher Auflösung, wenn dieser kein Entlassungstatbestand zugrunde liegt, erhält der/die DienstnehmerIn folgende Aliquotierung bei einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von:

länger als 25 Jahre und weniger als 30 Jahre 2,5 Bruttomonatsbezüge

länger als 35 Jahre und weniger als 40 Jahre 3,5 Bruttomonatsbezüge

4. Während des Bezuges von Altersteilzeitgeld ist die Berechnungsgrundlage für das Jubiläumsgeld der letzte Bruttomonatsbezug vor Herabsetzung der Arbeitszeit von Normal- auf Altersteilzeit zuzüglich der regelmäßigen Zulagen und Überstunden berechnet aus dem Durchschnitt der vorangegangenen 6 Monate unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen kollektivvertraglichen Erhöhungen der Mindestgehälter sowie der damit in Verbindung stehenden sich erhöhenden kollektivvertraglichen Entgeltbestandteile.

§ 12 Sonderzahlungen

1. a) Urlaubszuschuss:

Die DienstnehmerInnen erhalten bei Antritt desurlaubes, spätestens jedoch am 1. 6. eines jeden Jahres, einen Urlaubszuschuss in der Höhe des zum Zeitpunkt der Auszahlung zustehenden Bruttomonatsgehaltes zuzüglich Zulagen.

b) Weihnachtsremuneration:

Die DienstnehmerInnen erhalten bis spätestens 1. November eines jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novemberbruttogehaltes zuzüglich Zulagen.

2. Den während des Jahres ein- und austretenden DienstnehmerInnen gebührt der ihrer Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechende aliquote Teil, bei austre-

tenden DienstnehmerInnen berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt zuzüglich Zulagen.

Bei wechselndem Arbeitszeitausmaß im Kalenderjahr (zB Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt, Erhöhung oder Verminderung des Teilzeitausmaßes) werden Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe nach der im Kalenderjahr durchschnittlich geleisteten Normalarbeitszeit berechnet.

(Letzter Absatz gilt ab 1. April 2018)

3. Diese Bestimmungen gelten bei aufrechtem Arbeitsverhältnis auch für Zeiten, in denen die ArbeitnehmerInnen kein Entgelt gemäß § 8 AngG beziehen.

4. Die DienstnehmerInnen sind verpflichtet, den aliquoten Teil der ihnen bereits ausbezahlten Sonderzahlung auf Verlangen des Dienstgebers zurückzu-

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

§ 13 Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

(1) Wenn der/die DienstnehmerIn im Auftrag des Dienstgebers außerhalb des Hafenbetriebes und Wiens Dienstreisen zu unternehmen hat, ist ihm/ihr eine Fahrvergütung bzw Reisekosten und Aufwandsentschädigung zu gewähren. Die näheren Bestimmungen werden durch Betriebsvereinbarungen festgelegt.

(2) Eine Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung de(r)s ArbeitnehmerIn zu Veranstaltungen (zB Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen) sofern die Kosten der Teilnahme sowie Verpflegung

und Nächtigung an dieser Veranstaltung vom Dienstgeber getragen werden.

Passive Reisezeiten, das sind Zeiten, in denen der/die ArbeitnehmerIn ein Verkehrsmittel benützt, ohne es selbst zu lenken und ohne eine Arbeitsleistung zu erbringen. Diese werden mit dem Normalstundensatz vergütet.

Aktive Reisezeiten, das sind Zeiten, in denen der/die ArbeitnehmerIn eine Arbeitsleistung im Rahmen des erteilten Auftrages erbringt. Entlohnung gem geltender AZ-Regelung.

(Abs 2 gilt ab 1. April 2018)

§ 14 Fehlgeld

Der Kassier erhält ein Fehlgeld in der Höhe von € 15,- im Monat. Bei Erkrankung oder Urlaub erhält dieses Fehlgeld sein Stellvertreter.

§ 15 Vordienstzeitanrechnung

Vordienstzeiten im Hafen Wien sind voll anzurechnen. Andere Vordienstzeiten können bis zu 10 Jahren angerechnet werden.

(gilt ab 1. April 2024)

§ 16 Gehaltsregelung

Die gehaltsrechtlichen Bestimmungen werden in den Anhängen I–VI geregelt.

§ 17 Zulagen

Über Zulagen können zwischen dem Dienstgeber und dem Betriebsrat gemäß dem Arbeitsverfassungsge-

setz in der jeweils gültigen Fassung Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Wien, am 11. März 2026

ANHÄNGE

ANHANG I

1) Allgemeine Bestimmungen

Dem/Der DienstnehmerIn ist ein monatliches Bruttogehalt nach den in der Gehaltstabelle nach Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen gestaffelten Grundsätzen zu bezahlen.

(Abs 1 idF ab 1. April 2024)

FerialpraktikantInnen, Ferialangestellte:

FerialpraktikantInnen und Ferialangestellte haben Anspruch auf ein Einkommen in Höhe des jeweils geltenden Lehrlingseinkommens für das zweite Lehrjahr. Als FerialpraktikantInnen gelten SchülerInnen sowie StudentInnen, die aufgrund schulrechtlicher bzw. studienrechtlicher Vorschriften ein Betriebs/Pflichtpraktikum absolvieren müssen.

Als Ferialangestellte gelten SchülerInnen sowie StudentInnen, die während ihrer Schulausbildung bzw. ihres Studiums in der für sie geltenden gesetzlichen Ferienzeit ein befristetes Dienstverhältnis eingehen.

Die Dauer des Ferialpraktikums kann maximal 3 Monate, die Zeit als Ferialangestellte(r) maximal 2 Monate – pro Kalenderjahr – betragen.

2) Einstufung

Für die Einstufung eines/einer Dienstnehmer(s)In in die Verwendungsgruppen ist die Art seiner/ihrer Tätigkeit maßgebend. Neueintretenden Dienstnehmer(n)Innen können Vordienstzeiten für die Einstufung in die jeweilige Gehaltsstufe angerechnet werden. Als Berufsjahre gelten die Jahre der praktischen Tätigkeit als Angestellte/r.

3) Vorrückung

Die zweijährige Vorrückung (Biennien) fallen zu folgenden Terminen an:

- | | |
|-------------|---|
| 1. Februar | für Eintritte vom 16. 12. bis 15. 3. eines jeden Jahres |
| 1. Mai | für Eintritte vom 16. 3. bis 15. 6. eines jeden Jahres |
| 1. August | für Eintritte vom 16. 6. bis 15. 9. eines jeden Jahres |
| 1. November | für Eintritte vom 16. 9. bis 15. 12. eines jeden Jahres |

4) Höher- und Umreihung

Bei Höherreihung in derselben Verwendungsgruppe oder Umreihung in eine andere Verwendungsgruppe bleibt der festgesetzte Vorrückungstermin (tatsächlicher oder fiktiver Eintrittstag) bestehen.

Bei Umreihung erhält der/die DienstnehmerIn in der neuen Verwendungsgruppe jene Gehaltsstufe, die be-

tragsmäßig unmittelbar über seinem bisherigen Kollektivvertragsgehalt liegt.

5) Dienstalterszulage

Nach einem ununterbrochenen Dienstverhältnis im Hafen Wien von 17 Jahren gebührt den DienstnehmerInnen eine 14-mal jährlich auszuzahlende Zulage im Ausmaß von 3,5 % der jeweils gültigen Kollektivvertragsgehälter. Nach einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von 20 Jahren erhöht sich diese Zulage auf 5,5 % der jeweils gültigen Kollektivvertragsgehälter, nach einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von 25 Jahren erhöht sich diese Zulage auf 6,5 % der jeweils gültigen Kollektivvertragsgehälter.

Umwandlung in Zeitguthaben

Nach einer ununterbrochenen Dienstzeit im Hafen Wien von 17 Jahren, besteht erstmalig die Möglichkeit, die 14 mal jährlich auszuzahlende Zulage auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn im Ausmaß von 3,5 % des jeweils gültigen Kollektivvertragsgehalts in Zeitguthaben umzuwandeln. Diese Wahlmöglichkeit besteht erneut bei jedem Sprung in die jeweils nächste Stufe der Dienstalterszulage, unmittelbar vor Antritt der Altersteilzeit oder im beiderseitigen Einvernehmen zwischen ArbeitnehmerIn und Dienstgeber. Der Dienstgeber kann bei zwingenden betrieblichen Erfordernissen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Umwandlung in Zeitguthaben auf einen späteren Zeitpunkt verschieben, oder untersagen.

Bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von 20 Jahren erhöht sich die Zulage von 3,5 % auf 5,5 % und ab 25 Dienstjahren auf 6,5 % des jeweils gültigen Kollektivvertrages.

Alle ArbeitnehmerInnen die bereits einen Anspruch auf eine 14 mal jährlich auszuzahlende Dienstalterszulage haben, haben ebenfalls die Möglichkeit diese Zulage in Zeitguthaben umzuwandeln. Bei Umwandlung wird jährlich für die Dienstalterszulage von 3,5 % ein Zeitguthaben im Ausmaß von 85 Stunden, für die Dienstalterszulage von 5,5 % im Ausmaß von 135 Stunden sowie für die Dienstalterszulage von 6,5 % im Ausmaß von 160 Stunden gewährt.

Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Das Zeitguthaben kann entweder durch Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich konsumiert werden.

Das angesammelte Zeitguthaben muss bis Ende jedes Kalenderjahres verbraucht werden. Sollte der Zeitaus-

gleich aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen sowie krankheitsbedingt nicht konsumiert werden können, dann wird für das offene Zeitguthaben Ende des Jahres aliquot der entsprechende prozentuelle Anteil der Dienstalterszulage ohne Zuschlag ausbezahlt.

Bei Anfall einer Abfertigung nach § 10 des Kollektivvertrages wird eine freiwillige Abfertigung in der Höhe der DAZ zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung in der Zahl der zustehenden Monatsentgelte berechnet und zeitgleich mit der gesetzlichen Abfertigung zur Auszahlung gebracht.

Bei Anfall eines Jubiläumsgeldes wird die DAZ in die Berechnung mit einbezogen.

Bei der Wahl der Freizeitvariante der DAZ wird die Dienstalterszulage bei der Berechnung der Sonderzahlungen nicht berücksichtigt.

Die Wahl der Freizeitvariante kann für bestehende DAZ BezieherInnen erstmals mit 1. Juli 2018 erfolgen und es erfolgt eine anteilmäßige Zubuchung des Freizeitguthabens für den Rest des Jahres 2018. Ab 2019 erfolgt dann eine Zubuchung in der jeweiligen Höhe jeweils zum 1. Jänner eines jeden Kalenderjah-

res. Das gleiche Prinzip gilt für den Fall, dass eine Dienstalterszulage erst im Laufe eines Kalenderjahres entsteht.

(Abs 5 idF ab 1. April 2024)

6) Istgehaltsregelung

Bei Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter sowie bei Höher- oder Umreihungen innerhalb der Gehaltstafel bleiben bestehende Überzahlungen in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

7) Mitarbeiterprämie

Alle Angestellten und Lehrlinge, die im Zeitraum vom 1.1.2026 bis 31.12.2026 sowie am Stichtag 31.3.2026 in einem vollversicherten Dienstverhältnis stehen – mit Ausnahme von Beschäftigten, die sich in Karenz, in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden oder vom Dienst freigestellt sind – erhalten spätestens bis Ende Oktober 2026 eine Prämie zur Kaufkraftsicherung in Höhe von 500 € brutto. Jene Angestellten und Lehrlinge, die in diesem Zeitraum nur zeitweise beschäftigt waren, erhalten diese Einmalzahlung aliquot.

(Abs 7 idF ab 1. April 2026)

ANHANG II VERWENDUNGSGRUPPEN

Verwendungsgruppe II*)

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und Arbeitsanweisungen verrichten.

- Angestellte im operativen, technischen oder Verwaltungsbereich, sofern sie nicht in eine höhere Verwendungsgruppe einzureihen sind
- Bürokaufleute, die ihre Lehrzeit im Hafen Wien absolviert haben
- Aushilfskräfte, Reinigungspersonal, PortierInnen, Botendienste, HelferInnen
- Lager-, Auto-, Umschlags- bzw. HausarbeiterInnen (Qualifikation: Führerschein B und/oder Staplerschein), VorarbeiterInnen-Reinigung.

Verwendungsgruppe III

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig erledigen.

- Angestellte im operativen, technischen oder Verwaltungsbereich, die selbstständig Dispositionen treffen, sofern sie nicht in eine höhere Verwendungsgruppe einzureihen sind
- Buchhalter, Lohn-Gehaltsverrechner, Kassiere
- Sekretärinnen
- Operator
- selbstständige Fakturisten
- Magazineure
- PartieführerInnen (Lager-, Auto-, Umschlag)
- KranführerInnen, ProfessionistInnen mit Berufsabschluss, ArbeiterInnen mit besonderen zusätzlichen Fachkenntnissen (wie AnlagenbetreuerInnen).

Verwendungsgruppe IV

Angestellte, die schwierige Arbeiten selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind.

- Grundstücks-Gebäudeverwalter
- BuchhalterInnen bis Rohbilanz und BilanzbuchhalterInnen
- EDV- und Datenbankadministratoren, Systementwickler, selbstständige Programmierer
- selbstständige Lohn-Gehaltsverrechner
- Leiter von Arbeitsgruppen im operativen Bereich (zB Magazinsmeister)
- Sekretärinnen, die auch Sachbearbeitertätigkeiten selbstständig ausführen (Direktionssekretärinnen)
- Hafenmeister
- Gefahrengutbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte nach erfolgreichem Abschluss der dafür gesetzlich notwendigen Ausbildung und Prüfung
- Verkäufer mit Abschlussbefugnis für Sondervereinbarungen
- Betriebsleiter Freilager
- Abteilungsleiterstellvertreter, sofern sie zur uneingeschränkten Vertretung des Abteilungsleiters ermächtigt wurden

Verwendungsgruppe V

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungsvoller und schöpferischer Arbeit.

- Leiter EDV
- Betriebsleiter (Lager, Auto)
- Abteilungsleiter Technik - Einkauf - Grundstücksverwaltung
- Abteilungsleiter Finanz-RW
- Abteilungsleiter Hafenbetrieb/Umschlag

(Anhang II idF ab 1. April 2024)

**) Ab 1. 4. 2017 wird die Verwendungsgruppe I ersatzlos gestrichen.*

ANHANG III ÜBERLEITUNGSBESTIMMUNGEN

Die folgenden Bestimmungen gelten für alle DienstnehmerInnen, die am 31. 3. 2002 ein aufrechtes Dienstverhältnis zum Hafen Wien hatten.

Übertritt der bestehenden Dienstverhältnisse per 1. 4. 2002 in diesen Kollektivvertrag mit den bestehenden Bruttoentgelten und mit einer Gehaltstafel bis 20 Jahre.

Die im März 2002 auf Basis des Kollektivvertrages der WHL zustehenden Bruttogehälter (inkl Überzahlungen, allenfalls Vorrückungszulage, Dienstalterszulage, exkl Wechseldienstzulage und Überstundenpauschalen) bilden die neuen Istgehälter. Diese gliedern sich ab 1. 4. 2002 in KV-Gehälter laut Anhang V dieses Kollektivvertrages, allenfalls Vorrückungszulage, Dienstalterszulage laut Anhang I dieses Kollektivvertrages sowie Überzahlungen. Die Wechseldienstzulage gemäß Punkt 9 der Betriebsvereinbarung und

Überstundenpauschalen in €-mäßiger Höhe bleiben aufrecht.

Alle bei der WHL verbrachten Dienstzeiten werden für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, in voller Höhe angerechnet.

Bei Kündigung durch den Arbeitgeber, unberechtigter Entlassung, berechtigtem vorzeitigem Austritt, innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren, gebührt die Differenz zwischen KV-alt und KV-neu. Dieser Differenzbetrag ist in Form einer freiwilligen Abfertigung abzugelten.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer und einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses bis 31. 10. 2002 gebührt die Abfertigung in voller Höhe.

Übernahme aller bestehenden Betriebsvereinbarungen.

Gehaltstabelle 2026

Erhöhung der KV-Gehälter und Lehrlingseinkommen ab 1. 7. 2026 um 3,3 %

ANHANG IV

Die Bestimmungen dieser Gehaltsordnung gelten für alle DienstnehmerInnen, deren Dienstverhältnis ab dem 1. 4. 2002 begründet wurde.

Gehaltstabelle 1. 7. 2026*)

	II	III	IV	V
1/ 2	2.722	3.056	3.483	4.262
3/ 4	2.785	3.157	3.612	4.418
5/ 6	2.848	3.268	3.734	4.563
7/ 8	2.910	3.367	3.862	4.721
9/10	2.978	3.483	3.995	4.871
11/12	3.042	3.583	4.125	5.029
13/14	3.103	3.695	4.254	5.182
15/16	3.168	3.796	4.376	5.338

1. Lehrjahr	992
2. Lehrjahr	1.192
3. Lehrjahr	1.694
4. Lehrjahr	2.446

*) Ab 1. 4. 2017 wird die Verwendungsgruppe I ersatzlos gestrichen.

ANHANG V

Die Bestimmungen dieser Gehaltsordnung gelten für alle DienstnehmerInnen, die bereits vor dem 1. 4. 2002 in einem Dienstverhältnis zur Hafen Wien GmbH standen.

Gehaltstabelle 1. 7. 2026*)

	II	III	IV	V
1/ 2	2.722	3.056	3.483	4.262
3/ 4	2.785	3.157	3.612	4.418
5/ 6	2.848	3.268	3.734	4.563
7/ 8	2.910	3.367	3.862	4.721
9/10	2.978	3.483	3.995	4.871
11/12	3.042	3.583	4.125	5.029
13/14	3.103	3.695	4.254	5.182
15/16	3.168	3.796	4.376	5.338
17/18	3.233	3.910	4.507	5.489
19/20	3.296	4.012	4.640	5.647

1. Lehrjahr	992
2. Lehrjahr	1.192
3. Lehrjahr	1.694
4. Lehrjahr	2.446

*) Ab 1. 4. 2017 wird die Verwendungsgruppe I ersatzlos gestrichen.

ANHANG VI

Die folgenden Punkte werden mittels Sideletter geregelt:

Zusätzlich müssen noch alle notwendigen Erklärungen für die tatsächlichen Umreihungen angeführt werden.

Bei Veränderungen der Tätigkeiten ist eine richtige Einstufung in die Verwendungsgruppen nach Anhörung des Betriebsrates sicherzustellen.

Zukünftige und bereits erfolgte Aufnahmen im Hafen Wien haben nur in diesem KV zu erfolgen.

Nachbesetzungen müssen zuerst im Unternehmen ausgeschrieben werden.

Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen.

Investition in den Hafenausbau mit allen seinen Geschäftsfeldern.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtunternehmen,
Berufsgruppe Schifffahrt

KommR. Dipl. Ing. Wolfram Mosser

Mag. Paul Blachnik

Obmann

Geschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Barbara Teiber, MA

Mario Ferrari

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Verkehr

Thomas Schäffer

Alexander Pichler

Vorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michaela Pfneiszl

Verhandlungsleiterin

ZUSATZINFORMATION

Frühere Gehaltsabschlüsse

Gehaltstabelle 2025

Erhöhung der KV-Gehälter und Lehrlingseinkommen ab 1. 4. 2025 um 2,8 %

ANHANG IV

Die Bestimmungen dieser Gehaltsordnung gelten für alle DienstnehmerInnen, deren Dienstverhältnis ab dem 1. 4. 2002 begründet wurde.

Gehaltstabelle 1. 4. 2025*)

	II	III	IV	V
1/ 2	2.635	2.958	3.371	4.125
3/ 4	2.696	3.056	3.496	4.276
5/ 6	2.757	3.163	3.614	4.417
7/ 8	2.817	3.259	3.738	4.570
9/10	2.882	3.371	3.867	4.715
11/12	2.944	3.468	3.993	4.868
13/14	3.003	3.576	4.118	5.016
15/16	3.066	3.674	4.236	5.167

1. Lehrjahr	920
2. Lehrjahr	1.120
3. Lehrjahr	1.622
4. Lehrjahr	2.367

*) Ab 1. 4. 2017 wird die Verwendungsgruppe I ersatzlos gestrichen.

ANHANG V

Die Bestimmungen dieser Gehaltsordnung gelten für alle DienstnehmerInnen, die bereits vor dem 1. 4. 2002 in einem Dienstverhältnis zur Hafen Wien GmbH standen.

Gehaltstabelle 1. 4. 2025*)

	II	III	IV	V
1/ 2	2.635	2.958	3.371	4.125
3/ 4	2.696	3.056	3.496	4.276
5/ 6	2.757	3.163	3.614	4.417
7/ 8	2.817	3.259	3.738	4.570
9/10	2.882	3.371	3.867	4.715
11/12	2.944	3.468	3.993	4.868
13/14	3.003	3.576	4.118	5.016
15/16	3.066	3.674	4.236	5.167
17/18	3.129	3.785	4.363	5.313
19/20	3.190	3.883	4.491	5.466

1. Lehrjahr	920
2. Lehrjahr	1.120
3. Lehrjahr	1.622
4. Lehrjahr	2.367

*) Ab 1. 4. 2017 wird die Verwendungsgruppe I ersatzlos gestrichen.

Gehaltstabelle 2024

Erhöhung der KV-Gehälter und Lehrlingseinkommen ab 1. 4. 2024 um 6,3 % und eine Prämie in Höhe von € 3000,–

ANHANG IV

Die Bestimmungen dieser Gehaltsordnung gelten für alle DienstnehmerInnen, deren Dienstverhältnis ab dem 1. 4. 2002 begründet wurde.

Gehaltstabelle 1. 4. 2024*)

	II	III	IV	V
1/ 2	2.563	2.877	3.279	4.012
3/ 4	2.622	2.972	3.400	4.159
5/ 6	2.681	3.076	3.515	4.296
7/ 8	2.740	3.170	3.636	4.445
9/10	2.803	3.279	3.761	4.586
11/12	2.863	3.373	3.884	4.735
13/14	2.921	3.478	4.005	4.879
15/16	2.982	3.573	4.120	5.026

1. Lehrjahr	894
2. Lehrjahr	1.089
3. Lehrjahr	1.577
4. Lehrjahr	2.302

*) Ab 1. 4. 2017 wird die Verwendungsgruppe I ersatzlos gestrichen.

Anhang V

Die Bestimmungen dieser Gehaltsordnung gelten für alle DienstnehmerInnen, die bereits vor dem 1. 4. 2002 in einem Dienstverhältnis zur Hafen Wien GmbH standen.

Gehaltstabelle 1. 4. 2024*)

	II	III	IV	V
1/ 2	2.563	2.877	3.279	4.012
3/ 4	2.622	2.972	3.400	4.159
5/ 6	2.681	3.076	3.515	4.296
7/ 8	2.740	3.170	3.636	4.445
9/10	2.803	3.279	3.761	4.586
11/12	2.863	3.373	3.884	4.735
13/14	2.921	3.478	4.005	4.879
15/16	2.982	3.573	4.120	5.026
17/18	3.043	3.681	4.244	5.168
19/20	3.103	3.777	4.368	5.317

1. Lehrjahr	894
2. Lehrjahr	1.089
3. Lehrjahr	1.577
4. Lehrjahr	2.302

*) Ab 1. 4. 2017 wird die Verwendungsgruppe I ersatzlos gestrichen.

Gehaltstabelle 2023

Erhöhung der KV-Gehälter und Lehrlingseinkommen ab 1. 4. 2023 um 9,5 %

ANHANG IV

Die Bestimmungen dieser Gehaltsordnung gelten für alle DienstnehmerInnen, deren Dienstverhältnis ab dem 1. 4. 2002 begründet wurde.

Gehaltstabelle 1. 4. 2023*)

	II	III	IV	V
1/ 2	2.411	2.706	3.084	3.774
3/ 4	2.466	2.795	3.198	3.912
5/ 6	2.522	2.893	3.306	4.041
7/ 8	2.577	2.982	3.420	4.181
9/10	2.636	3.084	3.538	4.314
11/12	2.693	3.173	3.653	4.454
13/14	2.747	3.271	3.767	4.589
15/16	2.805	3.361	3.875	4.728

1. Lehrjahr	841
2. Lehrjahr	1.024
3. Lehrjahr	1.483
4. Lehrjahr	2.165

*) Ab 1. 4. 2017 wird die Verwendungsgruppe I ersatzlos gestrichen.

ANHANG V

Die Bestimmungen dieser Gehaltsordnung gelten für alle DienstnehmerInnen, die bereits vor dem 1. 4. 2002 in einem Dienstverhältnis zur Hafen Wien GmbH standen.

Gehaltstabelle 1. 4. 2023*)

	II	III	IV	V
1/ 2	2.411	2.706	3.084	3.774
3/ 4	2.466	2.795	3.198	3.912
5/ 6	2.522	2.893	3.306	4.041
7/ 8	2.577	2.982	3.420	4.181
9/10	2.636	3.084	3.538	4.314
11/12	2.693	3.173	3.653	4.454
13/14	2.747	3.271	3.767	4.589
15/16	2.805	3.361	3.875	4.728
17/18	2.862	3.462	3.992	4.861
19/20	2.919	3.553	4.109	5.001

1. Lehrjahr	841
2. Lehrjahr	1.024
3. Lehrjahr	1.483
4. Lehrjahr	2.165

*) Ab 1. 4. 2017 wird die Verwendungsgruppe I ersatzlos gestrichen.

[illegible]

[illegible]

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
Telefonnummer	☐ 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



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		

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