

Kollektivvertrag
für Arbeiter in zum Betrieb eines öffentlichen Flughafens
berechtigten Unternehmen

Gültig ab 1.5.2006

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Luftfahrtunternehmen, Wien 4., Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, Wien 1., Teinfaltstraße 7, andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeiter

- a) der zum Betrieb eines öffentlichen Flughafens berechtigten Unternehmungen,
- b) der Unternehmungen, die Bewachungs-, Kontroll- und sonstige Tätigkeiten im Auftrag der öffentlichen Hand auf Flughäfen erbringen oder für die sie dazu gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über den Schutz vor Straftaten gegen die Sicherheit von Zivilluftfahrzeugen ermächtigt sind,
- c) der Unternehmungen, welche auf Flughäfen nichtbehördliche Abfertigungen gemäß Flughafenbodenabfertigungsgesetz (Anhang) vornehmen, mit Ausnahme der Fluggesellschaften, soweit sie dazu ermächtigt sind,
- d) der Unternehmungen, an denen die unter a) genannten Unternehmungen mehrheitlich beteiligt sind, soweit diese mit dem Flughafenbetrieb in Zusammenhang stehende Tätigkeiten auf Flughäfen entfalten.

II. GELTUNGSDAUER DES KOLLEKTIVVERTRAGES

Der gegenständliche Kollektivvertrag tritt mit **1.Mai 2006** in Kraft und hat eine Laufzeit von 12 Monaten.

Bestehende, für Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen bleiben vom Inkrafttreten dieses Vertrages unberührt.

Der arbeitsrechtliche Teil dieses Vertrages kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats, der lohnrechtliche Teil unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen zwecks Erneuerung dieses Vertrages aufgenommen werden.

III. ARBEITSZEIT UND PAUSEN

1. Für den Normaldienst beträgt die normale Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche. Die normale Arbeitszeit fällt in die Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr und darf nicht mehr als 10 Stunden täglich betragen.

2. Für den Schichtdienst beträgt die normale Arbeitszeit 120 Stunden in drei Wochen. Diese Stunden sind je nach Erfordernis zu leisten.

3. Für Bewachungs- und Kontrollpersonal beträgt die normale Arbeitszeit 46 Stunden pro Woche. Im Schichtdienst beträgt die normale Arbeitszeit 276 Stunden in 6 Wochen.

Diese Bestimmungen gelten nicht für die Flughafen Wien AG, sondern Art. III Punkt 1 und 2.

4. In den Fällen des § 5 AZG darf die Arbeitszeit täglich bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

5. Die Arbeitszeit in Schichtplänen ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates festzulegen und mindestens 6 Tage vor Inkrafttreten bekanntzugeben.

6. Die Arbeitszeit kann ungleich verteilt werden, jedoch muss grundsätzlich zwischen 2 Schichten eine 12-stündige Ruhezeit liegen. Sollte diese Ruhezeit aus verkehrsbedingten oder technischen Gründen unterschritten werden müssen, so ist in der auf die Ruhezeit unmittelbar folgenden Arbeitszeit in den ersten 6 Stunden eine halbe Stunde bezahlte Pause zusätzlich zur normalen Pause zu gewähren. Die Ruhezeit zwischen beiden Schichten muss 10 Stunden betragen.

7. Bei angeordneten Überstunden nach der normalen Arbeitszeit, die mehr als 3 Stunden dauern, wird eine bezahlte halbstündige Pause gewährt.

8. In Unternehmungen entsprechend Artikel I. a) und c) ist im laufenden Schichtplan im Vorhinein pro Woche eine ununterbrochene 36-stündige Ruhezeit kennbar zu machen. Diese ist fester Bestand der Wochenruhe, deren Störung einen Ersatzruheanspruch im Ausmaß der Störung auslöst. Unbeschadet dieser Bestimmung ist mindestens in jeder dritten Kalenderwoche eine mindestens 36-stündige Freizeit im Dienstplan vorzusehen, die den Sonntag inkludiert.

9. In Unternehmungen entsprechend Artikel I. b) muss innerhalb von 5 Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht werden, wobei in jeder 3. Kalenderwoche eine mindestens 36-stündige Ruhezeit den Sonntag inkludieren muss. Zur Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

10. In allen Unternehmungen ist grundsätzlich die Ersatzruhe nach Möglichkeit innerhalb von 4 Wochen, längstens aber innerhalb von 8 Wochen nach der Störung der Ruhezeit zu gewähren und vom Dienstnehmer zu konsumieren; sofern Ersatzruhegewährung aus besonders berücksichtigungswerten verkehrsbedingten oder technischen Gründen bzw. gesetzlichen Ermächtigungen nicht möglich ist, ist eine finanzielle Abgeltung derselben nach vorheriger Information des Betriebsrates durchzuführen.

Diese Abgeltung erfolgt durch einen Betrag, der sich aus der Verdopplung des Stundenausmaßes der Ersatzruhe multipliziert mit dem Grundstundenlohn ergibt.



IV. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

1. Überstunden sind vom Unternehmen angeordnete Arbeitsstunden, welche über die gemäß Art. III geleistete Arbeitszeit hinausgehen. Die Anordnung von voraussehbaren Überstunden erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates.

Über die im § 7 AZG zugelassenen Überstunden können bis zu 10 weitere wöchentliche Überstunden geleistet werden.

2. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr ab der 41. Wochenstunde 65%, in der Zeit von 20.00 Uhr bis 7.00 Uhr 100%.

3. Für Arbeitnehmer entsprechend Artikel III. Zif. 3 wird der Überstundenzuschlag erst ab der 47. Wochenstunde bzw. bei Überschreiten der Stundenzahl im Durchrechnungszeitraum bezahlt, wobei anstelle des Zuschlages von 65% ein solcher von 50% tritt.

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

5. Für Sonntags-Arbeit gebührt bei nicht kontinuierlicher Arbeitszeit für jede geleistete Arbeitsstunde ein Zuschlag von 100%.

Davon ausgenommen sind Arbeiter, die als Schichtarbeiter gelten. In Betriebsabteilungen, in welchen kontinuierlich an Sonntagen gearbeitet und dafür ein anderer arbeitsfreier Tag gewährt wird, gilt der Sonntag als Werktag und der arbeitsfreie Tag als Sonntag.

6. Für Feiertagsarbeit und deren Bezahlung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes. Zusätzlich zu dem Stundenlohn pro geleistete Arbeitsstunde gebührt ein Zuschlag von 60%. Bei Überstundenleistungen an Feiertagen beträgt dieser Zuschlag 160%.

Bei Bezahlung des Feiertagszuschlages entfällt die Nachtschichtzulage und die Sonntagszulage (siehe Anhang A1).

V. FEIERTAGE

Neben den gesetzlichen Feiertagen, das sind derzeit:

1. und 6. Jänner, Karfreitag (nur für Dienstnehmer protestantischen, methodistischen und altkatholischen Bekenntnisses), Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember, gelten auch der 24. und 31. Dezember als Feiertage.

VI. URLAUB

1. Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 390 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung, sofern nachstehend nichts anderes vereinbart wurde.

2. Begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes erhalten außer dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen.

3. Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankenstand zu behandeln, wenn dies durch eine Bestätigung der Krankenkasse nachgewiesen wird.

4. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

5. In Unternehmungen entsprechend Artikel I. a) läuft das Urlaubsjahr vom 1. Jänner bis 31. Dezember, wobei im ersten vollen Urlaubsjahr der aliquote Urlaubsanteil vom Zeitpunkt des Eintrittes in das Unternehmen in Werktagen zuzuschlagen ist.

6. Dieser Punkt gilt nur für die Flughafen Wien AG:

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer das Entgelt für die Normalarbeitszeit.

Die Abgeltung für Überstunden, Sonntags- und Nachtzulagen erfolgt einmal jährlich, und zwar mit der Juni-Abrechnung. Als Abgeltung für Überstunden werden zusätzlich 22 Normalstunden verrechnet. Für die Abgeltung der Sonntags- und Nachtzulagen wird zur Berechnung der Durchschnitt der letzten drei Monate, die vor dem Auszahlungsmonat liegen, herangezogen.

Neu eintretende Arbeitnehmer, die die Wartezeit im laufenden Urlaubsjahr noch nicht erfüllt haben, erhalten den aliquoten Teil der Abgeltung; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt die volle Abgeltung. Die Abrechnung erfolgt am Jahresende.

Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem Fälligkeitstag beendet wird und die bereits mindestens eine Woche Urlaub verbraucht haben, erhalten die volle Abgeltung mit der Endabrechnung.

VII. AUFNAHME UND KÜNDIGUNG VON ARBEITNEHMERN

1. Der Einsatz von Personal, welches von Unternehmen, die gewerbsmäßig Personenbeistellung auf Zeit betreiben, angefordert wird, bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, sofern ein solcher Einsatz jeweils für länger als 2 Wochen vorgesehen ist und eine Arbeitertätigkeit betrifft.

2. Während der ersten 4 Wochen kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden (Probezeit).

3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum 15. und Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist für **Unternehmen gemäß lit a) und c)** beträgt nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von

4 Wochen 2 Wochen,

1 Jahr 4 Wochen,

5 Jahren 6 Wochen,

10 Jahren 8 Wochen.

Die Kündigungsfrist für **Unternehmen gemäß lit b) und d)** beträgt nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von

4 Wochen 2 Wochen,

1 Jahr 3 Wochen,

5 Jahren 4 Wochen,

10 Jahren 6 Wochen.

Die Kündigungsfrist für Dienstnehmer beträgt nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von

4 Wochen 2 Wochen,

1 Jahr 4 Wochen für Dienstnehmer in der Lohngruppe A,

2 Wochen für Dienstnehmer in allen anderen Lohngruppen.

Wird das Dienstverhältnis gelöst, gebührt dem Arbeitnehmer auf Verlangen während der Kündigungsfrist ausreichend Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle, höchstens jedoch ein Arbeitstag pro Woche.

VIII. ABFERTIGUNG

1. Die Abfertigung beträgt

a) für Unternehmungen entsprechend Artikel I. a) und c) bei einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses

von mindestens 3 Jahren2 Monatsentgelte

von mindestens 5 Jahren4 Monatsentgelte

von mindestens 10 Jahren6 Monatsentgelte

von mindestens 15 Jahren10 Monatsentgelte

von mindestens 20 Jahren15 Monatsentgelte

von mindestens 25 Jahren18 Monatsentgelte

von mindestens 30 Jahren20 Monatsentgelte

b) für Unternehmungen entsprechend Artikel I. b) und d) bei einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses

von mindestens 3 Jahren2 Monatsentgelte

von mindestens 5 Jahren3 Monatsentgelte

von mindestens 10 Jahren4 Monatsentgelte

von mindestens 15 Jahren7 Monatsentgelte

von mindestens 20 Jahren11 Monatsentgelte

von mindestens 25 Jahren14 Monatsentgelte

von mindestens 30 Jahren16 Monatsentgelte

Die Abfertigung gebührt auch bei einer Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß ASVG. Für diese Fälle gelten für die Flughafen Wien AG folgende Abfertigungssätze:

von mindestens 10 Jahren8 Monatsentgelte

von mindestens 15 Jahren12 Monatsentgelte

von mindestens 20 Jahren15 Monatsentgelte

von mindestens 25 Jahren18 Monatsentgelte

von mindestens 30 Jahren20 Monatsentgelte

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

2. Frauen mit einer Mindestdienstzeit im Unternehmen von 3 Jahren, die innerhalb von 12 Monaten nach ihrer Niederkunft das Dienstverhältnis lösen, haben Anspruch auf 3/4 der ihnen nach Zif. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch 5 Monatsentgelte. Dies gilt nicht für Unternehmungen entsprechend Art. I. b).

3. Bei Tod des Arbeitnehmers beträgt die Abfertigung mindestens 13 Wochenlöhne und gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war.

Bei Tod durch Arbeitsunfall besteht der Anspruch auf die volle Abfertigung, mindestens jedoch 13 Wochenlöhne. Den das gesetzliche Ausmaß übersteigenden Teil erhalten die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war.

In Ermangelung von gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war, gebührt der Anspruch in erster Linie dem hinterbliebenen Ehepartner, welcher mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte; in zweiter Linie jenen Personen, welche die Begräbniskosten bezahlten, jedoch nur in der Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Begräbniskosten.

IX. FORTZAHLUNG DES LOHNES BEI ARBEITSVERHINDERUNG

1. Für die Fortzahlung des Lohnes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1974, BGBl. Nr. 399, über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (EFZG) in der jeweils gültigen Fassung.

Dauert die Erkrankung länger als der Anspruch gemäß EFZG idFv 1.1.2001 besteht, so wird nach Ablauf der Entgeltanspruchsfristen gemäß EFZG idFv 1.1.2001 in nachstehenden Fällen ein Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 100 v.H. des Nettolohnes und dem normalen Krankengeld gewährt. Dieser Zuschuss gebührt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- von 5 Jahren bis zu 10 Jahren bis zu einem Höchstausmaß von 1 Wochen

- nach 10 Jahren bis zu einem Höchstausmaß von 6 Wochen einmal innerhalb eines Dienstjahres.

2. Für Arbeitsverhinderungen, die auf einem Arbeitsunfall beruhen, gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1974, BGBl. Nr. 399, über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (EFZG) in der jeweils gültigen Fassung.

Dauert die Arbeitsverhinderung - bei Unternehmungen entsprechend Artikel I. b) nur für Arbeitsverhinderungen, die auf während der Dienstausbübung erlittene Verletzungen durch außenstehende Personen beruhen - länger, als der Anspruch gemäß EFZG besteht, so wird nach Ablauf der Entgeltanspruchsfristen gemäß EFZG in nachstehenden Fällen ein Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 100 v.H. des Nettolohnes und dem normalen Krankengeld gewährt. Der Zuschuss gebührt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis zu 15 Jahren für 2 Wochen und über 15 Jahren für 4 Wochen.

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

Der Zuschuss bei anerkannten Arbeitsunfällen gebührt auch im Wiederholungsfalle innerhalb eines Dienstjahres.

3. Wenn der Arbeitnehmer während der Krankheit gekündigt wird, so behält er ungeachtet der dadurch herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der oben vorgesehenen Fristen.

Für Unternehmungen entsprechend Artikel I. a) und c) ist in allen vorstehenden Fällen ein Karenzurlaub im Sinne des Mutterschutzgesetzes für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen.

4. Als Nettolohn im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt die Berechnungsgrundlage gemäß EFZG.

5. Der Arbeitnehmer hat das Unternehmen von der Erkrankung unverzüglich zu verständigen. Ein Anspruch auf Bezahlung des Krankengeldzuschusses besteht nur dann, wenn über die Arbeitsunfähigkeit eine Bestätigung des zuständigen Krankenkassenarztes, Amtsarztes oder Krankenhauses beigebracht wird.

6. Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an dem im Betrieb üblichen Lohnzahlungstag gegen Vorweis der Krankenkassenbestätigung zu erfolgen.

7. Nach einmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, und zwar

A. 3 TAGE:

a) bei eigener Eheschließung;

b) bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, der Ehegatten (Lebensgefährten) sowie der Kinder (Stiefkinder oder Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten.

B. 2 TAGE:

a) bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar;

b) beim Tod der Eltern, beim Tod eines Kindes;

c) bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin.

C. 1 TAG:

a) bei Eheschließung der eigenen Kinder, Eltern und Geschwister;

b) beim Tod von Geschwistern, Großeltern und Schwiegereltern; bei sonstigen Familienmitgliedern nur, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten.

D. Für die nachweislich notwendige Zeit, jedoch höchstens bis 45 Stunden innerhalb eines Dienstjahres:

a) bei Aufsuchen des Arztes (ambulatorische oder Zahnbehandlung), falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann,

b) bei Vorladung zu Behörden, Ämtern, Gerichten. Eine Fortzahlung des Entgelts gebührt in diesen Fällen nur dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer keine Entschädigung seitens der vorladenden

Stelle erhalten kann. Eine Fortzahlung entfällt auch dann, wenn der Arbeitnehmer als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist;

c) bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit der Unternehmung erfolgt.

X. SONDERZAHLUNGEN

1. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Urlaubs- und Weihnachtsremuneration im Ausmaß von einem Monatsgrundlohn (173 Stunden - Arbeiterkategorie und Verwendungsjahr), Arbeitnehmer entsprechend Artikel III. Zif. 3 im Ausmaß von 200 Stundenlöhnen.

Die Urlaubsremuneration ist bei Antritt des Urlaubs fällig, spätestens jedoch am 30. Juni jeden Jahres, die Weihnachtsremuneration wird mit der Lohnabrechnung für Oktober auf der Basis des Oktobergrundlohnes zur Auszahlung gebracht.

Unbezahlte Fehlzeiten (insbesondere Krankenstand über den Entgeltfortzahlungsanspruch hinaus) bewirken lediglich den Entfall des laufenden Lohnes, der Zulagen und Zuschläge.

Andere, in diesem Kollektivvertrag vorgesehene Leistungen (insbesondere Urlaubs- und Weihnachtremuneration) sind dadurch nicht berührt, soweit dies nicht bei den einzelnen Leistungen ausdrücklich festgelegt ist (Analogie-Verbot).

Gleiches gilt für das Ausmaß des Urlaubsanspruches.

Einvernehmliche Karenzierungen von Dienstverhältnissen gelten nicht als unbezahlte Fehlzeiten in vorstehendem Sinne.

2. Arbeitnehmer, die am Fälligkeitstage noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten auf Wunsch am Fälligkeitstage eine Akontozahlung entsprechend ihrer Dienstzeit bis zu diesem Zeitpunkt; die Endabrechnung erfolgt am Jahresende.

3. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis nicht während der Probezeit (Art. VII. Zif. 1) beendet wird, haben Anspruch auf den entsprechenden Teil dieser Remuneration. Dieser Anspruch besteht jedoch nicht, wenn das Dienstverhältnis infolge Entlassung, ausgenommen wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit (§ 82, lit. h Gewerbeordnung) oder vorzeitig ohne wichtigen Grund beendet wird.

4. An alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis am 1. Mai mehr als 6 Monate besteht, ist im Mai eine Sonderzahlung auszuführen.

Das Gesamtvolumen dieser Sonderzahlung - für Arbeiter und Angestellte - errechnet sich aus dem positiven konsolidierten ordentlichen Betriebsergebnis (Treuhand- und Betriebsvermögen) - für Unternehmungen ohne Treuhandvermögen gilt der positive Betriebserfolg gemäß § 231, Abs. 2, Zif. 9 Rechnungslegungsgesetz - des Vorjahres und beträgt 6 %. Die Verteilung dieses Sonderzahlungsvolumens ist durch die zuständigen Organe der Arbeitnehmerschaft in Betriebsvereinbarungen zu regeln, wobei die auf den einzelnen Dienstnehmer entfallende Zahlung mit der Höhe eines Monatsgrundbezuges begrenzt ist.

5. Absatz 4 gilt nicht für Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge der Flughafen Wien AG.

XI. ARBEITSJUBILÄUM UND NIEDERKUNFT

1. Für langjährige Dienste werden dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung im selben Unternehmen

von mindestens 25 Jahren2 Bruttononatsentgelte
von mindestens 35 Jahren3 Bruttononatsentgelte
von mindestens 36 Jahren1 Bruttononatsentgelte
von mindestens 37 Jahren2 Bruttononatsentgelte
von mindestens 38 Jahren3 Bruttononatsentgelte
von mindestens 39 Jahren3 1/2 Bruttononatsentgelte
von mindestens 40 Jahren4 Bruttononatsentgelte

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Eine Anerkennungszahlung nach 36, 37, 38 oder 39 Jahren wird nur dann gewährt, wenn am Jubiläumstag die Lösung des Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit einem vorgesehenen Übertritt in den dauernden Ruhestand bereits erklärt ist. Dabei steht die Anerkennungszahlung nur für das mit Ende des Dienstverhältnisses nächstvorhergehende Jubiläum zu. Falls einem Arbeitnehmer Vordienstzeiten uneingeschränkt für alle Rechte, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, angerechnet werden, gilt der fiktive Eintrittstag für die Berechnung des Jubiläumsgeldes.

Zeiten eines Karenzurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz sind für die Berechnung des Ausmaßes des Jubiläumsgeldes als Dienstzeiten anzusehen.

Der Arbeitnehmer wird an seinem Ehrentag sowie dem folgenden Tag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit.

Für Arbeitnehmer entsprechend Artikel III. Zif. 3 treten anstelle des jeweiligen Vielfachen an Bruttononatsentgelten die zahlenmäßig gleichen Vielfache von 200 Stundenlöhnen.

Für Unternehmungen entsprechend Artikel I b) und die Flughafen Wien AG treten anstelle des jeweiligen Vielfachen an Bruttononatsentgelten die zahlenmäßig gleichen Vielfache an Monatsgrundlöhnen.

2. Arbeitnehmerinnen erhalten nach ihrer Niederkunft (Lebendgeburt) eine Beihilfe in der Höhe eines halben Monatsgrundlohnes zum Zeitpunkt der Niederkunft.



XII. PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle mit seiner Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge der Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.

2. Er ist, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher Geschäftsangelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Absatzes bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 82 Gewerbeordnung.

3. Der Arbeitnehmer darf keinerlei nebenberufliche Tätigkeit ausführen, die im Rahmen des Artikel I typisch anfällt.

Bewachungs- und Kontrollpersonal darf keinerlei nebenberufliche Tätigkeit ohne Bewilligung des Arbeitgebers ausführen.

Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen bildet ebenfalls einen wichtigen Grund für die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 82 Gewerbeordnung.

XIII. ENTLOHNUNG

1. Allgemeines

Die Lohnordnung samt Zulagen ist im Anhang dieses Vertrages enthalten und bildet einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Betriebsbedingte Zulagen werden gemäß dem Arbeitsverfassungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung zwischen Unternehmen und Betriebsrat vereinbart.

2. Abrechnung und Auszahlung

a) Die Verrechnungsperiode wird mit dem Betriebsrat vereinbart.

Für Unternehmungen entsprechend Artikel I. b) ist die Verrechnungsperiode gleich dem Kalendermonat. Der Auszahlungstag ist der 15. des Folgemonates.

b) Fällt der Auszahlungstag auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, so erfolgt die Lohnauszahlung am vorhergehenden Werktag.

c) Überstundenvergütungen müssen bei sonstigem Verfall binnen drei Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden. Für die innerhalb dieser Frist geltend gemachten Überstundenansprüche gelten die Verjährungsfristen des ABGB.

ANHANG

A1. LOHNORDNUNG

I. LOHNGRUPPEN

Für die Einstufung in die einzelnen Lohngruppen sind die unten festgelegten Tätigkeitsmerkmale maßgebend:

LOHNGRUPPE A1

Facharbeiter, die neben einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung (Facharbeiterprüfung, Gesellenprüfung oder Gleichwertiges) überdurchschnittliche Fachkenntnisse sowie besondere Erfahrungen besitzen, um in ihrem Fach die übertragenen Arbeiten ohne Unterweisung selbständig ausführen zu können.

LOHNGRUPPE A2

Facharbeiter, die neben einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung (Facharbeiterprüfung, Gesellenprüfung oder Gleichwertiges) überdurchschnittliche Fachkenntnisse sowie besondere Erfahrungen besitzen, um in ihrem Fach die übertragenen Arbeiten nach Unterweisung selbständig ausführen zu können.

LOHNGRUPPE A3

Facharbeiter mit einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung (Facharbeiterprüfung, Gesellenprüfung oder Gleichwertiges) in einschlägiger Verwendung sowie qualifizierte, angeleitete Arbeiter, die ständig Facharbeitern gleiche Tätigkeiten ausführen; Heizer mit Prüfung.

LOHNGRUPPE B1

Arbeiter, die nach systematischem Anlernen eine für die gestellten Anforderungen umfassende Zweckausbildung für mehrere Bereiche aufweisen, überdurchschnittliche einschlägige Kenntnisse besitzen und Arbeiten ohne Unterweisung ausführen; Kraftfahrer mit Führerschein D, sofern sie einschlägig verwendet werden.

LOHNGRUPPE B2

Arbeiter, die nach systematischem Anlernen eine für die gestellten Anforderungen umfassende Zweckausbildung besitzen.

Kraftfahrer mit Führerschein der Klasse C oder falls sie eine gleichartige innerbetriebliche Ausbildung samt positiver Prüfung erlangt haben und sofern sie einschlägig verwendet werden.

LOHNGRUPPE B3

Arbeiter, die nach systematischem Anlernen eine für die gestellten Anforderungen ausreichende Zweckausbildung aufweisen.

LOHNGRUPPE C1

Arbeitskräfte in der Anlernzeit; Hilfskräfte; Wächter und Portiere der Flughafen Wien AG

LOHNGRUPPE D1

Arbeitskräfte, die im Bereich der sozialen, Kranken- und Behindertenbetreuung auf Flughäfen tätig sind, Transportaufgaben haben und eine für die Anforderungen ausreichende Zweckausbildung aufweisen.

LOHNGRUPPE R1

Arbeitskräfte im Gebäudereinigungsdienst mit erweitertem Aufgabengebiet

LOHNGRUPPE R2

Arbeitskräfte im Gebäudereinigungsdienst

LOHNGRUPPE W1

Sicherheitskontrollorgane mit eigenverantwortlichen Spezialaufgaben und/oder Aufgaben der operativen Führung.

LOHNGRUPPE W2

Sicherheitskontrollorgane, die Tätigkeiten der Personen-, Fracht- und Gepäckskontrolle auch mit technischen Kontroll-, Durchleuchtungs- und Induktionsanlagen durchführen.

LOHNGRUPPE W3

Bewachungs- und Kontrollorgane.



II a. LOHNSÄTZE

1. Die Lohnsätze sind in der Lohntabelle im Anhang A2 ersichtlich.
2. Innerhalb der ersten 6 Monate haben Arbeiter Anspruch auf 85% des jeweiligen Mindestgrundlohnes.
3. Unter der Voraussetzung einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von mindestens 25 Jahren hat 5 Jahre nach der letzten automatischen Vorrückung in Verwendungsjahren eine Erhöhung des zu diesem Zeitpunkt bezogenen Stundenlohnes, ohne wie immer Namen habende Zulagen und Zuschläge, im Ausmaß von 1% des Grundlohnes jener Lohngruppe zu erfolgen, in welcher der Dienstnehmer einge reiht ist. In der Folge ist dieser Vorgang jeweils nach 5 Jahren zu wiederholen.
4. Wird ein Dienstnehmer in die nächsthöhere Lohngruppe umgereiht, so erfolgt diese Umreihung in das gleiche Verwendungsjahr.

Bei einer Umreihung über mehr als eine Lohngruppe erfolgt die Einstufung in jenes Verwendungsjahr der neuen Lohngruppe, das lohnmäßig nicht weniger ergibt, als bei Umreihung um eine Lohngruppe.

5. Bei Arbeitskräften in der Anlernzeit ist die Anlernzeit mit einem Zeitraum von 3 Monaten limitiert. Nach Ablauf dieses Zeitraumes sind die angelernten Arbeitskräfte in die nächsthöhere Lohngruppe umzureihen.

Die vorstehenden Bedingungen des Anhanges II.a) haben für Ferialpraktikanten und -arbeiter keine Gültigkeit.



II b. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG

Siehe Anhang A2 Lohnschema



II c. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Über die Vergütung von Verbesserungsvorschlägen können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.



II d. REISEENTSCHÄDIGUNG

Über die dem Arbeitnehmer in Zusammenhang mit einer Dienstreise gebührenden Aufwand- und Kostenentschädigungen können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

Nachstehende Bestimmungen gelten nur in Ermangelung solcher Betriebsvereinbarungen.

Wird der Arbeitnehmer zu anderen Flugplätzen zur Dienstleistung beordert, so gebührt ihm der Ersatz der Kosten. Bei Bahnfahrten wird der Bahntarif II. Klasse ersetzt, ansonsten gelten die für die Beamten des Bundes festgelegten Tages- und Übernachtungsgebühren.

Bei Reisen ins Ausland werden die jeweiligen Diätensätze nach Vereinbarung festgelegt.

II e. KURKOSTENZUSCHUSS

Über Kurkostenzuschüsse sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

III. ZULAGEN

1. Bekleidungsordnung

Die Beistellung von Arbeits- und Schutzkleidung wird in einer separaten Bekleidungsordnung, abgeschlossen zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat, geregelt.

2. Sonntags-, Nachtschichtzulage

Wird bei kontinuierlicher Arbeit an Sonntagen gearbeitet, so gebührt für die Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr ein Zuschlag pro Stunde.

Wird bei kontinuierlicher Arbeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr gearbeitet, so gebührt ein Zuschlag pro Stunde.

Für Unternehmungen entsprechend Artikel I.a.), c.) und d.) beträgt dieser Zuschlag € 1,95.

Für Unternehmungen entsprechend Artikel I.b.) beträgt dieser Zuschlag € 1,92.

Die Bestimmungen über die Sonntags-, Nachtschichtzulage finden nur im Falle der Unabwendbarkeit der Bestimmungen bezüglich Überstunden und Feiertagsarbeit Anwendung.

3. Dieser Punkt gilt nur für Unternehmungen entsprechend Artikel I.b).

Zulagen bei besonderer Verwendung:

Vorarbeiter, Partieführer oder Bereichsaufseher, sofern solche von der Geschäftsführung ernannt bzw. eingeteilt sind, erhalten für die Dauer dieser Verwendung eine Zulage von 5% auf den jeweiligen Stundenlohn.

4. Dieser Punkt gilt nur für Unternehmungen entsprechend Artikel I.a) und c).

a) Zulagen bei besonderer Verwendung:

Durch die Geschäftsführung ernannte Vorarbeiter oder Schichtführer erhalten eine Zulage von 10% und Partieführer von 5% auf den Stundenlohn. Diese Zulagen werden auch bei Berechnung der Mehrarbeitszuschläge, des Krankenentgelts und der Urlaubs- und Weihnachtsremuneration hinzugerechnet.

Für besonders schmutzende und ekelerregende Arbeiten kann zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat der jeweiligen Unternehmung eine Schmutzzulage vereinbart werden. Der Anspruch auf vorstehende Zulagen besteht nur für die Dauer der Ausübung dieser Tätigkeit.

b) Fahrgeldentschädigung:

Die Höhe und die Art der Fahrgeldentschädigung kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

c) Reinigungspauschale:

Flugzeugmechaniker, Flugzeugwäscher und Lader, welche Flugzeuge reinigen, erhalten ein monatliches Reinigungspauschale von € 3,50. Für Kanalarbeiten gebührt den für diese Arbeit

Herangezogenen während der Dauer dieser Beschäftigung eine Schmutzzulage von 20% des Stundenlohnes.

A2.LOHNSCHEMA

(siehe Lohntabelle)

