

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten und sonstigen Dienstnehmer der
ausländischen Luftverkehrsgesellschaften in Österreich**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2025

Abschlussinformation 2025

Die Gewerkschaft GPA und die Berufsgruppe Luftfahrt des Fachverbandes der Bus-, Luftfahrt- und Schiffahrtsunternehmen kommen am 28.11. 2024 überein, dass:

1. Die Ist-Gehälter der Beschäftigten werden mit 1. 1. 2025 um 2 % plus einem monatlichen Fixbetrag von EUR 43,00 erhöht. Zusätzlich erhalten Beschäftigte eine Erhöhung von 1 % performanceabhängig. Die performanceabhängige Gehaltserhöhung gilt rückwirkend ab dem 1. 1. 2025.
2. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter der Beschäftigten werden mit 1. 1. 2025 um 3 % plus einem monatlichen Fixbetrag von EUR 43,00 erhöht.
3. Der Abschluss gilt für alle Gehaltsstufen.
4. Beschäftigte erhalten unter Fortzahlung des Entgelts einen freien Tag am ersten Schultag ihres Kindes (Eintritt in die Volksschule). Im § 8 Pkt 2 wird daher folgendes ergänzt: „bei Eintritt des eigenen Kindes in die erste Klasse Volksschule 1 Arbeitstag.“
5. Ein zusätzlicher Freizeittag oder wahlweise der halbe Tag am 24. und 31. Dezember wird gewährt. Für das Jahr 2024 wird der halbe Tag am 24. und 31. Dezember freigegeben.

Daher wird im § 9 ein Pkt. 4 ergänzt:

„Der Dienstgeber hat jedem Arbeitnehmer entweder einen zusätzlichen freien Tag oder den Zeitraum bis 12 Uhr an den beiden Halbfesten 24.12. und 31.12. (siehe § 6.3 letzter Absatz) unter Fortzahlung des laufenden Entgelts zur Gänze freizugeben. Bis 31.03. sind die Arbeitnehmer darüber zu informieren, welche dieser Freizeitvarianten durch den Arbeitgeber gewährt wird. Ist in einem Betrieb ein Betriebsrat errichtet, ist dieser vorab über die Wahl der jeweiligen Freizeitvariante zu konsultieren. Wird einem Arbeitnehmer ein zusätzlicher freier Tag gewährt, ist der Zeitpunkt von dessen Verbrauch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einvernehmen festzulegen.“

Er bringt einen Arbeitnehmer an einem im Sinne dieser Bestimmung festgelegten Freizeittag oder halben Freizeittag Arbeitsleistungen, bleibt der Freizeitanspruch bestehen. Bei Arbeiten an einem Freizeittag ist dem Arbeitnehmer ein anderer Tag zur Gänze freizugeben. Bei Arbeitsleistungen an einem halben Freizeittag am 24. oder 31.12 vor 12 Uhr ist dem Arbeitnehmer ein anderer Tag vor 12 Uhr zur Gänze freizugeben. Werden von Arbeitnehmern entgegen der gewählten Freizeitvariante sowohl am 24. als auch 31.12. vor 12 Uhr Arbeitsleistungen erbracht, ist ein ganzer Tag freizugeben. Der Zeitpunkt des Verbrauchs ist in jedem Fall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einvernehmen festzulegen.“

6. Folgende Änderungen werden im § 19 vorgenommen:

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

Es werden drei verschiedene Komponenten verhandelt:

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

Absatz 2. lautet NEU

Das Budget, das in individueller Höhe auf alle oder einzelne Mitarbeiter verteilt wird.

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

Berechnung der aufzuteilenden Summe:

$$S = G * (1 + (l / 100))$$

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

l = Prozentsatz der leistungsabhängigen Erhöhung der IST-Gehälter

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

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

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

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

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

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

a = Prozentsatz der Erhöhung für alle IST-Gehälter

*I = Prozentsatz der leistungsabhängigen Erhöhung der IST-Gehälter
f = fixer Betrag für die Erhöhung der IST-Gehälter"*

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

• *Angestellte, die das Gehalt der 40. Stufe oder höher beziehen, können eine individuelle Einmalzahlung erhalten, welche nicht aus den Töpfen (Punkt 1 und Punkt 2) bezogen wird. Die Arbeitgeber entscheiden individuell über den Anspruch und über die Höhe dieser Einmalzahlungen. Ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters entsteht hieraus nicht.*

Die Bezeichnung 40. Stufe bezieht sich auf die Tabelle im Anhang III und korreliert (im Jahr 2016 auch betragsmäßig) mit der Stufe 6 laut Anhang II.

Nach zukünftigen Erhöhungen der Tabelle (Punkt 3) ist nur noch diese Stufe 6 als Endwert in Betracht zu ziehen.“

werden ersatzlos gestrichen.

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

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

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

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

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
KV-Abschluss 2025	2	§ 11 Abfertigung	8
§ 1 Geltungsbereich	5	§ 12 Jubiläumsgeld	9
§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	5	§ 13 Sonderzahlungen	10
§ 3 Anwendung des Arbeitsverfassungsgesetzes	5	§ 14 Mankogeld	10
§ 4 Anstellung	5	§ 15 Kilometergeld	10
§ 5 Arbeitszeit	5	§ 16 Tages- und Nächtigungsgebühren	10
§ 6 Ruhezeit und Feiertage	6	§ 17 Günstigkeitsklausel	10
§ 7 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	6	§ 18 Verwendungsgruppenschema und Gehaltsregelung	10
§ 8 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	7	§ 19 Valorisierungsbestimmungen	11
§ 9 Urlaub und Freizeittage	7	§ 20 Übergangsbestimmungen	12
§ 9a Elternkarenz	8	§ 21 Präklusivfrist	12
§ 10 Kündigung und vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses	8	Anhang I Verwendungsgruppenschema	14
		Anhang II Gehaltstabelle 1. 1. 2025	15

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtunternehmungen, Berufsgruppe Luftfahrt, Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien, einer-

seits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Alfred-Döllinger-Platz 1, 1030 Wien, andererseits,

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

§ 1 Geltungsbereich

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

2. Ausgenommen von diesem Kollektivvertrag sind die von den Gesellschaften in das Gebiet der Republik Ös-

terreich versetzten Angestellten, deren Dienstverträge ausländischem Dienstrecht unterliegen, sowie Sonderverträge von leitenden Angestellten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, soferne diese keine ungünstigeren Bestimmungen enthalten.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

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

2. Dieser Kollektivvertrag kann dreimonatig jeweils zum Ende eines Kalendermonats beiderseits mittels

eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen zwecks Erneuerung des gegenständlichen Kollektivvertrages aufgenommen werden.

§ 3 Anwendung des Arbeitsverfassungsgesetzes

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

§ 4 Anstellung

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

2. Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die im Anhang I (siehe Sei-

te 14) zu diesem Kollektivvertrag festgelegte Verwendungsgruppe und Senioritätsstufe schriftlich mittels Dienstzettel mitzuteilen. Der Betriebsrat ist davon vorher zu informieren.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit für Angestellte, welche nicht im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst beschäftigt sind, beträgt 40 Stunden pro Woche.

Die normale Arbeitszeit fällt in die Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr.

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

schen 2 Schichten bzw Turnussen eine mindestens 11-stündige Ruhezeit liegen.

Bei Bedarf kann mittels einer Betriebsvereinbarung der Durchrechnungszeitraum anders vereinbart werden, wenn Gleichwertigkeit zur KV Regelung gewahrt wird.

Per Betriebsvereinbarung kann weiters vereinbart werden, einen Saldo von bis zu 24 Plus – oder Minusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Vereinbarung auch auf Einzelvertragsbasis erfolgen.

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

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

§ 6 Ruhezeit und Feiertage

1. Im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst gilt im Hinblick auf die besonderen Betriebsverhältnisse der Sonntag als Arbeitstag.

Enthält der Schichtplan keinen arbeitsfreien Sonntag, so gebührt jedem betroffenen Angestellten eine wöchentliche Ruhezeit als Ersatz für die Sonntagsruhe. Die wöchentliche Ruhezeit muss eine mindestens 36-stündige ununterbrochene Freizeit umfassen.

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

3. Die gesetzlichen Feiertage sind:

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

Der 24. und 31. Dezember gelten als Halbfeiertage mit Dienstschluss nicht später als 12.00 Uhr. Nimmt ein Angestellter am 24. oder 31. 12. Urlaub, so wird nur ein halber Urlaubstag angerechnet.

§ 7 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

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

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

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

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

6. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen bzw Halbfeiertagen, die keine Ruhetage sind, wird ein 60 %iger Zuschlag gewährt.

Für jede geleistete Arbeitsstunde an gesetzlichen Feiertagen bzw Halbfeiertagen wird im gleichen Ausmaß bezahlte Freizeit gewährt. Die Gewährung dieser bezahlten Freizeit erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse.

Treffen die Voraussetzungen für die Gewährung von Überstundenzuschlag und Feiertags- bzw Ruhetagszuschlag gleichzeitig zu, so ist nur der jeweils höhere Zuschlag (zB 60 % Zuschlag plus 100 % Freizeit) anzuwenden.

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

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

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

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

§ 8 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1. Bei Erkrankung behält der Angestellte Anspruch auf das Entgelt gem § 8 Angestelltengesetz mit der Maßgabe, dass anstelle des halben Entgeltes die Differenz zwischen Krankengeld und dem normalen Nettogehalt bezahlt wird.

Über die Leistungen des vorhergehenden Absatzes hinaus wird ein weiterer Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe der Differenz zwischen Krankengeld und dem normalen Nettogehalt (Anhang II) gewährt, der jedoch 49 % des Bruttogehaltes (Anhang II) nicht übersteigen darf, und zwar in folgendem Ausmaß:

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

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

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

§ 9 Urlaub und Freizeittage

1. Für den Urlaub des Dienstnehmers gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7.7. 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBI Nr 390, in der jeweils geltenden Fassung.

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

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

4. Der Dienstgeber hat jedem Arbeitnehmer entweder einen zusätzlichen freien Tag oder den Zeitraum bis 12 Uhr an den beiden Halbfesttagen 24.12. und 31.12. (siehe § 6.3 letzter Absatz) unter Fortzahlung des laufenden Entgelts zur Gänze freizugeben. Bis 31.3. sind die Arbeitnehmer darüber zu informieren, welche dieser Freizeitvarianten durch den Arbeitgeber gewährt wird. Ist in einem Betrieb ein Betriebsrat errichtet, ist dieser vorab über die Wahl der jeweiligen Freizeitvariante zu konsultieren. Wird einem Arbeitnehmer ein zusätzlicher freier Tag gewährt, ist der Zeitpunkt von dessen Verbrauch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einvernehmen festzulegen. Erbringt ein Arbeitnehmer an einem im Sinne dieser Bestimmung festgelegten Freizeittag oder halben Freizeittag Arbeitsleistungen, bleibt der Freizeitanspruch bestehen. Bei Arbeiten an einem Freizeittag ist dem Arbeitnehmer ein anderer Tag zur Gänze freizugeben. Bei Arbeitsleistungen an einem halben Freizeittag am 24. oder 31.12 vor 12 Uhr ist dem Arbeitnehmer ein anderer Tag vor 12 Uhr zur Gänze freizu-

geben. Werden von Arbeitnehmern entgegen der gewählten Freizeitvariante sowohl am 24. als auch 31. 12. vor 12 Uhr Arbeitsleistungen erbracht, ist ein ganzer

Tag freizugeben. Der Zeitpunkt des Verbrauchs ist in jedem Fall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einvernehmen festzulegen.

§ 9a Elternkarenz

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem § 23a Abs 3 bzw 4 AngG, kann der/ die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholteten Verständigung in obigem Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem § 23a Abs 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

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

Für Karenzen, die ab dem 1. 1. 2016 beginnen gilt:

Karenzzeiten werden im Ausmaß von bis zu 22 Monaten pro Karenz für alle von der Dauer der Dienstzeit abhängigen Ansprüche angerechnet.

Für Karenzen, die ab dem 1. 1. 2019 beginnen gilt:

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

Für Karenzen, die ab dem 1. 8. 2019 beginnen gilt:

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

§ 10 Kündigung und vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung des Dienstgebers unter Einhaltung der im Angestelltengesetz genannten Kündigungsfristen gelöst werden.

Angestellte, die das 2. Dienstjahr noch nicht vollendet haben, können jeweils zum 15. oder Letzten eines Mo-

nats gekündigt werden. Ab dem 3. Dienstjahr kann die Kündigung nur mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres vorgenommen werden.

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

§ 11 Abfertigung

1. Hinsichtlich Abfertigung gelten für alle Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1. 2003 begonnen haben, die Bestimmungen gem Ziff 1 bis 6 dieses Paragraphen, sofern kein Übertritt gemäß § 47 BMVG erfolgt. Für alle Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2002 begonnen haben oder für die ein Übertritt gem § 47 BMVG vereinbart wurde, gilt das betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) in der jeweils gültigen Fassung. Die Bestimmungen gem Ziff 1 bis 6 dieses Paragraphen kommen für diese Dienstverhältnisse nicht zur Anwendung.

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

Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich

- nach 5 Dienstjahren auf das 3-fache
- nach 10 Dienstjahren auf das 6-fache
- nach 15 Dienstjahren auf das 9-fache
- nach 17 Dienstjahren auf das 12-fache
- nach 20 Dienstjahren auf das 15-fache
- nach 25 Dienstjahren auf das 18-fache
- nach 30 Dienstjahren auf das 19-fache

des Monatsentgeltes,

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

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

des Monatsentgeltes.

Im Übrigen gilt der § 23 des Angestelltengesetzes.

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

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

4. Der Anspruch auf Abfertigung gem Z 1 besteht dann nicht, wenn der Angestellte, mit Ausnahme gem Z 2,

selbst kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft.

5. Bei Tod des Angestellten, der noch nicht 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt war, beträgt die Abfertigung das 2-fache des letzten Monatsentgeltes. War der Angestellte länger als 5 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt, so besteht Anspruch auf die volle Abfertigung gem Z 1.

Anspruchsberechtigt ist der in einem gemeinsamen Haushalt lebende Ehegatte(-in), Lebensgefährt(e-in); sind solche nicht vorhanden, die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war; in Ermangelung solcher, jene Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen, jedoch nur in der Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Begräbniskosten.

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

§ 12 Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste werden dem Angestellten nach einer Beschäftigung im selben Unternehmen von 20 Jahren mindestens..... 2 monatliche Brutto Grundgehälter
30 Jahren mindestens..... 3 monatliche Brutto Grundgehälter
40 Jahren mindestens..... 4 monatliche Brutto Grundgehälter
als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.
Außerdem wird der Angestellte an seinem Ehrentag sowie dem folgenden Tag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit.

Protokollarmerkung vom 28. 11. 2023

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

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

Für langjährige Dienste werden dem Angestellten nach einer Beschäftigung im selben Unternehmen von 10 Jahren mindestens..... 1 monatliches Brutto Grundgehalt
20 Jahren mindestens..... 2 monatliche Brutto Grundgehälter
30 Jahren mindestens..... 3 monatliche Brutto Grundgehälter
als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Außerdem wird der Angestellte an seinem 10-jährigen Jubiläum an seinem Ehrentag und bei seinem 20- und 30-jährigen Jubiläum auch am folgenden Tag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit. Die Ehrentage berechnen sich bei Vollzeitmitarbeitern bezogen auf eine 5-Tage-Woche, bei Teilzeitmitarbeitern entsprechend pro Rata, wobei Teilurlaubstage auf ganze Tage aufgerundet werden.

Sollte ein Unternehmen sonstige einmalige betriebliche Sachbezüge im Rahmen des Jubiläums anbieten, so hat der Angestellte die Wahlmöglichkeit zwischen diesem Sachbezug oder dem Jubiläumsgeld aus dem gültigen Kollektivvertrag (Entweder/Oder).

§ 13 Sonderzahlungen

1. Urlaubszuschuss

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

2. Weihnachtsremuneration

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

3. Den während des Jahres ein- bzw austretenden Angestellten gebührt der ihrer Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechende aliquote Teil, bei austretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Monatsgrundgehalt.

Die Angestellten sind verpflichtet, den aliquoten Teil der ihnen bereits ausgezahlten Sonderzahlung auf Verlangen des Dienstgebers zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen oder wenn das Dienstverhältnis aus ihrem Verschulden gelöst wird.

§ 14 Mankogeld

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

§ 15 Kilometergeld

Für Dienstfahrten im Auftrag des Arbeitgebers gebühren bei Verwendung eines PKWs die den Bundesbediensteten gewährten amtlichen Kilometersätze auf-

grund des § 10 Abs 2 der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBI Nr 133/55, in der jeweils gültigen Fassung.

§ 16 Tages- und Nächtigungsgebühren

Bei Dienstfahrten in Österreich im Auftrag des Arbeitgebers gebühren die Tages- und Nächtigungsgelder gem § 26 Z 4 des Einkommenssteuergesetzes in der jeweils gültigen Fassung. Werden Rechnungen über

Nächtigungen vorgelegt, die höher sind als die amtlich festgesetzten Nächtigungsgebühren, werden diese Rechnungen bis zum 2,5-fachen der amtlich festgesetzten Nächtigungsgebühr vom Arbeitgeber bezahlt.

§ 17 Günstigkeitsklausel

Bestehende, für Angestellte günstigere Regelungen und Vereinbarungen werden durch die Normen dieses Kollektivvertrages nicht berührt. Die Leistungen dieses

Kollektivvertrages sind auf weitergehende gleichartige Leistungen des Dienstgebers anrechenbar.

§ 18 Verwendungsgruppenschema und Gehaltsregelung

I. Allgemeine Bestimmungen

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

2. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Verwendungsgruppen

erwähnt sind, erfolgt die Einreichung in diejenige Gruppe, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

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

des Unterschiedes zwischen den Anfangsgehältern der betreffenden Verwendungsgruppen.

4. Gestrichen mit 1. 1. 2016

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

6. Gestrichen mit 1. 1. 2016

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

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

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

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

11. Ab 1. 1. 2016 gilt eine neue Gehaltstabelle, in die bestehende Dienstverhältnisse nach den Maßgaben des § 20 übergeleitet werden und für die folgende Grundsätze anzuwenden sind:

Die Grundlage für die vorgesehenen Gehaltssprünge innerhalb der neuen Gehaltstabelle bilden die vollendeten bzw angerechneten Dienstjahre eines jeden Angestellten, die wiederum auf dem individuellen Einstellungsdatum eines jeden Angestellten basieren.

Der erste Sprung erfolgt nach den ersten vier vollendeten Dienstjahren, der zweite nach den zweiten fünf vollendeten Dienstjahren (insgesamt neun Dienstjahre), Danach erfolgt alle weiteren zehn Jahre ein Sprung, bis zum vollendeten vierzigsten Dienstjahr. (siehe Tabelle im Anhang II, Seite 15)

II. Das Verwendungsgruppenschema wird im Anhang I (siehe Seite 14), die Gehälter und Zulagen im Anhang II (siehe Seite 15) geregelt.

§ 19 Valorisierungsbestimmungen

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

Es werden drei verschiedene Komponenten verhandelt:

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

2. Das Budget, das in individueller Höhe auf alle oder einzelne Mitarbeiter verteilt wird.

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

Berechnung der aufzuteilenden Summe:

$$S = G * (1 + (f / 100))$$

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

f = Prozentsatz der leistungsabhängigen Erhöhung der IST-Gehälter

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

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

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

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

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

N = IST-Gehalt nach Erhöhung laut aktueller KV-Vereinbarung
a = Prozentsatz der Erhöhung für alle IST-Gehälter
l = Prozentsatz der leistungsabhängigen Erhöhung der IST-Gehälter
f = fixer Betrag für die Erhöhung der IST-Gehälter"

Wird ein individueller Topf festgelegt und erhält der Angestellte zwei Jahre aus diesem keine Erhöhung seines IST-Gehaltes wird für das dritte Jahr der nicht erfolgten Vergütungserhöhung eine Zielvereinbarung zwischen dem Angestellten und dem Vorgesetzten geschlossen. Auf Wunsch des Angestellten wird der Betriebsrat an diesem Gespräch beteiligt. In Betrieben ohne Betriebsrat hat der Angestellte

das Recht, einen Gewerkschaftsvertreter für dieses Gespräch beizuziehen. In diesem Gespräch werden realistische Ziele, die vom Angestellten in seiner unmittelbaren Tätigkeit erreichbar sind vereinbart, die bei vollständiger Erreichung zu einer Erhöhung des IST-Gehaltes aus dem individuellen Topf im 3. Jahr führt.

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

§ 20 Übergangsbestimmungen

Die Stufensprünge zum 1. 1. 2016, beziehungsweise in manchen Fällen zum 1. 7. 2016, werden – mit den Tabellenwerten des Jahres 2015 – vollzogen. Die sich daraus ergebenden Eurobeträge werden in die neue Tabelle (siehe Anhang II) migriert. Gehaltsanteile, die nach der Migration über den Mindestgehäl-

tern der neuen Tabelle liegen, gelten als nicht aufsaugbare Überzahlungen (Ist-Gehalt). Bei der Valorisierung mit 1. 1. 2016 ist folgendermaßen vorzugehen: Erst werden die Stufensprünge umgesetzt, dann die Valorisierung für 2015.

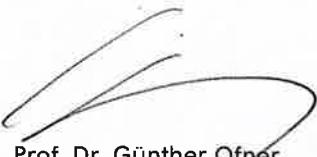
§ 21 Präklusivfrist

Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind – sofern der Kollektivvertrag oder gesetzliche Bestimmungen nicht Gegenteiliges regeln – bei sonstigem

Verfall innerhalb von sechs Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

Wien, am 28. November 2024

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



Prof. Dr. Günther Ofner
Obmann der Berufsgruppe Luftfahrt



Mag. Johannes Adensamer
Geschäftsführer-Stv.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT GPA

Wirtschaftsbereich Verkehr



Barbara Teiber, MA
Vorsitzende



Karl Dürttscher
Bundesgeschäftsführer



Thomas Schäffer

Vorsitzender des Wirtschaftsbereiches



Anita Palkovich

Wirtschaftsbereichssekretärin

ANHANG I

Verwendungsgruppenschema

Verwendungsgruppenschema

Gruppe 1*)

ARBEITNEHMER MIT EINFACHER WEISUNGSGBUNDENER TÄTIGKEIT, DIE NACH ALLGEMEINEN RICHTLINIEN ERFOLGT

zB:

Bürohilfskräfte
Kraftfahrer
Telefonist/innen
Boten
Reinigungskräfte

*) Die VG 1 wird mit 1. 1. 2022 ersetztlos gestrichen.

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

Gruppe 2

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

zB:

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

Gruppe 3

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

zB:

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

Gruppe 4

ARBEITNEHMER MIT GRÜNDLICHEN FACHKENNTNISSEN UND UMFANGREICHER SPEZIFISCHER BERUFERFAHRUNG

zB:

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

Gruppe 5

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

zB:

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

Gruppe 6

ARBEITNEHMER MIT UMFANGREICHER FÜHRUNGSVERANTWORTUNG UND GROSSEM AUFGABENGEBIET

zB:

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

Gruppe 7

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

zB:

Stationsleiter/in
Geschäftsführer/in
Verkaufsleiter/in

ANHANG II

Gehaltstabelle 1. 1. 2025

per 1. Jänner 2025 (in €)

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

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

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

NACHTSCHICHTZULAGE:

Den Angestellten, welche im Schicht- bzw kontinuierlichen Dienst beschäftigt sind und deren Arbeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fällt, gebührt ein Sonderzuschlag (Nachtschichtzulage). Dieser Sonderzuschlag beträgt

für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr gelegene Arbeitsstunde mindestens 30 % des Grundstundengehaltes. Dieser Sonderzuschlag gebührt nur im Falle der Unanwendbarkeit der Bestimmungen bezüglich Überstunden.