

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 **gewerkschaftvida**

Kollektivvertrag

für ArbeiterInnen

*in zum Betrieb eines öffentlichen Flughafens
berechtigten Unternehmen*

gültig ab 1.5.2026

vida.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für Arbeiter in zum Betrieb eines öffentlichen Flughafens
berechtigten Unternehmen**

GÜLTIG AB 01.05.2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: www.vida.at/mitgliedwerben

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Daniel Liebhart
Vorsitzender Fachbereich
Luft- und Schiffverkehr

Mag. Maximilian Rohmann, BA MA
Sekretär Fachbereich
Luft- und Schiffverkehr

Inhaltsverzeichnis

I.	GELTUNGSBEREICH	<u>4</u>
II.	GELTUNGSDAUER DES KOLLEKTIVVERTRAGES.....	<u>4</u>
III.	ARBEITSZEIT UND PAUSEN	<u>5</u>
IV.	ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	<u>7</u>
V.	FEIERTAGE	<u>8</u>
VI.	URLAUB	<u>8</u>
VII.	AUFNAHME UND KÜNDIGUNG VON ARBEITNEHMERN	<u>9</u>
VIII.	ABFERTIGUNG.....	<u>10</u>
IX.	FORTZAHLUNG DES LOHNES BEI ARBEITSVERHINDERUNG	<u>11</u>
X.	SONDERZAHLUNGEN	<u>14</u>
XI.	JUBILÄUMSGELD UND ENTBINDUNG	<u>15</u>
XII.	PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS.....	<u>16</u>
XIII.	ENTLOHNUNG	<u>16</u>
XIV.	GLEICHBEHANDLUNG	<u>17</u>
XV.	ALIQUOTIERUNG VON ANSPRÜCHEN BEI TEILZEITARBEIT	<u>17</u>
XVI.	KINDERBETREUUNG UND ANRECHNUNG VON KARENZZEITEN	<u>17</u>
A1.	LOHNORDNUNG.....	<u>19</u>
I.	LOHNGRUPPEN	<u>19</u>
II. a.	LOHNSÄTZE	<u>20</u>
II. b.	LEHRLINGSEINKOMMEN	<u>20</u>
II. c.	VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE	<u>20</u>
II. d.	REISEENTSCHÄDIGUNG	<u>20</u>
II. e.	KURKOSTENZUSCHUSS	<u>20</u>
III.	ZULAGEN	<u>21</u>
A2.	LOHNGRUPPENORDNUNG IM BODENVERKEHRSDIENST (gültig ab 01.07.2014)	<u>22</u>
A3.	LOHNSCHEMA	<u>24</u>
I.	Für vor dem 01.07.2014 eingetretene Dienstnehmer	<u>24</u>
II.	Für ab dem 01.07.2014 eingetretene Dienstnehmer	<u>26</u>
III.	Lehrlingseinkommen	<u>26</u>
A4.	MITARBEITERPRÄMIE für das Jahr 2024	<u>26</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeiter in zum Betrieb eines öffentlichen Flughafens berechtigten Unternehmen

gültig ab 01.05.2026

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtunternehmen, Berufsgruppe Luftfahrt, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft VIDA, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeiter

- a** a) der zum Betrieb eines öffentlichen Flughafens berechtigten Unternehmen,
- b** b) der Unternehmen, die Bewachungs-, Kontroll- und sonstige Tätigkeiten im Auftrag der öffentlichen Hand, sowie für Flugplatzhalter 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** c) der Unternehmen, welche auf Flughäfen nichtbehördliche Abfertigungen gemäß Flughafenbodenabfertigungsgesetz (Anhang) vornehmen. Der Kollektivvertrag gilt nach dieser Bestimmung nicht für Arbeiter von Fluggesellschaften, mit Ausnahme jener Arbeiter,
 - welche nichtbehördlichen Abfertigungen gemäß Flughafenbodenabfertigungsgesetz (Anhang) durchführen und auf die
 - kein anderer Kollektivvertrag (ausgenommen Kollektivverträge gemäß § 18 Abs. 4 ArbVG) normativ zur Anwendung kommt.
- d** d) der Unternehmen, an denen die unter a) genannten Unternehmen mehrheitlich beteiligt sind, soweit diese mit dem Flughafenbetrieb in Zusammenhang stehende Tätigkeiten auf Flughäfen entfalten.

Dies gilt unabhängig von der Art der Eigentümerschaft, also in öffentlich-rechtlichem oder privatrechtlichem Eigentum, der vorgenannten Unternehmen

II. GELTUNGSDAUER DES KOLLEKTIVVERTRAGES

Der gegenständliche Kollektivvertrag tritt mit 01.05.2026 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 Normalarbeitszeit 40 Stunden pro Woche. Die Normalarbeitszeit fällt in die Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr und darf nicht mehr als 10 Stunden täglich betragen. Zur Aufrechterhaltung des Verkehrs darf die Tagesarbeitszeit nicht mehr als 12 Stunden täglich betragen.

2. Für den Schichtdienst beträgt die Normalarbeitszeit 320 Stunden in acht Wochen, wobei die Ausdehnung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden zulässig ist. Diese Stunden sind je nach Erfordernis zu leisten.

Es ist notwendig, eine Betriebsvereinbarung über die im Betrieb vereinbarten Schichtdienste, Beginn/Ende sowie Pausenregelung zu regeln. Eine in diesem Sinne abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist bei der Gewerkschaft vda sowie der Wirtschaftskammer Österreich, Berufsgruppe Luftfahrt, zu hinterlegen.

Mittels Betriebsvereinbarung kann ein längerer Durchrechnungszeitraum bzw. eine Übertragung von Zeitguthaben vereinbart werden.

Die Arbeitszeit in Schichtplänen ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates festzulegen und mindestens 10 Tage vor Inkrafttreten für die folgenden 8 Wochen (in Unternehmen entsprechend Artikel I. b) für die folgenden 4 Wochen) bekanntzugeben.

2a. Gemäß § 5 AZG kann über die Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden und der täglichen Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden im Sinne der Ziff. 1 und Ziff. 2 des Kollektivvertrages eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, wenn in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

2b. Für unvorhergesehene Einzelfälle zur Aufrechterhaltung des Verkehrs kann eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, die gemäß § 18 Abs 2 AZG einen Durchrechnungszeitraum von maximal einem Quartal zulässt.

3. Für Bewachungs- und Kontrollpersonal, mit Ausnahme des Personals der Flughafen Wien AG für die der der Artikel III. Ziffer 1. und 2. gilt, beträgt die normale Arbeitszeit:

Sicherheitskontrollorgane:

40 Stunden pro Woche, im Schichtdienst 320 Stunden in 8 Wochen

Die tägliche Arbeitszeit hat mindestens 6 und höchstens 12 Stunden zu betragen. Einmal pro Kalenderwoche ist für Dienstnehmer mit Arbeitsverträgen von 21 bis 40 Wochenstunden Normalarbeitszeit eine Mindestdienstschicht von 5 Stunden zulässig.

Die Mindestdienstschichtlänge für Dienstnehmer mit Arbeitsverträgen bis 20 Wochenstunden Normalarbeitszeit beträgt 5 Stunden. Eine Teilung einer Arbeitsschicht (Split Duty) ist nicht möglich.

3a. In Unternehmungen entsprechend Artikel I. c) kann die Minstdauer einer Schicht durch Betriebsvereinbarung für Teilzeitbeschäftigte auf bis zu 4 Stunden herabgesetzt werden. Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer solchen Betriebsvereinbarung ist die schriftliche Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

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

5. [Reserve]

c



6. Die Arbeitszeit kann ungleich verteilt werden, jedoch muss grundsätzlich zwischen 2 Schichten eine 12-stündige Ruhezeit liegen, für Bewachungs- und Kontrollpersonal gemäß Artikel III. Ziffer 3. kann diese Ruhezeit auf 11 Stunden verkürzt werden. Mittels Betriebsvereinbarung kann die Ruhezeit für alle Arbeitnehmer auf 11 Stunden verkürzt werden. 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 erkennbar 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.
Davon abweichend, können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die vorsehen, dass es ausreicht, wenn mindestens einmal im Kalendermonat eine mindestens 36-stündige Freizeit im Dienstplan vorgesehen wird, die den Sonntag inkludiert.
Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Dienstnehmer, die in Teilzeit beschäftigt sind, über eigenen Wunsch an jedem Wochenende eingesetzt werden.
-  9. In Unternehmungen entsprechend Artikel I. b) muss innerhalb von 5 Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht werden, wobei in jeder 2. Kalenderwoche eine mindestens 36-stündige Ruhezeit den Sonntag inkludieren muss. Zur Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.
Diese Bestimmung gilt jedoch nicht für Dienstnehmer, die in Teilzeit beschäftigt und die über eigenen Wunsch ausschließlich am Wochenende eingesetzt werden, wobei von diesen Dienstnehmern maximal 1/3 des Gesamtvolumens an Wochenenddiensten besetzt werden darf.
Abweichend können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die vorsehen, dass es ausreicht, wenn mindestens einmal im Kalendermonat eine mindestens 36-stündige Freizeit im Dienstplan vorgesehen wird, die den Sonntag inkludiert.
Durch Betriebsvereinbarung kann auch festgelegt werden, dass Dienstnehmer, die in Teilzeit beschäftigt sind, über eigenen Wunsch an jedem Wochenende eingesetzt 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 Stundenmaßes der Ersatzruhe multipliziert mit dem Grundstundenlohn ergibt.
Durch Betriebsvereinbarung kann die Frist zur Nachgewährung der Ersatzruhe bis auf maximal 16 Wochen ausgedehnt werden, wenn mittels dieser Betriebsvereinbarung

auch die Informationsrechte des Betriebsrates über die Ruhezeitverletzungen genauer spezifiziert werden.

IV. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

1. Überstunden sind vom Unternehmen angeordnete Arbeitsstunden, welche über die gemäß Artikel III. geleistete Arbeitszeit hinausgehen. Die Anordnung von voraussehbaren Überstunden erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates.
Unbeschadet der nach § 7 Abs 1 AZG in der Einzelwoche zulässigen Überstunden sind gemäß § 7 Abs 2 AZG bis zu zehn weitere Überstunden wöchentlich zugelassen. Dabei sind in einzelnen Wochen bis zu 55 Gesamtstunden zulässig. Ein höheres Gesamtausmaß nach § 7 Abs. 4 AZG sowie die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nach § 9 Abs. 4 AZG bleiben unberührt.
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 Bewachungs- und Kontrollpersonal entsprechend Artikel III. Ziffer 3. wird der Überstundenzuschlag ab der 41. Wochenstunde bei Überschreiten der Stundenanzahl im Durchrechnungszeitraum bezahlt.
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 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 entfallen die Nachtschichtzulage und die Sonntagszulage (siehe Anhang A1).
7. Falls ein im kontinuierlichen Dienst in einem Unternehmen gemäß Artikel I. a), c) oder d) beschäftigter Arbeiter an einem Feiertag in der Zeit von Montag bis Freitag völlig dienstfrei hat, so erhält der betreffende Arbeiter für diesen Tag eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 8 Grundstundenlöhnen.
Liegt bei datumsübergreifenden Diensten der überwiegende Teil des Dienstes vor oder nach dem Feiertag, so gilt der Feiertag als völlig frei in dem Sinne, dass der Arbeitnehmer die zusätzliche Vergütung in der Höhe von 8 Grundstundenlöhnen erhält.



V. FEIERTAGE

Neben den gesetzlichen Feiertagen, das sind derzeit:

1. und 6. Jänner, 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, sowie für die zusätzlichen Freizeittage nach Absatz 1a 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.

1a. Zusätzlich zu den gesetzlichen Urlaubsansprüchen gem. Abs 1 besteht ein Anspruch auf weitere fünf zusätzliche bezahlte Freizeittage pro Jahr. Der Anspruch entsteht jeweils mit 1. Mai des Jahres. Diese zusätzlichen Freizeittage können sowohl einzeln als auch geblockt konsumiert werden und können, ohne explizite Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragspartnern weder durch Verkürzungen der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit, noch durch eine allfällige Ausweitung des gesetzlichen Urlaubsanspruches geschmälert werden. Für ArbeitnehmerInnen, die unterjährig in das Unternehmen eintreten, entsteht der Anspruch im Rumpfsjahr in aliquoter Form. Für Teilzeitbeschäftigte die nicht an fünf Wochentagen beschäftigt werden, entsteht der Anspruch aliquot zu ihrem Beschäftigungsausmaß.

Dieser zusätzliche Freizeittage-Anspruch findet keine Anwendung für Arbeiter die dem „Zusatz zum KV-Arbeiter bzw. KV-Angestellte für Betriebsfeuerwehren am Flughafen Wien und/oder Sanitätsdienste am Flughafen Wien im 24h-Dienst“ unterliegen.

2. Begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes erhalten außer dem gesetzlichen Urlaub und den Freizeittagen gem. Abs 1a einen weiteren 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.

a 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 Aktiengesellschaft:**

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

Die Abgeltung für Überstunden, Mehrstunden, Sonntags- und Nachtzulagen erfolgt einmal jährlich, und zwar mit der Juni-Abrechnung. Als Abgeltung für Überstunden werden zusätzlich 24 Normalstunden verrechnet. Für die Abgeltung der Mehrstunden sowie der

Sonntags- und Nachtzulagen wird zur Berechnung der Durchschnitt der letzten drei voll geleisteten 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 durchgehend im laufenden Urlaubsjahr 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 Arbeiter-tätigkeit 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 den Dienstgeber beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate

nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei,

nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier

und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

Die Kündigungsfrist für Dienstnehmer beträgt nach einer ununterbrochenen Beschäfti-gungszeit 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.

4. Vordienstzeiten als Abfertigungsarbeiter iSd. Bodenabfertigungsgesetzes bei einem ande-ren Dienstgeber, der diesem Kollektivvertrag unterliegt, sind ab 01.05.2024 bei der Einstel-lung von Abfertigungsarbeitern bei der Einstufung in die Lohntabelle anzurechnen.

5. Bei anderen Unternehmen innerhalb des gleichen Konzerns (§ 15 AktG bzw. § 115 GmbHG) oder bei verbundenen Unternehmen (§ 189a Z 8 UGB) verbrachte Dienstzeiten werden für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, mit Ausnahme des Entgelts (Lohn-gruppe und Lohngruppenjahre gemäß Lohnschema), zur Anrechnung gebracht, sofern diese Dienstzeiten dem Dienstverhältnis unmittelbar, ohne zwischenzeitliche Beendigung, vorangegangen sind.

VIII. ABFERTIGUNG

1. Die Abfertigung beträgt

a c

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

von mindestens 3 Jahren	2 Monatsentgelte
von mindestens 5 Jahren	4 Monatsentgelte
von mindestens 10 Jahren	6 Monatsentgelte
von mindestens 15 Jahren	10 Monatsentgelte
von mindestens 20 Jahren	15 Monatsentgelte
von mindestens 25 Jahren	18 Monatsentgelte
von mindestens 30 Jahren	20 Monatsentgelte

b d

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

von mindestens 3 Jahren	2 Monatsentgelte
von mindestens 5 Jahren	3 Monatsentgelte
von mindestens 10 Jahren	4 Monatsentgelte
von mindestens 15 Jahren	7 Monatsentgelte
von mindestens 20 Jahren	11 Monatsentgelte
von mindestens 25 Jahren	14 Monatsentgelte
von mindestens 30 Jahren	16 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 Aktiengesellschaft folgende Abfertigungssätze:

von mindestens 10 Jahren	8 Monatsentgelte
von mindestens 15 Jahren	12 Monatsentgelte
von mindestens 20 Jahren	15 Monatsentgelte
von mindestens 25 Jahren	18 Monatsentgelte
von mindestens 30 Jahren	20 Monatsentgelte

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

a c
d

2. Arbeitnehmerinnen in Unternehmungen entsprechend Artikel I. a), c) und d) 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 Ziffer 1. zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch 5 Monatsentgelte.

3. Bei Tod des Arbeitnehmers gebührt die volle Abfertigung gemäß Ziffer 1. bzw. Ziffer 4., jedoch mindestens 13 Wochenlöhne, 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 Perso-

nen, welche die Begräbniskosten bezahlen, jedoch nur in der Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Begräbniskosten.

4. Sonderregelung zur Abfertigung für Arbeiter, die ab dem 1.1.2003 aber vor dem 01.07.2014 eingetreten sind:

Ziffer 1. wird durch die nachstehende Bestimmung für Arbeiter, deren Dienstverhältnisse ab 1.1.2003 aber vor dem 01.07.2014 begonnen haben und die den Abfertigungsregelungen des BMSVG unterliegen, folgendermaßen ersetzt:

a) Zusätzlich zu den Leistungen aus der MVK gebühren Arbeitern der Unternehmungen entsprechend Artikel I. a) und c) Abfertigungen nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von:

a c

von mindestens 5 Jahren im Ausmaß von	1 Monatsentgelt
von mindestens 10 Jahren im Ausmaß von	2 Monatsentgelten
von mindestens 15 Jahren im Ausmaß von	4 Monatsentgelten
von mindestens 20 Jahren im Ausmaß von	6 Monatsentgelten
von mindestens 30 Jahren im Ausmaß von	8 Monatsentgelten

Voraussetzung für diese Abfertigungszahlung ist eine nicht abfertigungsschädliche Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 23, 23a AngG.

b.) Zusätzlich zu den Leistungen aus der MVK gebühren Arbeitern der Unternehmungen entsprechend Artikel I. b) und d) Abfertigungen nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von:

b d

von mindestens 15 Jahren im Ausmaß von	1 Monatsentgelt
von mindestens 20 Jahren im Ausmaß von	2 Monatsentgelten
von mindestens 30 Jahren im Ausmaß von	4 Monatsentgelten

Voraussetzung für diese Abfertigungszahlung ist eine nicht abfertigungsschädliche Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 23, 23a AngG.

c.) Zusätzlich zu den Leistungen aus der MVK gebühren Arbeitern der Flughafen Wien Aktiengesellschaft bei einer Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß ASVG Abfertigungen nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von:

von mindestens 10 Jahren im Ausmaß von	4 Monatsentgelten
von mindestens 15 Jahren im Ausmaß von	6 Monatsentgelten
von mindestens 30 Jahren im Ausmaß von	8 Monatsentgelten

5. Für ab 01.07.2014 eintretende Arbeiter gelten ausschließlich die Bestimmungen des BMSVG.

6. Für vor 01.07.2014 eingetretene Arbeiter können Betriebsvereinbarungen zur Ablöse, der über die gesetzlichen Ansprüche hinausgehenden Abfertigungsansprüche, abgeschlossen werden.

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 Woche
- 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.

b Dauert die Arbeitsverhinderung - bei Unternehmungen entsprechend Artikel I. b) nur für Arbeitsverhinderungen, die auf während der Dienstausübung 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
- über 15 Jahren für 4 Wochen.

Bei Arbeitsunfällen besteht ohne Rücksicht auf die Dauer des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 100 v.H. des Nettolohnes und dem normalen Krankengeld 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.
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. 5 TAGE:

Bei Vorbereitung auf

- a.) Lehrabschlussprüfung
- b.) Berufsreifeprüfung
- c.) Matura
- d.) FH bzw. Universitätsstudienabschluss
- e.) Meisterprüfung

sofern diese Prüfungen im betrieblichen Interesse liegen.

B. 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.

C. 2 TAGE:

- a) bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar, jedoch maximal ein Mal pro Kalenderjahr;
- b) beim Tod der Eltern, beim Tod eines Kindes;
- c) bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin.

D. 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.

E. 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.

Der Arbeitgeber hat in entsprechenden Dienstanweisungen klarzustellen, dass in Härtefällen (zB bei einem Todesfall innerhalb der Familie, auch wenn das verstorbene Familienmitglied mit dem betroffenen Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebte) im Rahmen der Dienstplanung auf die Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen ist. Im Einzelfall ist darüber das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen.

8. Hat der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch gemäß § 16 Abs. 1 Urlaubsgesetz bereits verbraucht, besteht der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Ar-

beitsjahres, wenn der Arbeitnehmer wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das vierzehnte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist. Diese Bestimmung stellt lediglich eine Erweiterung des § 16 Abs. 2 Urlaubsgesetz hinsichtlich der Altersgrenze der pflegebedürftigen Kinder dar und begründet keinen zeitlich darüber hinaus gehenden zusätzlichen Freistellungsanspruch.

X. SONDERZAHLUNGEN

1. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Urlaubs- und Weihnachtsremuneration im Ausmaß von einem Monatsgrundlohn (173 Stunden - Arbeiterkategorie und Verwendungsjahr).

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.

Die Sonderzahlungen werden nach Zeitabschnitten für das ganze Kalenderjahr berechnet bzw. akontiert. Als Zeitabschnitt gilt der Zeitraum bis das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitausmaß verändert wird. Für die Berechnung der Sonderzahlungen ist zum Zeitpunkt der jeweiligen Sonderzahlungsabrechnung der bestehende Stundenlohn, vervielfacht mit dem $4 \frac{1}{3}$ fachen des Durchschnittes der seit Jahresbeginn jeweils vereinbarten Wochenarbeitszeit heranzuziehen. Erfolgt nach der Abrechnung der Weihnachtsremuneration noch eine Veränderung der Stundenanzahl bis zum Ablauf des Kalenderjahres, kann eine Endabrechnung am Jahresende in der Form erfolgen, dass der tatsächliche Jahresdurchschnitt der vereinbarten Wochenarbeitszeiten zur Berechnung herangezogen wird.

Sollten die Akontierungen die Summe der Endabrechnung übersteigen, wird der Differenzbetrag von der Lohnabrechnung in Abzug gebracht.

2. Arbeitnehmer, die am Fälligkeitstag noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten auf Wunsch am Fälligkeitstag eine Akontozahlung entsprechend ihrer Dienstzeit bis zu diesem Zeitpunkt; die Endabrechnung erfolgt am Jahresende.
3. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis nicht während der Probezeit (Artikel VII. Ziffer 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.
- 3a. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, eines Zivildienstes oder einer Karenz, so vermindert sich das gebührende Ausmaß der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen anteilmäßig.
4. An alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis am 1. Mai mehr als 6 Monate besteht, ist im Mai eine Sonderzahlung auszusahlen.

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 Be-

triebserfolg gemäß § 231 Abs. 2 Ziffer 9 Rechnungslegungsgesetz – des Vorjahres und beträgt mindestens 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.

Über die Gewährung der Sonderzahlung in Form von Dienstfreistellung können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

5. Ziffer 4. gilt nicht für Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge der Flughafen Wien Aktiengesellschaft.

XI. JUBILÄUMSGELD UND ENTBINDUNG

A. Für bis 30.06.2014 eintretende Dienstnehmer gilt Folgendes:

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

von mindestens 25 Jahren	2	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 35 Jahren	3	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 36 Jahren	1	Bruttomonatsentgelt
von mindestens 37 Jahren	2	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 38 Jahren	3	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 39 Jahren	3 1/2	Bruttomonatsentgelte
von mindestens 40 Jahren	4	Bruttomonatsentgelte

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.

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

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

Auf schriftlichen Antrag des Dienstnehmers kann das Jubiläumsgeld auch in Form von Dienstfreistellung gewährt werden. Als Basis für die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in zusammenhängenden Zeitausgleich sind 28 Kalendertage für 1 Bruttomonatsentgelt heranzuziehen. Der Zeitpunkt der Konsumation des Zeitausgleiches ist einvernehmlich mit dem jeweiligen Vorgesetzten binnen 3 Monaten vor Entstehung des Jubiläumsgeldanspruchs zu vereinbaren und innerhalb von 7 Monaten nach der Vereinbarung zu konsumieren.

2. Arbeitnehmerinnen erhalten nach ihrer Entbindung eine Beihilfe in der Höhe eines halben Monatsgrundlohnes zum Zeitpunkt der Entbindung.

b

B. Für ab 01.07.2014 eintretende Dienstnehmer gilt Folgendes:

1. Arbeitnehmern, die ab dem 01.07.2014 eintreten, wird nach einer Beschäftigung im selben Unternehmen von 10 Jahren ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von 1 Bruttomonatsentgelt als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Falls einem Arbeitnehmer Vordienstzeiten uneingeschränkt für alle Rechte angerechnet werden, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, gilt der fiktive Eintrittstag für die Berechnung des Jubiläumsgeldes.

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

b

Für Unternehmungen entsprechend Artikel I. b) tritt anstelle des Bruttomonatsentgeltes der Bruttomonatsgrundlohn.

Auf schriftlichen Antrag des Dienstnehmers kann das Jubiläumsgeld auch in Form von Dienstfreistellung gewährt werden. Als Basis für die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in zusammenhängenden Zeitausgleich sind 28 Kalendertage für 1 Bruttomonatsentgelt heranzuziehen. Der Zeitpunkt der Konsumation des Zeitausgleiches ist einvernehmlich mit dem jeweiligen Vorgesetzten binnen 3 Monaten vor Entstehung des Jubiläumsgeldanspruchs zu vereinbaren und innerhalb von 7 Monaten nach der Vereinbarung zu konsumieren.

2. Arbeitnehmerinnen erhalten nach ihrer Entbindung eine Beihilfe in der Höhe eines halben Monatsgrundlohnes zum Zeitpunkt der Entbindung.

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 Dienstverhältnisses gemäß § 82 Gewerbeordnung.
3. Der Arbeitnehmer darf keinerlei nebenberufliche Tätigkeit ausführen, die im Rahmen des Artikels 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.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Lohngruppe B3, denen die Anreise aus dem Ausland und eine Unterkunft am Dienort zur Verfügung gestellt wird, haben Anspruch auf eine Entlohnung im Ausmaß von 85 % der Lohngruppe B3.

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.

b

3. Verfall

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.

4. Monatslohn

Es können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, dass Arbeitnehmern monatlich ein Monatsgrundlohn auf Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit multipliziert mit zumindest 4,33 ausbezahlt wird.

XIV. GLEICHBEHANDLUNG

Eingetragene Partnerinnen und Partner, Partnerinnen und Partner anerkannter Lebensgemeinschaften, sowie Kinder des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin oder des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin sind hinsichtlich aller Rechte und Pflichten, die sich aus diesem Kollektivvertrag für Angehörige und deren Kinder ergeben, Ehegatten bzw. Lebensgefährten gleichzuhalten. Dies betrifft insbesondere Hinterbliebenenansprüche, sowie Freistellungsansprüche für Partnerinnen bzw. Partner und Kinder.

Im Sinne der Sozialpartnerschaft ist eine Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ein Gleichbehandlungsbeauftragter in jedem Unternehmen zu ernennen.

Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

XV. ALIQUOTIERUNG VON ANSPRÜCHEN BEI TEILZEITARBEIT

Dienstnehmern zustehende Ansprüche, wie z.B. Sonderzahlungen, Urlaub, Sonderfreistellung, etc., werden entsprechend dem vertraglichen Arbeitszeitausmaß aliquotiert.

XVI. Kinderbetreuung und Anrechnung von Karenzzeiten

1. Dienstnehmer, die bis zum Ende des 7. Lebensjahres ihres Kindes eine Elternteilzeit in Anspruch genommen haben, haben ab 01.05.2019 den Anspruch, die Arbeitszeit bis zum Ende des 10. Lebensjahres des Kindes im bis dahin vereinbarten Ausmaß zu reduzieren. Der Anspruch ist spätestens 3 Monate vor Ende des 7. Lebensjahres des Kindes schriftlich bei der direkten Führungskraft geltend zu machen. Es handelt sich dabei um keine Elternteilzeit iSd MSchG bzw. VKG, unter anderem kommen daher die dort genannten Regelungen zu Beendigungen von Dienstverhältnissen und zur Arbeitszeit nicht zur Anwendung. Dienstgeber und Dienstnehmer sind angehalten, einvernehmlich eine Einigung bezüglich Arbeitszeiteinteilung zu finden.
2. Karenzzeiten nach 30.04.2019 werden im Falle von Karenzen nach dem MSchG bzw. VKG, Familienhospizkarenzen und Pflegekarenzen, für alle arbeitsrechtlichen Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet. Gleiches gilt für Familienzeiten nach dem FamZeitbG, die nach dem 30.04.2019 genützt werden.

Wirtschaftskammer Österreich
Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtunternehmen
Berufsgruppe Luftfahrt

Obmann der Berufsgruppe Luftfahrt

Prof. Dr. Günther OFNER

Geschäftsführer-Stellvertreter

Mag. Johannes ADENSAMER

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida

Vorsitzender

Roman HEBENSTREIT

Vorsitzender des Fachbereiches
Luft- und Schiffverkehr

Daniel LIEBHART

Generalsekretärin

Mag.^a Anna DAIMLER, BA

Fachbereichssekretär
Luft- und Schiffverkehr

Mag. Maximilian ROHMANN, BA MA

Flughafen Wien, 28.04.2026

ANHANG

A1. LOHNNORDNUNG

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, angelernte Arbeiter, die ständig Facharbeitern gleiche Tätigkeiten ausführen; Heizer mit Prüfung.

LOHNGRUPPE F – Feuerwehrfachkraft

Arbeiter, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und überwiegend als Feuerwehrfachkraft verwendet werden.

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 P/R

Arbeitskräfte im Gebäudereinigungsdienst mit erweitertem Aufgabengebiet und im PRM-Service. Weiters Arbeitskräfte mit Tätigkeiten im Vorfeld der Sicherheitskontrolle, wie bspw. an der Bordkartenkontrolle oder in der Regelung von Fluggastströmen.

LOHNGRUPPE R2

Arbeitskräfte im Gebäudereinigungsdienst

II. a. LOHNSÄTZE

1. Die Lohnsätze sind in der Lohntabelle im Anhang A3. ersichtlich.
2. Bei befristeten Dienstverhältnissen bis zu einer maximalen Dauer von 3 Monaten haben Arbeiter in den ersten 3 Monaten Anspruch auf 85 % des jeweiligen Mindestgrundlohns.
3. Unter der Voraussetzung einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von mindestens 25 Jahren hat 5 Jahre nach der letzten automatischen Vorrückung in Verwendungsgruppenjahren 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 eingereiht ist. In der Folge ist dieser Vorgang jeweils nach 5 Jahren zu wiederholen.
Diese Bestimmung gilt jedoch nicht für Dienstnehmer, die ab dem 01.07.2014 in ein Unternehmen nach Punkt I. lit a) bis d) eingetreten sind.
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 Verwendungsgruppenjahr 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.

II. b. LEHRLINGSEINKOMMEN

Siehe Anhang A3. Lohnschema

II. c. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

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

II. d. REISEENTSCHÄDIGUNG

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

Dieser Zuschlag beträgt € 3,43.

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).

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 c

a) Zulagen bei besonderer Verwendung:

Durch die Geschäftsführung ernannte Vorarbeiter, Schichtführer oder Load Master 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 können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

c) Reinigungspauschale:

Flugzeugmechaniker, Flugzeugwäscher und Lader, welche Flugzeuge reinigen, erhalten ein monatliches Reinigungspauschale von € 4,54. Für Kanalarbeiten gebührt den für diese Arbeit Herangezogenen während der Dauer dieser Beschäftigung eine Schmutzzulage von 20 % des Stundenlohnes.

A2. LOHNGRUPPENORDNUNG IM BODENVERKEHRSDIENST (gültig ab 01.07.2014)

1. B3 Anforderung

a. Geräte

PKW / max. 9 Pers.
Förderband
Containerdollies und Palettentrailer
Gepäckwagen
Feuerlöscher (gezogen)
Pax Treppen (gezogen) bis Code Letter C
Servicetreppen (gezogen)
ArbeitsTreppen (gezogen)
GPU (mobil)
GPU (stationär, 400 Hz-Anlage)
Schleppfahrzeuge bis 6 to, ab 6 to mit Zulage
Handhubwagen
Baggage Reconciliation System
Stapler (nicht bei LFZ-Beladung)

b. Tätigkeiten

Manuelles Laden LFZ Belly
Manuelles Laden (Gepäck, Fracht, Post)
Dangerous Goods Prüfung
Verladung, Verzurren, Binden, Handling
Vorfeldgenehmigung
Handgepäck
Safety Cones
Cateringlader
Frachtlader
Kabinenreiniger, Mitarbeiter im Lager Kabinenreinigung
Gepäcklader, Gepäckfahrer, CAT-Gepäckabfertiger
Dokumentation der Arbeitsabläufe / Kommunikation mit elektronischen Geräten
Kommunikation mit der Einsatzsteuerung
Zertifizierte Sicherheitskontrollbedienstete

2. B2 Anforderung

a. Geräte (zusätzlich zu B3)

Pax Treppen (selbstfahrend) bis Code Letter C
Hebebühne bis Code Letter C
Stapler für LFZ-Beladung
Catering Hubwagen
Schleppfahrzeuge, ab 6 to

b. Tätigkeiten

Führungsaufgaben
Cateringfahrer
Sanitärservice
Mitarbeiter der Alarmtruppe

3. B1 Anforderung

a. Geräte (zusätzlich zu B3 und B2)

Pax Treppen (selbstfahrend / gezogen) ab Code Letter D
Hebebühne High Load ab Code Letter D
Hebebühne Main-Deck ab Code Letter D
Air Starter Unit ASU
Heater (gezogen / stationär)
Aircondition
Bus Pax
LKW / Ladekran
Pushback Fahrzeuge Stange
Pushback Fahrzeuge Lifter
Lichtfluter
Steiger
Passagierbrücken
Fahrzeuge für die Flugzeugenteisung (verpflichtend)

b. Tätigkeiten

Bedienung hydraulischer Geräte
Load Master
Busfahrer
Verfassen von Arbeitsberichten und Sachverhaltsdarstellungen
Pax-Großraumbusfahrer

4. Flugzeugenteisung

Die Tätigkeiten für die Flugzeugenteisung können von Mitarbeitern jeder Einstufung erbracht werden, sofern nicht bereits verpflichtend (siehe B1). Die Abgeltung im Falle von zur Grundeinstufung zusätzlichen Tätigkeiten erfolgt in Form von Zulagen. Die Art der Zulage ist in Betriebsvereinbarungen zu regeln.

Tätigkeiten als ICE Men

Bedienung der 1-Mann Enteiser
Fahrer der 2-Mann-Enteiser
Sprüher der 2-Mann-Enteiser

A3. LOHNSCHEMA

I. Für vor dem 01.07.2014 eingetretene Dienstnehmer

a. Für Dienstnehmer sämtliche Flughäfen außer der Flughafen Wien Aktiengesellschaft gilt folgende Lohntabelle:

	A1	A2	A3	F	B1	B2	B3	P/R
1	19,46	18,57	17,73	16,38	16,93	16,13	15,36	13,40
2	20,15	19,18	18,29	17,14	17,44	16,64	15,88	13,83
3	20,68	19,73	18,83	17,90	17,94	17,12	16,32	14,23
4	21,05	20,08	19,13	18,40	18,24	17,39	16,62	14,51
5	21,40	20,42	19,46	18,87	18,58	17,74	16,94	14,74
6	21,77	20,76	19,81	19,29	18,88	18,07	17,23	15,02
7	22,16	21,14	20,15	19,76	19,20	18,31	17,46	15,26
8	22,43	21,34	20,39	20,05	19,43	18,58	17,74	15,43
9	22,67	21,67	20,65	20,34	19,66	18,81	17,95	15,66
10	22,97	21,86	20,90	20,58	19,91	18,97	18,17	15,80
11	23,26	22,16	21,17	20,80	20,17	19,26	18,36	15,99
12	23,34	22,24	21,23	21,02	20,23	19,31	18,45	16,06
13	23,62	22,51	21,52	21,24	20,45	19,52	18,70	16,26
14	23,81	22,66	21,69	21,40	20,65	19,66	18,85	16,37
15	23,99	22,86	21,80	21,57	20,80	19,83	18,94	16,48
16	24,18	23,07	22,01	21,74	20,97	19,96	19,13	16,63
17	24,34	23,20	22,17	21,88	21,15	20,12	19,29	16,75
18	24,55	23,40	22,33	22,05	21,25	20,24	19,42	16,92
19	24,74	23,60	22,51	22,19	21,46	20,39	19,54	17,01
20	24,88	23,79	22,65	22,36	21,66	20,55	19,70	17,14
21	25,06	23,92	22,82	22,50	21,77	20,70	19,87	17,26
22	25,29	24,12	22,99	22,65	21,94	20,82	20,01	17,37

b. Für Dienstnehmer der Flughafen Wien Aktiengesellschaft gilt folgende Lohntabelle:

	A1	A2	A3	F	B1	B2	B3	P/R	R2
1	19,46	18,57	17,73	16,38	16,93	16,13	15,36	13,40	12,56
2	20,60	19,65	18,78	17,14	17,90	17,07	16,28	14,18	13,29
3	21,17	20,20	19,27	17,90	18,37	17,56	16,74	14,57	13,64
4	21,57	20,56	19,60	18,40	18,76	17,84	17,04	14,83	13,88
5	21,94	20,97	19,96	18,87	19,03	18,15	17,31	15,10	14,12
6	22,33	21,28	20,31	19,29	19,36	18,45	17,62	15,32	14,36
7	22,73	21,68	20,65	19,76	19,70	18,79	17,92	15,60	14,59
8	22,99	21,94	20,94	20,05	19,96	18,97	18,14	15,79	14,76
9	23,30	22,20	21,16	20,34	20,23	19,26	18,34	16,02	14,95
10	23,60	22,49	21,40	20,58	20,45	19,48	18,57	16,21	15,16
11	23,89	22,76	21,68	20,80	20,72	19,73	18,80	16,37	15,31
12	23,99	22,87	21,77	21,02	20,80	19,82	18,86	16,45	15,40
13	24,27	23,14	22,01	21,24	21,06	20,05	19,09	16,66	15,56
14	24,48	23,32	22,18	21,40	21,21	20,20	19,24	16,80	15,69
15	24,67	23,51	22,34	21,57	21,40	20,35	19,36	16,94	15,80
16	24,79	23,70	22,50	21,74	21,57	20,52	19,51	17,07	15,94
17	24,98	23,89	22,69	21,88	21,71	20,70	19,65	17,18	16,08
18	25,23	24,04	22,82	22,05	21,88	20,87	19,82	17,29	16,22
19	25,38	24,24	22,99	22,19	22,05	21,03	19,96	17,40	16,31
20	25,54	24,41	23,15	22,36	22,21	21,17	20,09	17,57	16,44
21	25,73	24,62	23,32	22,50	22,41	21,34	20,24	17,69	16,55
22	25,92	24,76	23,50	22,65	22,52	21,52	20,37	17,83	16,69

II. Für ab dem 01.07.2014 eingetretene Dienstnehmer

a. Für Dienstnehmer in Unternehmen, also Flughafenbetreiber und Dienstleister nach dem Flughafen-Bodenabfertigungsgesetz, auf Flughäfen mit mehr als 5 Millionen Passagieren gilt folgende Lohntabelle:

	A1	A2	A3	F	B1	B2	B3	P/R
Ab dem 1. Jahr	19,46	18,57	17,73	–	16,93	16,13	–	13,40
Ab dem 3. Jahr	21,17	20,20	19,27	17,90	18,37	17,31	16,50	14,57
Ab dem 6. Jahr	22,33	21,28	20,31	19,29	19,36	18,31	17,46	15,32
Ab dem 9. Jahr	23,30	22,20	21,16	20,34	20,23	19,26	18,34	16,02
Ab dem 12. Jahr	23,99	22,87	21,77	21,02	20,80	19,82	18,86	16,45
Ab dem 15. Jahr	24,67	23,51	22,34	21,57	21,40	20,35	19,36	16,94

In den Lohngruppen F und B3 erfolgt der Einstieg in der Stufe „ab dem 3. Jahr“.

b. Für Dienstnehmer in Unternehmen, also Flughafenbetreiber und Dienstleister nach dem Flughafen-Bodenabfertigungsgesetz, auf Flughäfen mit weniger als 5 Millionen Passagieren gilt folgende Lohntabelle:

VJ	A1	A2	A3	F	B1	B2	B3	P/R
Ab dem 1. Jahr	19,46	18,57	17,73	–	16,93	16,13	–	13,40
Ab dem 3. Jahr	20,90	19,95	19,02	17,67	18,15	17,09	16,30	14,39
Ab dem 6. Jahr	22,05	21,02	20,06	19,05	19,12	18,08	17,25	15,12
Ab dem 9. Jahr	22,99	21,92	20,89	20,08	19,98	19,01	18,12	15,80
Ab dem 12. Jahr	23,70	22,59	21,48	20,77	20,52	19,58	18,63	16,26
Ab dem 15. Jahr	24,36	23,24	22,06	21,31	21,15	20,09	19,12	16,72

In den Lohngruppen F und B3 erfolgt der Einstieg in der Stufe „ab dem 3. Jahr“.

III. Lehrlingseinkommen

1. Lehrjahr	1.052,61
2. Lehrjahr	1.278,98
3. Lehrjahr	1.471,39
4. Lehrjahr	1.641,16

A4. MITARBEITERPRÄMIE für das Jahr 2024

Der Arbeitgeber kann für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Ziffer 447 EStG 1988 in der Höhe von max. € 3.000,00 steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Ziffer 30 ASVG) zur Auszahlung bringen.

In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitarbeiterprämie abzuschließen. Kann mangels Vorhandenseins eines Betriebsrates keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, kann diese durch eine vertragliche Vereinbarung für alle Arbeitnehmer ersetzt werden. Es muss nicht an alle Mitarbeiter der gleiche Betrag gezahlt werden; es kann auch sachlich differenziert werden.

Bei der Mitarbeiterprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde.

Notizen:

Notizen:

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!

vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt Arbeitnehmer:innen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ **vida** kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ **vida** verhandelt mit den Arbeitgebern mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahr für Jahr neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ **vida** setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf **vida.at**! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter **vida.at/newsletter**
- ✓ **vida vernetzt**
vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.
- ✓ **vida informiert**
Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter **vida.at/magazin**



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD- VORTEILSPLATTFORM



**Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil**



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt
Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at