

**WIR LEBEN** GEWERKSCHAFT **vida**



# ***Kollektivvertrag***

***für das Bordpersonal***

***gültig ab 1. Mai 2018***

**[www.vida.at](http://www.vida.at)**



**[www.facebook.com/gewerkschaftvida](https://www.facebook.com/gewerkschaftvida)**





Internet: [www.vida.at/luftschiff](http://www.vida.at/luftschiff)





# KOLLEKTIVVERTRAG für das BORDPERSONAL



---

verhandelt und abgeschlossen vom

**Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida**  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

einerseits, und der

**Wirtschaftskammer Österreich**  
**Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen**  
**Berufsgruppe Luftfahrt**  
Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien

---

OS-KV-2015

AUSTRIAN AIRLINES GROUP

eff. 01.05.2018

---

REV.05 / FINAL 29.08.2018

---

**INHALTSVERZEICHNIS**

<b>TEIL 1:</b>	<b>ALLGEMEINER TEIL .....</b>	<b>6</b>
1	Geltungsbereich .....	6
2	Ausnahmen zum Geltungsbereich .....	6
3	Geltungsbeginn und Geltungsdauer .....	6
4	Betriebsrat, Betriebsvereinbarungen .....	7
5	Anstellung .....	8
6	Geltendmachung von Ansprüchen .....	8
7	Flugvergünstigungen .....	8
8	Schlichtung .....	9
9	(Reserve) .....	10
10	(Reserve) .....	10
<b>TEIL 2:</b>	<b>FLIGHT DUTY REGULATIONS .....</b>	<b>11</b>
11	Definitionen .....	11
12	Diensteinteilung .....	16
13	Dienstplanänderungen .....	18
14	Betrieblich notwendige Abweichungen .....	20
15	Bereitschaftsdienst .....	20
16	Höchstgrenze aufeinanderfolgender Einsatztage .....	20
17	Anrechenbare Arbeitszeit .....	21
18	Maximale Arbeitszeit „T“ .....	23
19	Maximale Arbeitszeit „M“ .....	26
20	Flugzeit .....	27
21	Freie Tage .....	28
22	Aufenthalts- und Ruhezeit .....	32
23	Touristische Destinationen .....	34
24	Positionierungen .....	35
25	Ausnahmebestimmungen (Commander's Discretion) .....	35
26	(Reserve) .....	35
27	(Reserve) .....	35
28	(Reserve) .....	35
29	(Reserve) .....	35
30	(Reserve) .....	35
<b>TEIL 3:</b>	<b>ARBEITSRECHTLICHER TEIL .....</b>	<b>36</b>
31	Urlaub .....	36
32	Kündigung, Entlassung und Auflösung des Dienstverhältnisses .....	36
33	Lizenzen und Tauglichkeitszeugnisse .....	37
34	Teilzeit .....	38

35	Nebenbeschäftigung .....	38
36	Dienstkleidung .....	39
37	Werksverkehr und Parkplätze am Flughafen .....	39
38	Ground Handling .....	39
39	Versetzung .....	39
40	(Reserve).....	39
<b>TEIL 4:</b>	<b>GEHALTSRECHTLICHER TEIL.....</b>	<b>40</b>
41	Gehalt und Entgelt.....	40
42	Mehrleistungen .....	40
43	Überstunden .....	41
44	Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration .....	42
45	Jubiläumsgeld .....	42
46	Erfolgsbeteiligung.....	43
47	Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung.....	43
48	Abfertigung .....	44
49	Unterstützungsleistung .....	46
50	Aussergewöhnliche Gefahren .....	47
51	Unverschuldeter Lizenzverlust .....	48
52	Pensionsregelung.....	48
53	Taggelder .....	49
54	Einstufung, Umstufung und Vorrückung.....	50
55	Verwendungsgruppen .....	51
56	Gehaltstabellen, gültig ab 01.05.2018 .....	53
57	Kalkulatorische Grundlagen der Flugzulage.....	67
58	(Reserve).....	67
59	(Reserve).....	67
60	(Reserve).....	67
<b>TEIL 5:</b>	<b>SENIORITÄTSREGLEMENT UND KARRIEREMODELL PILOTEN (SRKM-P) 68</b>	
61	Präambel .....	68
62	Geltungsbereich und Definitionen .....	68
63	Senioritätsdatum .....	71
64	Senioritätslisten .....	72
65	Upgrading zum PIC, Downgrading zum F/O und Umschulung bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen.....	73
66	Ernennung zum Relief-Pilot und Entzug dieser Berechtigung.....	77
67	Versetzung ins Ausland.....	78
68	Objektiv betriebsbedingte Kündigung und Wiedereinstellung .....	78
69	(Teil-)Betriebsübergang, (Teil-)Betriebsstilllegung .....	78
70	(ausser Kraft getreten) .....	79

71	(ausser Kraft getreten) .....	79
72	(Reserve) .....	79
<b>TEIL 6:</b>	<b>SENIORITÄTSREGLEMENT UND KARRIEREMODELL KABINENPERSONAL (SRKM-K).....</b>	<b>80</b>
73	Präambel.....	80
74	Geltungsbereich und Definitionen.....	80
75	Senioritätsdatum .....	82
76	Senioritätslisten.....	83
77	Upgrading zum Purser I, Downgrading zum Flugbegleiter und Umschulung bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen.....	83
78	Ernennung zum Purser II und Entzug dieser Berechtigung .....	85
79	Versetzung ins Ausland .....	86
80	Objektiv betriebsbedingte Kündigung und Wiedereinstellung.....	86
81	(Teil-)Betriebsübergang, (Teil-)Betriebsstilllegung.....	86
82	(ausser Kraft getreten) .....	87
83	Karrieremodell Kabinenpersonal.....	88
84	(ausser Kraft getreten).....	90
85	(Reserve).....	90
<b>TEIL 7:</b>	<b>SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN .....</b>	<b>91</b>
86	Übergangsbestimmungen.....	91
87	Schlussbestimmungen.....	97
<b>TEIL 8:</b>	<b>ZUSATZPROTOKOLLE .....</b>	<b>99</b>
	Zusatzprotokoll Nr. 1 zum Kollektivvertrag für das Bordpersonal .....	99
1	Erhöhung IST-Gehälter.....	99
2	Erhöhung Tabellengehälter.....	99
3	Erhöhung Senior-FA- und Purserzulage.....	99
4	Verhältnis zur Vorrückung.....	99
5	Gutschein.....	100
6	Verhandlungszusage zu Punkten 21.3.6, 21.3.2.2.1 sowie 21.3.2.2.2 des OS-KV-2015 101	
	Zusatzprotokoll Nr. 2 zum Kollektivvertrag für das Bordpersonal .....	102
1	Präambel.....	102
2	Änderungen des SRKM-P.....	109
3	Änderungen des SRKM-K.....	110
4	Erhöhung IST- und Tabellen-Gehälter .....	111
5	Geltung .....	111
	Zusatzprotokoll Nr. 3 zum Kollektivvertrag für das Bordpersonal .....	112
1	Vereinbarung der gehaltlichen Veränderungen bis 30.04.2022.....	112
2	Inflationsanpassung:.....	112
3	Verhältnis von Inflationsanpassungen zu Vorrückungen .....	113

---

4	Verhandlungsverpflichtung .....	113
	<b>UNTERFERTIGUNG .....</b>	<b>114</b>
	<b>STICHWORTVERZEICHNIS .....</b>	<b>115</b>

## **TEIL 1: ALLGEMEINER TEIL**

### **1 GELTUNGSBEREICH**

- 1.1 Dieser Kollektivvertrag (Kollektivvertrag Bord; KV-Bord) gilt für das im Bundesgebiet der Republik Österreich beschäftigte Bordpersonal der Austrian Airlines AG, sowie sämtlicher Unternehmen des Konzerns der Austrian Airlines AG, also jener Luftfahrtunternehmen, an welchen die Austrian Airlines AG mehrheitlich Anteile hält, sowie
- 1.2 für das Bordpersonal auf Luftfahrzeugen, die unter einer Flugnummer des Austrian Airlines Konzerns (derzeit IATA-Code „OS“, ICAO-Code „AUA“) fliegen oder mit Austrian-Schriftzug bzw. -Logo oder von der Marke „Austrian“ abgeleiteten Namen versehen sind, ausgenommen wenn die Verwendung der Flugnummer des Austrian Airlines Konzerns ausschließlich als Code-Share erfolgt.
- 1.3 Unter Bordpersonal, im Folgenden „Dienstnehmer“ genannt, ist zu verstehen:
  - a. Cockpitpersonal (Piloten), ab dem ersten Zeitpunkt als Mitglied einer Crew eines unter diesen Kollektivvertrag fallenden Luftfahrtunternehmens,
  - b. Kabinenpersonal (Flugbegleiter und Purser)
- 1.4 Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Formulierung für beide Geschlechter.

### **2 AUSNAHMEN ZUM GELTUNGSBEREICH**

- 2.1 Das Bordpersonal von Luftfahrtunternehmen, die mit im Rahmen von Wet-Lease- oder ACMI-Vereinbarungen angemieteten Luftfahrzeugen mit einem Gang („Single Aisle“, „Narrow Body“) fliegen/operieren, ist in jedem Kalenderjahr so lange von der Geltung dieses Kollektivvertrags ausgenommen, wie die im Rahmen aller derartiger Vereinbarungen erbrachte Produktion (gemessen in ASK = angebotene Sitzkilometer) ein Ausmaß von 6,5% der im jeweils vorangehenden Kalenderjahr mit Strahlflugzeugen der Austrian Airlines Group erbrachten Produktion nicht übersteigt.
- 2.2 Unter Wet-Lease- bzw. ACMI-Vereinbarung ist die Anmietung eines Luftfahrzeuges eines anderen Luftfahrtunternehmens samt Cockpit- und Kabinenbesatzung zu verstehen.

### **3 GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER**

- 3.1 Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01.05.2018 in Kraft und ersetzt die Regelungen des Kollektivvertrages für das Bordpersonal der Austrian Airlines AG in der Fassung der Rev. 04 (in Kraft ab 01.08.2016) samt sämtlichen Zusätzen, Zusatzkollektivverträgen, Zusatzprotokollen und Anhängen zur Gänze.
- 3.2 Dieser Kollektivvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten mittels eingeschriebenen Briefs zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren einen Kündungsverzicht bis zum 30.04.2022, das heißt, der Ausspruch einer Kündigung ist frühestens am 01.05.2022 möglich.
- 3.3 Auch für Anhänge und Zusatzprotokolle gelten, soweit dort nicht anders bestimmt, die Kündigungsbestimmungen dieses Kollektivvertrages.



#### 4 BETRIEBSRAT, BETRIEBSVEREINBARUNGEN

- 4.1** Für das Bordpersonal wird gemäß § 134 Abs 5 Arbeitsverfassungsgesetz ein Betriebsrat (Betriebsrat Bord; BRB) gewählt.
- 4.2** Betriebliche und arbeits- und sozialrechtliche Ergänzungen zu diesem Kollektivvertrag können mittels Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
- 4.3** Des Weiteren bestehen insbesondere folgende Betriebsvereinbarungsermächtigungen:

Gruppe 00 – 20: Allgemeine und themenübergreifende Regelungen

1. Teilzeit (Punkt 34.2)
2. Beschäftigung von Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft
- 2a. Befristung von Dienstverträgen von Kabinenpersonal
3. Flugvergünstigungen (Punkt 7.1)
4. Mindestbedingungen für Crewhotels
5. Sonderregelungen für Pendler
6. Versetzung an Wunschkienort
7. Werksverkehr

Gruppe 30 – 40: Flight Duty Regulations

8. Anwendung der Sonderbestimmung „D“ mit mehr als einem Flugabschnitt (Punkt 18.5.3.7)
9. Bereitschaftsdienst („Standby“) (Punkte 15, 13.2.1 lit h)
10. Betrieblich notwendige Abweichungen zu den Arbeitszeitbestimmungen (Punkt 14)
11. Datumsmäßiger Anspruch auf freie Tage (Punkt 21.5)
12. Dauer und Lage der Ruheperioden an Bord (Punkt 18.5.3.8)
13. Dienstplanänderungen (Punkt 13.4)
14. Einsatzrichtlinien und Rotationsvereinbarungen (Punkt 12.5)
15. Festlegung der Transitzeiten (Punkt 11.29)
16. Festlegung eines Dienstortes als Homebase (Punkt 11.19)
17. Gestaltung und Publikation von Dienstplänen und Arbeitszeitreports (Punkt 12.6.5)
18. Höchstzulässige Anzahl unmittelbar aufeinander folgender geplanter Einsatztage (Punkt 16.1)
19. Ruheräumlichkeiten am Flughafengelände statt Hotelzimmer (Punkt 17.4.1)
20. Sonderregelungen für touristische Destinationen (Punkt 23)
21. Verfahren bei Änderungen der Flight Duty Regulations im Operations-Manual
22. Aliquotierung des Anspruchs auf freie Kalendertage und ununterbrochene Aufenthaltszeit („Gruppen“) in Verbindung mit Urlaub und im Voraus bekannt gegebenen Dienstverhinderungen (Punkt 21.6)
23. Verfahren zum Check-in
24. Kabinenbesetzung (Punkt 18.5.3.3)

Gruppe 50: Arbeitsmittel

25. Dienstkleidung (Uniform) und Reinigung (Punkt 36)
26. Private Mitbenützung von Arbeitsmitteln (Mobiltelefon, Computer, EFB, ...)

Gruppe 60: Datenschutz

27. Datenschutz, Datenzugriff, Personenbezogene Daten
28. Flugdatenauswertung („Flight Data Monitoring“)
29. Internetzugang
30. Telefongesprächsaufzeichnung
31. Videoüberwachung
32. Zutrittskontrollsystem
33. (Teil-)Automatisierte Erfassung von Flugzeiten

#### Gruppe 70: Arbeitszeit und Aufwandsersatz

- 34. Flugzeitenanrechnungsmodell
- 35. Sicherheit der Dienstdurchführung, Einsätze in Kriegs-, Krisen- und Unruhegebieten
- 36. Taggelder und Reisekosten (Punkt 53)
- 37. Zeitausgleich, Mehrleistungszeitausgleich

#### Gruppe 80: Produktion und Personal

- 38. Aufnahme einer Wet-Lease-Vereinbarung
- 39. Mindestanzahl Relief-Pilots (REL-P) (Punkt 55.1.2)
- 40. Ergänzungen zum Senioritäts- und Karrieremodell (Punkte 62.3.3, 62.4.4, 67, 74.4.2, 83.1.4)
- 39a. Administrativverfahren zum Senioritäts- und Karrieremodell
- 39b. Mögliche Senioritätsränge für neueintretende Piloten (Punkt 65.2)
- 39c. Berücksichtigung des Dienstortes bei Ausschreibungen

#### Gruppe 90: Ausbildung und Schulung

- 41. Mindestqualifikationserfordernisse sowie Auswahl- und Schulungsverfahren
- 42. Qualitätssicherung Flugbetrieb

## 5 ANSTELLUNG

- 5.1 Eine Anstellung kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit erfolgen, wobei der erste Monat als Probemonat gilt.
- 5.2 Die geltende Fassung des Kollektivvertrages und aller Betriebsvereinbarungen werden vom Dienstgeber jedem Dienstnehmer kostenlos zur Verfügung gestellt.
- 5.3 Die Dienstnehmer sind nicht verpflichtet, außerplanmäßige Flüge, die aufgrund von Streik des Bordpersonals von anderen Fluglinien außerhalb des Unternehmens oder Konzerns des Dienstgebers nicht durchgeführt werden und die außerhalb des aktuellen Streckennetzes des Dienstgebers liegen, zu übernehmen.  
  
Davon ausgenommen ist der Einsatz von größerem Fluggerät (auch Abtausch innerhalb des Unternehmens oder Konzerns) auf planmäßigen Diensten (keine Zusatzflüge) und damit verbundener erhöhter Crewbedarf.
- 5.4 Dienstnehmer des Bordpersonals gelten als Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes.

## 6 GELTENDMACHUNG VON ANSPRÜCHEN

Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag müssen ausschließlich innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist schriftlich oder per E-Mail in der Personalabteilung geltend gemacht werden.

## 7 FLUGVERGÜNSTIGUNGEN

- 7.1 Der Dienstgeber gewährt seinen Dienstnehmern und deren Familienangehörigen Freiflüge sowie Flugvergünstigungen, deren Art und Ausmaß durch Betriebsvereinbarung zu regeln sind.
- 7.2 Der Pilot in Command hat das Recht, Austrian Airlines Group-Personal und deren Angehörige sowie Travelpartner im Cockpit unentgeltlich (ausgenommen Flughafentaxen) zu

befördern. Sollten allerdings ID-Passagiere den Cockpit-Jumpseat benötigen, wird empfohlen diesen Passagieren den Vorzug zu geben. Details sind in der Betriebsvereinbarung nach Punkt 7.1 zu regeln.

## 8 SCHLICHTUNG

- 8.1 Sämtliche einer gerichtlichen Klage zugänglichen Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis sind vor Anrufung des zuständigen (Arbeits- und Sozial-) Gerichtes vor einer Schlichtungsstelle auszutragen. Das zuständige Gericht darf unter den Voraussetzungen des Punktes 8.8 angerufen werden. Für die Dauer des Schlichtungsverfahrens und bis nach Ablauf von 3 Monaten ab einer Entscheidung im Sinne von Punkt 8.7 oder einer Ablehnung im Sinne von Punkt 8.8 wird die Verjährung gehemmt.
- 8.2 Einer der beiden Streitparteien hat die Konstituierung der Schlichtungsstelle nachweislich zu beantragen. Der Antrag hat ein bestimmtes Begehren mit Darstellung des Sachverhaltes und ausreichender Begründung sowie eine Angabe der Beweismittel zu enthalten.
- 8.3 Der Standort der Schlichtungsstelle ist der Flughafen Wien.
- 8.4 Die Schlichtungsstelle wird aus vier Personen wie folgt gebildet:
  - a. Leiter Personalmanagement des Unternehmens,
  - b. Vorsitzender des Betriebsrates Bord,
  - c. ein vom Antragsteller nominiertes Mitglied des Bordpersonals, der mit dem Antragsteller nicht ident ist,
  - d. ein vom Unternehmen nominiertes weiteres Mitglied aus dem Kreis der Geschäftsführung oder einem aktiven Dienstnehmer des Unternehmens.

Den Vorsitz führt der Leiter des Personalmanagements des Unternehmens.

Der Leiter des Personalmanagements und der Vorsitzende des Betriebsrates Bord sind berechtigt, ihre Mitgliedschaft zur Schlichtungsstelle an dritte Personen aus dem Kreis des Personalmanagements des Unternehmens bzw. dem Betriebsrat Bord zu delegieren.

- 8.5 Die Schlichtungsstelle hat sich unverzüglich nach ihrer Anrufung zu konstituieren und unverzüglich nach ihrer Konstituierung zusammenzutreten. Konstituierung und Behandlung des Streitfalles können in ein und derselben Sitzung erfolgen.
- 8.6 Den Parteien ist rechtliches Gehör zu gewähren.
- 8.7 Die Schlichtungsstelle entscheidet mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit ist das Ergebnis, dass die Schlichtungsstelle den Streitfall nicht entscheiden kann. Die Entscheidung bzw. das Ergebnis ist sofort schriftlich auszufertigen und den Parteien zuzustellen. Die Entscheidung ist nicht begründungspflichtig.
- 8.8 Durch das Schlichtungsverfahren darf eine allfällige Klageeinbringung nicht ungebührlich verzögert werden. Die Anrufung des zuständigen Gerichts ist zulässig, sobald die Schlichtungsstelle eine Entscheidung im Sinne des vorstehenden Absatzes gefällt oder die Behandlung des Antrages abgelehnt hat, jedenfalls aber 4 Monate nach nachweislicher Antragstellung.

**9 (RESERVE)**

**10 (RESERVE)**

## **TEIL 2: FLIGHT DUTY REGULATIONS**

### **11 DEFINITIONEN**

#### **11.1 Arbeitszeit**

Der Begriff Arbeitszeit dient der Bewertung dienstlicher Beanspruchung zum Zwecke der Berechnung folgender Werte:

- a. Arbeitszeit „T“ („AZ-T“) – anrechenbare Arbeitszeit zwischen zwei Aufenthaltszeiten.
- b. Arbeitszeit „R“ („AZ-R“) – anrechenbare Arbeitszeit, die der Berechnung der nachfolgenden Aufenthaltszeit und Ruhezeit zugrunde liegt.
- c. Arbeitszeit „7M“ („AZ-7M“) – anrechenbare höchstzulässige Arbeitszeit innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Kalendertagen, eines Kalendermonats, eines Kalenderquartals oder eines Kalenderjahrs.

Zur Berechnung der Arbeitszeit „T“, „R“ oder „7M“ können die dienstlichen Einsätze zu unterschiedlichen Prozentsätzen als Arbeitszeit anrechenbar sein (siehe Punkt 17).

#### **11.2 Aufenthaltszeit**

Aufenthaltszeiten sind Zeiten zwischen dem Ende der einen und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit, sofern sie frei von jedweder dienstlichen Beanspruchung (einschließlich Bereitschaftsdienst) sind. Aufenthaltszeiten beinhalten die Transitzeit und die Ruhezeiten.

#### **11.3 Außenstation**

„Außenstation“ bezeichnet alle Dienstorte (Punkt 11.19) mit Ausnahme von Wien (VIE).

#### **11.4 Besatzungsmitglieder**

##### **11.4.1 Kurzstreckenbesatzungsmitglied**

Ein Kurzstreckenbesatzungsmitglied ist ein Dienstnehmer, der ausschließlich auf Flugzeugtypen mit einer durchschnittlichen Sektorflugzeit von weniger als 1:20 Stunden eingesetzt wird.

##### **11.4.2 Mittelstreckenbesatzungsmitglied**

Ein Mittelstreckenbesatzungsmitglied ist ein Dienstnehmer, der ausschließlich auf Flugzeugtypen mit einer durchschnittlichen Sektorflugzeit von bis zu 4:40 Stunden eingesetzt wird und kein Kurzstreckenbesatzungsmitglied ist.

##### **11.4.3 Langstreckenbesatzungsmitglied**

Ein Langstreckenbesatzungsmitglied ist ein Dienstnehmer, der ausschließlich auf Flugzeugtypen mit einer durchschnittlichen Sektorflugzeit von mehr als 4:40 Stunden eingesetzt wird.

##### **11.4.4 Kombi-Besatzungsmitglied**

Alle Dienstnehmer des fliegenden Personals, die nicht unter Punkt 11.4.1 bis 11.4.3 fallen.

### 11.5 Blockzeit

Der Zeitraum zwischen der ersten Bewegung des Luftfahrzeugs beim Verlassen seiner Parkposition zum Zwecke des Abflugs (Block-Off) bis zum Halten auf der zugewiesenen Parkposition und Stillstand aller Triebwerke oder Propeller (Block-On).

### 11.6 Check-In (C/I)

Check-In ist der Zeitpunkt, zu dem sich die Besatzungsmitglieder zu einem Flug oder einer Positionierung zu melden haben.

### 11.7 Check-Out (C/O)

Check-Out ist der Zeitpunkt, zu dem der Dienst nach einem Flug oder nach einer Positionierung endet.

### 11.8 Crew Rest Facilities – Ruhebereiche an Bord

Ruhebereiche an Bord sind von Cockpit und Kabine abgetrennte, für horizontales Ruhen geeignete Bereiche (z.B. Crew Bunks) in ausreichender Zahl, bei deren Lage insbesondere Geräuschpegel (z.B. Galleys), Luftqualität (z.B. Raucherzonen) und andere mögliche Störeinflüsse (z.B. Passagieraktivitäten) zu berücksichtigen sind.

### 11.9 Crew Transport

Crew Transport ist die Beförderung von Besatzungsmitgliedern zu/von einem Flug bzw. zu/von Positionierungen. Crew Transport ist Teil der Transitzeit.

### 11.10 Delayed Reporting

Eine Verspätung des Check-In im Falle von Flugunregelmäßigkeiten oder sich kurzfristig ergebenden Dienstplanänderungen beeinflusst die Arbeitszeitberechnung nur, wenn die Verspätung des Check-In mindestens 90 Minuten beträgt.

Wird das Besatzungsmitglied rechtzeitig, das heißt mindestens 90 Minuten vor dem ursprünglich geplanten Check-In, oder – sofern dies früher wäre – außerhalb der Homebase noch im Hotel verständigt, ist die Verspätung der Check-In-Zeit zulässig.

### 11.11 Einsatz

Ein Einsatz ist die Zeit zwischen zwei Aufenthaltszeiten.

#### 11.11.1 MR-Einsatz

Ein Medium-Range-Einsatz („MR-Einsatz“) ist ein Einsatz, bei dem die Grenze des Operationsbereiches „MR“ nicht verlassen wird.

#### 11.11.2 ER-Einsatz

Ein Extended-Range-Einsatz („ER-Einsatz“) ist ein Einsatz, bei dem die Grenze des Operationsbereiches „MR“ überschritten wird oder der zur Gänze außerhalb des Operationsbereichs „MR“ durchgeführt wird.

### 11.12 Einsatzperiode

Eine Einsatzperiode ist die Zeit zwischen zwei Aufenthaltszeiten auf der Homebase.

### 11.12.1 MR-Einsatzperiode

Eine Medium-Range-Einsatzperiode („MR-Einsatzperiode“) ist eine Einsatzperiode, in der der Operationsbereich „MR“ nicht verlassen wird.

### 11.12.2 ER-Einsatzperiode

Eine Extended-Range-Einsatzperiode („ER-Einsatzperiode“) ist eine Einsatzperiode, in der die Grenze des Operationsbereiches „MR“ überschritten wird.

### 11.12.3 Kombinierte MR/ER-Einsatzperioden

Kombinierte MR/ER-Einsatzperioden liegen vor, wenn auf eine MR-Einsatzperiode eine ER-Einsatzperiode folgt, ohne dass dazwischen zumindest ein freier Tag auf der Home Base liegt.

## 11.13 Einsatztage

Einsatztage sind Kalendertage, die eine als Arbeitszeit zu bewertende dienstliche Beanspruchung an diesem Kalendertag beinhalten, Aufenthaltszeiten außerhalb der Homebase sowie Kalendertage mit Bereitschaftsdienst, auch wenn dieser nicht als Arbeitszeit zu bewerten ist.

### 11.13.1 Unmittelbar aufeinander folgende Einsatztage

Unmittelbar aufeinander folgende Einsatztage sind Einsatztage, die nicht durch zumindest einen freien Tag auf der Home Base voneinander getrennt sind.

## 11.14 Flugabschlusszeit

Nach dem letzten Block-on als aktives Besatzungsmitglied innerhalb einer Arbeitszeit „T“ ist eine Flugabschlusszeit einzuteilen. Die Flugabschlusszeit beträgt, sofern nicht länger angeordnet, 30 Minuten.

Ist zwischen dem letzten Flug als aktives Besatzungsmitglied innerhalb einer Arbeitszeit „T“ und einer unmittelbar darauffolgenden Positionierung mit dem Flugzeug (Dead Heading Transport) nicht genügend Zeit für eine Flugabschlusszeit, so gelten die 30 Minuten nach der tatsächlichen Ankunft des Positionierungsfluges als Flugabschlusszeit und sind entsprechend als Arbeitszeit zu bewerten.

## 11.15 Flugabschnitt ("Sektor", "Flight Leg", "Leg")

Das Segment einer Arbeitszeit zwischen Block-Off und dem nächsten Block-On nach einer Landung. Ein Return-to-Ramp zählt nicht als Flugabschnitt.

## 11.16 Flugvorbereitungszeit

Vor dem ersten planmäßigen Abflug als aktives Besatzungsmitglied innerhalb einer Arbeitszeit „T“ ist eine Flugvorbereitungszeit einzuteilen. Die Flugvorbereitungszeit beträgt, sofern nicht länger angeordnet, grundsätzlich eine Stunde, kann jedoch vom Pilot-In-Command bei operationeller Notwendigkeit auf 45 Minuten verkürzt werden.

## 11.17 Flugzeit

Als Flugzeit gilt die Blockzeit laut den für das Flugzeug geführten Aufzeichnungen zuzüglich der Zeit am Flugsimulator als Pilot, Instruktor oder Prüfer. Die automatisierte Erfassung von Flugzeiten kann mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden.

### 11.18 Freier Tag

Ein freier Tag wird definiert durch den Zeitraum von 0.00 bis 24.00 Uhr (Kalendertag), welcher keinerlei als Arbeitszeit zu bewertende dienstliche Beanspruchung oder Bereitschaftsdienst (auch wenn er nicht als Arbeitszeit zu bewerten ist) enthält. Die notwendigen Aufenthaltszeiten werden darauf angerechnet. Freie Tage werden an der Homebase gewährt. Nach Vereinbarung mit dem Dienstnehmer können diese auch an der Wunsch-Homebase gewährt werden.

#### 11.18.1 Einzelner Freier Tag

Ein „einzelner freier Tag“ umfasst einen freien Tag mit 2 Ortsnächten.

#### 11.18.2 Halber freier Tag

Ein „halber freier Tag“ ist der Zeitraum von 00:00 Uhr bis 12:00 Uhr oder von 12:01 bis 24:00 Lokalzeit, der keinerlei als Arbeitszeit zu bewertende dienstliche Beanspruchung enthält.

### 11.19 Homebase (Dienstort)

Der vertraglich vereinbarte Ort, an dem ein Dienstnehmer stationiert und an dem der Dienstgeber grundsätzlich nicht für seine Unterkunft verantwortlich ist. Der Dienstgeber ist im Rahmen dienstlicher Einsätze für den Transport ab diesem Dienstort verantwortlich.

Der Katalog möglicher Homebases wird vom Unternehmen festgelegt. Vor Neueröffnung oder Schließung einer Homebase ist dem Betriebsrat die Möglichkeit zur Beratung zu geben.

#### 11.19.1 Wunsch-Homebase (Wunschkienstort)

Die vom Dienstnehmer angestrebte Homebase. Regelungen über die Berücksichtigung der Wunsch-Homebase können mittels Betriebsvereinbarung getroffen werden.

### 11.20 Kurzumlauf

Ein Kurzumlauf ist eine ER-Einsatzperiode, deren erster Einsatz auf der Home Base beginnt und deren zweiter Einsatz – ohne dazwischen liegende andere dienstliche Beanspruchung – zur Home Base zurückführt, und bei der auf allen Flügen Crew Rest Facilities zur Verfügung stehen.

### 11.21 Lokalzeit (LT)

Es gilt die Lokalzeit der Home Base. Besteht zwischen Home Base und Ort des Beginns der Arbeitszeit „T“ eine Zeitonendifferenz von mehr als 2 Stunden und übersteigt die Abwesenheit von der Home Base 72 Stunden (ab planmäßiger Abflugzeit; STD), findet die offizielle Lokalzeit des Ortes des Beginnes der Arbeitszeit „T“ Anwendung.

### 11.22 Nacht

Eine Nacht ist der Zeitraum zwischen 22.00 LT und 05.59 Uhr LT.

#### 11.22.1 Ortsnacht

Eine Ortsnacht ist der Zeitraum von 8 Stunden im Zeitraum zwischen 22.00 LT und 08:00 LT.



### 11.23 Nachteinsatz („Nachtflug-Rotation“)

Als Nachteinsatz im Sinne dieser Regelung gelten Arbeitszeiten,

- a. deren Ende nach 02:00 Uhr des auf den Beginn der Arbeitszeit unmittelbar folgenden Kalendertages liegt, oder
- b. deren Beginn zwischen 0:00 Uhr und 04:00 Uhr liegt,

wenn diese Arbeitszeiten keine Wartezeit mit Ruhemöglichkeit enthalten, die den Zeitraum von 02:00 bis 04:00 einschließt

### 11.24 Operationsbereiche

Der Operationsbereich „MR“ ist jener Bereich, der innerhalb einer Großkreisentfernung von 2.200 NM von der Home Base liegt. Die Berechnung der Großkreisentfernung erfolgt von Airport-Reference-Point zu Airport-Reference-Point unter Verwendung des Referenz-Ellipsoid WGS 84. Der Operationsbereich „ER“ ist jener Bereich, der außerhalb des Operationsbereiches „MR“ liegt.

### 11.25 Ops-Phase

Als Ops-Phase gilt für jeden Einsatz der Zeitraum vom geplanten Check-In bis zum tatsächlichen Check-Out.

### 11.26 Positionierung

Eine Positionierung ist der Transport nicht aktiver Besatzungsmitglieder zu/von dienstlichen Einsätzen. Positionierung kann sein:

- a. „Dead Heading Transport“ mit dem Flugzeug („DHC“).
- b. Transport mit Bodenverkehrsmitteln.

### 11.27 Return-to-Ramp

Das ungeplante Zurückkehren eines Flugzeuges nach Block-off auf eine Parkposition, ohne abgehoben zu haben.

### 11.28 Ruhezeit

Die Ruhezeit ist die Aufenthaltszeit bzw. Wartezeit mit Ruhemöglichkeit abzüglich der Transitzeiten. Während der Ruhezeit muss eine horizontale Ruhemöglichkeit gesichert sein. Außerhalb der Homebase ist dies die Zeit, während der die Hotelzimmer zur Verfügung stehen.

### 11.29 Transitzeit

Die Transitzeit ist Teil einer Aufenthaltszeit. Sie ist die für die Crew-Transporte, Mahlzeiten, Hotelformalitäten usw. notwendige Zeit. Sie beträgt

- a. auf der Homebase VIE (Wien) 3 Stunden.
- b. auf anderen Homebases in Österreich sowie außerhalb der Homebase 2 Stunden.

Die Standard-Transitzeit außerhalb der Homebase basiert auf einem Crew-Transport von insgesamt 60 Minuten Dauer für den Hin- und Rückweg und 60 Minuten für Mahlzeiten, Hotelformalitäten, usw. Dauert der Crew Transport länger, ist die Transitzeit entsprechend zu verlängern.

Ermöglichen die örtlichen Gegebenheiten außerhalb der Homebase eine Verkürzung der Transitzeit, erfolgt deren Festlegung einvernehmlich mit dem Betriebsrat.

### 11.30 Transportzeit

Die Transportzeit ist die flug- bzw. fahrplanmäßige Flug- bzw. Fahrzeit im Rahmen einer Positionierung.

### 11.31 Turn-Around-Zeit

Die Turn-Around-Zeit ist die Zeit zwischen Block-on und Block-off innerhalb einer Arbeitszeit „T“ als aktives Besatzungsmitglied, sowie zwischen dem Ende einer Positionierung und einem nachfolgenden Flug als aktives Besatzungsmitglied, wenn die Flugvorbereitungszeit vor der Positionierung liegt bis zum Ausmaß von 90 Minuten. Beträgt die Zeit zwischen Block-On und Block-Off mehr als 90 Minuten, so wird die Turn-Around-Zeit in einen unmittelbar nach aktuellem Block-On liegenden Teil von 30 Minuten und einen unmittelbar vor geplantem Block-Off liegenden Teil von 60 Minuten aufgeteilt.

### 11.32 Wartezeit

Die Wartezeit ist die vor ihrem Beginn festgelegte, von dienstlicher Beanspruchung freie Zeit innerhalb einer Arbeitszeit „T“ welche:

- a. über die Turn-Around-Zeit eines Zwischenaufenthaltes hinausgeht oder
- b. zwischen dem Ende einer Positionierung und dem Beginn der Flugvorbereitungszeit eines nachfolgenden Fluges oder
- c. zwischen 30 min nach Block-on eines Fluges und Beginn einer nachfolgenden Positionierung liegt.

Bei planmäßigen Zeiten eines Zwischenaufenthaltes von mehr als 6 Stunden, gerechnet von Block-on bis Block-off bzw. Ende einer Positionierung und dem Beginn eines nachfolgenden Fluges ist ein Hotelzimmer bereitzustellen.

Außerplanmäßige Wartezeiten werden bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die weitere dienstliche Einteilung festgelegt wird, als Bereitschaftsdienst gerechnet.

#### 11.32.1 Wartezeit mit Ruhemöglichkeit

Wartezeiten mit Ruhemöglichkeit sind planmäßige Wartezeiten außerhalb der Homepage, mit einer Mindestdauer von 4 Stunden, bei denen ein Hotelzimmer zur Verfügung steht.

### 11.33 Zeitzonendifferenz

Die Zeitzonendifferenz ist der Unterschied in Stunden zwischen der offiziellen Ortszeit der Homepage und der offiziellen Ortszeit eines anderen Ortes.

### 11.34 Zeitzone neutrale Einsätze

Einsätze, die entweder keine Aufenthaltszeit oder Wartezeit mit Ruhemöglichkeit außerhalb der Homepage enthalten, oder die eine Aufenthaltszeit oder Wartezeit mit Ruhemöglichkeit in derselben Zeitzone wie die Homepage enthalten.

## 12 DIENSTEINTEILUNG

- 12.1 Die Dauer der Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den betrieblichen Erfordernissen.

Das Unternehmen wird den Betriebsrat bei der betrieblichen Umsetzung von allfälligen gesetzlichen Vorgaben zu Flug-, Dienst- und Ruhezeiten (FDR, FTL), insbesondere bei der Entwicklung eines Fatigue Risk Management Systems beratend einbinden.

**12.2** Die periodische Verteilung bzw. Einteilung der Arbeitszeit erfolgt ohne Berücksichtigung von Sonn- und Feiertagen sowie Nachtstunden durch den Dienstgeber nach den in diesem Kollektivvertrag festgelegten Bestimmungen und wird den Dienstnehmern mittels Dienstplan gemäß Punkt 12.6 bekannt gegeben.

### **12.3 Änderung des Crew Complements während einer Einsatzperiode**

Wäre im Rahmen eines Einsatzes aufgrund unterschiedlicher Passagieranzahl oder Servicelevels auf einzelnen Flugabschnitten (Flight-Legs) eine unterschiedliche Anzahl von Kabinenpersonal notwendig, so wird das sodann überzählige Kabinenpersonal trotzdem aktiv eingesetzt. Davon nicht betroffen sind Reduktionen des Crew Complements auf Grund der Änderung der Flugzeugtype bzw. -variante.

### **12.4 Einteilung von Simulatoreinsätzen**

Die Kombination von Simulator und aktivem Flugdienst in einem Einsatz wird grundsätzlich nicht eingeteilt.

Eine Kombination von Simulator und einem Einsatz im aktiven Flugdienst innerhalb einer Einsatzperiode ist nur für Dienstnehmer mit einer Homebase außerhalb von VIE möglich.

### **12.5 Saisonale Rotationsberatung**

**12.5.1** Vor Beginn einer Flugplanperiode sind auf Wunsch des Betriebsrats binnen 14 Tagen nach Bekanntgabe dieses Wunsches Beratungen über die saisonale Rotationsplanung durchzuführen.

**12.5.2** Der Betriebsrat hat im Rahmen dieser Beratung das Recht, zum Firmenvorschlag des Besatzungsrotationsplanes Änderungsvorschläge einzubringen. Diese Änderungsvorschläge sind zu berücksichtigen, soweit dies die betrieblichen Erfordernisse zulassen. Die Festlegung der saisonalen Besatzungsrotationspläne erfolgt nach Beratung mit dem Betriebsrat.

**12.5.3** In der saisonalen Rotationsberatung sind durch eine gemeinsame Berechnung die Sektorflugzeiten der einzelnen Flugzeugtypen für diese Flugplanperiode zu ermitteln.

**12.5.4** Die Ergebnisse der saisonalen Rotationsberatung sind mittels Protokoll festzuhalten.

### **12.6 Monatliche Dienstpläne und Arbeitszeitaufzeichnungen**

**12.6.1** Es werden monatliche Dienstpläne erstellt, die spätestens bis zum 20. des Vormonats veröffentlicht werden müssen.

**12.6.2** Dienstpläne und Arbeitszeitaufzeichnungen (die der Abrechnung zugrundeliegenden dienstlichen Einsätze, Arbeits- und Flugzeiten) können vom Dienstgeber nicht nur als Papierausdruck, sondern auch in elektronischem Format (z.B. Portable Document File, etc.) oder durch ein per Internet zugängliches Computerinterface verteilt werden. Arbeitszeitaufzeichnungen sind bis zum Ende des Folge Monats bereitzustellen.

**12.6.3** Dem Betriebsrat sind zu den oben angeführten Ausgabedaten die Dienstpläne und Arbeitszeitreports jedes Dienstnehmers jeweils in elektronisch bearbeitbarem Format (z.B. Portable Dokument File - vorzugsweise MS Excel) zur Verfügung zu stellen. Die Zurverfügungstellung kann auch in Form einer selbsttätigen Abfrage durch den Betriebsrat eingerichtet werden.

**12.6.4** Erfolgt die Erstellung der monatlichen Dienstpläne automationsunterstützt (mittels EDV), so ist aktiven Betriebsratsmitgliedern ständige Einsicht in die Dienstplaner-

stellung bzw. den damit in Verbindung stehenden Daten (Einsatzverteilung, Stundenverteilung, Flugstundenleistungen etc.) durch zur Verfügung stellen geeigneter EDV-Einrichtungen (Hard-, und Software) zu gewähren. Daten über noch nicht veröffentlichte Dienstpläne sind nur zur internen Verwendung des Betriebsrats gedacht.

- 12.6.5** Über die Gestaltung der Dienstpläne, der Arbeitszeitreports und deren Verteilung ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.
- 12.6.6** Piloten sind aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zur Führung eines Flugbuches verpflichtet. Zur Erfüllung dieser Verpflichtung stellt der Dienstgeber die erforderlichen Daten in der vorgeschriebenen Form elektronisch und zum Ausdruck zur Verfügung.

### 13 DIENSTPLANÄNDERUNGEN

- 13.1** Eine Dienstplanänderung ist eine vom Dienstgeber angeordnete Änderung der im monatlichen Dienstplan (Punkt 12.6) eingeteilten dienstlichen Beanspruchungen hinsichtlich Zeitpunkt, Dauer oder Tätigkeit, unabhängig aus welchen Gründen eine solche Änderung erfolgt.

Sofern in diesem Kollektivvertrag nicht anders festgelegt, sind diese nur im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer zulässig.

#### 13.2 Änderung der dienstlichen Beanspruchung bzw. Destination

- 13.2.1** Der Dienstgeber ist berechtigt, dienstliche Beanspruchungen wie folgt auch ohne Einvernehmen zu ändern:
- Umwandlung einer Positionierung in einen aktiven Dienst und umgekehrt,
  - Änderung der Destination, ausgenommen ein mit der höchsten Punkteanzahl gewünschter Flugdienst,
  - Umwandlung einer nicht in der Nacht gelegenen Wartezeit (mit und ohne Ruhemöglichkeit) in einen aktiven Dienst,
  - Umwandlung einer ggf. auch in der Nacht gelegenen Wartezeit (mit und ohne Ruhemöglichkeit) in einen aktiven Dienst, wenn der geplante Flug nicht stattfindet und die Änderung bis spätestens zum Anfang der dem Einsatz vorangehenden Aufenthaltszeit bekannt gegeben wird,
  - Umwandlung eines Simulatoreinsatzes in einen aktiven Dienst,
  - Umwandlung eines aktiven Dienstes in einen Simulatoreinsatz ohne Prüfungscharakter, sofern dies mindestens 24 Stunden vorher bekannt gegeben wird,
  - Umwandlung eines aktiven Dienstes in einen Simulatoreinsatz als Fluglehrer,
  - Umwandlung eines aktiven Dienstes in einen Bereitschaftsdienst, sofern dies in der Betriebsvereinbarung zu Bereitschaftsdiensten geregelt ist.

- 13.2.2** Kommt es durch in Punkt 13.2.1 genannte Änderungen auch zu einer Verschiebung der Check-In- und/oder Check-Out-Zeit, ist darüber hinaus Punkt 13.3 beachtlich.

#### 13.3 Verschiebung der Check-In- und/oder Check-Out-Zeit

Die Verschiebung eines bereits eingeteilten Einsatzes durch den Dienstgeber ist unter den folgenden Voraussetzungen und unter Berücksichtigung von Punkt 11.10 auch ohne Einvernehmen zulässig. Dabei sind die kollektivvertraglichen Höchstarbeitszeiten (unter Berücksichtigung von Punkt 25) einzuhalten, sofern im Einzelnen nichts anderes geregelt ist.

- 13.3.1** Sofern im Folgenden nicht anders geregelt beziehen sich die angeführten Änderungen auf die im Original-Dienstplan veröffentlichte Check-In- und/oder Check-Out-Zeit. Wird ein Einsatz im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer nach Veröffentlichung gegen einen anderen Einsatz getauscht, so gilt der Dienstplanzustand nach dem Tausch als Original-Dienstplan. Wird aufgrund anderer kollektivvertraglicher Regeln nach Veröffentlichung ein Einsatz an Stelle eines freien Tages eingeteilt, so gilt die obige Regel sinngemäß.
- 13.3.2** Eine Verspätung des Check-In und/oder ein früherer Check-Out sind in jedem Fall zulässig.
- 13.3.3** Bei ER-Einsätzen darf die Check-In-Zeit um maximal 180 Minuten vorverlegt und/oder die Check-Out-Zeit um maximal 180 Minuten verspätet werden. Die Summe dieser Verschiebungen darf insgesamt 360 Minuten nicht überschreiten.
- 13.3.4** Bei MR-Einsätzen darf die Check-In-Zeit um maximal 90 Minuten vorverlegt und/oder die Check-Out-Zeit um maximal 90 Minuten verspätet werden, wobei die Summe dieser Verschiebungen für einen Einsatz 120 Minuten nicht überschreiten darf.
- 13.3.5** Darüber hinaus darf bei MR-Einsätzen einmal im Monat die Check-In Zeit um maximal 180 Minuten vorverlegt und/oder die Check-Out-Zeit um maximal 180 Minuten verspätet werden. Die Summe dieser Verschiebungen darf insgesamt 180 Minuten nicht überschreiten.
- 13.3.6** Nach Beginn der Ops-Phase ist eine Verspätung des vor Beginn der Ops-Phase aktuell eingeteilten Check-Out um bis zu 180 Minuten zulässig, sofern diese Verspätung ausschließlich die zu Beginn der Ops-Phase eingeteilten Flüge betrifft und aus einem oder mehreren der folgenden Gründe auftritt:
- Verspätungen wegen Wetter und/oder Auflagen der Flugsicherung
  - Verspätungen wegen Auflagen des Flughafensbetreibers
  - Verspätungen wegen technischer Defekte; nicht jedoch, wenn ein Flugzeug ohne verspätungsrelevante Defekte gegen ein Flugzeug mit bereits zum Zeitpunkt des Abtausches bekannten verspätungsrelevanten Defekten ausgetauscht wird.
- Gegenüber dem Originaldienstplan kann sich somit eine 180 Minuten übersteigende Verspätung ergeben. Eine erst zu Beginn oder während der Ops-Phase mitgeteilte Einteilung anderer als der zu Beginn eingeteilten Flüge schließt die Anwendung dieser Bestimmung aus.
- 13.3.7** Eine auch über 180 Minuten hinausgehende Verspätung ist zulässig, wenn sie nach dem letzten Abflug von der Homebase auftritt und nötig ist, um eine Rückkehr auf die Homebase zu ermöglichen.
- 13.3.8** Während einer Einsatzperiode sind Verschiebungen von Check-In und/oder Check-Out außerhalb der Homebase und außerhalb von Österreich unter Berücksichtigung von Punkt 13.3.10 zulässig. Für den ersten Check-In und den letzten Check-Out auf der Homebase sowie für Check-In- und Check-Out-Zeiten in Österreich gelten die Punkte 13.3.1 bis 13.3.7.
- 13.3.9** Wird der erste Flug einer Einsatzperiode nicht durchgeführt und/oder entfällt ein Teil einer Einsatzperiode durch eine Dienstverhinderung gemäß § 8 AngG oder Punkt 47 so können an Stelle dieser Einsatzperiode eine oder mehrere andere Einsätze oder Einsatzperioden eingeteilt werden. Bezüglich der während der ursprünglich geplanten Einsatzperiode eingeteilten Check-In- und Check-Out-Zeiten ist Punkt 13.3.8 anwendbar. Für das Ende des letzten Einsatzes / der letzten Einsatzperiode gelten die Punkte 13.3.1 bis 13.3.7.

- 13.3.10** Bei Änderungen laut Punkt 13.3.8 und 13.3.9 darf die Flugzeit der ersatzweise eingeteilten Einsätze nicht mehr als 25% über der ursprünglich eingeteilten Flugzeit liegen.
- 13.3.11** Voraussetzung für Verschiebungen gemäß 13.3.1 bis 13.3.5 und 13.3.9 ist eine rechtzeitige Information, wobei eine Information am Vortag jedenfalls rechtzeitig ist.
- 13.3.12** Der Flugbetriebsleiter oder sein Stellvertreter sind zur Stabilisierung des Flugbetriebs bei Massenspätungen an einem Flughafen aufgrund von Wetter, technischen Events, Slots oder Airport Irregularities berechtigt, für alle Dienstnehmer die Arbeitszeit „T“ aller Einsätze, die an diesem Kalendertag beginnen oder enden über die o.a. Grenzen hinaus bis zu der laut Gesetz bzw. Operations Manual zulässigen Höchstarbeitszeit auszudehnen. Diese Ausnahmeregelung ist auf zwei Kalendertage pro Kalenderjahr beschränkt, wobei dieses Limit für das gesamte Unternehmen und nicht pro Dienstnehmer gilt.
- 13.4** Mittels Betriebsvereinbarung können abweichende und/oder detailliertere Regelungen für Dienstplanänderungen festgelegt werden.
- 13.5** Das Unternehmen wird ein System zur computerunterstützten Abwicklung von Dienstplanänderungen einführen, in dem Tauschwünsche von Besatzungsmitgliedern sowie ggf. sonstige vom Unternehmen zur Besetzung angebotene Flugdienste angezeigt und Diensttausche für Besatzungsmitglieder automationsunterstützt abgewickelt und vom Unternehmen freigegeben werden können<sup>1</sup>.

## 14 BETRIEBLICH NOTWENDIGE ABWEICHUNGEN

Ist es aus betrieblichen Erfordernissen notwendig, von den kollektivvertraglich geregelten Arbeitszeitbestimmungen abzuweichen, so ist dies mittels Betriebsvereinbarung zu regeln. Ausgenommen von diesem Erfordernis sind jene Fälle, welche von den Ausnahmeregelungen („Commander’s Discretion“) laut Punkt 25 umfasst sind.

## 15 BEREITSCHAFTSDIENST

Die Einteilung und Durchführung von Bereitschaftsdiensten ist mittels Betriebsvereinbarung zu regeln.

## 16 HÖCHSTGRENZE AUFEINANDERFOLGENDER EINSATZTAGE

- 16.1** Die höchstzulässige Anzahl unmittelbar aufeinander folgender geplanter Einsatztage beträgt:

Einsatzperiode	Einsatztage
MR-Einsatzperioden	6
Kombinierten MR/ER-Einsatzperioden	6
ER-Einsatzperioden	14
mittels Betriebsvereinbarung	>14

<sup>1</sup> siehe Punkt 87.1

- 16.2** Während Einsatzperioden, die länger als 6 Tage dauern, sind wie folgt arbeitsfreie Kalendertage (auf Basis der jeweiligen offiziellen Lokalzeit des Aufenthaltsortes) außerhalb der Homebase einzuplanen:

Einsatzperiode (Tage)	Arbeitsfreie Kalendertage
7	1
8 - 9	2
10 - 11	3
12 - 13	4
14	5

## 17 ANRECHENBARE ARBEITSZEIT<sup>2</sup>

- 17.1** Die angeführten dienstlichen Beanspruchungen werden zu den angeführten Prozentsätzen als Arbeitszeit angerechnet:

Dienstliche Beanspruchungen	AZ-T	AZ-R	AZ-7M
a. Flugvorbereitungszeit	100	100	100
b. Flugzeit	100	100	100
c. Ruheperioden an Bord bei Einsätzen mit verstärkter Besatzung	100	100	100
d. Turn-Around-Zeiten	100	100	100
e. Flugabschlusszeit	100	100	100
f. Wartezeit bis zur letzten Landung als aktives Besatzungsmitglied / bis zum Ende Simulator	100	100	100
g. Wartezeit mit Ruhemöglichkeit (siehe Punkt 17.4)	50	50	100
h. Wartezeit nach der letzten Landung als aktives Besatzungsmitglied / nach Ende Simulator	50	50	100
i. Positionierung vor dem ersten Flugabschnitt oder zwischen zwei Flugabschnitten jeweils als aktives Besatzungsmitglied innerhalb eines Einsatzes	100	100	100
j. Positionierung nach dem letzten Flugabschnitt (nach der letzten Landung) als aktives Besatzungsmitglied innerhalb eines Einsatzes	50	50	100
k. Positionierung zwischen zwei Aufenthaltszeiten	50	50	100
l. Bereitschaftsdienst am Flughafen	100	100	100
m. Bereitschaftsdienst zu Hause	0	50	50
n. Bereitschaftsdienst außerhalb der Homebase im Crewhotel	0	50	100
o. Jede andere im monatlichen Dienstplan eingetragene oder sonst firmenseits ausdrücklich angeordnete Tätigkeit (z.B. die als fiktive Flugzeit gemäß Punkt 20.3 anrechenbaren Tätigkeiten, ausgenommenen Positionierung)	100	100	100

### 17.2 Nachtaufwertung

Mit Ausnahme des Bereitschaftsdienstes zu Hause werden die anrechenbaren Arbeitszeiten „R“ und „7M“ mit dem Faktor 1,5 aufgewertet, soweit sie in die Nacht fallen.

<sup>2</sup> siehe Punkt 87.2

### 17.3 Berechnung der Arbeitszeit „R“ bei Einsätzen im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes

Im Falle einer Aufenthaltszeit außerhalb der Homebase (nach Flugeinsatz aus Bereitschaftsdienst) ist diese nur durch die sich aus dem davor liegenden Flugeinsatz ergebende AZ „R“ zu bemessen. In einem solchen Fall wird der aus der AZ „R“ des Bereitschaftsdienstes entstehende Anspruch auf Aufenthaltszeit der nächsten Mindestaufenthaltszeit auf der Homebase hinzugerechnet.

### 17.4 Wartezeit mit Ruhemöglichkeit

- 17.4.1** Mit Betriebsvereinbarung können während einer Wartezeit mit Ruhemöglichkeit statt eines Hotelzimmers auch einem Hotelzimmer vergleichbare Räumlichkeiten am Flughafengelände zur Verfügung gestellt werden.
- 17.4.2** Ist bei einer Wartezeit mit Ruhemöglichkeit der Transport zum oder der Aufenthalt in einem Hotel oder vergleichbaren Räumlichkeiten aus Sicherheitsgründen (Gefahr für Leib und Leben der Crewmitglieder) z.B. aufgrund kriegerischer Handlungen oder terroristischer Aktivität nicht möglich, kann die Wartezeit betreffend Arbeitszeit „T“ nur soweit mit 50% bewertet werden, als es für die Durchführbarkeit der geplanten Rotation notwendig ist.
- 17.4.3** Bei Einsätzen, die eine Wartezeit mit Ruhemöglichkeit beinhalten, darf die Zeit zwischen der dem Einsatz vorangehenden und der auf ihn folgenden Aufenthaltszeit höchstens 20 Stunden betragen.

### 17.5 Urlaub und Dienstverhinderungen

- 17.5.1** Für Urlaub und im Voraus (vor Dienstplanausgabe) bekannt gegebene Dienstverhinderungen gemäß § 8 AngG oder Punkt 47 werden pro Tag 5:42 Stunden (5,7) Arbeitszeit „7M“ angerechnet.
- 17.5.2** Für nicht im Voraus bekannt gegebene Dienstverhinderungen gemäß § 8 AngG oder Punkt 47 werden im Sinne des Ausfallsprinzips jene Arbeitszeiten „7M“ laut Dienstplan angerechnet, die der Dienstnehmer zu leisten gehabt hätte, wenn er nicht am Dienst verhindert gewesen wäre.
- 17.5.3** Betrifft eine Dienstverhinderung nur einen Teil einer Einsatzperiode und kann durch die Dienstverhinderung der Rest der Einsatzperiode nicht wie geplant absolviert werden, dann wird für eine oder mehrere während der ursprünglich geplanten Einsatzperiode beginnende(n) Einsatzperiode(n) der höhere Wert aus der tatsächlich geleisteten und der ursprünglich im Zeitraum der tatsächlich absolvierten Einsatzperioden geplanten Arbeitszeit angerechnet.
- 17.5.4** Für Betriebsratsfreistellungen (einschließlich Aufsichtsratssitzungen) werden – unabhängig davon, ob sie im Voraus oder nachträglich und ob sie für einen Einsatztag oder einen freien Tag bekanntgegeben werden – pro Kalendertag pauschal 8:10 Stunden (8,16) Arbeitszeit „7M“ angerechnet. Das Ausfallsprinzip kommt nicht zum Tragen.

### 17.6 Erleichterung der Positionierung zu einer Außenstation in Österreich (inkl. ACH/FDH)

Positionierungen innerhalb Österreichs,

- denen innerhalb der Einsatzperiode kein Flug als aktives Besatzungsmitglied mehr folgt,
- von einem österreichischen Flughafen (inkl. ACH/FDH),
- zur Homebase oder Wunsch-Homebase (inkl. ACH/FDH, ausgenommen VIE),
- mit dem Flugzeug,



e. mit einer Maximaldauer von 3 Stunden von Beginn bis Ende der Positionierung werden auf die Arbeitszeit „T“ nicht angerechnet.

## 18 MAXIMALE ARBEITSZEIT „T“

- 18.1** Die höchstzulässige ununterbrochene Arbeitszeit „T“ zwischen zwei Aufenthaltszeiten beträgt die in Arbeitszeittabelle 1 angegebenen Werte.
- 18.2** Die Anwendung einer anderen Arbeitszeittabelle nach Veröffentlichung des Dienstplans ist im Rahmen der Regelungen zu Dienstplanänderungen möglich. Ist der aus der Änderung resultierende Einsatz ein Nachteinsatz ohne Wartezeit mit Ruhemöglichkeit, so ist die Anwendung einer anderen Arbeitszeittabelle jedoch nur bis spätestens zum Anfang der dem Nachteinsatz vorangehenden Aufenthaltszeit möglich. Die jeweiligen für die Anwendung einer Arbeitszeittabelle festgelegten Bedingungen sind zu beachten.
- 18.3** Als „Beginn der Arbeitszeit“ zur Ermittlung der höchstzulässigen Arbeitszeiten laut Arbeitszeittabelle 1, 2 und 3 gilt die erste dienstliche Beanspruchung, die als Arbeitszeit „T“ zu mehr als 0% anzurechnen ist (siehe Punkt 17.1).

### 18.4 Arbeitszeittabelle 1

Beginn der Arbeitszeit (in LT)	Anzahl der planmäßigen Landungen als aktives Besatzungsmitglied				
	bis zu 2	3 und 4	5 und 6	7	> 7 *
00:00 – 03:59	10:00	09:00	09:00	08:00	08:00
04:00 – 05:59	10:30	10:00	10:00	09:00	09:00
06:00 – 13:59	12:00	12:00	11:00	10:00	10:00
14:00 – 18:59	11:30	11:00	10:00	09:00	09:00
19:00 – 21:59	10:30	10:00	10:00	09:00	09:00
22:00 – 23:59	10:00	09:00	09:00	08:00	08:00

\* Nur zulässig für Cockpitpersonal bei Trainings- und Checkflügen

### 18.5 Sonderbestimmungen

Eine Ausdehnung der höchstzulässigen Arbeitszeit „T“ zwischen zwei Aufenthaltszeiten ist nur gemäß folgenden Sonderbestimmungen zulässig.

#### 18.5.1 Sonderbestimmung „A“ – Ausgedehnte Arbeitszeit

- 18.5.1.1** Ist vor einem Einsatz eine mindestens 16-stündige<sup>3</sup> ununterbrochene Aufenthaltszeit gegeben, die eine Ortsnacht beinhaltet, richtet sich die höchstzulässige Arbeitszeit „T“ nach der folgenden Arbeitszeittabelle 2.
- 18.5.1.2** Ein allfälliger einem solchen Einsatz vorangehender Bereitschaftsdienst zu Hause ist auf diese Aufenthaltszeit anzurechnen.

<sup>3</sup> siehe Punkt 87.3

**18.5.1.3 Arbeitszeittabelle 2**

Beginn der Arbeitszeit (in LT)	Anzahl der planmäßigen Landungen als aktives Besatzungsmitglied							
	1	2	3	4	5	6	7	>7*
00:00 – 02:59	11:45	11:45	10:30	10:00	09:00	09:00	08:00	08:00
03:00 – 03:59	11:45	11:45	11:00	11:00	09:00	09:00	08:00	08:00
04:00 – 04:14	11:45	11:45	11:31	11:01	10:00	10:00	09:00	09:00
04:15 – 04:29	11:45	11:45	11:45	11:16	10:00	10:00	09:00	09:00
04:30 – 04:44	11:45	11:45	11:45	11:31	10:00	10:00	09:00	09:00
04:45 – 04:59	11:45	11:45	11:45	11:45	10:00	10:00	09:00	09:00
05:00 – 05:59	12:30	12:30	12:00	12:00	10:00	10:00	09:00	09:00
06:00 – 13:00	14:00	14:00	13:45	13:30	11:00	11:00	10:00	10:00
13:01 – 13:14	13:53	13:53	13:38	13:23	11:00	11:00	10:00	10:00
13:15 – 13:29	13:45	13:45	13:30	13:15	11:00	11:00	10:00	10:00
13:30 – 13:44	13:38	13:38	13:23	13:08	11:00	11:00	10:00	10:00
13:45 – 13:59	13:30	13:30	13:15	13:00	11:00	11:00	10:00	10:00
14:00 – 14:14	13:23	13:23	13:00	12:53	10:00	10:00	09:00	09:00
14:15 – 14:29	13:15	13:15	13:00	12:45	10:00	10:00	09:00	09:00
14:30 – 14:44	13:08	13:08	12:53	12:38	10:00	10:00	09:00	09:00
14:45 – 14:59	13:00	13:00	12:45	12:30	10:00	10:00	09:00	09:00
15:00 – 15:14	12:53	12:53	12:38	12:23	10:00	10:00	09:00	09:00
15:15 – 15:29	12:45	12:45	12:30	12:15	10:00	10:00	09:00	09:00
15:30 – 15:44	12:38	12:38	12:23	12:08	10:00	10:00	09:00	09:00
15:45 – 15:59	12:30	12:30	12:15	12:00	10:00	10:00	09:00	09:00
16:00 – 16:14	12:23	12:23	12:08	11:53	10:00	10:00	09:00	09:00
16:15 – 16:29	12:15	12:15	12:00	11:45	10:00	10:00	09:00	09:00
16:30 – 16:44	12:08	12:08	11:53	11:38	10:00	10:00	09:00	09:00
16:45 – 16:59	12:00	12:00	11:45	11:30	10:00	10:00	09:00	09:00
17:00 – 17:59	12:00	12:00	11:37	11:23	10:00	10:00	09:00	09:00
18:00 – 18:59	12:00	12:00	11:30	11:15	10:00	10:00	09:00	09:00
19:00 – 21:59	12:00	12:00	10:30	10:00	10:00	10:00	09:00	08:00
22:00 – 23:59	11:45	11:45	10:30	10:00	09:30	09:00	08:00	08:00

\* Nur zulässig für Cockpitpersonal bei Trainings- und Checkflügen

**18.5.2 Sonderbestimmung „C“ – Erhöhte Arbeitszeit bei Positionierung**

Bei einer auf der Homebase endenden Positionierung nach der letzten Landung als aktives Besatzungsmitglied innerhalb eines Einsatzes kann die höchstzulässige Arbeitszeit „T“ gemäß Arbeitszeittabelle 1 um die Zeit dieser Positionierung, maximal jedoch auf 16 unter Anwendung der Auf- und Abwertungsfaktoren angerechnete Stunden erhöht werden. Die Zeit zwischen der dem Einsatz vorangehenden und der auf ihn folgenden Aufenthaltszeit darf höchstens 20 Stunden betragen.

**18.5.3 Sonderbestimmung „D“ – Ausgedehnte Arbeitszeit durch Ruhemöglichkeit an Bord<sup>4</sup>**
**18.5.3.1 Teilverstärkte Cockpit-Besatzung**

Sofern eine teilverstärkte Cockpit-Besatzung eingesetzt wird, richtet sich die höchstzulässige Arbeitszeit „T“ nach den Werten der Arbeitszeittabelle 3, Spalte 2.

Eine teilverstärkte Cockpit-Besatzung besteht auf einer Flugzeugtype mit 2-Mann-Cockpit aus mindestens einem Flugkapitän, einem Ersten Offizier und einem Relief Pilot (REL-P).

**18.5.3.2 Vollverstärkte Cockpit-Besatzung**

Sofern eine vollverstärkte Cockpit-Besatzung eingesetzt wird, können die Werte der Arbeitszeittabelle 3, Spalte 2 bis zu den Werten der Arbeitszeittabelle 3, Spalte 3 verlängert werden.

Eine vollverstärkte Cockpit-Besatzung besteht auf einer Flugzeugtype mit 2-Mann-Cockpit aus mindestens zwei Flugkapitänen und zwei Ersten Offizieren.

**18.5.3.3 Kabinenbesatzung**

Der Umfang der Kabinenbesatzung ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

**18.5.3.4 Arbeitszeittabelle 3**

Beginn der Arbeitszeit (in LT)	Teilverstärkte Cockpit-Besatzung	Vollverstärkte Cockpit-Besatzung
06:00 – 13:59	15:30	17:00
14:00 – 23:59	15:00	16:30
00:00 – 05:59	14:30	16:00

**18.5.3.5** Punkt 18.5.3 ist unabhängig von der Arbeitszeit anzuwenden, wenn die summierte Großkreisenfernung aller Flugabschnitte als aktives Besatzungsmitglied innerhalb eines Einsatzes 4.199 NM übersteigt.

**18.5.3.6** Wird innerhalb einer Einsatzperiode ein Flugabschnitt von einem Ausgangsflughafen zu einem Zielflughafen unter Anwendung von Punkt 18.5.3 durchgeführt, dann ist ungeachtet der Reihenfolge der Flüge auch der aktiv durchgeführte Flugabschnitt vom Zielflughafen zum Ausgangsflughafen unter Anwendung von Punkt 18.5.3 durchzuführen, selbst wenn dies aufgrund der Arbeitszeit nicht erforderlich wäre.

Dies gilt nicht, wenn einer der beiden Flughäfen höchstens zweimal pro Woche angefliegen wird.

**18.5.3.7 Anzahl der Landungen**

Solche Einsätze dürfen nur als Einsatz mit einem Flugabschnitt (Flight-Leg) bzw. einer Landung durchgeführt werden, sofern nicht die Ausnahmebestimmungen („Commander’s Discretion“) laut Punkt 25 anwendbar sind. Die Durchführung von Einsätzen mit 2 Flugabschnitten (Flight-Legs) bzw. 2 Landungen wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt.

<sup>4</sup> siehe Punkt 87.4

### 18.5.3.8 Ununterbrochene Ruheperiode

Für die Dienstnehmer sind Ruhebereiche an Bord (Crew Rest Facilities) bereitzustellen.

Jedes Besatzungsmitglied hat während eines solchen Einsatzes Anspruch auf mindestens eine ununterbrochene Ruheperiode während des Reisefluges. Der Reiseflug beginnt frühestens 30 Minuten nach dem Start und endet spätestens 30 Minuten vor der Landung. Die für Cockpit- bzw. Kabinenbesatzung jeweils für Ruheperioden zur Verfügung stehenden Zeiten sind jeweils gleichmäßig unter den Mitgliedern der Cockpit-, respektive Kabinenbesatzung aufzuteilen. Eine abweichende Aufteilung für die Cockpitbesatzung ist zulässig, wenn sie aufgrund gesetzlicher Regelungen notwendig ist. Während dieser Ruheperioden ist das Besatzungsmitglied frei von jeder dienstlichen Beanspruchung und hat Anspruch auf Benutzung der Ruhebereiche.

Die Dauer und die Lage der Ruheperioden für die Kabinenbesatzung sind mittels Betriebsvereinbarung zu regeln.

### 18.5.3.9 Aufenthaltszeit vor einem Einsatz unter Sonderbestimmung „D“

- 18.5.3.9.1 Vor einem derartigen Einsatz (samt allfälligem unmittelbar dem Flug vorangehenden Bereitschaftsdienst zu Hause) ist eine mindestens 24-stündige Aufenthaltszeit inklusive einer Ortsnacht zu gewähren<sup>5</sup>.
- 18.5.3.9.2 Außerhalb der Homebase kann diese 24-stündige Aufenthaltszeit auf 23 Stunden inklusive einer Ortsnacht reduziert werden.
- 18.5.3.9.3 Außerhalb der Homebase ist eine weitere Verkürzung auf 16 Stunden inkl. einer Ortsnacht zulässig, wenn in die 23h-Periode vor Dienstbeginn keine dienstliche Verpflichtung ausgenommen einer Positionierung mit max. 2h Transportzeit, oder bei Verwendung von Bodenverkehrsmitteln, innerhalb eines Radius von 200km um die Homebase – gemessen bis zum nächsten Abflugplatz – stattfindet.
- 18.5.3.9.4 Bei einem Kurzumlauf ist außerhalb der Homebase eine Aufenthaltszeit gemäß Punkt 22.1.6 ausreichend.

## 19 MAXIMALE ARBEITSZEIT „7M“

- 19.1 Die höchstzulässige im monatlichen Dienstplan (Pkt 12.6) geplante Arbeitszeit „7M“ innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Kalendertagen beträgt 55 Stunden.
- 19.2 Nach Dienstplanausgabe darf dieser Wert aufgrund von Verlängerungen der Arbeitszeit „7M“, die sich während der Ops-Phase aus Punkt 13.3.6 und/oder 13.3.7 ergeben, um maximal drei Stunden überschritten werden,
- 19.3 Die Arbeitszeit „7M“ soll im Normalfall so geplant werden, dass im Monatsschnitt 40 Wochenstunden nicht überschritten werden. Die höchstzulässige Arbeitszeit „7M“ beträgt 220 Stunden pro Monat, 580 Stunden pro Quartal und 2200 Stunden pro Kalenderjahr.

<sup>5</sup> siehe Punkt 87.4

**20 FLUGZEIT**

- 20.1** Auf Verlangen des Dienstgebers sind die Dienstnehmer zur Leistung folgender Flugstunden verpflichtet:

	Monat	Quartal	Kalenderjahr
<b>Q1 + Q4</b>	90	240	900
<b>Q2 + Q3</b>	100	255	

- 20.2** Auf Verlangen des Dienstgebers sind die Dienstnehmer zur Leistung folgender Gesamtflugstunden (Flugstunden plus fiktive Flugstunden) unter Einhaltung der maximalen Flugstunden gemäß Punkt 20.1 verpflichtet:

	Monat	Quartal	Kalenderjahr
<b>Q1 + Q4</b>	90	255	1000
<b>Q2 + Q3</b>	100	280	

- 20.2.1** Für Langstreckenbesatzungsmitglieder gelten folgende Werte:

	Monat	Quartal	Kalenderjahr
<b>Q1 + Q4</b>	90	255	1027*
<b>Q2 + Q3</b>	100	290*	

\* Die erhöhten Limits gegenüber Punkt 20.2 gelten ausschließlich dann, wenn ein Besatzungsmitglied während des jeweils gesamten Zeitraums Langstreckenbesatzungsmitglied ist. Ist ein Besatzungsmitglied während des jeweiligen Zeitraums nicht ausschließlich Langstreckenbesatzungsmitglied, so wird für jeden Monat des jeweils betroffenen Zeitraums, in dem das Besatzungsmitglied nicht Langstreckenbesatzungsmitglied ist, das Jahreslimit um 2:15 Stunden (2,25h) reduziert.

**20.3 Fiktive Flugzeit<sup>6</sup>**

- 20.3.1** Für die folgenden Tätigkeiten werden fiktive Flugstunden angerechnet:

- a. Schulung/Unterricht/Training als Trainer und Trainee (nicht jedoch Simulator), Computer Based Training,
- b. Bürotage der Vertrauens-Piloten und des Vertrauens-Kabinenpersonals,
- c. Pilots Meeting, Cabin Crew Meeting,
- d. Bereitschaftsdienst am Flughafen,
- e. Tauglichkeitsuntersuchungen,
- f. angeordnete Besprechungen
- g. Positionierungen (Ausnahmen siehe Punkt 20.3.8),
- h. Betriebsratsfreistellungen (siehe Punkt 20.3.4).

- 20.3.2** Zur Ermittlung der fiktiven Flugzeit werden die auf die angeführten Tätigkeiten entfallenden Arbeitszeiten „7M“ mit dem Faktor 0,5 multipliziert und auf ganze Minuten abgerundet.

- 20.3.3** Der Dienstgeber kann pro Kalenderjahr bis zu drei Stunden Arbeitszeit „7M“ aus den Punkten 20.3.1 lit c und f sowie Computer Based Training gemäß lit a durch Markierung/Anmerkung im Dienstplan von einer Anrechnung ausnehmen.

- 20.3.4** Zur Ermittlung der fiktiven Flugzeit für Betriebsratsfreistellungen (einschließlich für Aufsichtsratssitzungen) wird die gemäß Punkt 17.5.4 pauschal angerechnete Arbeitszeit „7M“ mit dem Faktor 0,5 multipliziert und auf ganze Minuten abgerundet. Das Ausfallsprinzip findet keine Anwendung.

<sup>6</sup> siehe Punkt 87.6

- 20.3.5** Für Urlaub und im Voraus (vor Dienstplanausgabe) bekannt gegebene Dienstverhinderungen gemäß § 8 AngG oder Punkt 47 werden pro Tag 2:28 Stunden (2,47) fiktive Flugzeit angerechnet.
- 20.3.6** Für nicht im Voraus bekannt gegebene Dienstverhinderungen gemäß § 8 AngG oder Punkt 47 werden im Sinne des Ausfallsprinzips jene im Dienstplan eingetragenen Flugzeiten als fiktive Flugzeit angerechnet, die der Dienstnehmer zu leisten gehabt hätte, wenn er nicht am Dienst verhindert gewesen wäre.
- 20.3.7** Betrifft eine nicht im Voraus bekannt gegebene Dienstverhinderung gemäß § 8 AngG oder Punkt 47 nur einen Teil einer Einsatzperiode und kann durch die Dienstverhinderung der Rest der Einsatzperiode nicht wie geplant absolviert werden, dann wird für eine oder mehrere während der ursprünglich geplanten Einsatzperiode beginnende(n) Einsatzperiode(n) der höhere Wert aus der tatsächlich geleisteten und der ursprünglich im Zeitraum der tatsächlich absolvierten Einsatzperioden geplanten Flugzeit angerechnet.
- 20.3.8 Ausnahmebestimmungen für Positionierungen**
- 20.3.8.1** Positionierungen mit einer Transportzeit bis zu 2 Stunden werden nicht als fiktive Flugzeit angerechnet, wenn sie mit Upgrade-Möglichkeit in die Business Class auf Space Available-Basis gebucht werden.
- 20.3.8.2** Positionierungen mit einer Transportzeit von über 2 Stunden werden mit dem Faktor 0,4 als fiktive Flugzeit angerechnet, wenn sie in der Premium Economy Class geflogen werden.
- 20.3.8.3** Positionierungen mit einer Transportzeit von über 2 Stunden werden nur mit dem Faktor 0,25 als fiktive Flugzeit angerechnet, wenn sie in der Business Class geflogen werden.
- 20.3.8.4** Wenn ein in Premium Economy gebuchter Flug tatsächlich in Economy Class oder ein in Business Class gebuchter Flug tatsächlich in Premium Economy oder Economy Class absolviert wird, so erfolgt eine Korrektur des Anrechnungsfaktors nur nach Mitteilung des betroffenen Dienstnehmers.

## 21 FREIE TAGE

- 21.1** Der Dienstnehmer hat Anspruch auf Einteilung von freien Tagen auf der Homebase in folgendem Ausmaß<sup>7</sup>:

	im Monat	im Quartal	im Kalenderjahr
Jänner	11	33	130
Februar (28 Tage)	10		
Februar (29 Tage)	11		
März	11	30	
April bis September	10	36	
Oktober bis Dezember	12		

### 21.2 Zusätzliche freie Tage für bestimmte MR-Einsätze

- 21.2.1** Eine „Ausgedehnte Arbeitszeit“ (Sonderbestimmung „A“) oder „Erhöhte Arbeitszeit bei Positionierung“ (Sonderbestimmung „C“) soll in allen Fällen zusammen nur bei drei Einsätzen pro Dienstnehmer und Monat geplant werden.

<sup>7</sup> siehe Punkt 87.7

- 21.2.2** Für jeden weiteren solchen Einsatz (geplant oder kurzfristig eingeteilt) ist ein zusätzlicher, im Dienstplan gesondert gekennzeichnete, freier Tag einzuteilen. Dieser freie Tag darf nicht mit einem freien Tag gemäß Punkt 21.3 zusammenfallen.
- 21.2.3** Dieser freie Tag ist grundsätzlich unmittelbar im Anschluss an den Einsatz einzuteilen. Bei kurzfristig eingeteilten Einsätzen kann dieser freie Tag spätestens bis zum Ende des Folgemonats eingeteilt werden.
- 21.2.4** Erfolgt der Einsatz monatsübergreifend, so zählt der Einsatz zu dem Monat in dem er endet.

### 21.3 Einteilung der freien Tage<sup>8</sup>

#### 21.3.1 Sozialfaktortage ("SOZ-Tage")

Unmittelbar im Anschluss an mehr als dreitägige Einsatzperioden hat der Dienstnehmer mindestens Anspruch auf zusammenhängende freie Tage („SOZ-Tage“) gemäß folgender Tabelle:

Einsatztage der Einsatzperiode	SOZ-Tage
4	1
5	2
6	2
7	2,5
8	3
9	3,5
10	4
11	4,5
12	5
13	5,5
14	6

#### 21.3.2 Zu lagernde freie Tage ("ZLF-Tage")

Unmittelbar im Zusammenhang mit ER-Einsatzperioden hat der Dienstnehmer zur Regeneration und zur Kompensation der Zeitverschiebung mindestens Anspruch auf ZLF-Tage.

Das Ausmaß ist von der Länge der Einsatzperiode und der maximalen Zeitzonendifferenz während der Einsatzperiode abhängig.

Die in der Tabelle mit „N“ bezeichneten Tage („N“-Tage) sind unmittelbar nach der Einsatzperiode einzuteilen. Jene mit „V“ bezeichneten Tage („V“ Tage) sind unmittelbar vor und/oder zusätzlich zu den mit „N“ bezeichneten Tagen nach einer Einsatzperiode, einzuteilen. Solcherart eingeteilte ZLF-Tage dürfen sich nicht mit ZLF-Tagen einer vorangehenden oder nachfolgenden ER-Einsatzperiode überschneiden/zusammenfallen.

##### 21.3.2.1 Kabinenpersonal:

Maximale Zeitzonendifferenz	Länge der Einsatzperiode in Kalendertagen		
	3	4	5*
bis 6 Stunden	1V / 3N	1V / 2N	1V / 2N
mehr als 6 Stunden	2V / 3N	1V / 3N	1V / 2N

<sup>8</sup> siehe Punkt 87.8

**21.3.2.2 Cockpitpersonal:**

Maximale Zeitzonendifferenz bis 6 Stunden	Länge der Einsatzperiode in Kalendertagen		
	3	4	5*
bis 6 Stunden	1V / 2N	1V / 2N	1V / 2N
mehr als 6 Stunden	2V / 2N	2V / 2N	1V / 2N

\* bei längeren Einsatzperioden besteht nur ein Anspruch auf SOZ-Tage gemäß Punkt 21.3.1, aufgrund des OM-A können sich längere Aufenthaltszeiten ergeben.

**21.3.2.3 Anrechnung von Bereitschaftsdiensten**

Kalendertage mit nicht aktivierten Bereitschaftsdiensten können auf die erforderliche Anzahl von „V“-Tagen<sup>9</sup> -Tagen angerechnet werden, wobei sie nicht Teil des Anspruchs auf freie Tage gemäß Punkt 21.1 sind. Unmittelbar vor einer ER-Einsatzperiode können deshalb Bereitschaftsdienste gelagert werden, sofern unter Anwendung dieser Regel der Gesamtanspruch an ZLF-Tagen erfüllt wird.

**21.3.2.4 Verhältnis zu SOZ-Tagen**

ZLF-Tage können mit SOZ-Tagen zusammenfallen.

**21.3.2.5 Anrechnung von Urlaub und im Voraus bekanntgegebene Dienstverhinderungen**

Urlaubstage und im Voraus bekanntgegebene Dienstverhinderungen können auf die erforderliche Anzahl von ZLF-Tagen, welche unmittelbar im Anschluss an eine ER-Einsatzperiode zu lagern sind, angerechnet werden, nicht jedoch auf SOZ-Tage. Solcherart angerechnete Tage sind jedoch nicht Teil des Anspruchs auf freie Tage gemäß Punkt 21.1.

**21.3.3** Diese freien Tage (Punkt 21.3.1 und 21.3.2) sind Teil des Anspruchs laut Punkt 21.1.

**21.3.4** Diese freien Tage (Punkt 21.3.1 und 21.3.2) dürfen jedoch keine zusätzlichen freien Tage für bestimmte MR-Einsätze anderer Rotationen gemäß Punkt 21.2 sein.

**21.3.5 Ost-West/West-Ost Rotationskombination<sup>9</sup>**

Beträgt die Zeitzonendifferenz zwischen der letzten Aufenthaltszeit der vorangegangenen und der ersten Aufenthaltszeit der nächsten Einsatzperiode binnen 14 Tagen in die andere Himmelsrichtung mehr als 8 Stunden, so ist diese nachfolgende Einsatzperiode erst nach Ablauf von vier aufeinanderfolgenden freien Nächten möglich. Zeitzonenneutrale Einsätze sind jedoch nach Ablauf der ZLF-Tage der vorangehenden Rotation zulässig.

Bei Aktivierung aus einem Bereitschaftsdienst darf die Aufenthaltszeit vor und/oder nach der aus dem Bereitschaftsdienst aktivierten Einsatzperiode auf drei Nächte verkürzt werden. Pro Kalenderjahr sind vier Verkürzungen zulässig.

<sup>9</sup> siehe Punkt 87.9



## 21.4 Veränderung der freien Tage

- 21.4.1** Im Dienstplan eingeteilte freie Tage dürfen nur im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer oder im Rahmen der Regeln zu Dienstplanänderungen verändert werden.
- 21.4.2** Wird durch eine Flugunregelmäßigkeit oder Dienstplanänderung ein ursprünglich freier Tag berührt und beginnt die folgende Aufenthaltszeit nach 2:00 Uhr LT, so ist dieser freie Tag bis zum Ende des Folgemonats nachzugewähren und gesondert zu kennzeichnen.
- 21.4.3** Entfällt durch eine Betriebsratsfreistellung ein ursprünglich freier Tag, so ist dieser freie Tag bis zum Ende des Folgemonats nachzugewähren und gesondert zu kennzeichnen.

## 21.5 Datumsmäßiger Anspruch auf freie Tage

Pro Kalendermonat kann der Dienstnehmer 5 freie Tage („DBF-Tage“) im Voraus selbst datumsmäßig festlegen. Über Details ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

## 21.6 Aliquotierung des Anspruchs

- 21.6.1** Der Anspruch auf freie Kalendertage gemäß Punkt 21.1 reduziert sich pro Kalendertag Urlaub wie folgt:

$$\text{Reduktion pro Urlaubstag} = \frac{7 - 5 \times \text{Leistungsverpflichtung}}{7}$$

- 21.6.2** Der Anspruch auf freie Kalendertage gemäß Punkt 21.1 reduziert sich pro Kalendertag im Voraus bekanntgegebener Dienstverhinderung (§ 8 AngG, Punkt 47, ausgenommen jedoch Punkt 47.4) wie folgt:

$$\text{Reduktion pro Dienstverh. tag} = \frac{365 - 235 \times \text{Leistungsverpflichtung}}{365}$$

- 21.6.2.1** Betrifft eine solche Dienstverhinderung so viele Tage eines Monats oder Quartals, dass selbst bei Einteilung von freien Tagen an den nicht von der Dienstverhinderung betroffenen Tagen die Mindestanzahl gemäß Punkt 21.1 nicht erreicht werden kann, dann reduziert sich der Anspruch darüber hinaus um die Anzahl der nicht mehr einteilbaren Tage.

- 21.6.3** Die Berechnung erfolgt jeweils für den Zeitraum, für den der Anspruch auf freie Tage zu berechnen ist (Monat/Quartal/Jahr). Das Ergebnis ist nach Addition der Reduktionen für Urlaub und Dienstverhinderungen auf die nächst niedrige ganze Zahl zu runden. Bereits gerundete Werte für einen Monat oder ein Quartal dürfen nicht für einen längeren Anspruchszeitraum addiert werden.

(Beispiel für Vollzeitarbeit: Für die Berechnung des Monatsanspruchs sind alle Urlaubstage im Monat zusammenzurechnen und sodann mit 2/7 zu multiplizieren. Sodann sind alle Dienstverhinderungstage im Monat zusammen zu rechnen und mit 130/365 zu multiplizieren. Die Summe der beiden Produkte ist auf die nächst niedrige ganze Zahl zu runden.)

- 21.7** Mittels Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer kann die Anzahl der freien Tage zugunsten einer freiwilligen Berufsvereinigung, der der Dienstnehmer angehört, reduziert werden.

## 22 AUFENTHALTS- UND RUHEZEIT

- 22.1** Der Dienstnehmer hat in Abhängigkeit von der Arbeitszeit „R“ Anspruch auf Aufenthaltszeiten in folgendem Ausmaß:

Arbeitszeit „R“	Aufenthaltszeit Homebase VIE	Aufenthaltszeit Außenstation	Aufenthaltszeit außerhalb der Homebase
< 08:00	12 h	12 h	10h*
08:01 – 10:00 h	12 h	12 h	11h
10:01 – 11:00 h	13 h	12 h	12h
11:01 – 12:00 h	14 h	13 h	13h
12:01 – 13:00 h	15 h	14 h	14h
13:01 – 14:00 h	16 h	15 h	15h
> 14:01	24 h	20 h	20h

\*) Beträgt die tatsächlich für Crew Transport (Punkt 11.9) benötigte Zeit mehr als 60 Minuten für den Hin- und Rückweg und verlängert sich somit die Transitzeit (Punkt 11.29) so ist die Aufenthaltszeit so zu verlängern, dass sich nach Abzug der verlängerten Transitzeit eine Ruhezeit von mindestens 8h ergibt.

- 22.1.1** Sofern nicht anders zwischen dem Dienstgeber und dem Betriebsrat vereinbart, darf die letzte Zeile der Aufenthaltszeittabelle außerhalb der Homebase nur auf jeweils eine Aufenthaltszeit innerhalb einer Einsatzperiode Anwendung finden. Mangels einer solchen Vereinbarung mit dem Betriebsrat ist für jede weitere Aufenthaltszeit innerhalb derselben Einsatzperiode, sofern dieser Aufenthaltszeit eine mehr als 14stündige berechnete Arbeitszeit vorangeht, die letzte Zeile der Ruhezeittabelle Homebase VIE heranzuziehen.
- 22.1.2** Kommt es bei einer Einsatzperiode zu einer Verschiebung der Lokalzeit laut Punkt 11.21, dann ist die Aufenthaltszeit unmittelbar nach der Einsatzperiode so zu verlängern, dass sie zwei freie Nächte enthält.
- 22.1.3** Enthält die vorangegangene Arbeitszeit „T“ eine planmäßige Flugzeit (Blockzeit) von insgesamt mindestens 10 Stunden als aktives Besatzungsmitglied, so hat die Aufenthaltszeit außerhalb der Homebase mindestens 20 Stunden, auf der Home Base mindestens einen freien Tag zu betragen. Dieser freie Tag auf der Home Base ist auf die monatlich und jährlich zu gewährenden freien Tage anzurechnen.
- 22.1.4** Die Aufenthaltszeit nach einem ER-Einsatz muss mindestens eine Ortsnacht enthalten.
- 22.1.5** Führt der einem Einsatz gemäß Sonderbestimmung „D“ (Pkt 18.5.3) folgende Einsatz nicht zurück zur Homebase, hat die Aufenthaltszeit mindestens 36 Stunden zu betragen.
- 22.1.6** Abweichend von den Punkten 22.1.1 bis 22.1.5 darf die Aufenthaltszeit außerhalb der Homebase bei einem Kurzumlauf (Pkt 11.20) auf 14 Stunden verkürzt werden, wenn eine Ruhezeit von 12 Stunden sichergestellt ist und diese mindestens vier durchgehende Stunden im Zeitraum von 0:00 bis 6:00LT umfasst.
- 22.1.6.1** Abweichend von Punkt 22.1.6 kann das Erfordernis von vier durchgehenden Stunden Ruhezeit im Zeitraum von 0:00 bis 6:00 LT für Cockpitpersonal in Peking (PEK) auf drei durchgehende Stunden reduziert werden.

**22.2 Aufenthaltszeit vor ER-Einsatzperioden**

- 22.2.1** Unmittelbar vor einer ER-Einsatzperiode sind folgende Aufenthaltszeiten, basierend auf der Arbeitszeit „R“ der vorangehenden Arbeitszeit zu lagern:

Arbeitszeit „R“ des vorangehenden Einsatzes	Aufenthaltszeit
00:00 – 08:00	14 h
08:01 – 10:00	16 h
10:01 – 15:00	20 h
15:01 –	32 h

- 22.2.2** Ist der vorangehende Einsatz ein Nachteinsatz, so ist dessen AZ „R“ um 8 Stunden zu erhöhen.
- 22.2.3** Zwischen zwei Nachteinsätzen in Kombination MR- und ER-Einsatz ist zumindest ein freier Tag zu lagern.
- 22.2.4** Bei nach Check-In der vorangehenden Arbeitszeit auftretenden Flugunregelmäßigkeiten gelten die folgenden Werte:

Arbeitszeit „R“ des vorangehenden Einsatzes	Aufenthaltszeit
00:00 – 09:00	13 h
09:01 – 11:00	15 h
11:01 – 16:00	19 h
16:01 –	31 h

**22.3 Wöchentliche Aufenthaltszeit**

Eine wöchentliche Aufenthaltszeit im Ausmaß von 36 Stunden ist vorzusehen. Diese muss zwei Ortsnächte enthalten. Zwischen dem Ende einer wöchentlichen Aufenthaltszeit und dem Beginn der nächsten dürfen nicht mehr als 168 Stunden liegen.

**22.4 Zusammenhängende monatliche Aufenthaltszeiten („Gruppen“)**

- 22.4.1** In jedem Monat müssen sich vier Aufenthaltszeiten von je 62 Stunden Dauer ergeben.
- 22.4.2** Monatsübergreifende Gruppen sind durch Markierung einem Monat zuzuordnen, in den mindestens 31:01 Stunden der Aufenthaltszeit fallen.
- 22.4.3** Ausschließlich im Zusammenhang mit Urlaub oder im Voraus bekannt gegebenen Dienstverhinderungen können diese Gruppen geteilt werden. Entweder, indem
- a. unmittelbar vor dem Urlaub oder der im Voraus bekannt gegebenen Dienstverhinderung mindestens 48 Stunden und
  - b. unmittelbar nach dem Urlaub die Differenz auf 62 Stunden zu liegen kommt
- oder indem
- a. unmittelbar nach dem Urlaub oder der im Voraus bekannt gegebenen Dienstverhinderung mindestens 48 Stunden und
  - b. unmittelbar vor dem Urlaub die Differenz auf 62 Stunden zu liegen kommt.

Es gilt für den Monat, in dem der 48-stündige Teil zu liegen kommt, eine Gruppe als erfüllt.

- 22.4.4** Der Anspruch auf Gruppen reduziert sich je sechs Kalendertage Urlaub oder im Voraus bekannt gegebener Dienstverhinderung (§ 8 AngG, Punkt 47) in einem Monat um eine Gruppe.
- 22.4.5** Bei in der Ops-Phase auftretenden Flugunregelmäßigkeiten kann eine nach dem betroffenen Einsatz liegende Gruppe um bis zu eine Stunde reduziert werden.
- 22.4.6** In jedem Quartal müssen mindestens einmal zwei Gruppen zusammengelegt werden. Im ersten und vierten Quartal gilt, dass die sich aus dieser Zusammenlegung ergebende Aufenthaltszeit mindestens 134 Stunden betragen muss. Bei quartalsübergreifender Lagerung ist Punkt 22.4.2 zu berücksichtigen.
- 22.4.7** Unmittelbar vor einer mehr als 6-tägigen Einsatzperiode muss eine Gruppe gelagert sein.
- 22.4.8** Die Anzahl an zusammenhängenden freien Tagen unmittelbar nach Einsatzperioden (Punkt 21.3.1 und 21.3.2) muss erfüllt werden.
- 22.4.9** Unbeschadet der vorstehenden Punkte 22.4.1 bis 22.4.6 gelten mit einer zusammenhängenden Aufenthaltszeit von 158 Stunden drei der Gruppen gemäß Punkt 22.4.1 als gewährt.
- 22.4.9.1** Diese Gruppen können bei monatsübergreifenden Aufenthaltszeiten von mindestens 158 Stunden durch Markierung einem Monat wie folgt zugeordnet werden.
- 22.4.9.2** Fallen mindestens 31:01 Stunden in einen Monat, so kann diesem Monat eine Gruppe zugeordnet werden.
- 22.4.9.3** Fallen mindestens 79:01 Stunden in einen Monat, so können diesem Monat zwei Gruppen zugeordnet werden.
- 22.4.9.4** Fallen mindestens 105:21 Stunden in einen Monat, so können diesem Monat drei Gruppen zugeordnet werden.
- 22.4.10** Die Markierung gemäß Punkt 22.4.2 oder 22.4.9.1 ff. darf auch nach Planausgabe vorgenommen oder geändert werden, solange sich in jedem Monat jeweils mindestens vier Gruppen ergeben (z.B. bei Wegfall einer geplanten Gruppe durch Verspätungen).

## **22.5 Aufenthaltszeiten nach Betriebsratsfreistellungen**

Entfällt gemäß Punkt 21.4.3 ein ursprünglich freier Tag wegen einer Betriebsratsfreistellung, so ergibt sich die notwendige Aufenthaltszeit nach dieser Betriebsratsfreistellung ausschließlich gemäß OM-A.

## **23 TOURISTISCHE DESTINATIONEN**

- 23.1** Touristische Destinationen im Sinne dieser Bestimmung sind Destinationen im Operationsbereich „ER“ mit überwiegend touristischem Charakter, die vom Unternehmen höchstens zwei Mal pro Woche angefliegen werden. Die Festlegung, welche Destinationen als touristische Ziele gelten, ist mittels Betriebsvereinbarung zu treffen.
- 23.2** Im Hinblick auf die daraus resultierenden längeren Aufenthaltszeiten können für touristische Ziele per Betriebsvereinbarung Abweichungen von den kollektivvertraglichen Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen vereinbart werden.

## 24 POSITIONIERUNGEN

- 24.1** Die Positionierung beginnt zum Zeitpunkt des angeordneten Check-In („Show-Up“) und endet bei
- „Dead Heading Transport“ 30 Minuten nach der tatsächlichen Ankunft,
  - Transport mit Bodenverkehrsmitteln mit der tatsächlichen Ankunftszeit am Zielort, oder
  - zum Zeitpunkt des festgelegten Check-Out, falls dies später ist.
- 24.2** Eine Positionierung zwischen zwei Aufenthaltszeiten darf, unabhängig von der Bewertung als Arbeitszeit „T“ nicht länger als 16 Stunden dauern.
- 24.3** Eine Positionierung darf unabhängig von der Bewertung als Arbeitszeit „T“ länger als 16 Stunden dauern, wenn sie in der Business Class durchgeführt wird.
- 24.4** Für erhöhte Arbeitszeit bei Positionierung siehe Punkt 18.5.2 (Sonderbestimmung „C“).
- 24.5** Für alle darüber hinausgehenden Positionierungen ist in jedem Einzelfall mit dem Dienstnehmer, unter Einhaltung der sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, das Einvernehmen herzustellen.

## 25 AUSNAHMEBESTIMMUNGEN (COMMANDER'S DISCRETION)

- 25.1** Aufenthaltszeiten können im Falle von Flugunregelmäßigkeiten bei Einhalten der behördlichen Mindestruhezeit außerhalb der Homebase durch den Pilot in Command reduziert werden.
- 25.2** Erfordert die Durchführung eines Fluges aufgrund nicht vorhersehbarer Ereignisse eine Überschreitung der höchstzulässigen Arbeitszeit, Anzahl der Landungen bzw. Flugzeit oder Unterschreitung der Mindestruhezeit, so entscheidet der Pilot in Command nach Befragung der eingeteilten Besatzungsmitglieder und Abwägung aller Umstände nach pflichtgemäßem Ermessen unter Beachtung der behördlichen Bestimmungen über eine derartige Über- bzw. Unterschreitung. Dies gilt sinngemäß auch für eine Reduktion der Arbeitszeit, sofern dies zur Vermeidung von Ermüdung der Besatzung nötig ist.

**26 (RESERVE)**

**27 (RESERVE)**

**28 (RESERVE)**

**29 (RESERVE)**

**30 (RESERVE)**

**TEIL 3: ARBEITSRECHTLICHER TEIL****31 URLAUB**

- 31.1** Für den Urlaubsanspruch des Dienstnehmers gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes sowie des Angestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
- 31.2** Anspruch, Einteilung und Verbrauch desurlaubes erfolgen auf Grund der branchenimmanenten Arbeitszeitverteilung auf Basis von Kalendertagen.
- 31.3** Die Dienstnehmer erhalten in den ersten 24 anrechenbaren Dienstjahren 35 Kalendertage, ab dem 25. anrechenbaren Dienstjahr 42 Kalendertage Urlaub.
- 31.4** Der Vergabemodus für Urlaub ist betriebsintern festzulegen.
- 31.5** Für das Urlaubsentgelt ist gemäß § 6 Abs 5 UrlG das Bruttomonatsentgelt gemäß Punkt 41.1 heranzuziehen.
- 31.6** Erkrankt ein Dienstnehmer während desurlaubes oder erleidet er einen Unfall, so ist eine Unterbrechung desurlaubes oder eines Urlaubsteiles, den der Dienstnehmer jeweils angetreten hat, anzunehmen, wenn:
- die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde,
  - die Krankheits- oder Unfallfolgen länger als drei Kalendertage andauern und
  - der Dienstnehmer dem Dienstgeber unverzüglich Mitteilung macht und nach Wiederantritt des Dienstes eine ärztliche Bestätigung beibringt.

**32 KÜNDIGUNG, ENTLASSUNG UND AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES**

- 32.1** Bis zum vollendeten ersten Dienstjahr ist eine Kündigung durch den Dienstgeber zu jedem Monatsende möglich, ab dem zweiten Dienstjahr nur mehr zum Ende des jeweiligen Kalendervierteljahres.
- 32.2** Die Kündigungsfristen für den Dienstgeber betragen:
- im 1. und 2. Dienstjahr 6 Wochen,
  - ab dem vollendeten 2. Dienstjahr 2 Monate,
  - ab dem vollendeten 5. Dienstjahr 3 Monate,
  - ab dem vollendeten 15. Dienstjahr 4 Monate,
  - ab dem vollendeten 25. Dienstjahr 5 Monate.
- 32.3** Für Kabinenpersonal ist die Kündigung durch den Dienstnehmer unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende jeden Monats zulässig.
- 32.4** Für Piloten ist die Kündigung durch den Dienstnehmer unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen zum Monatsende zulässig:
- im 1. und 2. Dienstjahr 1 Monat,
  - ab dem vollendeten 2. Dienstjahr 2 Monate,
  - ab dem vollendeten 5. Dienstjahr 3 Monate.
- 32.5** Wurde ein Dienstnehmer im Rahmen seines Dienstverhältnisses mit Zusatzfunktionen (z.B. Flottenchef, Fluglehrer, Trainer, etc.) beauftragt, so kann diese Zusatzfunktion von beiden Teilen unter Einhaltung der selben Fristen und Termine wie für das Grunddienstverhältnis geltend (teil-) gekündigt werden.

- 32.6** Wird dem Dienstnehmer die behördliche Erlaubnis zur Ausübung der in seinem Dienstvertrag bedungenen Dienste aus seinem Verschulden dauerhaft entzogen, so kann das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber aus wichtigem Grund im Sinne des Angestelltengesetzes aufgelöst werden.
- 32.7** Wird dem Dienstnehmer die behördliche Erlaubnis zur Ausübung der in seinem Dienstvertrag bedungenen Dienste ohne sein Verschulden entzogen, kann der Dienstnehmer um Karenz ansuchen, um eine Klärung der künftigen Tauglichkeit zur Leistung der bedungenen Dienste zu ermöglichen. Der Dienstgeber hat diese im Höchstausmaß eines Jahres zu gewähren. Für die Dauer der Karenz ruhen die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis. Diese Karenz wird für die dienstzeitabhängigen Ansprüche (insbesondere für die allfällige Vorrückung, den Urlaubsanspruch, die Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung, das Jubiläumsgeld und die Bemessung der Abfertigung) nicht angerechnet.

### 33 LIZENZEN UND TAUGLICHKEITSEUGNISSE

- 33.1** Der Dienstnehmer ist persönlich für die Aufrechterhaltung der behördlichen Erlaubnis (Zivilluftfahrerschein, Tauglichkeitszeugnis), die für seine Dienstverwendung erforderlich ist, verantwortlich. Der Dienstnehmer ist weiters verpflichtet, sich den für seine Dienstverwendung erforderlichen ärztlichen Untersuchungen sowie den von den jeweiligen Gesundheitsbehörden vorgeschriebenen Impfungen zu unterziehen.
- 33.2** Für die Dauer des Dienstverhältnisses trägt der Dienstgeber die Kosten für die Ausstellung, Erneuerung, Verlängerung und Ergänzung von Lizenzen (Zivilluftfahrtscheinen) und Tauglichkeitszeugnissen.
- 33.3** Wenn vom Dienstnehmer nicht rechtzeitig anders bekanntgegeben, werden die periodischen flugmedizinischen Untersuchungen beim hauseigenen flugmedizinischen Dienst dienstplanmäßig eingeteilt und berücksichtigt.
- 33.3.1** Der Dienstgeber trägt die Kosten der verlangten vertragsärztlichen Pflichtuntersuchungen sowie Impfungen.
- 33.3.2** Auf Wunsch des Dienstnehmers kann dieser die Untersuchungen bei einem AMC oder AME seiner Wahl absolvieren. In diesem Fall trägt das Unternehmen die Kosten bis zur Maximalhöhe von 90% der vom hauseigenen flugmedizinischen Dienst für externe Kunden verrechneten Kostensätze. In diesem Fall erfolgt keine Berücksichtigung im Dienstplan sowie keine Anrechnung von Arbeitszeit und fiktiver Flugzeit laut Punkt 17 und 20.3. Als pauschale Abgeltung werden je Untersuchung am Ende des Kalenderjahres je 2 Stunden Arbeitszeit mit je 1/166,67 (=0,6%) des Brutto-Monatsgehalts ausbezahlt.
- 33.3.3** Die diesbezüglichen administrativen Bestimmungen sind vom Dienstgeber festzulegen.
- 33.4** Der Dienstnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Dienstgebers zur Ergänzung oder Erweiterung einer behördlichen Erlaubnis auszubilden und die erforderlichen Prüfungen abzulegen. Die Kosten hierfür trägt der Dienstgeber.
- 33.5** Dem Dienstnehmer gebührt die für die Ausbildung und Prüfung erforderliche Freizeit durch ausreichende Befreiung von der aktiven Dienstverwendung ohne Beeinträchtigung seiner Ansprüche auf Entgelt.
- 33.6** Die Verpflichtung zur Übernahme der Kosten für die Ausbildung und Prüfung durch den Dienstgeber endet mit dem Tage, an dem eine Kündigung oder vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses erfolgt.

- 33.7** Wird das Dienstverhältnis durch objektiv betriebsbedingte Kündigung durch den Dienstgeber beendet, ermöglicht dieser für zwei Jahre kostenfreie Erhaltung der Lizenz (incl. Typering) im Unternehmen nach den gesetzlichen Mindestbedingungen, solange der Dienstnehmer nicht wieder in der gewerblichen Linienluftfahrt tätig wird.
- 33.8** Der Dienstnehmer ist nur zur Rückzahlung des aliquoten Teiles der Kosten des Typerings, das seiner Anstellung zugrunde gelegt wurde – unter Annahme einer 4-jährigen Amortisation derselben, gerechnet ab Abschluss des Typerings (Skill Test) –, in folgenden Fällen verpflichtet:
- falls er das Dienstverhältnis vor Ablauf einer 4-jährigen Verwendung kündigt;
  - falls er eine Handlung setzt, welche die Anwendung des § 27 Angestelltengesetz aus Verschulden rechtfertigt.

Bei der Berechnung des aliquoten Kostenanteiles bleiben Typeringkosten unberücksichtigt, die das im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausmaß übersteigen.

In die Amortisationsdauer werden Zeiten einesurlaubes gegen Entfall der Bezüge, einschließlich Karenzurlauben, nicht eingerechnet. Zeiten der Teilzeitbeschäftigung werden nur aliquot, entsprechend der Teilzeitleistungsverpflichtung, berücksichtigt.

- 33.9** Abgesehen von der Rückzahlungsverpflichtung gemäß Punkt 33.8 besteht keinerlei Verpflichtung zur Zahlung von Ausbildungs- und Einschulungskosten, die dem Dienstgeber während des aufrechten Dienstverhältnisses entstanden sind – auch wenn sie vertraglich vereinbart wurden –, die aufgrund gesetzlicher oder behördlicher Vorschriften für die Berufsausübung als Pilot oder Kabinenpersonal notwendig sind, oder die auf kollektivvertraglichen Bestimmungen beruhen, oder von weiteren Typerings.

## 34 TEILZEIT

- 34.1** Unbeschadet etwaiger gesetzlicher Ansprüche besteht für den Dienstnehmer ein Rechtsanspruch auf Teilzeit, welcher durch die mögliche überschüssige Schulungskapazität beschränkt ist. Überschüssige Schulungskapazität ist jene, die nicht für die operativ notwendige Abdeckung des Personalbedarfs (z.B. Produktionsausweitung, Ersatz von Abgängen) benötigt wird.
- 34.2** Mögliche Teilzeitmodelle sowie die entsprechenden Regelungen zur Aliquotierung von Entgelt, Sonderzahlungen, Abfertigung, Urlaub, Erfolgsbeteiligung, Arbeits- und Ruhezeit, Auslösegrenzen für Mehrleistungen und Überstunden, usw. sowie Restriktionen zu Punkt 34.1 oder Zugangskriterien sind per Betriebsvereinbarung zu regeln.

## 35 NEBENBESCHÄFTIGUNG

- 35.1** Allen Dienstnehmern ist es nicht gestattet, eine Nebenbeschäftigung auszuüben, die der Tätigkeit, die sie bei ihrem Dienstgeber verrichten, gleich oder ähnlich ist. Eine fliegerische Tätigkeit in der gewerbsmäßigen Luftfahrt, einschließlich Fliegerschulen, ist nur mit Zustimmung des Dienstgebers zulässig.
- 35.2** Der Dienstnehmer darf eine Betätigung auf dem Gebiet der Luftfahrt auch zu Sportzwecken nur in dem Maße ausüben, dass der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird.
- 35.3** Nebenbeschäftigungen sind dem Dienstgeber zu melden. Sie bedürfen seiner Zustimmung, sofern sie Tätigkeiten betreffen, die einem Geschäftsfeld der Austrian Airlines Group zuzurechnen sind, eine Interessenskollision bedeuten oder das Ansehen des Dienstgebers negativ beeinflussen würden.



**35.4** Jedenfalls sind Nebenbeschäftigungen nur in einem solchen Ausmaß erlaubt, dass sie die Einsetzbarkeit des Dienstnehmers beim Dienstgeber im Rahmen der vereinbarten Leistungsverpflichtung nicht beschränken.

**35.5** Der Dienstnehmer ist dafür verantwortlich, dass die behördlichen Regelungen über Flug-, Dienst- und Ruhezeiten auch unter Berücksichtigung der außerhalb der beim Dienstgeber geleisteten Tätigkeiten eingehalten werden.

## **36 DIENSTKLEIDUNG**

Der Dienstgeber stellt Uniformen zur Verfügung. Details sowie Regelungen zur Reinigung können per Betriebsvereinbarung geregelt werden.

## **37 WERKSVERKEHR UND PARKPLÄTZE AM FLUGHAFEN**

**37.1** Der Dienstgeber trägt die Kosten für einen Werksverkehr vom/zum Flughafen Wien ab/nach Wien-Stadt.

**37.2** Das Unternehmen stellt Pendlern für Flüge im eigenen Streckennetz Tickets auf Stand-By-Basis – sofern in einer Betriebsvereinbarung nicht anders geregelt – zum Preis von EUR 15,00 inkl. Taxen und Steuern pro Roundtrip zur Verfügung. Diese Tickets werden nur für die Hin- und Rückflugstrecke zwischen Homebase und Wunsch-Homebase oder der dem Familienwohnsitz (gemäß § 4 Pendlerverordnung) nächstgelegenen möglichen Wunsch-Homebase gemäß Punkt 11.19 ausgestellt.

**37.3** Der Dienstgeber stellt einen Parkplatz auf der Homebase oder wahlweise am Wunschdienstort kostenlos zur Verfügung.

## **38 GROUND HANDLING**

Am Flughafen Wien werden die Sitztaschen durch Bodenpersonal (oder eine Fremdfirma) für den nächsten Flug vorbereitet.

## **39 VERSETZUNG**

Eine örtliche Versetzung, die den Zeitraum von 13 Wochen übersteigt, kann nur im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer durchgeführt werden und ist vertraglich zu regeln. Der Betriebsrat ist beratend beizuziehen. Ist mit der Versetzung eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.

## **40 (RESERVE)**

**TEIL 4: GEHALTSRECHTLICHER TEIL****41 GEHALT UND ENTGELT****41.1 Monatsgehalt – Monatsentgelt**

Das am jeweiligen Monatsletzten fällige Bruttomonatsgehalt setzt sich aus dem monatlichen Grundgehalt, der Flugzulage sowie den kollektivvertraglichen Zulagen (z.B. Relief-Pilot-Zulage, Purser I-Zulage und Purser II-Zulage) zusammen.

Das Bruttomonatsentgelt ist das Bruttomonatsgehalt plus anteiliger Sonderzahlungen, durchschnittliche (12-monatiger Durchrechnungszeitraum) Überstunden- und Mehrleistungsentgelte und Provisionen, regelmäßige einzelvertragliche Zulagen, etc.

**41.2 Jahresgehalt – Jahresentgelt**

Das Bruttojahresgehalt ist die Summe aller Bruttomonatsgehälter eines Kalenderjahres.

Das Bruttojahresentgelt ist die Summe aller Bruttomonatsentgelte eines Kalenderjahres.

**41.3 Flugzulage und Funktionszulage**

Die Flugzulage und die Funktionszulagen gebühren bei Einsatz im Flugdienst und bei allen Tätigkeiten gemäß Punkt 20.3 („Fiktive Flugzeit“) des Kollektivvertrages und Dienstverhinderungen gemäß § 8 AngG bzw. Punkt 47 („Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung“) sowie bei allen anderen angeordneten Tätigkeiten.

**42 MEHRLEISTUNGEN**

**42.1** Übersteigt die Flugzeit in einem Monat die jeweilige Mehrleistungsgrenze 1, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf eine Mehrleistungsvergütung.

**42.2** Ausschließlich für die Ermittlung bzw. Berechnung der Mehrleistungsvergütung werden Flugzeiten wie folgt aufgewertet:

**42.2.1** Flugzeiten, die im jeweiligen Kalendermonat die Mehrleistungsgrenze 2, nicht jedoch die Mehrleistungsgrenze 3 überschreiten, werden mit dem Faktor 1,15 multipliziert.

**42.2.2** Flugzeiten, die im jeweiligen Kalendermonat die Mehrleistungsgrenze 3 überschreiten, werden mit dem Faktor 1,5 multipliziert.

**42.3** Sodann werden alle Flugzeiten, welche die Mehrleistungsgrenze 1 für den jeweiligen Kalendermonat überschreiten, mit 1/75 des Bruttomonatsgehaltes pro anrechenbare Flugstunde als Mehrleistung abgegolten.

**42.4 Mehrleistungsgrenzen**

Monat	Mehrleistungs- grenze 1	Mehrleistungs- grenze 2	Mehrleistungs- grenze 3
Jänner, März, Mai, Juli, August, Oktober, Dezember	76:28	82:40	87:50
April, Juni, September, November	74:00	80:00	85:00
Februar (28 Tage)	69:04	74:40	79:20
Februar (29 Tage)	71:32	77:20	82:10

#### 42.5 Mehrleistungsgrenzen für Langstreckenbesatzungsmitglieder

Abweichend von Punkt 42.1 bis 42.4 werden bei Langstreckenbesatzungsmitgliedern nicht monatliche Durchrechnungszeiträume sondern folgende zweimonatige Durchrechnungszeiträume und Mehrleistungsgrenzen berücksichtigt:

Monate	Mehrleistungs- grenze 1	Mehrleistungs- grenze 2	Mehrleistungs- grenze 3
Jänner + Februar (28 Tage)	145:32	157:20	167:10
Jänner + Februar (29 Tage)	148:00	160:00	170:00
März + April	150:28	162:40	172:50
Mai + Juni	150:28	162:40	172:50
Juli + August	152:56	165:20	175:40
September + Oktober	150:28	162:40	172:50
November + Dezember	150:28	162:40	172:50

42.6 Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer können abweichende Mehrleistungsgrenzen und/oder Faktoren in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

42.7 Das für Überstunden (Punkt 43) gebührende Entgelt wird auf das für Mehrleistungen gebührende Entgelt angerechnet.

42.8 Werden in einem Kalendermonat ausschließlich fiktive Flugzeiten angerechnet, wird keine Mehrleistung ausbezahlt.

#### 42.9 Einsätze mit Ruheperioden

Die Ruheperiode an Bord bei Einsätzen mit verlängerter Arbeitszeit wird auch zur Berechnung der Mehrleistungsvergütung gemäß Punkt 42 „Mehrleistungen“ zu 100% als Flugzeit berechnet.

#### 42.10 Flugzeitenanrechnungsmodell

Vor der Ermittlung bezahlwirksamer Flugzeiten können die im jeweiligen Zeitraum tatsächlich erbrachten Blockzeiten (ohne Simulator und fiktive Flugzeit) auf- oder abgewertet werden und/oder können an Stelle tatsächlicher Blockzeiten (Punkt 11.5) durchschnittliche oder Norm-Blockzeiten verwendet werden, sofern darüber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde.

### 43 ÜBERSTUNDEN

43.1 Übersteigt die Arbeitszeit „7M“ in einem Monat die jeweilige Überstundengrenze 1, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf eine Überstundenvergütung.

43.2 Ausschließlich für die Ermittlung bzw. Berechnung der Überstundenvergütung wird die Arbeitszeit „7M“ wie folgt aufgewertet:

43.2.1 Arbeitszeiten „7M“, die im jeweiligen Kalendermonat die Überstundengrenze 2, nicht jedoch die Überstundengrenze 3 überschreiten, werden mit dem Faktor 1,15 multipliziert.

43.2.2 Arbeitszeiten „7M“, die im jeweiligen Kalendermonat die Überstundengrenze 3 überschreiten, werden mit dem Faktor 1,5 multipliziert.

43.3 Sodann werden alle Arbeitszeiten „7M“, welche die Überstundengrenze 1 für den jeweiligen Kalendermonat überschreiten, mit 1/111 des Bruttomonatsgehaltes pro anrechenbarer Stunde als Überstunden abgegolten.

Monat	Überstundengrenze 1	Überstundengrenze 2	Überstundengrenze 3
Jänner, März, Mai, Juli, August, Oktober, Dezember	169:52	183:38	195:07
April, Juni, September, November	164:23	177:42	188:49
Februar (28 Tage)	153:25	165:52	176:14
Februar (29 Tage)	158:54	171:47	182:31

- 43.4** Im Voraus dem Dienstgeber bekannt gegebene Dienstverhinderungen aufgrund von Krankenstand und/oder Urlaub, die sich zusammen über ein ganzes Kalendermonat erstrecken, werden für dieses Monat mit dem Wert der Überstundengrenze dieses Monats aus Punkt 43.1 angerechnet.
- 43.5** Übersteigt die Arbeitszeit „7M“ im veröffentlichten Dienstplan (Punkt 12.6.1) in einem Kalendermonat die tatsächlich erbrachte, so ist für die Abrechnung der Überstunden erstere heranzuziehen.
- 43.6** Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer können abweichende Überstundengrenzen und/oder Faktoren in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

#### 44 URLAUBSGELD UND WEIHNACHTSREMUNERATION

- 44.1** Alle Dienstnehmer erhalten ein Bruttomonatsgehalt als Sonderzahlung am 30. Juni jeden Jahres und ein Bruttomonatsgehalt als weitere Sonderzahlung am 30. November jeden Jahres.
- 44.2** Für das Urlaubsgeld gilt als Berechnungsgrundlage das Bruttomonatsgehalt zum 1. Juni, für die Weihnachtsremuneration das Bruttomonatsgehalt zum 1. November des jeweiligen Jahres. Im Falle eines unbezahlten Urlaubs im Monat Mai oder November gilt als Berechnungsgrundlage das letzte volle Bruttomonatsgehalt.
- 44.3** Den während des Jahres eintretenden und austretenden Dienstnehmern gebührt der ihrer Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechende aliquote Teil, bei austretenden Dienstnehmern berechnet er sich nach dem letzten Monatsgehalt.
- 44.4** Die Dienstnehmer sind verpflichtet, den aliquoten Teil der ihnen bereits ausbezahlten Sonderzahlung auf Verlangen des Dienstgebers zurückzubezahlen, wenn sie selbst kündigen oder wenn das Dienstverhältnis aus ihrem Verschulden gelöst wird.

#### 45 JUBILÄUMSGELD

- 45.1** Die Dienstnehmer erhalten als Jubiläumsgeld nach einer
- 20-jährigen tatsächlichen Firmenzugehörigkeit 2 Bruttomonatsgehälter,
  - 30-jährigen tatsächlichen Firmenzugehörigkeit 1 Bruttomonatsgehalt,
  - 35-jährigen tatsächlichen Firmenzugehörigkeit 1 Bruttomonatsgehalt.
- 45.2** Die tatsächliche Firmenzugehörigkeit ergibt sich aus der Dienstzugehörigkeit entsprechend dem physischen Eintrittsdatum abzüglich allfälliger Karenzen.
- 45.3** Im Jubiläumsjahr erhalten sie jeweils 2 zusätzliche Tage unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Die Lagerung ist zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer zu

vereinbaren, wobei der Dienstgeber die Zustimmung nur aus triftigem Grund verweigern darf.

## 46 ERFOLGSBETEILIGUNG

- 46.1** Erwirtschaftet das Unternehmen eine Operating Marge (die Operating Marge ist das in Prozenten ausgedrückte Verhältnis des Operativen Ergebnisses zu den Operativen Erträgen (=Umsatzrendite) – exklusive der auszuschüttenden Erfolgsbeteiligung) in einer bestimmten Mindesthöhe, wird jedem Dienstnehmer entsprechend der folgenden Tabelle eine Erfolgsbeteiligung, berechnet in einem Prozentsatz seines Bruttojahresgehalt ausgeschüttet.

Operating Marge in Prozent	Erfolgsbeteiligung in Prozent des Bruttojahresgehalts
2% (siehe Punkt 46.2)	2%
3% (siehe Punkt 46.2)	3%
4%	4%
6%	7%
8%	10%

- 46.2** Die Mindest-Operating Marge von 2% gilt nur für das Kalenderjahr 2015, von 3% nur für das Kalenderjahr 2016. Ab dem Kalenderjahr 2017 und jedes folgende Kalenderjahr gilt eine Mindest-Operating Marge von 4%.
- 46.3** Liegt die erzielte Operating Marge zwischen den in der Tabelle festgelegten Werten, so wird der nach der Tabelle jeweils gebührende Prozentsatz des Bruttojahresgehalts anteilmäßig aus dem nächstgeringeren und nächsthöheren Wert der Operating Marge linear berechnet und auf eine Kommastelle kaufmännisch auf- oder abgerundet (z.B. bei einer Operating Marge von 4,7% gebührt den Dienstnehmern eine Erfolgsbeteiligung von 5,1%, bei einer Operating Marge von 5,7% eine Erfolgsbeteiligung von 6,6%).
- 46.4** Allfällige einzelvertraglich vereinbarte Prämien und Boni sind auf diese Erfolgsbeteiligung anzurechnen.
- 46.5** Unterjährig ein- bzw. austretende Dienstnehmer haben einen Anspruch auf die Erfolgsbeteiligung aliquotiert auf die Dauer des Dienstverhältnisses in diesem Kalenderjahr.
- 46.6** Die Auszahlung der Erfolgsbeteiligung erfolgt spätestens mit der Juni-Abrechnung des Folgejahres.

## 47 FORTZAHLUNG DES ENTGELTS BEI DIENSTVERHINDERUNG

- 47.1** Bei Krankheit und Unglücksfall behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt gemäß § 8 Angestelltengesetz mit der Maßgabe, dass an Stelle des halben Entgeltes das volle bezahlt wird.

Eine auf Fluguntauglichkeit beruhende Dienstverhinderung ist hinsichtlich der Entgeltfortzahlung als Krankheit anzusehen.

- 47.2** Bei Arbeitsunfällen, die durch die Allgemeine Unfall-Versicherungsanstalt anerkannt sind, gewährt der Dienstgeber über die Leistungen des Punkts 47.1 hinaus die Differenz vom Krankengeld zu 90% des Netto-Entgeltes durch weitere 6 Wochen.
- 47.3** Zusätzlich zum Krankengeld gemäß ASVG, gewährt der Dienstgeber über die Leistungen gemäß Punkt 47.1 und 47.2 hinaus nach Ablauf des sich aus Punkt 47.1 und 47.2 hinaus ergebenden Zeitraumes bis zum Ablauf von 6 Monaten ab Eintritt des Ereignisses

(Krankheit, Unglücksfall, Fluguntauglichkeit) eine Fürsorgeleistung in der Höhe bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage zur Pensionsversicherung nach dem ASVG. Die Summe von Krankengeld und Fürsorgeleistung darf jedoch das Bruttomonatsgehalt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn er nicht durch den Eintritt des Ereignisses an der Leistung seiner Dienste verhindert gewesen wäre, nicht übersteigen.

- 47.4** In nachstehend angeführten Fällen wird bei Dienstverhinderung jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines Entgeltes im folgenden Ausmaß gewährt:

bei eigener Eheschließung bzw. Verpartnerung gemäß EPG	3 Arbeitstage
bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin	2 Arbeitstage
bei Eheschließung bzw. Verpartnerung gemäß EPG von Kindern und Geschwistern	1 Arbeitstag
bei Tod des Ehegatten bzw. Ehegattin, eingetragenen Partners oder Partnerin gemäß EPG, Lebensgefährten oder Lebensgefährtin, sofern zur Zeit des Ablebens ein gemeinsamer Haushalt bestand	3 Arbeitstage
bei Tod des Vaters, der Mutter oder eines Kindes des Dienstnehmers	2 Arbeitstage
bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern sowie von nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten oder eingetragenen Partnern gemäß EPG	1 Arbeitstag
Bei Wechsel des Hauptwohnsitzes	2 Arbeitstage
Bei Wohnungswechsel mit Übersiedlung des Haushaltes wegen Ver- setzung durch den Dienstgeber	2 Arbeitstage

- 47.5** Über das Vorliegen einer Dienstverhinderung ist der Dienstgeber unverzüglich zu informieren. Die Freizeit gemäß Punkt 47.4 ist in zeitlicher Nähe zum auslösenden Ereignis zu konsumieren. Die Lagerung ist zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren, wobei der Dienstgeber die Zustimmung nur aus triftigem Grund verweigern darf.

- 47.6** Auf Verlangen des Dienstgebers hat der Dienstnehmer den Grund für die Dienstverhinderung glaubhaft zu machen.

## 48 ABFERTIGUNG

- 48.1** Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten für den Anspruch auf Abfertigung dem Grunde und der Höhe nach die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG).

Dienstnehmern, die Anspruch auf eine Abfertigung gemäß AngG („Abfertigung-Alt“) haben bzw. deren Begünstigten gebühren nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen erhöhte bzw. zusätzliche Abfertigungen, die mit der Auflösung des Dienstverhältnisses in voller Höhe fällig werden.

### 48.2 Cockpitpersonal

#### 48.2.1 Tod oder unverschuldeter Lizenzverlust bis zum vollendeten 10. Dienstjahr

- 48.2.1.1** Falls das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet und kein Ausschlussgrund gemäß Punkt 50 („Außergewöhnliche Gefahren“) vorliegt, so gebührt den Begünstigten (Punkt 48.4) unabhängig von einer allfälligen gesetzlichen Abfertigung (§ 23 Angestelltengesetz) eine zusätzliche Abfertigung in Höhe eines Vielfachen des letzten Bruttomonatsgehaltes, das wie folgt berechnet wird:

Die Zahl 61.620 wird durch das letzte, in vollen Euro ausgedrückte Bruttomonatsgehalt dividiert. Der so erhaltene Quotient ist, wenn er keine ganze Zahl ergibt, auf eine solche abzurunden, wenn die erste Dezimalstelle 0 bis

4 beträgt, oder aufzurunden, wenn die erste Dezimalstelle 5 oder mehr beträgt. Die so erhaltene ganze Zahl ist das Vielfache des letzten Bruttomonatsgehaltes, das der Berechnung der zusätzlichen Abfertigung zugrunde gelegt wird.

- 48.2.1.2** Falls das Dienstverhältnis durch Auflösung wegen unverschuldeten Lizenzverlustes endet, so gebührt dem Dienstnehmer unabhängig von einer allfälligen gesetzlichen Abfertigung eine zusätzliche Abfertigung in doppelter Höhe der in Punkt 48.2.1.1 vorgesehenen zusätzlichen Abfertigung.

#### **48.2.2 Tod oder unverschuldeter Lizenzverlust ab dem 11. Dienstjahr**

- 48.2.2.1** Falls das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet und kein Ausschließungsgrund gemäß Punkt 50 („Außergewöhnliche Gefahren“) vorliegt, gebührt den Begünstigten (Punkt 48.4) eine erhöhte Abfertigung, in der die gesetzliche Abfertigung mit enthalten ist.

Die erhöhte Abfertigung wird bemessen bei Beendigung des Dienstverhältnisses

- a. nach Vollendung des 10. Dienstjahres in Höhe des 30-fachen,
- b. nach Vollendung des 15. Dienstjahres in Höhe des 33-fachen,
- c. nach Vollendung des 20. Dienstjahres in Höhe des 36-fachen,
- d. nach Vollendung des 25. Dienstjahres in Höhe des 39-fachen

letzten Bruttomonatsgehaltes.

- 48.2.2.2** Falls das Dienstverhältnis wegen Krankheit oder unverschuldeten Lizenzverlustes endet, gebührt dem Dienstnehmer eine erhöhte Abfertigung, in der die gesetzliche Abfertigung mit enthalten ist.

Die erhöhte Abfertigung wird bemessen bei Beendigung des Dienstverhältnisses

- a. nach Vollendung des 10. Dienstjahres in Höhe des 30-fachen,
- b. nach Vollendung des 14. Dienstjahres in Höhe des 33-fachen,
- c. nach Vollendung des 19. Dienstjahres in Höhe des 36-fachen,
- d. nach Vollendung des 24. Dienstjahres in Höhe des 39-fachen

letzten Bruttomonatsgehaltes.

- 48.2.2.3** An Stelle der Bestimmungen des vorstehenden Punktes 48.2.2 sind diejenigen des Punkt 48.2.1 („Tod oder unverschuldeter Lizenzverlust bis zum 10. Dienstjahr“) anzuwenden, wenn dies für den Dienstnehmer bzw. für dessen Begünstigte (Punkt 48.4) günstiger ist.

- 48.2.3** Während der letzten 10 Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Regelpensionsalters, verringert sich im Hinblick auf die Verkürzung der Karriereerwartungen der über die gesetzliche Abfertigung hinausgehende Betrag der erhöhten bzw. zusätzlichen Abfertigung pro Jahr um 10% (z.B. im 10. Jahr Reduktion auf 90% des Betrages, im 9. Jahr auf 80% des Betrages, ..., im letzten Jahr 0% des Betrages).

#### **48.3 Kabinenpersonal**

##### **48.3.1 Tod in Folge eines Arbeitsunfalles**

Falls das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers als Folge eines Arbeitsunfalles endet, so gebührt den Begünstigten (Punkt 48.4) neben der gesetzlichen Abfertigung eine zusätzliche Abfertigung in Höhe eines Vielfachen des letzten Bruttomonatsgehaltes, das wie folgt berechnet wird:

Die Zahl 20.540 wird durch das letzte, in vollen Euro ausgedrückte Bruttomonatsentgelt dividiert. Der so erhaltene Quotient ist, wenn er keine ganze Zahl ergibt, auf eine solche abzurunden, wenn die erste Dezimalstelle 0 bis 4 beträgt, oder aufzurunden, wenn die erste Dezimalstelle 5 oder mehr beträgt. Die so erhaltene Zahl ist das Vielfache des letzten Bruttomonatsgehalts, das der Berechnung der zusätzlichen Abfertigung zugrunde gelegt wird.

#### **48.3.2 Invalidität in Folge eines Arbeitsunfalles**

Falls das Dienstverhältnis durch Auflösung wegen Invalidität als Folge eines Arbeitsunfalles endet, so gebührt dem Dienstnehmer neben der gesetzlichen Abfertigung eine zusätzliche Abfertigung. Sie beträgt das Dreifache der in Punkt 48.3.1 vorgesehenen zusätzlichen Abfertigung.

#### **48.4 Begünstigte im Todesfall**

Als Begünstigte im Todesfall gelten die Begünstigten gemäß § 23 Abs 6 AngG mit der Maßgabe, dass für Ehepartner und eingetragene Partner die gesetzliche Erhaltungspflicht nicht Voraussetzung für die Auszahlung der ungekürzten zusätzlichen Abfertigung ist. Pflegekinder des Dienstnehmers werden wie eigene Kinder behandelt. Gibt es mehrere Begünstigte, so erfolgt die Aufteilung nach Köpfen.

#### **48.5 Dienstnehmer mit Teilzeitbeschäftigung**

Bei Dienstnehmern mit Teilzeitbeschäftigung wird das (fiktive) Vollzeit-Bruttomonatsgehalt bzw. –entgelt mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad des gesamten Dienstverhältnisses multipliziert, sofern dieser den aktuellen Beschäftigungsgrad übersteigt.

### **49 UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNG**

Dienstnehmern, für die gemäß BMSVG Beiträge an eine Mitarbeiter-Vorsorgekasse entrichtet werden („Abfertigung-Neu“) bzw. deren Begünstigten (Punkt 49.3) gebührt nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen eine Unterstützungsleistung.

#### **49.1 Cockpitpersonal**

##### **49.1.1 Tod oder unverschuldeter Lizenzverlust bis zum vollendeten 10. Dienstjahr**

**49.1.1.1** Falls das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet und kein Ausschließungsgrund gemäß Punkt 50 („Außergewöhnliche Gefahren“) vorliegt, so gebührt den Begünstigten (Punkt 49.3) eine Unterstützungsleistung in Höhe von € 70.000 brutto.

**49.1.1.2** Falls das Dienstverhältnis durch Auflösung wegen unverschuldeten Lizenzverlustes endet, gebührt dem Dienstnehmer eine Unterstützungsleistung in Höhe von € 140.000 brutto.

##### **49.1.2 Tod oder unverschuldeter Lizenzverlust ab dem 11. Dienstjahr**

Falls das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet und kein Ausschließungsgrund gemäß Punkt 50 („Außergewöhnliche Gefahren“) vorliegt oder durch Auflösung wegen unverschuldeten Lizenzverlustes endet, gebührt dem Dienstnehmer bzw. den Begünstigten (Punkt 49.3) abhängig vom Dienstalter eine Unterstützungsleistung in folgender Höhe:

- a. Beginn des 11. bis zum vollendeten 15. Dienstjahr: € 200.000 brutto
- b. Beginn des 16. bis zum vollendeten 20. Dienstjahr: € 250.000 brutto



c. Ab Beginn des 21. Dienstjahres: € 350.000 brutto

- 49.1.3** Während der letzten 10 Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Regelpensionsalters, verringert sich im Hinblick auf die Verkürzung der Karriereerwartungen die Unterstützungsleistung pro Jahr um 10% (z.B. im 10. Jahr Reduktion auf 90% der Leistung, im 9. Jahr auf 80% der Leistung, ..., im letzten Jahr 0% der Leistung).

## **49.2 Kabinenpersonal**

### **49.2.1 Tod in Folge eines Arbeitsunfalles**

Falls das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers als Folge eines Arbeitsunfalles endet, so gebührt den Begünstigten (Punkt 49.3) neben der gesetzlichen Abfertigung eine Unterstützungsleistung in Höhe von € 25.000 brutto.

### **49.2.2 Invalidität in Folge eines Arbeitsunfalles**

Falls das Dienstverhältnis durch Auflösung wegen Invalidität als Folge eines Arbeitsunfalles endet, so gebührt dem Dienstnehmer neben der gesetzlichen Abfertigung eine Unterstützungsleistung in Höhe von € 75.000 brutto.

## **49.3 Begünstigte im Todesfall**

Als Begünstigte im Todesfall gelten die Begünstigten gemäß §23 Abs 6 AngG mit der Maßgabe, dass für Ehepartner und eingetragene Partner die gesetzliche Erhaltungspflicht nicht Voraussetzung für die Auszahlung der ungekürzten zusätzlichen Abfertigung ist. Pflegekinder des Dienstnehmers werden wie eigene Kinder behandelt.

## **49.4 Übertragung der Unterstützungsleistung**

Die Unterstützungsleistung kann bei Vorliegen einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung auf schriftlichen Wunsch des jeweiligen Dienstnehmers durch Einzahlung eines Einmalbetrages in die Pensionskasse oder in eine betriebliche Kollektivversicherung erbracht werden. Die Betriebsvereinbarung regelt die weiteren Details, insbesondere das Beitrags- und Leistungsrecht.

## **50 AUSSERGEWÖHNLICHE GEFAHREN**

- 50.1** Ist der Tod eines Piloten auf eigenes Verschulden und zwar auf in Punkt 50.1.1 oder Punkt 50.1.2 aufgezählte Gründe zurückzuführen, so ist dies ein Ausschließungsgrund für die Gewährung einer erhöhten bzw. zusätzlichen Abfertigung oder Unterstützungsleistung an die Begünstigten. Davon unberührt bleibt eine allfällige gesetzliche Abfertigung.
- 50.1.1** Selbstmord oder einer der in den Punkten 51.1.1, 51.1.2 oder 51.1.4 aufgezählten Umstände,
- 50.1.2** außergewöhnliche Gefahren, denen sich der Dienstnehmer freiwillig ausgesetzt hat (ausgenommen in Ausübung eines Berufes oder beim Versuch, ein Menschenleben zu retten oder den Verlust oder die Beschädigung des Luftfahrzeuges zu verhindern).
- 50.1.3** Als außergewöhnliche Gefahren gemäß Punkt 50.1.2 gelten insbesondere:
- Öffentliche Kunstflug-Vorführungen,
  - Rekord- und Verbandflüge,
  - Drachenflüge,
  - Schädlingsbekämpfungs-Flüge,
  - Einflüge von Neukonstruktionen,

- f. Fallschirmspringen, außer zur Rettung des eigenen Lebens,
- g. Tauchen unter 30 Meter,
- h. Wettbewerbsfahrten zu Lande, zu Wasser oder in der Luft, zwecks Erzielung einer Höchstgeschwindigkeit,
- i. Teilnahme an Expeditionen in unwirtliche Gebiete.

## 51 UNVERSCHULDETER LIZENZVERLUST

- 51.1** Ein unverschuldeter Lizenzverlust liegt nur dann vor, wenn dem Dienstnehmer der Zivilluftfahrerschein bzw. das medizinische Tauglichkeitszeugnis gemäß seiner letzten Tätigkeit wegen Krankheit oder Unfalles für mindestens 12 Monate oder dauernd entzogen wird, ohne dass dies auf einen oder mehrere der nachfolgend angeführten Umstände zurückzuführen wäre:
- 51.1.1** Selbstverstümmelung, Selbstmordversuch, Trunkenheit, Gebrauch von Rauschgiften oder giftigen Mitteln ohne entsprechende ärztliche Verordnung;
  - 51.1.2** Rechtskräftige Verurteilung wegen einer vorsätzlich begangenen Straftat;
  - 51.1.3** Außergewöhnliche Gefahren (Punkt 50) denen sich der Dienstnehmer freiwillig ausgesetzt hat (ausgenommen in Ausübung seines Berufes oder beim Versuch, ein Menschenleben zu retten oder den Verlust oder die Beschädigung des Luftfahrzeuges zu verhindern);
  - 51.1.4** Bürgerliche Unruhen, sofern der Dienstnehmer an diesen auf Seiten der Unruhestifter teilgenommen hat.
- 51.2** Unverschuldeter Lizenzverlust im Sinne der vorstehenden Bestimmungen ist auch das Nichtbestehen einer zur Lizenzerhaltung vorgeschriebenen Prüfung (Proficiency Check) wegen objektiv altersbedingter Abnahme der Fähigkeiten zur Berufsausübung bei Piloten die das 55. Lebensjahr überschritten haben und sofern das negative Prüfungsergebnis nicht durch absichtliches oder fahrlässiges Verhalten des Piloten verursacht wurde.

## 52 PENSIONSREGELUNG

- 52.1** Der Dienstgeber leistet für Piloten und Kabinenpersonal (unter Berücksichtigung von Punkt 52.2) einen Beitrag an eine Pensionskasse oder eine betriebliche Kollektivversicherung in Höhe von 4%, für Piloten ab dem 15. Dienstjahr in Höhe von 5%, des jeweiligen Bruttojahresentgelts.
- 52.2** Für Kabinenpersonal, das ab dem 01.12.2014 eingetreten ist, werden bis zur Vollendung des 10. Dienstjahres keine Beiträge, ab dem Beginn des 11. Dienstjahres ein Beitrag in Höhe von 4%, des jeweiligen Bruttojahresentgelts geleistet.
- 52.3** Die anteiligen Beiträge des jeweiligen Bruttojahresentgelts werden monatlich zu den Fälligkeitsterminen des Entgelts für den vorhergehenden Monat an die Pensionskasse/die Betriebliche Kollektivversicherung überwiesen.
- 52.4** Im Einkommenssteuergesetz besteht die Möglichkeit, dass der Dienstgeber – teilweise anstelle des bisher gezahlten Gehalts oder der Gehaltserhöhungen, auf die jeweils ein Anspruch besteht – Beiträge für Dienstnehmer an eine betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionskasse - leistet. Die Betriebsvereinbarungsparteien werden ermächtigt, die Gestaltung einer solchen Bezugsumwandlung und die Höhe der umzuwandelnden Bezugssteile durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

- 52.5** Die weiteren Details der Pensionsregelung, insbesondere des Beitrags- und Leistungsrechtes, sind in einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Arbeitsverfassungsgesetz zu regeln.

### 53 TAGGELDER

- 53.1** Die Dienstnehmer haben gemäß nachstehenden Richtlinien Anspruch auf Abgeltung des Mehraufwandes, der ihnen anlässlich der Durchführung einer Dienstreise – auch im aktiven Flugdienst – entsteht.

Ein Anspruch auf Reisekostenabgeltung besteht, sobald sich der Dienstnehmer in Durchführung einer Dienstreise weiter als 25 km von der Ortsgrenze des Dienstortes entfernt.

Taggelder gelangen für Inlands- und Auslandsdienstreisen erst dann zur Anwendung, wenn die Dienstreise drei Stunden dauert (Mindestvoraussetzung).

- 53.2** Bei einer Reisedauer von bis zu 24h ohne Nächtigung werden folgende Taggelder in EUR ausbezahlt:

Reisedauer	Inland €	Ausland €	Faktor
- 2:59	-	-	-
3:00 – 3:59	4,40	5,10	2/12
4:00 – 4:59	6,60	7,60	3/12
5:00 – 5:59	8,80	10,20	4/12
6:00 – 6:59	11,00	12,70	5/12
7:00 – 7:59	13,20	15,30	6/12
8:00 – 8:59	15,40	17,80	7/12
9:00 – 9:59	17,60	20,30	8/12
10:00 – 10:59	19,80	22,90	9/12
11:00 – 11:59	22,00	25,40	10/12
12:00 – 12:59	24,20	28,00	11/12
13:00 – 23:59	26,40	30,50	12/12

- 53.3** Bei Dienstreisen mit Nächtigung wird für jeweils 24 Stunden der volle Tagsatz, das ist für das Inland € 29,10 und für das Ausland der Satz gemäß § 26 Z 4 lit d EStG ausbezahlt, bzw. für jede weitere angefangene Stunde 1/12 des jeweiligen Tagsatzes, höchstens jedoch der maximale Tagsatz.

Eine Nächtigung liegt dann vor, wenn in einem Zeitraum von mindestens 2,5h, der ganz oder teilweise in die Nacht fällt, eine horizontale Ruhemöglichkeit zur Verfügung steht.

- 53.4** Für das Bordpersonal werden bei Dienstreisen Hotelzimmer mit Frühstück gebucht. Ansonsten stellt der Dienstgeber im Normalfall keine Verpflegung zur Verfügung.

- 53.5** Sollte im Einzelfall eine Unterkunft ohne Verpflegung nicht möglich sein, oder der Dienstgeber Verpflegung z.B. im Rahmen eines Geschäftsessens zur Verfügung stellen, so verringert sich der Anspruch auf Tagesgebühren wie folgt: je 40% für Mittag- oder Abendessen. Mahlzeiten, die zwar zur Verfügung gestellt, aufgrund der Diensterteilung jedoch nicht konsumiert werden können, bleiben unberücksichtigt. Bordverpflegung bleibt jedenfalls unberücksichtigt. Wird durch den Dienstgeber volle Verpflegung zur Verfügung gestellt, gebührt dem Dienstnehmer jedenfalls 1/3 der Tagesgebühr.

- 53.6** Anspruch auf Nächtigungsgebühr wird fällig für jede auf der Dienstreise verbrachte Nacht, sofern die Inanspruchnahme einer Nächtigungsgelegenheit zwischen 21.00 Uhr und 07.00 Uhr für mindestens sechs Stunden möglich ist. Der Anspruch ist nicht gegeben, wenn die Nächtigungsmöglichkeit durch den Dienstgeber zur Verfügung gestellt oder in einem Massenverkehrsmittel für den Dienstnehmer kostenlos bereitgestellt wird.

- 53.7** Der Dienstgeber behält sich vor, dem Dienstnehmer Vertragshotels zur Verfügung zu stellen.
- 53.8** Bei Dienstreisen mit der Bahn ist grundsätzlich die 2. Klasse zu benützen, bei Entfernungen über 300 km kann die 1. Klasse benützt werden. Bei Flugreisen, welche nicht Positionierungen sind, ist grundsätzlich die Economy Class zu benützen.
- 53.9** Bei Dienstreisen gilt als Reisezeit:
- Reisen mit eigenem Fahrzeug: die Zeit ab Antritt der Reise vom Wohnort zum Dienstort und vom Dienstort zum Wohnort,
  - Reisen mit Massentransportmittel: die Zeit ab planmäßiger Abfahrt bis tatsächlicher Rückkehr zum Dienstort.
  - Reisen im Flugdienst: die Zeit ab Verlassen des Crewraums 30 Minuten vor dem ersten planmäßigen Abflug bis zur Rückkehr in den Crewraum 30 Minuten nach der tatsächlichen Ankunftszeit des letzten Fluges.
- 53.10** Keine Taggelder gebühren für Test- und Trainingsflüge in der Zeit von 08:00 bis 17:00 Uhr für das Cockpit- und Kabinenpersonal. Detailliertere Regelungen können mittels Betriebsvereinbarung getroffen werden.

## 54 EINSTUFUNG, UMSTUFUNG UND VORRÜCKUNG

### 54.1 Einstufung und Umstufung

- 54.1.1** Für die Ein- und Umstufung eines Dienstnehmers in die entsprechende Verwendungsgruppe ist lediglich die Art seiner Funktion bzw. seine Ernennung maßgebend.
- 54.1.2** Sind die Voraussetzungen einer Einstufung bzw. einer Umstufung zwischen (und einschließlich) dem 1. und 15. eines Monats gegeben, so erfolgt die Einstufung bzw. Umstufung zum 1. des betreffenden Monats, andernfalls zum folgenden Monats-Ersten.
- 54.1.3** Für die Einstufung von Piloten, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 01.12.2014 begonnen hat, gelten als Dienstjahre die begonnenen Dienstjahre als Pilot im Unternehmen, unabhängig von der Funktion (Erster Offizier (F/O), Kapitän (PIC)). Für Piloten, die vor dem 01.12.2014 bereits in einem aufrechten Dienstverhältnis standen, gelten die Übergangsbestimmungen laut Punkt 86.
- 54.1.4** Für die Einstufung von Kabinenpersonal, dessen Dienstverhältnis am oder nach dem 01.12.2014 begonnen hat, gelten als Dienstjahre die begonnenen Dienstjahre als Kabinenpersonal im Unternehmen, unabhängig von der Funktion (Flugbegleiter, Purser I, Purser II). Für Kabinenpersonal, das vor dem 01.12.2014 bereits in einem aufrechten Dienstverhältnis stand, gelten die Übergangsbestimmungen laut Punkt 86.
- 54.1.5** Erfolgt auf Basis des SRKM-P oder SRKM-K eine unfreiwillige Umstufung in eine andere Verwendungsgruppe, die ein geringeres Bruttomonatsgehalt ergeben würde, so wird der übersteigende Teil auf das Ist-Bruttomonatsgehalt als aufsaugbare Zulage weiterhin gewährt.

Die aufsaugbare Zulage reduziert sich durch zukünftige Vorrückungen, Umstufungen in andere Verwendungsgruppen sowie etwaige zukünftige Tabellenerhöhungen.

- 54.1.6** Erfolgt eine freiwillige Umstufung (Punkt 62.7 ff.) in eine andere Verwendungsgruppe, die ein geringeres Bruttomonatsgehalt ergeben würde, so erfolgt auch eine entsprechende Absenkung des Ist-Bruttomonatsgehalts.
- 54.1.7** Bei Teilzeitbeschäftigung wird das Vollzeit-Bruttomonatsgehalt (Punkt 41.1) entsprechend der Teilzeitleistungsverpflichtung aliquotiert.

#### **54.2 Vorrückung**

- 54.2.1** Der Vorrückungsstichtag wird erstmalig mit dem ersten Tag im Monat des Eintrittsdatums festgesetzt.
- 54.2.2** Die in der Gehaltstabelle angeführte jährliche Vorrückung erfolgt am jeweiligen Vorrückungsstichtag.
- 54.2.3** Zeiten, in denen der Dienstnehmer gegen Entfall des Entgelts karenziert war, werden für die Berechnung der Dienstjahre nicht herangezogen und verändern demnach den Vorrückungsstichtag.

### **55 VERWENDUNGSGRUPPEN**

#### **55.1 Cockpitpersonal**

##### **55.1.1 Erster Offizier (First Officer, F/O)**

Ein Pilot mit Berufs- oder Linienschein und Instrumentenflug-Berechtigung, der im Liniendienst als Copilot auf Flugzeugen eingesetzt wird, zu deren Führung eine eingetragene Typenberechtigung erforderlich ist.

Einstufung: Tabelle „Cockpitpersonal, First Officer“

Die Ausbildung zur Erlangung des Linienscheines erfolgt durch den Dienstgeber während der ersten 3 Dienstjahre.

##### **55.1.2 Erster Offizier / Relief-Pilot (REL-P)**

Ein Erster Offizier mit Linienschein nach Erreichen von 2.500 Flugstunden im Liniendienst auf Flugzeugen >20t MTOW und gültiger Typenberechtigung und mindestens 500 Flugstunden auf der entsprechenden Flugzeugtype, der den verantwortlichen Piloten auf dessen Arbeitsplatz vertritt und die dafür erforderlichen behördlichen Vorschriften erfüllt.

Die Mindestanzahl an Relief-Pilots je Flotte ergibt sich aus der Anzahl der zu verstärkenden Blockstunden (Punkt 18.5.3.1) je Flotte dividiert durch 350 und ist begrenzt mit der halben Anzahl der Ersten Offiziere der Flotte. Mittels Betriebsvereinbarung kann eine andere Mindestanzahl festgelegt werden.

Einstufung: Tabelle „Cockpitpersonal, First Officer“  
Zulage: Relief-Pilot-Zulage

##### **55.1.3 Flugkapitän / Regional-PIC (Reg-PIC)**

Ein Pilot mit Linienschein, der als verantwortlicher Pilot (Pilot in Command) auf Regional-Flugzeugen (Punkt 62.2) eingesetzt wird.

Einstufung: Tabelle „Cockpitpersonal, Regional-PIC“

**55.1.4 Flugkapitän / Mainline-PIC (CAPT)**

Ein Pilot mit Linienpilotenschein, der als verantwortlicher Pilot (Pilot in Command) auf Mainline-Flugzeugen (Punkt 62.2) eingesetzt wird.

Einstufung: Tabelle „Cockpitpersonal, Mainline-PIC“

**55.2 Kabinenpersonal<sup>10</sup>**

**55.2.1** Auf Narrowbody-Mainline-Flugzeugen (Punkt 62.2) wird neben Flugbegleitern ein Mainline-Purser I eingesetzt. Auf Narrowbody-Regional-Flugzeugen (Punkt 62.2) wird neben Flugbegleitern ein Regional-Purser I eingesetzt. Auf Widebody-Flugzeugen (Punkt 62.2) werden neben Flugbegleitern ein Mainline-Purser I und ein Purser II eingesetzt.

**55.2.2 Flugbegleiter in Ausbildung (Flight Attendant Trainee, FA Trainee)**

Flugbegleiter während der Basisausbildung.

Einstufung: Tabelle „Kabinenpersonal, Flugbegleiter, Basisausbildung“

**55.2.3 Flugbegleiter (Flight Attendant, FA)**

Ein Flugbegleiter, der auf Mainline- und/oder Regional-Flugzeugen (Punkt 62.2) eingesetzt wird.

Einstufung: Tabelle „Kabinenpersonal, Flugbegleiter“  
Zulage: Wurde einem Flugbegleiter aufgrund nicht vorhersehbarer Ereignisse eine Funktion als Purser I innerhalb eines Kalendermonats übertragen, gebührt diesem Flugbegleiter für diesen Monat eine einmalige Zulage in Höhe der Purser I Funktionszulage.

**55.2.4 Aufsichtsführendes Kabinenpersonal Mainline (Mainline Purser I, M-PU1)**

Ein Flugbegleiter, der auf Narrowbody-Mainline-Flugzeugen als aufsichtsführendes Kabinenpersonal oder auf Widebody-Mainline-Flugzeugen neben dem Purser II als stellvertretendes aufsichtsführendes Kabinenpersonal eingesetzt wird. In Ausnahmefällen erfolgt ein Einsatz als Flugbegleiter nur auf Mainline-Flugzeugen.

Einstufung: Tabelle „Kabinenpersonal, Flugbegleiter“  
Zulage: Wird einem Flugbegleiter die Funktion Purser I übertragen, so gebührt ihm eine Zulage in Höhe der Purser I-Funktionszulage.

Wurde einem M-PU1 aufgrund nicht vorhersehbarer Ereignisse eine Funktion als Purser II innerhalb eines Kalendermonats übertragen, gebührt für diesen Monat eine einmalige Zulage in Höhe der Purser II Funktionszulage.

**55.2.5 Aufsichtsführendes Kabinenpersonal Regional (Regional Purser I, R-PU1)**

Ein Flugbegleiter, der auf Regional-Flugzeugen (oder auf den Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195 im Rahmen der Sonderregelung (Punkt 82) als aufsichtsführendes Kabinenpersonal eingesetzt wird. In Ausnahmefällen erfolgt ein Einsatz als Flugbegleiter nur auf Regional-Flugzeugen (oder auf den

<sup>10</sup> siehe Punkt 87.10

Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195 im Rahmen der Sonderregelung (Punkt 82).

Einstufung: Tabelle „Kabinenpersonal, Flugbegleiter“  
 Zulage: Wird einem Flugbegleiter die Funktion Purser I übertragen, so gebührt ihm eine Zulage in Höhe der Purser I-Funktionszulage.

### 55.2.6 Aufsichtsführendes Kabinenpersonal / Purser II (Purser II, PU2)

Ein Mainline Purser I, der zum Purser II ernannt wurde und sowohl auf Widebody-Mainline-Flugzeugen wie auch Narrowbody-Mainline-Flugzeugen als aufsichtsführendes Kabinenpersonal eingesetzt wird.

Einstufung: Tabelle „Kabinenpersonal, Flugbegleiter“.  
 Zulage: Wird einem Mainline Purser I die Funktion Purser II übertragen, so gebührt ihm zusätzlich zur Purser I-Zulage für die Laufzeit des Purser II-Vertrages eine Zulage in Höhe der Purser II-Funktionszulage.

## 56 GEHALTSTABELLEN, GÜLTIG AB 01.05.2018

**56.1** Die Gehaltstabellen für Cockpit und Kabinenpersonal sind in Monatsgehältern dargestellt. Der dargestellte Gesamtbezug setzt sich aus dem Grundgehalt, einer Gefahrenzulage sowie Sonn-, Feiertags- und Nachtzulage zusammen. Die Gefahrenzulage sowie Sonn-, Feiertags- und Nachtzulage stellen zusammen die Flugzulage dar.

### 56.2 Cockpitpersonal

#### 56.2.1 First Officer

Tabelle gültig ab 01.05.2018:

First Officer					
Dienstjahr	Grundgehalt	Flugzulage			Gesamtbezug
		Gefahrenzulage	Nachtzulage	Sonn- u. Feiertagszulage	
1	€ 3.333,33	€ 266,67	€ 166,67	€ 333,33	€ 4.100,00
2	€ 3.333,33	€ 266,67	€ 166,67	€ 333,33	€ 4.100,00
3	€ 3.495,93	€ 279,68	€ 174,80	€ 349,59	€ 4.300,00
4	€ 3.658,54	€ 292,68	€ 182,93	€ 365,85	€ 4.500,00
5	€ 3.739,84	€ 299,19	€ 186,99	€ 373,98	€ 4.600,00
6	€ 3.983,74	€ 318,70	€ 199,19	€ 398,37	€ 4.900,00
7	€ 3.983,74	€ 318,70	€ 199,19	€ 398,37	€ 4.900,00
8	€ 4.227,64	€ 338,22	€ 211,38	€ 422,76	€ 5.200,00
9	€ 4.227,64	€ 338,22	€ 211,38	€ 422,76	€ 5.200,00
10	€ 4.349,59	€ 347,97	€ 217,48	€ 434,96	€ 5.350,00
11	€ 4.349,59	€ 347,97	€ 217,48	€ 434,96	€ 5.350,00
12	€ 4.512,20	€ 360,97	€ 225,61	€ 451,22	€ 5.550,00
13	€ 4.512,20	€ 360,97	€ 225,61	€ 451,22	€ 5.550,00
14	€ 4.634,15	€ 370,73	€ 231,70	€ 463,42	€ 5.700,00

15	€ 4.715,45	€ 377,23	€ 235,77	€ 471,55	€ 5.800,00
16	€ 4.796,75	€ 383,74	€ 239,83	€ 479,68	€ 5.900,00
17	€ 4.878,05	€ 390,24	€ 243,90	€ 487,81	€ 6.000,00
18	€ 4.959,35	€ 396,74	€ 247,97	€ 495,94	€ 6.100,00
19	€ 5.040,65	€ 403,25	€ 252,03	€ 504,07	€ 6.200,00
20	€ 5.121,95	€ 409,75	€ 256,10	€ 512,20	€ 6.300,00
21	€ 5.203,25	€ 416,26	€ 260,16	€ 520,33	€ 6.400,00
22	€ 5.284,55	€ 422,76	€ 264,23	€ 528,46	€ 6.500,00
23	€ 5.365,85	€ 429,27	€ 268,29	€ 536,59	€ 6.600,00
ab 24	€ 5.447,15	€ 435,77	€ 272,36	€ 544,72	€ 6.700,00

**Tabelle gültig ab 01.05.2019:**

First Officer					
Dienstjahr	Grundgehalt	Flugzulage			Gesamtbezug
		Gefahrenzulage	Nachtzulage	Sonn- u. Feiertagszulage	
1	€ 3.416,67	€ 273,33	€ 170,83	€ 341,67	€ 4.202,50
2	€ 3.416,67	€ 273,33	€ 170,83	€ 341,67	€ 4.202,50
3	€ 3.583,33	€ 286,67	€ 179,17	€ 358,33	€ 4.407,50
4	€ 3.750,00	€ 300,00	€ 187,50	€ 375,00	€ 4.612,50
5	€ 3.833,33	€ 306,67	€ 191,67	€ 383,33	€ 4.715,00
6	€ 4.083,33	€ 326,67	€ 204,17	€ 408,33	€ 5.022,50
7	€ 4.083,33	€ 326,67	€ 204,17	€ 408,33	€ 5.022,50
8	€ 4.333,33	€ 346,67	€ 216,67	€ 433,33	€ 5.330,00
9	€ 4.333,33	€ 346,67	€ 216,67	€ 433,33	€ 5.330,00
10	€ 4.458,33	€ 356,67	€ 222,92	€ 445,83	€ 5.483,75
11	€ 4.458,33	€ 356,67	€ 222,92	€ 445,83	€ 5.483,75
12	€ 4.625,00	€ 370,00	€ 231,25	€ 462,50	€ 5.688,75
13	€ 4.625,00	€ 370,00	€ 231,25	€ 462,50	€ 5.688,75
14	€ 4.750,00	€ 380,00	€ 237,50	€ 475,00	€ 5.842,50
15	€ 4.833,33	€ 386,67	€ 241,67	€ 483,33	€ 5.945,00
16	€ 4.916,67	€ 393,33	€ 245,83	€ 491,67	€ 6.047,50
17	€ 5.000,00	€ 400,00	€ 250,00	€ 500,00	€ 6.150,00
18	€ 5.083,33	€ 406,67	€ 254,17	€ 508,33	€ 6.252,50
19	€ 5.166,67	€ 413,33	€ 258,33	€ 516,67	€ 6.355,00
20	€ 5.250,00	€ 420,00	€ 262,50	€ 525,00	€ 6.457,50
21	€ 5.333,33	€ 426,67	€ 266,67	€ 533,33	€ 6.560,00
22	€ 5.416,67	€ 433,33	€ 270,83	€ 541,67	€ 6.662,50
23	€ 5.500,00	€ 440,00	€ 275,00	€ 550,00	€ 6.765,00
ab 24	€ 5.583,33	€ 446,67	€ 279,17	€ 558,33	€ 6.867,50



**Tabelle gültig ab 01.05.2020:**

<b>First Officer</b>					
<b>Dienstjahr</b>	<b>Grundgehalt</b>	<b>Flugzulage</b>			<b>Gesamtbezug</b>
		<b>Gefahrenzulage</b>	<b>Nachtzulage</b>	<b>Sonn- u. Feiertagszulage</b>	
<b>1</b>	€ 3.479,19	€ 278,34	€ 173,96	€ 347,92	€ 4.279,41
<b>2</b>	€ 3.479,19	€ 278,34	€ 173,96	€ 347,92	€ 4.279,41
<b>3</b>	€ 3.648,91	€ 291,91	€ 182,45	€ 364,89	€ 4.488,16
<b>4</b>	€ 3.818,63	€ 305,49	€ 190,93	€ 381,86	€ 4.696,91
<b>5</b>	€ 3.903,48	€ 312,28	€ 195,17	€ 390,35	€ 4.801,28
<b>6</b>	€ 4.158,06	€ 332,64	€ 207,90	€ 415,81	€ 5.114,41
<b>7</b>	€ 4.158,06	€ 332,64	€ 207,90	€ 415,81	€ 5.114,41
<b>8</b>	€ 4.412,63	€ 353,02	€ 220,63	€ 441,26	€ 5.427,54
<b>9</b>	€ 4.412,63	€ 353,02	€ 220,63	€ 441,26	€ 5.427,54
<b>10</b>	€ 4.539,92	€ 363,19	€ 227,00	€ 453,99	€ 5.584,10
<b>11</b>	€ 4.539,92	€ 363,19	€ 227,00	€ 453,99	€ 5.584,10
<b>12</b>	€ 4.709,64	€ 376,77	€ 235,48	€ 470,96	€ 5.792,85
<b>13</b>	€ 4.709,64	€ 376,77	€ 235,48	€ 470,96	€ 5.792,85
<b>14</b>	€ 4.836,93	€ 386,95	€ 241,85	€ 483,69	€ 5.949,42
<b>15</b>	€ 4.921,78	€ 393,74	€ 246,09	€ 492,18	€ 6.053,79
<b>16</b>	€ 5.006,64	€ 400,54	€ 250,33	€ 500,66	€ 6.158,17
<b>17</b>	€ 5.091,50	€ 407,32	€ 254,58	€ 509,15	€ 6.262,55
<b>18</b>	€ 5.176,36	€ 414,10	€ 258,82	€ 517,64	€ 6.366,92
<b>19</b>	€ 5.261,22	€ 420,90	€ 263,06	€ 526,12	€ 6.471,30
<b>20</b>	€ 5.346,08	€ 427,68	€ 267,30	€ 534,61	€ 6.575,67
<b>21</b>	€ 5.430,93	€ 434,48	€ 271,55	€ 543,09	€ 6.680,05
<b>22</b>	€ 5.515,79	€ 441,26	€ 275,79	€ 551,58	€ 6.784,42
<b>23</b>	€ 5.600,65	€ 448,05	€ 280,03	€ 560,07	€ 6.888,80
<b>ab 24</b>	€ 5.685,51	€ 454,84	€ 284,28	€ 568,55	€ 6.993,18

## 56.2.2 Regional-PIC

Tabelle gültig ab 01.05.2018:

Regional-PIC					
Dienstjahr	Grundgehalt	Flugzulage			Gesamtbezug
		Gefahrenzulage	Nachtzulage	Sonn- u. Feiertagszulage	
1	€ 5.008,13	€ 400,65	€ 250,41	€ 500,81	€ 6.160,00
2	€ 5.008,13	€ 400,65	€ 250,41	€ 500,81	€ 6.160,00
3	€ 5.008,13	€ 400,65	€ 250,41	€ 500,81	€ 6.160,00
4	€ 5.008,13	€ 400,65	€ 250,41	€ 500,81	€ 6.160,00
5	€ 5.008,13	€ 400,65	€ 250,41	€ 500,81	€ 6.160,00
6	€ 5.222,76	€ 417,82	€ 261,14	€ 522,28	€ 6.424,00
7	€ 5.222,76	€ 417,82	€ 261,14	€ 522,28	€ 6.424,00
8	€ 5.294,31	€ 423,54	€ 264,72	€ 529,43	€ 6.512,00
9	€ 5.437,40	€ 434,99	€ 271,87	€ 543,74	€ 6.688,00
10	€ 5.437,40	€ 434,99	€ 271,87	€ 543,74	€ 6.688,00
11	€ 5.679,72	€ 454,38	€ 283,99	€ 567,97	€ 6.986,06
12	€ 5.730,73	€ 458,46	€ 286,54	€ 573,07	€ 7.048,80
13	€ 5.884,34	€ 470,75	€ 294,22	€ 588,43	€ 7.237,74
14	€ 5.962,25	€ 476,98	€ 298,11	€ 596,23	€ 7.333,57
15	€ 6.088,94	€ 487,12	€ 304,45	€ 608,89	€ 7.489,40
16	€ 6.203,13	€ 496,25	€ 310,16	€ 620,31	€ 7.629,85
17	€ 6.293,57	€ 503,49	€ 314,68	€ 629,36	€ 7.741,10
18	€ 6.453,73	€ 516,30	€ 322,69	€ 645,37	€ 7.938,09
19	€ 6.498,19	€ 519,86	€ 324,91	€ 649,82	€ 7.992,78
20	€ 6.703,60	€ 536,29	€ 335,18	€ 670,36	€ 8.245,43
21	€ 6.703,60	€ 536,29	€ 335,18	€ 670,36	€ 8.245,43
22	€ 6.908,21	€ 552,66	€ 345,41	€ 690,82	€ 8.497,10
23	€ 6.908,21	€ 552,66	€ 345,41	€ 690,82	€ 8.497,10
24	€ 7.112,83	€ 569,03	€ 355,64	€ 711,28	€ 8.748,78
25	€ 7.112,83	€ 569,03	€ 355,64	€ 711,28	€ 8.748,78
26	€ 7.317,44	€ 585,40	€ 365,87	€ 731,74	€ 9.000,45
27	€ 7.317,44	€ 585,40	€ 365,87	€ 731,74	€ 9.000,45
28	€ 7.522,85	€ 601,83	€ 376,14	€ 752,29	€ 9.253,11
29	€ 7.726,83	€ 618,15	€ 386,34	€ 772,68	€ 9.504,00
ab 30	€ 8.184,72	€ 654,78	€ 409,24	€ 818,47	€ 10.067,21

**Tabelle gültig ab 01.05.2019:**

<b>Regional-PIC</b>					
<b>Dienstjahr</b>	<b>Grundgehalt</b>	<b>Flugzulage</b>			<b>Gesamtbezug</b>
		<b>Gefahrenzulage</b>	<b>Nachtzulage</b>	<b>Sonn- u. Feiertagszulage</b>	
<b>1</b>	€ 5.280,00	€ 422,40	€ 264,00	€ 528,00	€ 6.494,40
<b>2</b>	€ 5.280,00	€ 422,40	€ 264,00	€ 528,00	€ 6.494,40
<b>3</b>	€ 5.280,00	€ 422,40	€ 264,00	€ 528,00	€ 6.494,40
<b>4</b>	€ 5.280,00	€ 422,40	€ 264,00	€ 528,00	€ 6.494,40
<b>5</b>	€ 5.280,00	€ 422,40	€ 264,00	€ 528,00	€ 6.494,40
<b>6</b>	€ 5.426,67	€ 434,13	€ 271,33	€ 542,67	€ 6.674,80
<b>7</b>	€ 5.426,67	€ 434,13	€ 271,33	€ 542,67	€ 6.674,80
<b>8</b>	€ 5.426,67	€ 434,13	€ 271,33	€ 542,67	€ 6.674,80
<b>9</b>	€ 5.645,90	€ 451,67	€ 282,30	€ 564,59	€ 6.944,46
<b>10</b>	€ 5.645,90	€ 451,67	€ 282,30	€ 564,59	€ 6.944,46
<b>11</b>	€ 5.874,00	€ 469,92	€ 293,70	€ 587,40	€ 7.225,02
<b>12</b>	€ 5.874,00	€ 469,92	€ 293,70	€ 587,40	€ 7.225,02
<b>13</b>	€ 6.111,31	€ 488,90	€ 305,57	€ 611,13	€ 7.516,91
<b>14</b>	€ 6.111,31	€ 488,90	€ 305,57	€ 611,13	€ 7.516,91
<b>15</b>	€ 6.358,20	€ 508,66	€ 317,91	€ 635,82	€ 7.820,59
<b>16</b>	€ 6.358,20	€ 508,66	€ 317,91	€ 635,82	€ 7.820,59
<b>17</b>	€ 6.615,07	€ 529,21	€ 330,75	€ 661,51	€ 8.136,54
<b>18</b>	€ 6.615,07	€ 529,21	€ 330,75	€ 661,51	€ 8.136,54
<b>19</b>	€ 6.882,33	€ 550,58	€ 344,12	€ 688,23	€ 8.465,26
<b>20</b>	€ 6.882,33	€ 550,58	€ 344,12	€ 688,23	€ 8.465,26
<b>21</b>	€ 7.160,37	€ 572,83	€ 358,02	€ 716,04	€ 8.807,26
<b>22</b>	€ 7.160,37	€ 572,83	€ 358,02	€ 716,04	€ 8.807,26
<b>23</b>	€ 7.449,65	€ 595,97	€ 372,48	€ 744,97	€ 9.163,07
<b>24</b>	€ 7.449,65	€ 595,97	€ 372,48	€ 744,97	€ 9.163,07
<b>25</b>	€ 7.750,62	€ 620,05	€ 387,53	€ 775,06	€ 9.533,26
<b>26</b>	€ 7.750,62	€ 620,05	€ 387,53	€ 775,06	€ 9.533,26
<b>27</b>	€ 8.063,74	€ 645,10	€ 403,19	€ 806,37	€ 9.918,40
<b>28</b>	€ 8.063,74	€ 645,10	€ 403,19	€ 806,37	€ 9.918,40
<b>29</b>	€ 8.389,52	€ 671,16	€ 419,48	€ 838,95	€ 10.319,11
<b>ab 30</b>	€ 8.389,52	€ 671,16	€ 419,48	€ 838,95	€ 10.319,11

**Tabelle gültig ab 01.05.2020:**

<b>Regional-PIC</b>					
<b>Dienstjahr</b>	<b>Grundgehalt</b>	<b>Flugzulage</b>			<b>Gesamtbezug</b>
		<b>Gefahrenzulage</b>	<b>Nachtzulage</b>	<b>Sonn- u. Feiertagszulage</b>	
<b>1</b>	€ 5.376,63	€ 430,13	€ 268,83	€ 537,66	€ 6.613,25
<b>2</b>	€ 5.376,63	€ 430,13	€ 268,83	€ 537,66	€ 6.613,25
<b>3</b>	€ 5.376,63	€ 430,13	€ 268,83	€ 537,66	€ 6.613,25
<b>4</b>	€ 5.376,63	€ 430,13	€ 268,83	€ 537,66	€ 6.613,25
<b>5</b>	€ 5.376,63	€ 430,13	€ 268,83	€ 537,66	€ 6.613,25
<b>6</b>	€ 5.525,98	€ 442,07	€ 276,30	€ 552,60	€ 6.796,95
<b>7</b>	€ 5.525,98	€ 442,07	€ 276,30	€ 552,60	€ 6.796,95
<b>8</b>	€ 5.525,98	€ 442,07	€ 276,30	€ 552,60	€ 6.796,95
<b>9</b>	€ 5.749,23	€ 459,93	€ 287,47	€ 574,92	€ 7.071,55
<b>10</b>	€ 5.749,23	€ 459,93	€ 287,47	€ 574,92	€ 7.071,55
<b>11</b>	€ 5.981,50	€ 478,52	€ 299,07	€ 598,15	€ 7.357,24
<b>12</b>	€ 5.981,50	€ 478,52	€ 299,07	€ 598,15	€ 7.357,24
<b>13</b>	€ 6.223,15	€ 497,85	€ 311,15	€ 622,32	€ 7.654,47
<b>14</b>	€ 6.223,15	€ 497,85	€ 311,15	€ 622,32	€ 7.654,47
<b>15</b>	€ 6.474,56	€ 517,96	€ 323,73	€ 647,46	€ 7.963,71
<b>16</b>	€ 6.474,56	€ 517,96	€ 323,73	€ 647,46	€ 7.963,71
<b>17</b>	€ 6.736,13	€ 538,89	€ 336,81	€ 673,61	€ 8.285,44
<b>18</b>	€ 6.736,13	€ 538,89	€ 336,81	€ 673,61	€ 8.285,44
<b>19</b>	€ 7.008,27	€ 560,66	€ 350,41	€ 700,83	€ 8.620,17
<b>20</b>	€ 7.008,27	€ 560,66	€ 350,41	€ 700,83	€ 8.620,17
<b>21</b>	€ 7.291,41	€ 583,31	€ 364,57	€ 729,14	€ 8.968,43
<b>22</b>	€ 7.291,41	€ 583,31	€ 364,57	€ 729,14	€ 8.968,43
<b>23</b>	€ 7.585,98	€ 606,87	€ 379,30	€ 758,60	€ 9.330,75
<b>24</b>	€ 7.585,98	€ 606,87	€ 379,30	€ 758,60	€ 9.330,75
<b>25</b>	€ 7.892,46	€ 631,39	€ 394,62	€ 789,25	€ 9.707,72
<b>26</b>	€ 7.892,46	€ 631,39	€ 394,62	€ 789,25	€ 9.707,72
<b>27</b>	€ 8.211,31	€ 656,90	€ 410,57	€ 821,13	€ 10.099,91
<b>28</b>	€ 8.211,31	€ 656,90	€ 410,57	€ 821,13	€ 10.099,91
<b>29</b>	€ 8.543,04	€ 683,44	€ 427,16	€ 854,30	€ 10.507,94
<b>ab 30</b>	€ 8.543,04	€ 683,44	€ 427,16	€ 854,30	€ 10.507,94

**56.2.3 Mainline-PIC**
**Tabelle gültig ab 01.05.2018:**

<b>Mainline-PIC</b>					
<b>Dienstjahr</b>	<b>Grundgehalt</b>	<b>Flugzulage</b>			<b>Gesamtbezug</b>
		<b>Gefahrenzulage</b>	<b>Nachtzulage</b>	<b>Sonn- u. Feiertagszulage</b>	
<b>1</b>	€ 5.691,06	€ 455,28	€ 284,55	€ 569,11	€ 7.000,00
<b>2</b>	€ 5.691,06	€ 455,28	€ 284,55	€ 569,11	€ 7.000,00
<b>3</b>	€ 5.691,06	€ 455,28	€ 284,55	€ 569,11	€ 7.000,00
<b>4</b>	€ 5.691,06	€ 455,28	€ 284,55	€ 569,11	€ 7.000,00
<b>5</b>	€ 5.691,06	€ 455,28	€ 284,55	€ 569,11	€ 7.000,00
<b>6</b>	€ 5.934,96	€ 474,79	€ 296,75	€ 593,50	€ 7.300,00
<b>7</b>	€ 5.934,96	€ 474,79	€ 296,75	€ 593,50	€ 7.300,00
<b>8</b>	€ 6.016,26	€ 481,30	€ 300,81	€ 601,63	€ 7.400,00
<b>9</b>	€ 6.178,86	€ 494,31	€ 308,94	€ 617,89	€ 7.600,00
<b>10</b>	€ 6.178,86	€ 494,31	€ 308,94	€ 617,89	€ 7.600,00
<b>11</b>	€ 6.454,23	€ 516,34	€ 322,71	€ 645,42	€ 7.938,70
<b>12</b>	€ 6.512,19	€ 520,98	€ 325,61	€ 651,22	€ 8.010,00
<b>13</b>	€ 6.686,75	€ 534,94	€ 334,33	€ 668,68	€ 8.224,70
<b>14</b>	€ 6.775,29	€ 542,02	€ 338,76	€ 677,53	€ 8.333,60
<b>15</b>	€ 6.919,27	€ 553,54	€ 345,96	€ 691,93	€ 8.510,70
<b>16</b>	€ 7.049,01	€ 563,92	€ 352,45	€ 704,90	€ 8.670,28
<b>17</b>	€ 7.151,79	€ 572,14	€ 357,59	€ 715,18	€ 8.796,70
<b>18</b>	€ 7.333,79	€ 586,70	€ 366,69	€ 733,38	€ 9.020,56
<b>19</b>	€ 7.384,31	€ 590,74	€ 369,22	€ 738,43	€ 9.082,70
<b>20</b>	€ 7.617,72	€ 609,42	€ 380,89	€ 761,77	€ 9.369,80
<b>21</b>	€ 7.617,72	€ 609,42	€ 380,89	€ 761,77	€ 9.369,80
<b>22</b>	€ 7.850,24	€ 628,02	€ 392,51	€ 785,03	€ 9.655,80
<b>23</b>	€ 7.850,24	€ 628,02	€ 392,51	€ 785,03	€ 9.655,80
<b>24</b>	€ 8.082,76	€ 646,62	€ 404,14	€ 808,28	€ 9.941,80
<b>25</b>	€ 8.082,76	€ 646,62	€ 404,14	€ 808,28	€ 9.941,80
<b>26</b>	€ 8.315,28	€ 665,23	€ 415,76	€ 831,53	€ 10.227,80
<b>27</b>	€ 8.315,28	€ 665,23	€ 415,76	€ 831,53	€ 10.227,80
<b>28</b>	€ 8.548,70	€ 683,89	€ 427,44	€ 854,87	€ 10.514,90
<b>29</b>	€ 8.780,49	€ 702,44	€ 439,02	€ 878,05	€ 10.800,00
<b>ab 30</b>	€ 9.300,81	€ 744,07	€ 465,04	€ 930,08	€ 11.440,00

**Tabelle gültig ab 01.05.2019:**

<b>Mainline-PIC</b>					
<b>Dienstjahr</b>	<b>Grundgehalt</b>	<b>Flugzulage</b>			<b>Gesamtbezug</b>
		<b>Gefahrenzulage</b>	<b>Nachtzulage</b>	<b>Sonn- u. Feiertagszulage</b>	
<b>1</b>	€ 6.000,00	€ 480,00	€ 300,00	€ 600,00	€ 7.380,00
<b>2</b>	€ 6.000,00	€ 480,00	€ 300,00	€ 600,00	€ 7.380,00
<b>3</b>	€ 6.000,00	€ 480,00	€ 300,00	€ 600,00	€ 7.380,00
<b>4</b>	€ 6.000,00	€ 480,00	€ 300,00	€ 600,00	€ 7.380,00
<b>5</b>	€ 6.000,00	€ 480,00	€ 300,00	€ 600,00	€ 7.380,00
<b>6</b>	€ 6.166,67	€ 493,33	€ 308,33	€ 616,67	€ 7.585,00
<b>7</b>	€ 6.166,67	€ 493,33	€ 308,33	€ 616,67	€ 7.585,00
<b>8</b>	€ 6.166,67	€ 493,33	€ 308,33	€ 616,67	€ 7.585,00
<b>9</b>	€ 6.415,80	€ 513,26	€ 320,79	€ 641,58	€ 7.891,43
<b>10</b>	€ 6.415,80	€ 513,26	€ 320,79	€ 641,58	€ 7.891,43
<b>11</b>	€ 6.675,00	€ 534,00	€ 333,75	€ 667,50	€ 8.210,25
<b>12</b>	€ 6.675,00	€ 534,00	€ 333,75	€ 667,50	€ 8.210,25
<b>13</b>	€ 6.944,67	€ 555,57	€ 347,23	€ 694,47	€ 8.541,94
<b>14</b>	€ 6.944,67	€ 555,57	€ 347,23	€ 694,47	€ 8.541,94
<b>15</b>	€ 7.225,23	€ 578,02	€ 361,27	€ 722,52	€ 8.887,04
<b>16</b>	€ 7.225,23	€ 578,02	€ 361,27	€ 722,52	€ 8.887,04
<b>17</b>	€ 7.517,13	€ 601,37	€ 375,86	€ 751,71	€ 9.246,07
<b>18</b>	€ 7.517,13	€ 601,37	€ 375,86	€ 751,71	€ 9.246,07
<b>19</b>	€ 7.820,82	€ 625,67	€ 391,04	€ 782,08	€ 9.619,61
<b>20</b>	€ 7.820,82	€ 625,67	€ 391,04	€ 782,08	€ 9.619,61
<b>21</b>	€ 8.136,79	€ 650,94	€ 406,84	€ 813,68	€ 10.008,25
<b>22</b>	€ 8.136,79	€ 650,94	€ 406,84	€ 813,68	€ 10.008,25
<b>23</b>	€ 8.465,51	€ 677,24	€ 423,28	€ 846,55	€ 10.412,58
<b>24</b>	€ 8.465,51	€ 677,24	€ 423,28	€ 846,55	€ 10.412,58
<b>25</b>	€ 8.807,52	€ 704,60	€ 440,38	€ 880,75	€ 10.833,25
<b>26</b>	€ 8.807,52	€ 704,60	€ 440,38	€ 880,75	€ 10.833,25
<b>27</b>	€ 9.163,34	€ 733,07	€ 458,17	€ 916,33	€ 11.270,91
<b>28</b>	€ 9.163,34	€ 733,07	€ 458,17	€ 916,33	€ 11.270,91
<b>29</b>	€ 9.533,54	€ 762,69	€ 476,68	€ 953,35	€ 11.726,26
<b>ab 30</b>	€ 9.533,54	€ 762,69	€ 476,68	€ 953,35	€ 11.726,26

**Tabelle gültig ab 01.05.2020:**

<b>Mainline-PIC</b>					
<b>Dienstjahr</b>	<b>Grundgehalt</b>	<b>Flugzulage</b>			<b>Gesamtbezug</b>
		<b>Gefahrenzulage</b>	<b>Nachtzulage</b>	<b>Sonn- u. Feiertagszulage</b>	
<b>1</b>	€ 6.109,80	€ 488,78	€ 305,49	€ 610,98	€ 7.515,05
<b>2</b>	€ 6.109,80	€ 488,78	€ 305,49	€ 610,98	€ 7.515,05
<b>3</b>	€ 6.109,80	€ 488,78	€ 305,49	€ 610,98	€ 7.515,05
<b>4</b>	€ 6.109,80	€ 488,78	€ 305,49	€ 610,98	€ 7.515,05
<b>5</b>	€ 6.109,80	€ 488,78	€ 305,49	€ 610,98	€ 7.515,05
<b>6</b>	€ 6.279,52	€ 502,36	€ 313,98	€ 627,95	€ 7.723,81
<b>7</b>	€ 6.279,52	€ 502,36	€ 313,98	€ 627,95	€ 7.723,81
<b>8</b>	€ 6.279,52	€ 502,36	€ 313,98	€ 627,95	€ 7.723,81
<b>9</b>	€ 6.533,21	€ 522,66	€ 326,66	€ 653,32	€ 8.035,85
<b>10</b>	€ 6.533,21	€ 522,66	€ 326,66	€ 653,32	€ 8.035,85
<b>11</b>	€ 6.797,15	€ 543,77	€ 339,86	€ 679,72	€ 8.360,50
<b>12</b>	€ 6.797,15	€ 543,77	€ 339,86	€ 679,72	€ 8.360,50
<b>13</b>	€ 7.071,76	€ 565,74	€ 353,58	€ 707,18	€ 8.698,26
<b>14</b>	€ 7.071,76	€ 565,74	€ 353,58	€ 707,18	€ 8.698,26
<b>15</b>	€ 7.357,45	€ 588,60	€ 367,87	€ 735,75	€ 9.049,67
<b>16</b>	€ 7.357,45	€ 588,60	€ 367,87	€ 735,75	€ 9.049,67
<b>17</b>	€ 7.654,70	€ 612,37	€ 382,74	€ 765,47	€ 9.415,28
<b>18</b>	€ 7.654,70	€ 612,37	€ 382,74	€ 765,47	€ 9.415,28
<b>19</b>	€ 7.963,95	€ 637,11	€ 398,19	€ 796,40	€ 9.795,65
<b>20</b>	€ 7.963,95	€ 637,11	€ 398,19	€ 796,40	€ 9.795,65
<b>21</b>	€ 8.285,69	€ 662,86	€ 414,28	€ 828,57	€ 10.191,40
<b>22</b>	€ 8.285,69	€ 662,86	€ 414,28	€ 828,57	€ 10.191,40
<b>23</b>	€ 8.620,43	€ 689,64	€ 431,02	€ 862,04	€ 10.603,13
<b>24</b>	€ 8.620,43	€ 689,64	€ 431,02	€ 862,04	€ 10.603,13
<b>25</b>	€ 8.968,70	€ 717,49	€ 448,44	€ 896,87	€ 11.031,50
<b>26</b>	€ 8.968,70	€ 717,49	€ 448,44	€ 896,87	€ 11.031,50
<b>27</b>	€ 9.331,03	€ 746,49	€ 466,55	€ 933,10	€ 11.477,17
<b>28</b>	€ 9.331,03	€ 746,49	€ 466,55	€ 933,10	€ 11.477,17
<b>29</b>	€ 9.708,01	€ 776,64	€ 485,40	€ 970,80	€ 11.940,85
<b>ab 30</b>	€ 9.708,01	€ 776,64	€ 485,40	€ 970,80	€ 11.940,85

**56.3 Kabinenpersonal**
**56.3.1 Flugbegleiter**

Tabellen gültig ab 01.05.2018:

Flugbegleiter Eintritte vor 01.12.2014					
Dienstjahr	Grundgehalt	Flugzulage			Gesamtbezug
		Gefahrenzulage	Nachtzulage	Sonn- u. Feiertagszulage	
<b>Basisausb.</b>	€ 981,99				€ 981,99
<b>1</b>	€ 1.382,11	€ 110,57	€ 69,11	€ 138,21	€ 1.700,00
<b>2</b>	€ 1.382,11	€ 110,57	€ 69,11	€ 138,21	€ 1.700,00
<b>3</b>	€ 1.382,11	€ 110,57	€ 69,11	€ 138,21	€ 1.700,00
<b>4</b>	€ 1.585,37	€ 126,82	€ 79,27	€ 158,54	€ 1.950,00
<b>5</b>	€ 1.585,37	€ 126,82	€ 79,27	€ 158,54	€ 1.950,00
<b>6</b>	€ 1.626,02	€ 130,08	€ 81,30	€ 162,60	€ 2.000,00
<b>7</b>	€ 1.707,32	€ 136,58	€ 85,37	€ 170,73	€ 2.100,00
<b>8</b>	€ 1.707,32	€ 136,58	€ 85,37	€ 170,73	€ 2.100,00
<b>9</b>	€ 1.747,97	€ 139,83	€ 87,40	€ 174,80	€ 2.150,00
<b>10</b>	€ 1.788,62	€ 143,09	€ 89,43	€ 178,86	€ 2.200,00
<b>11</b>	€ 1.829,27	€ 146,34	€ 91,46	€ 182,93	€ 2.250,00
<b>12</b>	€ 1.869,92	€ 149,59	€ 93,50	€ 186,99	€ 2.300,00
<b>13</b>	€ 1.869,92	€ 149,59	€ 93,50	€ 186,99	€ 2.300,00
<b>14</b>	€ 1.910,57	€ 152,84	€ 95,53	€ 191,06	€ 2.350,00
<b>15</b>	€ 1.951,22	€ 156,10	€ 97,56	€ 195,12	€ 2.400,00
<b>16</b>	€ 2.032,52	€ 162,60	€ 101,63	€ 203,25	€ 2.500,00
<b>17</b>	€ 2.032,52	€ 162,60	€ 101,63	€ 203,25	€ 2.500,00
<b>18</b>	€ 2.113,82	€ 169,11	€ 105,69	€ 211,38	€ 2.600,00
<b>19</b>	€ 2.113,82	€ 169,11	€ 105,69	€ 211,38	€ 2.600,00
<b>20</b>	€ 2.195,12	€ 175,61	€ 109,76	€ 219,51	€ 2.700,00
<b>21</b>	€ 2.195,12	€ 175,61	€ 109,76	€ 219,51	€ 2.700,00
<b>22</b>	€ 2.235,77	€ 178,86	€ 111,79	€ 223,58	€ 2.750,00
<b>23</b>	€ 2.235,77	€ 178,86	€ 111,79	€ 223,58	€ 2.750,00
<b>24</b>	€ 2.317,07	€ 185,37	€ 115,85	€ 231,71	€ 2.850,00
<b>25</b>	€ 2.317,07	€ 185,37	€ 115,85	€ 231,71	€ 2.850,00
<b>26</b>	€ 2.317,07	€ 185,37	€ 115,85	€ 231,71	€ 2.850,00
<b>ab 27</b>	€ 2.357,72	€ 188,62	€ 117,89	€ 235,77	€ 2.900,00



<b>Flugbegleiter Eintritte ab 01.12.2014</b>					
<b>Dienstjahr</b>	<b>Grundgehalt</b>	<b>Flugzulage</b>			<b>Gesamtbezug</b>
		<b>Gefahrenzulage</b>	<b>Nachtzulage</b>	<b>Sonn- u. Feiertagszulage</b>	
<b>Basisausb.</b>	€ 976,72				€ 976,72
<b>1</b>	€ 1.382,11	€ 110,57	€ 69,11	€ 138,21	€ 1.700,00
<b>2</b>	€ 1.382,11	€ 110,57	€ 69,11	€ 138,21	€ 1.700,00
<b>3</b>	€ 1.422,76	€ 113,82	€ 71,14	€ 142,28	€ 1.750,00
<b>4</b>	€ 1.422,76	€ 113,82	€ 71,14	€ 142,28	€ 1.750,00
<b>5</b>	€ 1.504,07	€ 120,32	€ 75,20	€ 150,41	€ 1.850,00
<b>6</b>	€ 1.504,07	€ 120,32	€ 75,20	€ 150,41	€ 1.850,00
<b>7</b>	€ 1.585,37	€ 126,82	€ 79,27	€ 158,54	€ 1.950,00
<b>8</b>	€ 1.585,37	€ 126,82	€ 79,27	€ 158,54	€ 1.950,00
<b>9</b>	€ 1.666,67	€ 133,33	€ 83,33	€ 166,67	€ 2.050,00
<b>10</b>	€ 1.666,67	€ 133,33	€ 83,33	€ 166,67	€ 2.050,00
<b>11</b>	€ 1.747,97	€ 139,83	€ 87,40	€ 174,80	€ 2.150,00
<b>12</b>	€ 1.747,97	€ 139,83	€ 87,40	€ 174,80	€ 2.150,00
<b>13</b>	€ 1.829,27	€ 146,34	€ 91,46	€ 182,93	€ 2.250,00
<b>14</b>	€ 1.829,27	€ 146,34	€ 91,46	€ 182,93	€ 2.250,00
<b>15</b>	€ 1.869,92	€ 149,59	€ 93,50	€ 186,99	€ 2.300,00
<b>16</b>	€ 1.869,92	€ 149,59	€ 93,50	€ 186,99	€ 2.300,00
<b>ab 17</b>	€ 1.910,57	€ 152,85	€ 95,53	€ 191,05	€ 2.350,00

**Tabellen gültig ab 01.05.2019:**

<b>Flugbegleiter Eintritte vor 01.12.2014</b>					
Dienstjahr	Grundgehalt	Flugzulage			Gesamtbezug
		Gefahrenzulage	Nachzulage	Sonn- u. Feiertagszulage	
<b>Basisausb.</b>	€ 1006,54				€ 1006,54
1	€ 1.416,67	€ 113,33	€ 70,83	€ 141,67	€ 1.742,50
2	€ 1.416,67	€ 113,33	€ 70,83	€ 141,67	€ 1.742,50
3	€ 1.416,67	€ 113,33	€ 70,83	€ 141,67	€ 1.742,50
4	€ 1.625,00	€ 130,00	€ 81,25	€ 162,50	€ 1.998,75
5	€ 1.625,00	€ 130,00	€ 81,25	€ 162,50	€ 1.998,75
6	€ 1.666,67	€ 133,33	€ 83,33	€ 166,67	€ 2.050,00
7	€ 1.750,00	€ 140,00	€ 87,50	€ 175,00	€ 2.152,50
8	€ 1.750,00	€ 140,00	€ 87,50	€ 175,00	€ 2.152,50
9	€ 1.791,67	€ 143,33	€ 89,58	€ 179,17	€ 2.203,75
10	€ 1.833,33	€ 146,67	€ 91,67	€ 183,33	€ 2.255,00
11	€ 1.875,00	€ 150,00	€ 93,75	€ 187,50	€ 2.306,25
12	€ 1.916,67	€ 153,33	€ 95,83	€ 191,67	€ 2.357,50
13	€ 1.916,67	€ 153,33	€ 95,83	€ 191,67	€ 2.357,50
14	€ 1.958,33	€ 156,67	€ 97,92	€ 195,83	€ 2.408,75
15	€ 2.000,00	€ 160,00	€ 100,00	€ 200,00	€ 2.460,00
16	€ 2.083,33	€ 166,67	€ 104,17	€ 208,33	€ 2.562,50
17	€ 2.083,33	€ 166,67	€ 104,17	€ 208,33	€ 2.562,50
18	€ 2.166,67	€ 173,33	€ 108,33	€ 216,67	€ 2.665,00
19	€ 2.166,67	€ 173,33	€ 108,33	€ 216,67	€ 2.665,00
20	€ 2.250,00	€ 180,00	€ 112,50	€ 225,00	€ 2.767,50
21	€ 2.250,00	€ 180,00	€ 112,50	€ 225,00	€ 2.767,50
22	€ 2.291,67	€ 183,33	€ 114,58	€ 229,17	€ 2.818,75
23	€ 2.291,67	€ 183,33	€ 114,58	€ 229,17	€ 2.818,75
24	€ 2.375,00	€ 190,00	€ 118,75	€ 237,50	€ 2.921,25
25	€ 2.375,00	€ 190,00	€ 118,75	€ 237,50	€ 2.921,25
26	€ 2.375,00	€ 190,00	€ 118,75	€ 237,50	€ 2.921,25
ab 27	€ 2.416,67	€ 193,33	€ 120,83	€ 241,67	€ 2.972,50

<b>Flugbegleiter Eintritte ab 01.12.2014</b>					
Dienstjahr	Grundgehalt	Flugzulage			Gesamtbezug
		Gefahrenzulage	Nachzulage	Sonn- u. Feiertagszulage	
<b>Basisausb.</b>	€ 1001,14				€ 1001,14
1	€ 1.416,67	€ 113,33	€ 70,83	€ 141,67	€ 1.742,50
2	€ 1.416,67	€ 113,33	€ 70,83	€ 141,67	€ 1.742,50
3	€ 1.458,33	€ 116,67	€ 72,92	€ 145,83	€ 1.793,75

4	€ 1.458,33	€ 116,67	€ 72,92	€ 145,83	€ 1.793,75
5	€ 1.541,67	€ 123,33	€ 77,08	€ 154,17	€ 1.896,25
6	€ 1.541,67	€ 123,33	€ 77,08	€ 154,17	€ 1.896,25
7	€ 1.625,00	€ 130,00	€ 81,25	€ 162,50	€ 1.998,75
8	€ 1.625,00	€ 130,00	€ 81,25	€ 162,50	€ 1.998,75
9	€ 1.708,33	€ 136,67	€ 85,42	€ 170,83	€ 2.101,25
10	€ 1.708,33	€ 136,67	€ 85,42	€ 170,83	€ 2.101,25
11	€ 1.791,67	€ 143,33	€ 89,58	€ 179,17	€ 2.203,75
12	€ 1.791,67	€ 143,33	€ 89,58	€ 179,17	€ 2.203,75
13	€ 1.875,00	€ 150,00	€ 93,75	€ 187,50	€ 2.306,25
14	€ 1.875,00	€ 150,00	€ 93,75	€ 187,50	€ 2.306,25
15	€ 1.916,67	€ 153,33	€ 95,83	€ 191,67	€ 2.357,50
16	€ 1.916,67	€ 153,33	€ 95,83	€ 191,67	€ 2.357,50
ab 17	€ 1.958,33	€ 156,67	€ 97,92	€ 195,83	€ 2.408,75

**Tabellen gültig ab 01.05.2020:**

Flugbegleiter Eintritte vor 01.12.2014					
Dienstjahr	Grundgehalt	Flugzulage			Gesamtbezug
		Gefahrenzulage	Nachtzulage	Sonn- u. Feiertagszulage	
<b>Basisausb.</b>	€ 1024,96				€ 1024,96
1	€ 1.442,59	€ 115,41	€ 72,13	€ 144,26	€ 1.774,39
2	€ 1.442,59	€ 115,41	€ 72,13	€ 144,26	€ 1.774,39
3	€ 1.442,59	€ 115,41	€ 72,13	€ 144,26	€ 1.774,39
4	€ 1.654,74	€ 132,38	€ 82,74	€ 165,47	€ 2.035,33
5	€ 1.654,74	€ 132,38	€ 82,74	€ 165,47	€ 2.035,33
6	€ 1.697,16	€ 135,77	€ 84,86	€ 169,72	€ 2.087,51
7	€ 1.782,03	€ 142,56	€ 89,10	€ 178,20	€ 2.191,89
8	€ 1.782,03	€ 142,56	€ 89,10	€ 178,20	€ 2.191,89
9	€ 1.824,45	€ 145,96	€ 91,22	€ 182,45	€ 2.244,08
10	€ 1.866,88	€ 149,36	€ 93,34	€ 186,69	€ 2.296,27
11	€ 1.909,31	€ 152,74	€ 95,47	€ 190,93	€ 2.348,45
12	€ 1.951,74	€ 156,14	€ 97,59	€ 195,17	€ 2.400,64
13	€ 1.951,74	€ 156,14	€ 97,59	€ 195,17	€ 2.400,64
14	€ 1.994,17	€ 159,53	€ 99,71	€ 199,42	€ 2.452,83
15	€ 2.036,60	€ 162,93	€ 101,83	€ 203,66	€ 2.505,02
16	€ 2.121,46	€ 169,71	€ 106,07	€ 212,15	€ 2.609,39
17	€ 2.121,46	€ 169,71	€ 106,07	€ 212,15	€ 2.609,39
18	€ 2.206,32	€ 176,50	€ 110,32	€ 220,63	€ 2.713,77
19	€ 2.206,32	€ 176,50	€ 110,32	€ 220,63	€ 2.713,77
20	€ 2.291,18	€ 183,29	€ 114,56	€ 229,12	€ 2.818,15

<b>21</b>	€ 2.291,18	€ 183,29	€ 114,56	€ 229,12	€ 2.818,15
<b>22</b>	€ 2.333,60	€ 186,69	€ 116,68	€ 233,36	€ 2.870,33
<b>23</b>	€ 2.333,60	€ 186,69	€ 116,68	€ 233,36	€ 2.870,33
<b>24</b>	€ 2.418,46	€ 193,48	€ 120,92	€ 241,85	€ 2.974,71
<b>25</b>	€ 2.418,46	€ 193,48	€ 120,92	€ 241,85	€ 2.974,71
<b>26</b>	€ 2.418,46	€ 193,48	€ 120,92	€ 241,85	€ 2.974,71
<b>ab 27</b>	€ 2.460,89	€ 196,88	€ 123,04	€ 246,09	€ 3.026,90

<b>Flugbegleiter Eintritte ab 01.12.2014</b>					
Dienstjahr	Grundgehalt	Flugzulage			Gesamtbezug
		Gefahrenzulage	Nachtzulage	Sonn- u. Feiertagszulage	
<b>Basisausb.</b>	€ 1019,46				€ 1019,46
<b>1</b>	€ 1.442,59	€ 115,41	€ 72,13	€ 144,26	€ 1.774,39
<b>2</b>	€ 1.442,59	€ 115,41	€ 72,13	€ 144,26	€ 1.774,39
<b>3</b>	€ 1.485,02	€ 118,81	€ 74,25	€ 148,50	€ 1.826,58
<b>4</b>	€ 1.485,02	€ 118,81	€ 74,25	€ 148,50	€ 1.826,58
<b>5</b>	€ 1.569,88	€ 125,59	€ 78,49	€ 156,99	€ 1.930,95
<b>6</b>	€ 1.569,88	€ 125,59	€ 78,49	€ 156,99	€ 1.930,95
<b>7</b>	€ 1.654,74	€ 132,38	€ 82,74	€ 165,47	€ 2.035,33
<b>8</b>	€ 1.654,74	€ 132,38	€ 82,74	€ 165,47	€ 2.035,33
<b>9</b>	€ 1.739,60	€ 139,16	€ 86,98	€ 173,96	€ 2.139,70
<b>10</b>	€ 1.739,60	€ 139,16	€ 86,98	€ 173,96	€ 2.139,70
<b>11</b>	€ 1.824,45	€ 145,96	€ 91,22	€ 182,45	€ 2.244,08
<b>12</b>	€ 1.824,45	€ 145,96	€ 91,22	€ 182,45	€ 2.244,08
<b>13</b>	€ 1.909,31	€ 152,74	€ 95,47	€ 190,93	€ 2.348,45
<b>14</b>	€ 1.909,31	€ 152,74	€ 95,47	€ 190,93	€ 2.348,45
<b>15</b>	€ 1.951,74	€ 156,14	€ 97,59	€ 195,17	€ 2.400,64
<b>16</b>	€ 1.951,74	€ 156,14	€ 97,59	€ 195,17	€ 2.400,64
<b>ab 17</b>	€ 1.994,17	€ 159,53	€ 99,71	€ 199,42	€ 2.452,83

## 56.4 Funktionszulagen

**56.4.1 Relief-Pilot-Zulage:** 5% vom Gesamtbezug.

**56.4.2 Purser-Funktionszulagen:**

**56.4.2.1** Purser I mit Eintrittsdatum vor dem 1.12.2014

ab 1.5.2018	ab 1.5.2019
€ 500	€ 550

**56.4.2.2** Purser I mit Eintrittsdatum ab 1.12.2014

ab 1.5.2018
-------------

€ 480
-------

**56.4.2.3** Purser II

ab 1.5.2018
-------------

€ 300
-------

**57 KALKULATORISCHE GRUNDLAGEN DER FLUGZULAGE**

- 57.1** Die kalkulatorische Grundlage der Sonn- und Feiertagszulage, der Nachtzulage sowie der Gefahrenzulage wird folgendermaßen gebildet:

In Ansehung der mit dem Flugdienst einhergehenden Strahlenbelastung wird eine pauschale Gefahrenzulage in Höhe von 8% des Grundgehalts ausbezahlt. Darüber hinausgehend gibt es keine Abgeltung allfälliger weiterer schmutz- oder erschwernisbedingter Bezugsansprüche.

Der Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagszulage werden monatlich durchschnittlich 166 Stunden Arbeitszeit zugrunde gelegt, wovon im Schnitt 16,6 Stunden an Nachtarbeit (Punkt 11.22) und 16,6 Stunden an Sonn- und Feiertagen berücksichtigt werden. Die Nachtzulage ergibt sich aus den mit einem 50%igen Zuschlag versehenen 16,6 Stunden für Nachtarbeit. Die Sonn- und Feiertagszulage ergibt sich aus den mit einem 100%igen Zuschlag versehenen 16,6 Stunden für Sonn- und Feiertagsarbeit.

- 57.2** Da die Flugzulage in Form einer Pauschale ausbezahlt wird, sind damit alle Zuschläge für vom Dienstnehmer im Monat geleisteten Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszeiten abgegolten. Davon unberührt bleiben Abgeltungen für Mehrleistungen und Überstunden (Punkte 42 und 43) sowie Nachtaufwertungen (Punkt 17.2).
- 57.3** Werden vom Dienstnehmer in einem Monat mehr als die in der kalkulatorischen Grundlage berücksichtigten Stunden an Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit geleistet, besteht kein Anspruch auf Erhöhung der Pauschale. Im Gegenzug dazu führt aber auch eine Minderleistung zu keiner Bezugsreduktion.
- 57.4** Nach derzeitiger Rechtslage bzw. Verwaltungspraxis sind die Gefahrenzulage, sowie die Sonn- und Feiertagszulage und die Nachtzulage unter bestimmten Voraussetzungen maximal bis insgesamt € 360,00 (bzw. in Einzelfällen € 540,00) pro Monat steuerfrei. Die Steuerbefreiung für die Sonn- und Feiertagszulagen und die Nachtzulagen wird jeweils anhand der konkreten Zeitaufzeichnungen im Folgemonat geprüft und ggf. verrechnet.

**58 (RESERVE)****59 (RESERVE)****60 (RESERVE)**

## **TEIL 5: SENIORITYSREGLEMENT UND KARRIEREMODELL PILOTEN** **(SRKM-P)**

### **61 PRÄAMBEL**

Der Übergang des seinerzeit selbständigen Flugbetriebes der Austrian Airlines AG zur Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH hat mit 01.07.2012 stattgefunden. Die seinerzeit selbständigen Flugbetriebe von Austrian Airlines (OS mit den Luftfahrzeugtypen B777, B767, B737 (Serie), A320 (Serie)) und Tyrolean Airways (VO mit den Luftfahrzeugtypen DH8-400, F70, F100) haben ab 01.07.2012 einen neuen gemeinsamen Flugbetrieb gebildet, der nun aus „Mainline“ und „Regional“ besteht.

### **62 GELTUNGSBEREICH UND DEFINITIONEN**

**62.1** Das SRKM-P ist auf alle Personen anzuwenden, die als Pilot im Unternehmen eingesetzt werden. Das Senioritäts-Prinzip strebt in seinem Anwendungsbereich die Reihung der Piloten nach Verwendungsbereich, Dienstalter und Berufserfahrung im Unternehmen entsprechend der folgenden Regeln an. Grundlage der Einreihung nach dem Senioritäts-Prinzip ist das Senioritätsdatum der Piloten.

#### **62.2 Definitionen**

##### Regional-Flugzeuge:

Flugzeuge bis maximal 80 Sitzplätzen sowie deren Derivate mit mehr als 80 Sitzplätzen bis maximal 110 Sitzplätzen, die mit dem gleichen Typereiting oder im Rahmen von CCQ mit einem Regionalflugzeug mit bis zu 80 Sitzen geflogen werden dürfen, wenn ein gemischter Einsatz laut Operations Manual (OM) zulässig ist. Als Sitzplatzanzahl gilt die maximale zulässige Sitzanzahl bei 31 inch seat pitch und all passenger configuration. Z.B. DH8 (Serie), CRJ (Serie), F70, F100, ATR42 (Serie), ATR72 (Serie).

##### Mainline-Flugzeuge:

Flugzeuge, die nicht Regionalflugzeug sind sowie generell alle Widebody-Flugzeuge. Z.B. A310, A320 (Serie), A330 (Serie), A340 (Serie), A350 (Serie), B737 (Serie), B747 (Serie), B757 (Serie), B767 (Serie), B777 (Serie), B787 (Serie), MD80 (Serie), CS100, CS300, E195.

##### Narrowbody-Flugzeuge :

Luftfahrzeuge mit einem Gang („Single Aisle“), z.B. A320 (Serie), B737 (Serie), MD80 (Serie), CS100, CS300, F70, F100, DH8 (Serie), E195.

##### Widebody-Flugzeuge :

Luftfahrzeuge mit mehr als einem Gang, z.B. A310, A330 (Serie), A340 (Serie), A350 (Serie), B747 (Serie), B767 (Serie), B777 (Serie), B787 (Serie).

##### Verwendungsbereich „Regional“:

Betrieb von bzw. Einsatz auf Regional-Flugzeugen.

##### Verwendungsbereich „Mainline“:

Betrieb von bzw. Einsatz auf Mainline-Flugzeugen.

##### Mainline-PIC:

Siehe Punkt 55.1.4.

##### Relief-Pilot:

Siehe Punkt 55.1.2.

Mainline-F/O:

Ein Erster Offizier (Punkte 55.1.1, 55.1.2), der als Erster Offizier auf Mainline-Flugzeugen eingesetzt wird.

Regional-PIC:

Siehe Punkt 55.1.3.

Regional-F/O:

Ein Erster Offizier (Punkte 55.1.1, 55.1.2), der als Erster Offizier auf Regional-Flugzeugen eingesetzt wird.

OS-Pilot:

Ein Pilot der am 30.06.2012 als Pilot bei Austrian Airlines angestellt war.

VO-Pilot:

Ein Pilot der am 30.06.2012 als Pilot bei Tyrolean Airways angestellt war.

NEW-Pilot:

Ein Pilot der ab 01.07.2012 als Pilot ins Unternehmen eingetreten ist.

Upgrading:

Beförderung bzw. Ernennung eines Copiloten (F/O) zum Kapitän (PIC).

Downgrading:

Rückstufung eines Kapitäns (PIC) zum Copiloten (F/O).

**62.3 Senioritätsränge****62.3.1 Für den Verwendungsbereich „Mainline“**

- M1: Mainline-F/O auf allen Mainline-Flugzeugen der Kurz- und Mittelstrecken- bzw. Narrowbodytypen, z.B. A320 (Serie), B737 (Serie), MD80 (Serie), CS100, CS300, E195.
- M2: Mainline-F/O auf allen Mainline-Flugzeugen der Langstrecken- bzw. Widebodytypen, z.B. A330 (Serie), A340 (Serie), A350 (Serie), B747 (Serie), B757 (Serie), B767 (Serie), B777 (Serie), B787 (Serie).
- M3: Mainline-PIC auf allen Mainline-Flugzeugen der Kurz- und Mittelstrecken- bzw. Narrowbodytypen, z.B. A320 (Serie), B737 (Serie), MD80 (Serie), CS100, CS300, E195.
- M4: Mainline-PIC auf allen Mainline-Flugzeugen der Langstrecken- bzw. Widebodytypen, z.B. A330 (Serie), A340 (Serie), A350 (Serie), B747 (Serie), B757 (Serie), B767 (Serie), B777 (Serie), B787 (Serie).

**62.3.2 Für den Verwendungsbereich „Regional“**

- R1: Regional-F/O auf allen Regional-Flugzeugen mit Propeller- oder Turbopropellerantrieb, z.B. DH8 (Serie).
- R2: Regional-F/O auf allen Regional-Flugzeugen mit Strahltriebwerken, z.B. CRJ (Serie), F70, F100.
- R3: Regional-PIC auf allen Regional-Flugzeugen mit Propeller- oder Turbopropellerantrieb, z.B. DH8 (Serie).
- R4: Regional-PIC auf allen Regional-Flugzeugen mit Strahltriebwerken, z.B. CRJ (Serie), F70, F100.

**62.3.3** Nicht genannte Flugzeugtypen werden einvernehmlich mit dem Betriebsrat Bord einem Senioritätsrang sinngemäß zugeordnet.

**62.4** Dieses SRKM-P regelt ausschließlich folgende Anwendungsfälle:

**62.4.1 Für den Verwendungsbereich „Mainline“**

- a. Upgrading zum Mainline-PIC, Downgrading zum Mainline-F/O,
- b. Ernennung zum Relief-Pilot und Entzug dieser Berechtigung,
- c. Umschulung in einen anderen Senioritätsrang bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen,
- d. Versetzung ins Ausland,
- e. Objektiv betriebsbedingte Kündigung und Wiedereinstellung,
- f. (Teil-)Betriebsübergang und (Teil-)Betriebsstilllegung.

**62.4.2 Für den Verwendungsbereich „Regional“**

- a. Upgrading zum Regional-PIC, Downgrading zum Regional-F/O,
- b. Umschulung in einen anderen Senioritätsrang bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen,
- c. Versetzung ins Ausland,
- d. Objektiv betriebsbedingte Kündigung und Wiedereinstellung,
- e. (Teil-)Betriebsübergang und (Teil-)Betriebsstilllegung.

**62.4.3** Sonderregelung zur Besetzung der Mainline-PIC-Positionen auf den Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195.

**62.4.4** Weitere Anwendungsfälle, z.B. im Zusammenhang mit Urlaubsvergabe, Lagerung von freien Tagen, Flugwünsche, etc., können per Betriebsvereinbarung geregelt werden.

**62.5** Das Senioritäts-Prinzip kommt nur dann zur Anwendung, wenn der Pilot die für die gestellte Aufgabe notwendige Qualifikation besitzt.

Der Nachweis der Qualifikation erfolgt gemäß den im Operations Manual (OM-D) festgelegten Verfahren. Umfassen diese eine Qualifikationsfeststellung vor Beginn einer Ausbildung (Assessment), dann besteht bei negativem Ausgang derselben kein Anspruch auf Anwendung des Senioritäts-Prinzips für die gestellte Aufgabe. Das Unternehmen trägt dafür Sorge, dass eine nötige Qualifikationsfeststellung so zeitgerecht eingeplant wird, dass unter Berücksichtigung von Punkt 65.8 eine zustehende Beförderung möglich ist.

**62.6** Falls ein Pilot ein ihm aus dem SRKM-P zustehendes Recht nicht ausübt (z.B. sich auf eine Ausschreibung nach dem SRKM-P nicht bewirbt) oder auf die Ausübung dieses Rechts verzichtet, so wird ihm der hieraus eventuell entstehende Nachteil nicht abgegolten.

**62.7** Bewirbt sich ein Pilot aus den Senioritätsrängen M4, M3, R4 oder R3 freiwillig auf einen Senioritätsrang M2, M1, R2 oder R1, ist er nur dann zu berücksichtigen, wenn er einer damit verbundenen gehaltsrechtlichen Verschlechterung zustimmt. Dies gilt nicht für jene Fälle, wo eine Umschulung auf den Senioritätsrang M2, M1, R2 oder R1 auch ohne freiwillige Bewerbung des konkreten Piloten erfolgt wäre (z.B. auf Basis der Punkte 65.9.4, 65.10.4, Zusatzprotokoll 2).

**62.8** Bewirbt sich ein gemäß SRKM-P unfreiwillig in eine Verwendungsgruppe mit geringerem Brutto-Monatsgehalt umgestufter Pilot nicht auf alle Ausschreibungen für Kapitänsstellen im Rang M3, so gilt die Rückstufung ab dem Ende jener frühesten Ausschreibungsfrist, in der er sich hätte bewerben können aber nicht auf die Kapitänsstelle beworben hat als freiwillig. Dasselbe gilt, wenn dieser Pilot seine Bewerbung zurückzieht oder eine aufgrund dieser Bewerbung eingeteilte Umschulung ablehnt.

**62.9** Umschulungen aufgrund von Pkt 65.9.4.6 und 65.10.4.5 gelten als unfreiwillig.



- 62.10** Wird einem Piloten mit höherer Senioritätsnummer (schlechterer Seniorität) ein Recht zugestanden, welches gemäß diesem SRKM-P einem Piloten mit niedrigerer Senioritätsnummer (besserer Seniorität) zugestanden wäre („Überholen“), so wird dieses Recht allen dabei überholten Piloten gleichsam zugestanden.
- 62.11** Ausschreibungen und deren Dauer sind so zu gestalten, dass im Ausschreibungszeitraum potentielle Bewerber die Möglichkeit zur Äußerung und Bewerbung haben. Diese ist jedenfalls als gegeben zu betrachten, wenn die Bewerbungsfrist mindestens 4 Wochen gedauert hat und unternehmensüblich publiziert wurde.
- 62.12** Es ist evident, dass es – insbesondere bei der Kombination von Aus- und Einflottungen verschiedener Flugzeugtypen – beim seriellen Abarbeiten der entsprechenden Regelungen in einem Szenario möglicherweise zu einer Aneinanderreihung von Umschulungen pro Person kommen kann. In solchen Fällen müssen nicht alle Einzelschritte real erfolgen, sondern das Endergebnis umgesetzt werden.
- 62.13** Die Berücksichtigung des Dienstortes und/oder Wunschdienstortes bei Versetzungen aufgrund des SRKM-P kann per Betriebsvereinbarung geregelt werden.

## **63 SENIORITYSDATUM**

- 63.1** Jeder Pilot erhält ein Senioritätsdatum, das für seine Einreihung im Rahmen des SRKM-P maßgebend ist.
- 63.2** Piloten erhalten als Senioritätsdatum das Datum des Beginns des theoretischen Typerting-Kurses, vorausgesetzt dass der Kurs gemäß Ausbildungsprogramm positiv abgeschlossen wird.
- 63.3** Bei Piloten, die bereits mit einem gültigen Typerting für jenes Linienflugzeug, auf welchem sie zum Einsatz kommen sollen, eintreten, gilt als Senioritätsdatum der Beginn des Operator-Conversion-Courses.
- 63.4** Werden Teilnehmer eines Ausbildungskurses (Ab-initio-Pilotenkurs, Piloten mit partiellen Vorkenntnissen, die in einen laufenden Ab-initio-Pilotenkurs spätestens mit dem Typerting einsteigen, Ready-entry-Conversionkurse) auf verschiedene Flugzeugtypen geschult oder der Kurs zeitlich aufgeteilt, so ist für den gesamten Ausbildungskurs das Datum jenes Typertings bzw. Operator-Conversion-Courses maßgebend, das früher beginnt.
- 63.5** Bei Karenzurlauben (inkl. Urlaub gegen Entfall der Bezüge), deren Dauer vier Monate übersteigen, wird bei Wiederantritt des Dienstes ein neues Senioritätsdatum ermittelt. Dazu wird zum ursprünglichen Datum die Zahl der Abwesenheitstage über vier Monate hinzugerechnet. Zur Berechnung der Karenzdauer werden alle Karenzurlaube innerhalb eines rollierenden Zeitraumes von 12 Monaten zusammengezählt.
- 63.6** Karenzen im gesetzlichen Ausmaß nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz, Familienhospizkarenz, Pflegekarenz und Teilzeitarbeit bleiben jedoch unbeachtlich und haben daher keinen Einfluss auf das Senioritätsdatum.
- 63.7** OS-Piloten behalten ihre am 30.06.2012 gültigen Senioritätsdaten aus dem Dienstverhältnis zu Austrian Airlines bei.
- 63.8** VO-Piloten behalten ihre am 30.06.2012 gültigen Senioritätsdaten aus dem Dienstverhältnis zu Tyrolean Airways bei.
- 63.9** Für NEW-Piloten wird das Senioritätsdatum entsprechend den oben genannten Regeln ermittelt.

- 63.10** Bei Auflösung des Dienstverhältnisses infolge Kündigung oder Austritt durch den Dienstnehmer, bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses (ausgenommen im Rahmen von Punkt 86.5), sowie bei rechtswirksamer Auflösung des Dienstverhältnisses infolge Kündigung oder Entlassung durch den Dienstgeber, welche nicht objektiv betriebsbedingt sind, erlischt das Senioritätsdatum.
- 63.11** Alle die Seniorität betreffenden Belange werden mit dem Betriebsrat Bord abgesprochen. Die Absprachen werden protokollarisch festgehalten.
- 63.12** Jede Änderung seines Senioritätsdatums ist dem betroffenen Piloten sofort schriftlich zur Kenntnis zu bringen.
- 63.13** Kann nach den Bestimmungen dieses SRKM-P ein Senioritätsdatum nicht zweifelsfrei zuteilt werden, so erfolgt die Zuteilung bzw. Änderung des Senioritätsdatums im Einvernehmen zwischen dem Flugbetriebsleiter und dem Betriebsrat Bord.

## 64 SENIORITÄTSLISTEN

- 64.1** Es werden zwei Senioritätslisten geführt. Für den Verwendungsbereich „Mainline“ die Senioritätsliste „M“, für den Verwendungsbereich „Regional“ die Senioritätsliste „R“. Die Senioritätslisten werden vom Flugbetriebsleiter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Bord geführt. Sie haben mindestens zu enthalten:
- Fortlaufende Nummerierung d. Einträge ("Senioritätsnummer"),
  - Senioritätsdatum,
  - Funktion,
  - Zuname und der Vorname,
  - Flugzeugtype(n), auf welcher der Pilot derzeit eingesetzt wird,
  - Senioritätsrang,
  - Geburtsdatum,
  - Personalnummer,
  - Dienstort.

### 64.1.1 Senioritätsliste „M“

Die Einreihung der Piloten in die Senioritätsliste „M“ erfolgt zuerst durch die Reihung der OS-Piloten in der aufsteigenden Reihenfolge ihrer Senioritätsdaten. Danach werden an das Ende die VO-Piloten in aufsteigender Reihenfolge ihrer Senioritätsdaten angereiht. Schließlich werden alle NEW-Piloten in aufsteigender Reihenfolge ihrer Senioritätsdaten angereiht.

### 64.1.2 Senioritätsliste „R“

Die Einreihung der Piloten in die Senioritätsliste „R“ erfolgt zuerst durch die Reihung der VO-Piloten in der aufsteigenden Reihenfolge ihrer Senioritätsdaten. Danach werden an das Ende die OS-Piloten in aufsteigender Reihenfolge ihrer Senioritätsdaten angereiht. Schließlich werden alle NEW-Piloten in aufsteigender Reihenfolge ihrer Senioritätsdaten angereiht.

- 64.2** Bei gleichen Senioritätsdaten von Piloten einer Gruppe (OS-Piloten, VO-Piloten) erfolgt die Reihung innerhalb dieser Gruppe entsprechend der Reihung ihrer jeweiligen Senioritätsliste mit Gültigkeit am 30.06.2012, bei NEW-Piloten innerhalb dieser Gruppe nach dem Geburtsdatum, mit Priorität des älteren Piloten, wobei bei gleichem Senioritäts- und

Geburtsdatum die Einreihung nach der aufsteigenden alphabetischen Folge der Familiennamen erfolgt.

- 64.3** Die Senioritätslisten sind nach allen wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch einmal im Jahr allen Piloten bekannt zu geben. Dabei werden nur die Daten lt. Pkt 64.1 a, b, d, f, g und i publiziert. Alle Änderungen gegenüber der Vorversion (ausgenommen die durch die Reihung resultierende Senioritätsnummer) sind hervorzuheben.

## **65 UPGRADING ZUM PIC, DOWNGRADING ZUM F/O UND UMSCHULUNG BZW. ZUTEILUNG ZU EINZELNEN FLUGZEUGTYPEN**

- 65.1** Ein neuer Senioritätsrang wird ab erfolgreichem Abschluss der damit verbundenen Ausbildung (Erlangen des Competence Ratings „Restricted“) zuerkannt.
- 65.2** Neueintretende Piloten werden nach wirtschaftlichen Bedürfnissen einem Flugzeugtyp der Senioritätsränge R1, R2 oder M1 zugeteilt. Abweichende Regelungen können für einen auf maximal 18 Monate befristeten Zeitraum per Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- 65.2.1** Bewirbt sich keine ausreichende Zahl von qualifizierten Piloten für eine Stelle im Senioritätsrang R3 oder M2, dann gilt Folgendes:
- 65.2.1.1** Nach einer neuerlichen mit dem Hinweis auf die mögliche Notwendigkeit der Neuanstellung von Piloten im Senioritätsrang R3 bzw. M2 erfolgten Ausschreibung dürfen freie Stellen binnen 6 Monaten mit neu eintretenden Piloten besetzt werden („Ready Entry Pilots“).
- 65.2.1.2** Ein Nichterreichen der nötigen Flugerfahrung gilt nicht als mangelnde Qualifikation, wenn diese gemäß Feststellung der Creweinsatzplanung unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Flugstundenleistung der letzten 12 Monate und geplanter Abwesenheiten voraussichtlich binnen 8 Monaten nach Ausschreibungsende erreicht werden kann.
- 65.2.1.3** Werden für einen vorgesehenen Einsatz im Senioritätsrang R3 neu eingestellte Piloten („Direct Entry Captains“), nachdem sie nicht länger als ein Jahr nach Eintritt zu Schulungszwecken vorübergehend im Senioritätsrang R1 eingesetzt wurden, tatsächlich in den Senioritätsrang R3 befördert, löst diese Beförderung keine Ansprüche dritter Piloten aus. Aufgrund der Beförderung in den Senioritätsrang R3 erfolgt eine Umstufung von der Verwendungsgruppe „First Officer“ (Punkt 55.1.1) in die Verwendungsgruppe „Regional-PIC“ (Punkt 55.1.3).
- 65.3** Innerhalb eines Senioritätsranges besteht keine Reihung zwischen einzelnen Flugzeugtypen. Die Zuteilung der Piloten zu einem bestimmten Flugzeugtyp innerhalb eines Senioritätsranges erfolgt nach wirtschaftlichen Bedürfnissen. Wünsche sollen nach Möglichkeit in der aufsteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste des jeweiligen Verwendungsbereiches berücksichtigt werden.
- 65.4** Piloten, die den Schulungsstichtag erreicht haben, können – ausgenommen wenn damit (unabhängig von der Veränderung des Ist-Gehalts) eine höhere Gehaltseinstufung verbunden ist – keinen Anspruch auf Umschulung bzw. Zuteilung auf andere Flugzeugtypen geltend machen. Stichtag für die Anwendung dieser Regelung ist der Beginn des theoretischen Typerting-Kurses für die Umschulung. Der Schulungsstichtag ist der frühere Zeitpunkt von:
- ASVG-Regelpensionsantrittsalter (ohne Pensionsabschläge) minus 3 Jahre, oder

- 3 Jahre (bei CCQ jeweils 1 Jahr) vor Erreichung des maximalen Lebensalters zur Ausübung der Linienpilotentätigkeit gemäß den jeweils gültigen behördlichen Bestimmungen.

**65.5** Von dem Recht auf Umschulung bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen sind Piloten ausgenommen, deren letzte auf eigenen Wunsch erfolgte Umschulung oder deren Eintritt ins Unternehmen weniger als drei Jahre zurückliegt. Bei Umschulungen ist für die Zeitberechnung jeweils der Beginn des Umschulungskurses maßgeblich.

**65.6** Für Umschulungen bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen im Rahmen von Upgradings und unfreiwilligen Downgradings oder Umschulungen von R3 oder R4 auf M3 oder M4 ist Punkt 65.5 nicht anzuwenden. Solche Umschulungen werden auch nicht für die Fristenberechnung laut Punkt 65.5 bei weiteren Umschulungen bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen einbezogen.

**65.7** Falls der Flugzeugtyp, auf dem der Pilot eingesetzt wird, aus der Flotte des Unternehmens ausscheidet, kommt es zu keinem Verlust des Anspruches auf Umschulung. Ebenso bleibt das Recht des Dienstgebers unberührt, Piloten auch nach Erreichen des Schulungsstichtages bzw. vor Erreichen der 3-Jahres-Frist umzuschulen. Jedenfalls bleiben die anderen Regeln zu Umschulungen zu beachten.

#### **65.8 Aufschub von Umschulungen und Beförderungen**

**65.8.1** Ist es aus betrieblichen, nicht in der Person des Piloten liegenden Gründen oder aufgrund eines Erholungsurlaubes des Piloten zweckmäßig, bei Beförderung anderer von seiner Beförderung abzusehen, obwohl sie aufgrund der Seniorität und Qualifikation zu erfolgen hätte, so wird ihm der hieraus entstehende Nachteil ab dem Zeitpunkt der Beförderung des oder der bevorzugten Piloten abgegolten, sofern zwischen der Beförderung des oder der bevorzugten Piloten und seiner Beförderung mehr als drei Monate vergangen sind. Überschreitet eine derartige Rückstellung die Dauer von 12 Monaten, so ist sie nur mit dem schriftlichen Einverständnis des betroffenen Piloten zulässig.

**65.8.2** Aus betrieblichen Gründen (z.B. zur Vermeidung eines drei Jahre unterschreitenden Verbleibs auf einer Flotte, einer zu raschen Abfolge von Umschulungen und damit verbundenen Überlastung des Flugbetriebes) kann eine Umschulung innerhalb eines Senioritätsranges, weiters von Senioritätsrang R2, R3 oder R4 auf M1 oder M2, sowie von Senioritätsrang M1 auf M2, obwohl sie aufgrund der Seniorität und Qualifikation zu erfolgen hätte, ohne Abgeltung des Nachteils bis 24 Monate nach Ausschreibungsende aufgeschoben werden, wenn die letzte Umschulung auf Wunsch des Dienstnehmers erfolgt ist. Für Umschulungen auf M2 ist dieser Aufschub nur für die senioritätsältesten 50 First Officer (Senioritätsrang R1, R2, M1, M2) bzw. die 50 senioritätsältesten Regional-PIC (Senioritätsrang (R3, R4) möglich.

**65.8.3** Piloten, deren Umschulung oder Beförderung aufgeschoben wird, sind schriftlich über die Rückstellung zu informieren.

**65.9** Upgrading zum Mainline-PIC, Downgrading zum Mainline-F/O und Umschulung bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen auf Senioritätsränge des Verwendungsbereichs „Mainline“

**65.9.1** Sind Stellen in einem Senioritätsrang des Verwendungsbereiches „Mainline“ zu besetzen, so sind zunächst jene Stellen auszuschreiben, die innerhalb dieses Senioritätsranges durch Umschulungen besetzt werden sollen. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „M“.

**65.9.1.1** Sind darüber hinaus weitere Stellen der Senioritätsränge M2, M3 oder M4 zu besetzen, sind diese innerhalb der Senioritätsliste „M“ unter allen anderen

Senioritätsrängen auszuschreiben. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „M“.

- 65.9.1.2** Sind darüber hinaus weitere Stellen des Senioritätsranges M1 zu besetzen, sind diese in jenem Ausmaß, wie sie ohne Neueinstellungen besetzbar sind, unter Senioritätsrängen nach Wahl des Unternehmens auszuschreiben. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „M“.
- 65.9.1.3** Wären sodann Stellen des Senioritätsranges M1 durch Neueinstellungen zu besetzen, so sind 25% davon innerhalb der Senioritätsliste „M“ im Senioritätsrang R1 auszuschreiben. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „M“. Der verbleibende Anteil sowie freibleibende Stellen können durch Neueinstellungen besetzt werden.
- 65.9.1.4** Spätestens zwölf Monate nach Ausschreibungsende hat der notwendige Kurs zu beginnen.
- 65.9.2** Sind für eine ausgeschriebene Stelle nicht genügend qualifizierte Bewerber vorhanden, so sind qualifizierte Piloten innerhalb der Senioritätsliste „R“ in umgekehrter Senioritätsreihenfolge zum Dienst auf den entsprechenden Flugzeugtypen zu verpflichten.
- 65.9.3** Die Besetzung der Stelle des Flottenchefs und eine ggf. dafür notwendige Umschulung auf einen anderen Flugzeugtyp unterliegt nicht den Erfordernissen gemäß Punkt 65.9.1, ausgenommen es käme dabei zu einem mit einem Upgrading verbundenen Wechsel des Senioritätsranges oder Wechsel des Verwendungsbereiches.
- 65.9.4** Ist es aus betrieblichen, nicht in der Person des Piloten liegenden Gründen notwendig, einen Piloten mit Senioritätsrang des Verwendungsbereiches „Mainline“ in einen niedrigeren Senioritätsrang rückzustufen, downzugraden, umzuschulen oder einer zugehörigen Flugzeugtype zuzuteilen, so ist wie folgt vorzugehen:
- 65.9.4.1** Für derartige Maßnahmen sind unter den Piloten der betroffenen Flugzeugtype zunächst Freiwillige zu suchen. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Freiwilligen nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „M“, wobei Punkt 62.7 beachtlich ist.
- 65.9.4.2** Der unfreiwillige Abbau eines Überbestandes im Senioritätsrang M4 hat durch Umschulung in den Senioritätsrang M3 unter allen Piloten aus dem Senioritätsrang M4 ohne Berücksichtigung der Flugzeugtype beginnend beim senioritätsjüngsten Piloten in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste „M“ zu erfolgen.
- 65.9.4.3** Der unfreiwillige Abbau eines Überbestandes im Senioritätsrang M3 hat durch Umschulung in den Senioritätsrang M2 unter allen Piloten aus den Senioritätsrängen M3 und M4 ohne Berücksichtigung der Flugzeugtype beginnend beim senioritätsjüngsten Piloten in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste „M“ zu erfolgen.
- 65.9.4.4** Der unfreiwillige Abbau eines Überbestandes im Senioritätsrang M2 hat durch Umschulung in den Senioritätsrang M1 unter allen Piloten aus dem Senioritätsrang M2 ohne Berücksichtigung der Flugzeugtype beginnend beim senioritätsjüngsten Piloten in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste „M“ zu erfolgen.

- 65.9.4.5** Der unfreiwillige Abbau eines Überbestandes im Senioritätsrang M1 hat bei verfügbaren Stellen durch Umschulung in einen Senioritätsrang R1 oder R2 unter allen Piloten aus dem Senioritätsrang M1 ohne Berücksichtigung der Flugzeugtype beginnend beim senioritätsjüngsten Piloten in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste „M“ zu erfolgen.
- 65.9.4.6** Wenn es gegenüber einem nach den oben genannten Regeln rückzustufen den Mainline-Piloten danach auf beiden Senioritätslisten „M“ und „R“ mindestens einen Regional-PIC mit höherer Senioritätsnummer gäbe, so ist der Rückzustufende auf seinen Wunsch nicht in einen Mainline-F/O-Senioritätsrang, sondern in einen Regional-PIC-Senioritätsrang rückzustufen.
- 65.10** Upgrading zum Regional-PIC, Downgrading zum Regional-F/O und Umschulung bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen auf Senioritätsränge des Verwendungsbereichs „Regional“
- 65.10.1** Sind Stellen in einem Senioritätsrang des Verwendungsbereiches „Regional“ zu besetzen, so sind zunächst jene Stellen auszuschreiben, die innerhalb dieses Senioritätsranges durch Umschulungen besetzt werden sollen. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „R“.
- 65.10.1.1** Sind darüber hinaus weitere Stellen der Senioritätsränge R3 und R4 zu besetzen, sind diese innerhalb der Senioritätsliste „R“ unter allen anderen Senioritätsrängen auszuschreiben. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „R“.
- 65.10.1.2** Sind darüber hinaus weitere Stellen des Senioritätsranges R2 zu besetzen, sind diese in jenem Ausmaß, wie sie ohne Neueinstellungen besetzbar sind, unter Senioritätsrängen nach Wahl des Unternehmens auszuschreiben. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „R“.
- 65.10.1.3** Wären sodann Stellen des Senioritätsranges R2 durch Neueinstellungen zu besetzen, so sind 25% davon innerhalb der Senioritätsliste „R“ im Senioritätsrang R1 auszuschreiben. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „R“. Der verbleibende Anteil, freibleibende Stellen sowie Stellen des Senioritätsranges R1 können unter Senioritätsrängen nach Wahl des Unternehmens ausgeschrieben werden oder durch Neueinstellungen besetzt werden.
- 65.10.1.4** Spätestens zwölf Monate nach Ausschreibungsende hat der notwendige Kurs zu beginnen.
- 65.10.2** Sind für eine ausgeschriebene Stelle nicht genügend qualifizierte Bewerber vorhanden, so sind qualifizierte Piloten innerhalb der Senioritätsliste „M“ in umgekehrter Senioritätsreihenfolge zum Dienst auf den entsprechenden Flugzeugtypen zu verpflichten.
- 65.10.3** Die Besetzung der Stelle des Flottenchefs und eine ggf. dafür notwendige Umschulung auf einen anderen Flugzeugtyp unterliegt nicht den Erfordernissen gemäß Punkt 65.10.1, ausgenommen es käme dabei zu einem mit einem Upgrading verbundenen Wechsel des Senioritätsranges oder Wechsel des Verwendungsbereiches.
- 65.10.4** Ist es aus betrieblichen, nicht in der Person des Piloten liegenden Gründen notwendig, einen Piloten mit Senioritätsrang des Verwendungsbereiches „Regional“

in einen niedrigeren Senioritätsrang rückzustufen, downzugraden, umzuschulen oder einer zugehörigen Flugzeugtype zuzuteilen, so ist wie folgt vorzugehen:

- 65.10.4.1** Für derartige Maßnahmen sind unter den Piloten der betroffenen Flugzeugtype zunächst Freiwillige zu suchen. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Freiwilligen nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „R“, wobei Punkt 62.7 beachtlich ist.
- 65.10.4.2** Der unfreiwillige Abbau eines Überbestandes im Senioritätsrang R4 hat durch Umschulung in den Senioritätsrang R3 unter allen Piloten aus dem Senioritätsrang R4 ohne Berücksichtigung der Flugzeugtype beginnend beim senioritätsjüngsten Piloten in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste „R“ zu erfolgen.
- 65.10.4.3** Der unfreiwillige Abbau eines Überbestandes im Senioritätsrang R3 hat durch Umschulung in den Senioritätsrang R2 unter allen Piloten aus den Senioritätsrängen R3 und R4 ohne Berücksichtigung der Flugzeugtype beginnend beim senioritätsjüngsten Piloten in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste „R“ zu erfolgen.
- 65.10.4.4** Der unfreiwillige Abbau eines Überbestandes im Senioritätsrang R2 hat durch Umschulung in den Senioritätsrang R1 unter allen Piloten aus dem Senioritätsrang R2 ohne Berücksichtigung der Flugzeugtype beginnend beim senioritätsjüngsten Piloten in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste „R“ zu erfolgen.
- 65.10.4.5** Wenn es gegenüber einem nach den oben genannten Regeln rückzustufen- den Regional-Piloten danach auf beiden Senioritätslisten „M“ und „R“ mindestens einen Mainline-F/O mit höherer Senioritätsnummer gäbe, so ist der Rückzustufende auf seinen Wunsch nicht in einen Regional-Senioritätsrang, sondern in einen Mainline-F/O-Senioritätsrang rückzustufen.
- 65.11** Erfolgreiche Bewerber sind binnen zwei Wochen nach dem Stichtag (Ausschreibungsende) über den geplanten Beginn der Umschulung zu informieren.
- 65.12** Lehnt ein Bewerber die ihm gemäß Punkt 65.11 mitgeteilte Umschulung ab, so ist der nächste Bewerber, der sich auf die Ausschreibung beworben hat, zu berücksichtigen, ohne dass es einer neuerlichen Ausschreibung oder sonstigen Mitteilung bedarf.

### **65.13 Kontinuierliche Bewerbungs-Evidenz**

- 65.13.1** Das Verfahren für Stellenbesetzungen gemäß Punkt 65.9 und 65.10 kann mit Unterstützung eines Stellenbesetzungssystems erfolgen, in dem Piloten ihre Bewerbungen dauerhaft speichern können.
- 65.13.2** Die inhaltliche Ausgestaltung des Stellenbesetzungssystems erfolgt durch eine Betriebsvereinbarung. Die Reihenfolge der Stellenbesetzung richtet sich jedenfalls nach Punkt 65.9 f.
- 65.13.3** Abweichend davon kann die Betriebsvereinbarung vorsehen, dass Bewerber bei Ablehnung einer erfolgreichen Bewerbung für eine 13 Monate nicht übersteigende Frist für weitere Stellenbesetzungen nicht berücksichtigt werden.

## **66 ERNENNUNG ZUM RELIEF-PILOT UND ENTZUG DIESER BERECHTIGUNG.**

- 66.1** Ernennungen zum Relief-Pilot sind innerhalb der Senioritätsliste „M“ auf der jeweiligen Flotte auszuschreiben. Die Ernennung zum Relief-Pilot erfolgt, sofern die fachliche Quali-

fikation vorliegt, innerhalb der Senioritätsliste „M“ aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern.

- 66.2** Ist es aus betrieblichen, nicht in der Person des Piloten liegenden Gründen notwendig, die Relief-Pilot-Berechtigung zu entziehen, so hat dies innerhalb der Senioritätsliste „M“ unter allen Relief-Piloten der jeweiligen Flotte beginnend beim senioritätsjüngsten Relief-Pilot in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummern zu erfolgen.

## **67 VERSETZUNG INS AUSLAND**

Im Falle von Versetzungen ins Ausland sind die Voraussetzungen und Modalitäten per Betriebsvereinbarung zu regeln.

## **68 OBJEKTIV BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG UND WIEDEREINSTELLUNG**

- 68.1** Objektiv betriebsbedingte Kündigungen erfolgen – unter Würdigung sozialer Umstände – in aufsteigender Reihenfolge der Kündigungsnummern unabhängig von Senioritätsrang und Flugzeugtype. Solcherart gekündigte Piloten behalten ihr Senioritätsdatum bis zu einer eventuellen Wiedereinstellung, längstens aber für die Dauer von fünf Jahren.

Von dieser Regelung (Punkt 68.1 erster Satz) kann abgewichen werden, wenn der Pilot ein nach den Regeln der Punkte 65.9.4 oder 65.10.4 oder Zusatzprotokoll 2 erforderliches Downgrading ablehnt und im Vorhinein darüber ein Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt wurde.

### **68.2 Kündigungsreihenfolge bzw. Kündigungsnummer**

Die Kündigungsnummer ergibt sich aus der fortlaufenden Reihung aller Piloten in der absteigenden Reihenfolge ihrer Senioritätsdaten (jüngstes Senioritätsdatum zuerst).

Bei gleichen Senioritätsdaten erfolgt die Reihung nach dem Geburtsdatum, mit Priorität des jüngeren Piloten, wobei bei gleichem Senioritäts- und Geburtsdatum die Einreihung nach der absteigenden alphabetischen Folge der Familiennamen erfolgt.

Die Kündigungsreihenfolge bzw. –nummer und deren Systematik hat für sonstige Belange des SRKM-P (ausgenommen (Teil-)Betriebsstillegungen gemäß Punkt 69) keine Relevanz.

- 68.3** Gemäß Punkt 68.1 gekündigte Piloten haben für den Fall, dass Piloten angestellt (angemietet, ins Unternehmen überlassen, neu verwendet) werden, während des Zeitraums der Gültigkeit ihres Senioritätsdatums das Recht auf Wiedereinstellung in der Reihenfolge der Senioritätsdaten, sofern sie zum Zeitpunkt der Wiederanstellung im gültigen Besitz jener Lizenz (CPL(A), ATPL(A)) sind, die für die vormalige Tätigkeit erforderlich war.

## **69 (TEIL-)BETRIEBSÜBERGANG, (TEIL-)BETRIEBSSTILLEGUNG**

- 69.1** (Teil-)Betriebsübergänge und (Teil-)Betriebsstillegungen dürfen nicht zur Umgehung der senioritätsbasierten Regeln dieses SRKM-P führen.
- 69.2** Auch bei Teil-Betriebsstillegungen ist bei einem erforderlichen Personalabbau Punkt 68 anzuwenden.
- 69.3** Vor Teil-Betriebsübergängen hat jeder betroffene Pilot den Anspruch, auf eine andere, von einem Teil-Betriebsübergang nicht betroffene, Flugzeugtype umgeschult zu werden, wenn er im Falle einer statt eines Teil-Betriebsüberganges durchgeführten Teil-



Betriebsstillegung nicht im Sinne des Punktes 69.2 in Verbindung mit Punkt 68 von einem Personalabbau betroffen wäre.

**70 (AUSSER KRAFT GETRETEN)**

**71 (AUSSER KRAFT GETRETEN)**

**72 (RESERVE)**

## **TEIL 6: SENIORITÄTSREGLEMENT UND KARRIEREMODELL KABINENPERSONAL (SRKM-K)**

### **73 PRÄAMBEL**

Der Übergang des seinerzeit selbständigen Flugbetriebes der Austrian Airlines AG zur Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH hat mit 01.07.2012 stattgefunden. Die seinerzeit selbständigen Flugbetriebe von Austrian Airlines (OS mit den Luftfahrzeugtypen B777, B767, B737 (Serie), A320 (Serie)) und Tyrolean Airways (VO mit den Luftfahrzeugtypen DH8-400, F70, F100) haben ab 01.07.2012 einen neuen gemeinsamen Flugbetrieb gebildet, der nun aus „Mainline“ und „Regional“ besteht.

### **74 GELTUNGSBEREICH UND DEFINITIONEN**

**74.1** Das SRKM-K ist auf alle Personen anzuwenden, die als Kabinenpersonal im Unternehmen eingesetzt werden. Das Senioritäts-Prinzip strebt in seinem Anwendungsbereich die Reihung des Kabinenpersonals nach Verwendungsbereich, Dienstalter und Berufserfahrung im Unternehmen entsprechend der folgenden Regeln an. Grundlage der Einreihung nach dem Senioritäts-Prinzip ist das Senioritätsdatum des Kabinenpersonals.

#### **74.2 Definitionen**

Regional-Flugzeuge:

Siehe Punkt 62.2.

Mainline-Flugzeuge:

Siehe Punkt 62.2.

Narrowbody-Flugzeuge:

Siehe Punkt 62.2.

Widebody-Flugzeuge:

Siehe Punkt 62.2.

Verwendungsbereich „Regional“:

Siehe Punkt 62.2.

Verwendungsbereich „Mainline“:

Siehe Punkt 62.2.

Purser II (PU2):

Siehe Punkt 55.2.6.

Mainline-Purser I (M-PU1):

Siehe Punkt 55.2.4.

Regional-Purser I (R-PU1):

Siehe Punkt 55.2.5.

Flugbegleiter (FA):

Siehe Punkt 55.2.3.

OS-Kabinenpersonal:

Kabinenpersonal, das am 30.06.2012 als Kabinenpersonal bei Austrian Airlines angestellt war.

VO-Kabinenpersonal:

Kabinenpersonal, das am 30.06.2012 als Kabinenpersonal bei Tyrolean Airways angestellt war.

NEW-Kabinenpersonal:

Kabinenpersonal, das ab 01.07.2012 als Kabinenpersonal ins Unternehmen eingetreten ist.

Upgrading:

Beförderung bzw. Ernennung eines FA zum Purser I.

Downgrading:

Rückstufung eines Purser I zum Flugbegleiter.

**74.3 Senioritätsränge**

FA: Flugbegleiter.  
PM: Mainline-Purser I.  
PR: Regional-Purser I.

**74.4 Dieses SRKM-K regelt ausschließlich folgende Anwendungsfälle:****74.4.1 Für den Verwendungsbereich „Mainline“ und „Regional“**

- a. Upgrading zum Mainline-Purser I, Downgrading zum Flugbegleiter,
- b. Upgrading zum Regional-Purser I, Downgrading zum FA,
- c. Ernennung zum Purser II und Entzug dieser Funktion,
- d. Umschulung bzw. Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen,
- e. Versetzung ins Ausland,
- f. Objektiv betriebsbedingte Kündigung und Wiedereinstellung,
- g. (Teil-)Betriebsübergang und (Teil-)Betriebsstilllegung,
- h. Sonderregelung zur Besetzung der Purser I-Positionen auf den Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195.

**74.4.2** Weitere Anwendungsfälle, z.B. im Zusammenhang mit Urlaubsvergabe, Lagerung von freien Tagen, Flugwünsche, etc., können per Betriebsvereinbarung geregelt werden.

**74.5** Das Senioritäts-Prinzip kommt nur dann zur Anwendung, wenn das Kabinenpersonal die für die gestellte Aufgabe notwendige Qualifikation besitzt bzw. die Beförderungskriterien erfüllt.

**74.6** Falls Kabinenpersonal ein aus dem SRKM-K zustehendes Recht nicht ausübt (z.B. sich auf eine Ausschreibung nach dem SRKM-K nicht bewirbt) oder auf die Ausübung dieses Rechts verzichtet, so wird ihm der hieraus eventuell entstehende Nachteil nicht abgegolten.

**74.7** Bewirbt sich Kabinenpersonal aus den Senioritätsrängen PM oder PR freiwillig auf den Senioritätsrang FA, ist es nur dann zu berücksichtigen, wenn es einer damit verbundenen gehaltsrechtlichen Verschlechterung zustimmt. Dies gilt nicht für jene Fälle, wo eine Umschulung auf den Senioritätsrang FA auch ohne freiwillige Bewerbung des konkreten Mitglieds des Kabinenpersonals im Zeitraum von 12 Monaten ab Ausschreibung erfolgt wäre (z.B. auf Basis von Punkt 77.9.3, 77.10.3, Zusatzprotokoll 2).

**74.8** Wird Kabinenpersonal mit höherer Senioritätsnummer (schlechterer Seniorität) ein Recht zugestanden, welches gemäß diesem SRKM-K mit Rücksicht auf Punkt 74.5 Kabinenpersonal mit niedrigerer Senioritätsnummer (besserer Seniorität) zugestanden wäre („Überholen“), so wird dieses Recht allem dabei überholten Kabinenpersonal gleichsam zugestanden.

- 74.9** Ausschreibungen und deren Dauer sind so zu gestalten, dass im Ausschreibungszeitraum potentielle Bewerber die Möglichkeit zur Äußerung und Bewerbung haben. Diese ist jedenfalls als gegeben zu betrachten, wenn die Bewerbungsfrist mindestens 4 Wochen gedauert hat und unternehmensüblich publiziert wurde.

## 75 SENIORITÄTSDATUM

- 75.1** Jedes Mitglied des Kabinenpersonals erhält ein Senioritätsdatum, das für seine Einreihung im Rahmen des SRKM-K maßgebend ist.
- 75.2** Das Senioritätsdatum ist das Datum des Beginns des theoretischen Basis-Kurses (Initial Training), vorausgesetzt dass der Kurs gemäß Ausbildungsprogramm positiv abgeschlossen wird.
- 75.3** Werden Teilnehmer eines Ausbildungskurses (Basiskurses) auf verschiedene Flugzeugtypen geschult oder der Kurs zeitlich aufgeteilt, so ist für den gesamten Ausbildungskurs das Datum jenes Kurses maßgebend, der früher beginnt.
- 75.4** Bei Karenzurlauben (inkl. Urlaub gegen Entfall der Bezüge), deren Dauer 4 Monate übersteigen, wird bei Wiederantritt des Dienstes ein neues Senioritätsdatum ermittelt. Dazu wird zum ursprünglichen Datum die Zahl der Abwesenheitstage über 4 Monate hinzugechnet. Zur Berechnung der Karenzdauer werden alle Karenzurlaube innerhalb eines rollierenden Zeitraumes von 12 Monaten zusammengezählt.

Karenzen im gesetzlichen Ausmaß nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz, Familienhospizkarenz, Pflegekarenz und Teilzeitarbeit bleiben jedoch unbeachtlich und haben daher keinen Einfluss auf das Senioritätsdatum.

- 75.5** OS-Kabinenpersonal behält die am 30.06.2012 gültigen Senioritätsdaten aus dem Dienstverhältnis zu Austrian Airlines bei, wobei jedoch ein während dieses Dienstverhältnisses erfolgter Abzug (Verschlechterung) des Senioritätsdatums auf Grund von Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz, Familienhospizkarenz oder Pflegekarenz – aber jeweils maximal bis zum gesetzlichen Ausmaß – wieder rückabgewickelt wird.

VO-Kabinenpersonal behält die am 30.06.2012 gültigen Senioritätsdaten aus dem Dienstverhältnis zu Tyrolean Airways bei, wobei jedoch ein während dieses Dienstverhältnisses erfolgter Abzug (Verschlechterung) des Senioritätsdatums auf Grund von Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz, Familienhospizkarenz oder Pflegekarenz – aber jeweils maximal bis zum gesetzlichen Ausmaß – wieder rückabgewickelt wird.

Für NEW-Kabinenpersonal wird das Senioritätsdatum entsprechend den oben genannten Regeln ermittelt.

- 75.6** Bei Auflösung des Dienstverhältnisses infolge Kündigung oder Austritt durch den Dienstnehmer, bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses, sowie bei rechtswirksamer Auflösung des Dienstverhältnisses infolge Kündigung oder Entlassung durch den Dienstgeber, welche nicht objektiv betriebsbedingt sind, erlischt das Senioritätsdatum.
- 75.7** Alle die Seniorität betreffenden Belange werden mit dem Betriebsrat Bord abgesprochen. Die Absprachen werden protokollarisch festgehalten.
- 75.8** Jede Änderung seines Senioritätsdatums ist dem betroffenen Kabinenpersonal sofort in schriftlicher Form zur Kenntnis zu bringen.

- 75.9** Kann nach den Bestimmungen dieses SRKM-K ein Senioritätsdatum nicht zweifelsfrei zugeteilt werden, so erfolgt die Zuteilung bzw. Änderung des Senioritätsdatums im Einvernehmen zwischen dem Leiter Cabin Operations und dem Betriebsrat Bord.

## **76 SENIORITYSLISTEN**

- 76.1** Es werden zwei Senioritätslisten geführt. Für den Verwendungsbereich „Mainline“ die Senioritätsliste „M“, für den Verwendungsbereich „Regional“ die Senioritätsliste „R“. Die Senioritätslisten werden vom Leiter Cabin Operations im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Bord geführt. Sie haben mindestens zu enthalten:

- a. Fortlaufende Nummerierung d. Einträge ("Senioritätsnummer"),
- b. Senioritätsdatum,
- c. Funktion,
- d. Zuname und der Vorname,
- e. Flugzeugtype(n), auf welchen das Mitglied des Kabinenpersonals derzeit eingesetzt wird,
- f. Senioritätsrang,
- g. Geburtsdatum,
- h. Personalnummer,
- i. Dienstort.

### **76.1.1 Senioritätsliste „M“**

Die Einreihung des Kabinenpersonals in die Senioritätsliste „M“ erfolgt zuerst durch die Reihung des OS-Kabinenpersonals in der aufsteigenden Reihenfolge seiner Senioritätsdaten. Danach wird an das Ende das VO-Kabinenpersonal in aufsteigender Reihenfolge seiner Senioritätsdaten angereiht. Schließlich wird alles NEW-Kabinenpersonal in aufsteigender Reihenfolge seiner Senioritätsdaten angereiht.

### **76.1.2 Senioritätsliste „R“**

Die Einreihung des Kabinenpersonals in die Senioritätsliste „R“ erfolgt zuerst durch die Reihung des VO-Kabinenpersonals in der aufsteigenden Reihenfolge seiner Senioritätsdaten. Danach wird an das Ende das OS-Kabinenpersonal in aufsteigender Reihenfolge seiner Senioritätsdaten angereiht. Schließlich wird alles NEW-Kabinenpersonal in aufsteigender Reihenfolge seiner Senioritätsdaten angereiht.

- 76.2** Bei gleichen Senioritätsdaten erfolgt die Reihung nach dem Geburtsdatum, mit Priorität des älteren Kabinenpersonals, wobei bei gleichem Senioritäts- und Geburtsdatum die Einreihung nach der aufsteigenden alphabetischen Folge der Familiennamen erfolgt.

- 76.3** Die Senioritätslisten sind nach allen wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch einmal im Jahr allen Mitgliedern des Kabinenpersonals bekannt zu geben. Dabei werden nur die Daten lt. Pkt 76.1 a, b, d, f, g und i publiziert. Alle Änderungen gegenüber der Vorversion (ausgenommen die durch die Reihung resultierende Senioritätsnummer) sind her vorzuheben.

## **77 UPGRADING ZUM PURSER I, DOWNGRADING ZUM FLUGBEGLEITER UND UMSCHULUNG BZW. ZUTEILUNG ZU EINZELNEN FLUGZEUGTYPEN**

- 77.1** Für OS- und VO-Kabinenpersonal gilt, dass die für das jeweilige Mitglied des Kabinenpersonals am 30.06.2012 bestandene Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen ausschließlich auf freiwilliger Basis geändert werden darf. Ausnahme ist unter Anwendung von Punkt 77.6 der Wegfall von Positionen auf einzelnen Flugzeugtypen aufgrund gänzlicher

oder teilweiser Ausflottung, sowie die Umschulung auf ab dem 01.12.2014 neu eingeflotete Flugzeugtypen.

- 77.2** Ein neuer Senioritätsrang wird ab erfolgreichem Abschluss der damit verbundenen Ausbildung inkl. FAM-Flights und Beurteilungsflug zuerkannt.
- 77.3** Neu eintretendes Kabinenpersonal werden ausnahmslos im Senioritätsrang FA eingereiht. Die Zuteilung auf bestimmte Flugzeugtypen erfolgt nach operationellen Bedürfnissen.
- 77.4** Innerhalb eines Senioritätsranges PR oder PM besteht keine Reihung zwischen einzelnen Flugzeugtypen. Die Zuteilung des Kabinenpersonals zu einem bestimmten Flugzeugtyp innerhalb dieser Senioritätsränge erfolgt nach wirtschaftlichen Bedürfnissen, unter Berücksichtigung von Punkt 77.1. Wünsche sollen nach Möglichkeit in der aufsteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste des jeweiligen Verwendungsbereiches berücksichtigt werden.
- 77.5** Sind Stellen im Senioritätsrang FA zu besetzen, so sind diese auszuschreiben. Die Besetzung erfolgt für Stellen auf Mainline-Flugzeugen aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „M“, für Stellen auf Regional-Flugzeugen aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „R“.
- 77.6** Sind für eine ausgeschriebene Stelle nicht genügend qualifizierte Bewerber vorhanden, so ist qualifiziertes Kabinenpersonal für Stellen auf Mainline-Flugzeugen innerhalb der Senioritätsliste „R“, für Stellen auf Regional-Flugzeugen innerhalb der Senioritätsliste „M“, in umgekehrter Senioritätsreihenfolge zum Dienst auf den entsprechenden Flugzeugtypen zu verpflichten.
- 77.7** Ist es aus betrieblichen, nicht in der Person des Dienstnehmers liegenden Gründen notwendig, bei Beförderung anderer von seiner Beförderung abzusehen, obwohl sie aufgrund der Seniorität und Qualifikation zu erfolgen hätte, so wird ihm der hieraus entstehende Nachteil ab dem Zeitpunkt der Beförderung des bevorzugten Mitglieds des Kabinenpersonals abgegolten. Überschreitet eine derartige Rückstellung die Dauer von 6 Monaten, so ist sie nur mit dem schriftlichen Einverständnis des betroffenen Dienstnehmers zulässig.
- 77.8** Per Betriebsvereinbarung kann vorgesehen werden, dass Bewerber bei Ablehnung einer Schulung nach einer erfolgreichen Bewerbung für eine 13 Monate nicht übersteigende Frist für weitere Stellenbesetzungen nicht berücksichtigt werden.
- 77.9 Upgrading zum Mainline-Purser I, Downgrading zum Flugbegleiter**
- 77.9.1** Beförderungen zum Mainline-Purser I sind innerhalb der Senioritätsliste „M“ auszuschreiben. Die Beförderung zum Mainline-Purser I erfolgt bei Qualifikation (Punkt 74.5) innerhalb der Senioritätsliste „M“ aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern.
- 77.9.2** Spätestens zwölf Monate nach Ausschreibungsende hat der für die Beförderung notwendige Kurs zu beginnen.
- 77.9.3** Ist es aus betrieblichen, nicht in der Person liegenden Gründen notwendig, einen Mainline-Purser I zu einem FA downzugraden, so ist wie folgt vorzugehen:
- 77.9.3.1** Für derartige Maßnahmen sind unter den Mainline Pursern der betroffenen Flugzeugtype zunächst Freiwillige zu suchen. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Freiwilligen nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „M“, wobei Punkt 74.7 beachtlich ist.

- 77.9.3.2** Der unfreiwillige Abbau eines Überbestandes von Mainline-Pursern I hat durch Downgrading zum Flugbegleiter unter allen Mainline Pursern aus dem Senioritätsrang PM ohne Berücksichtigung der Flugzeugtype beginnend beim senioritätsjüngsten M-PU1 in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste „M“ zu erfolgen.
- 77.9.3.3** Wenn es gegenüber einem nach den oben genannten Regeln rückzustufen den Mainline-Purser I danach auf beiden Senioritätslisten „M“ und „R“ mindestens einen Regional-Purser I mit höherer Senioritätsnummer gäbe, so ist der Rückzustufende auf seinen Wunsch nicht zum Flugbegleiter, sondern zum Regional-Purser I umzustufen.

#### **77.10 Upgrading zum Regional-Purser I, Downgrading zum Flugbegleiter**

- 77.10.1** Beförderungen zum Regional-Purser I sind innerhalb der Senioritätsliste „R“ auszuscheiden. Die Beförderung zum Regional-Purser I erfolgt bei Qualifikation (Punkt 74.5) innerhalb der Senioritätsliste „R“ aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern.
- 77.10.2** Spätestens zwölf Monate nach Ausschreibungsende hat der für die Beförderung notwendige Kurs zu beginnen.
- 77.10.3** Ist es aus betrieblichen, nicht in der Person des Flugbegleiters liegenden Gründen notwendig, einen Regional-Purser I zu einem Flugbegleiter downzugraden, so ist wie folgt vorzugehen:
- 77.10.3.1** Für derartige Maßnahmen sind unter den Flugbegleitern der betroffenen Flugzeugtype zunächst Freiwillige zu suchen. Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Freiwilligen nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „R“, wobei Punkt 74.7 beachtlich ist.
- 77.10.3.2** Der unfreiwillige Abbau eines Überbestandes von Regional-Purser I hat durch Downgrading zum Flugbegleiter unter allen Flugbegleitern aus dem Senioritätsrang PR ohne Berücksichtigung der Flugzeugtype beginnend beim senioritätsjüngsten Flugbegleiter in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummer der Senioritätsliste „R“ zu erfolgen.
- 77.10.3.3** Wenn es gegenüber einem nach den oben genannten Regeln rückzustufen den Regional-Purser I danach auf beiden Senioritätslisten „M“ und „R“ mindestens einen Mainline-Purser I mit höherer Senioritätsnummer gäbe, so ist der Rückzustufende auf seinen Wunsch nicht zum Flugbegleiter, sondern zum Mainline-Purser I umzustufen.

### **78 ERNENNUNG ZUM PURSER II UND ENTZUG DIESER BERECHTIGUNG**

- 78.1** Ernennungen zum Purser II sind innerhalb der Senioritätsliste „M“ unter dem Senioritätsrang PM auszuscheiden. Die Auswahl aus dem Kreis der BewerberInnen erfolgt durch den Leiter Cabin Operations. Die Ernennung zum Purser II erfolgt bei gleicher Qualifikation (Punkt 74.5) innerhalb der Senioritätsliste „M“ aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern.
- 78.2** Ist es aus betrieblichen, nicht in der Person des Flugbegleiters liegenden Gründen notwendig, die Purser II-Berechtigung zu entziehen, so hat dies innerhalb der Senioritätsliste „M“ unter allen Purser IIn beginnend beim senioritätsjüngsten Purser II in der absteigenden Reihenfolge der Senioritätsnummern zu erfolgen.

## 79 VERSETZUNG INS AUSLAND

Im Falle von Versetzungen ins Ausland sind die Voraussetzungen und Modalitäten per Betriebsvereinbarung zu regeln.

## 80 OBJEKTIV BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG UND WIEDEREINSTELLUNG

- 80.1** Objektiv betriebsbedingte Kündigungen erfolgen – unter Würdigung sozialer Umstände – in aufsteigender Reihenfolge der Kündigungsnummern unabhängig von Senioritätsrang und Flugzeugtype. Solcherart gekündigtes Kabinenpersonal behalten ihr Senioritätsdatum bis zu einer eventuellen Wiedereinstellung, längstens aber für die Dauer von 5 Jahren.

Laufen befristete Dienstverträge durch Zeitablauf aus und erklärt der Dienstgeber dem Dienstnehmer die prinzipielle Bereitschaft zur Wiedereinstellung, so behalten auch diese Flugbegleiter ihr Senioritätsdatum bis zu einer eventuellen Wiedereinstellung, längstens aber für die Dauer von 5 Jahren.

### 80.2 Kündigungsreihenfolge bzw. Kündigungsnummer

Die Kündigungsnummer ergibt sich aus der fortlaufenden Reihung aller Mitglieder des Kabinenpersonals in der absteigenden Reihenfolge ihrer Senioritätsdaten (jüngstes Senioritätsdatum zuerst).

Bei gleichen Senioritätsdaten erfolgt die Reihung nach dem Geburtsdatum, mit Priorität des jüngeren Mitglieds des Kabinenpersonals, wobei bei gleichem Senioritäts- und Geburtsdatum die Einreihung nach der absteigenden alphabetischen Folge der Familiennamen erfolgt.

Die Kündigungsreihenfolge bzw. -nummer und deren Systematik hat für sonstige Belange des SRKM-K (ausgenommen (Teil-)Betriebsstillegungen gemäß Punkt 81) keine Relevanz.

- 80.3** Gemäß Punkt 80.1 gekündigte/beendete Mitglieder des Kabinenpersonals haben für den Fall, dass Mitglieder des Kabinenpersonals angestellt (angemietet, ins Unternehmen überlassen, neu verwendet) werden, während des Zeitraums der Gültigkeit ihres Senioritätsdatums das Recht auf Wiedereinstellung in der Reihenfolge der Senioritätsdaten.

Wiedereingestellten Mitgliedern des Kabinenpersonals, deren Dienstverhältnis durch Zeitablauf beendet wurde, wird bei Wiedereinstellung ein neues Senioritätsdatum ermittelt, wobei die Tage der Abwesenheit vom ursprünglichen Senioritätsdatum abgerechnet werden.

## 81 (TEIL-)BETRIEBSÜBERGANG, (TEIL-)BETRIEBSSTILLEGUNG

- 81.1** (Teil-)Betriebsübergänge und (Teil-)Betriebsstillegungen dürfen nicht zur Umgehung der senioritätsbasierten Regeln dieses SRKM-K führen.

- 81.2** Auch bei Teil-Betriebsstillegungen ist bei einem erforderlichen Personalabbau Punkt 80 anzuwenden.

- 81.3** Vor Teil-Betriebsübergängen hat jedes betroffene Mitglied des Kabinenpersonals den Anspruch, auf eine andere, von einem Teil-Betriebsübergang nicht betroffene, Flugzeugtype umgeschult zu werden, wenn er im Falle einer statt eines Teil-Betriebsüberganges durchgeführten Teil-Betriebsstillegung nicht im Sinne des Punktes 81.2 in Verbindung mit Punkt 80 von einem Personalabbau betroffen wäre.



**82 (AUSSER KRAFT GETRETEN)**

## 83 KARRIEREMODELL KABINENPERSONAL

### 83.1 Zielsetzung und Definition

- 83.1.1** Das Karrieremodell legt die Rahmenbedingungen für die Laufbahn des Kabinenpersonals fest.
- 83.1.2** Kabinenpersonal kann während seiner Laufbahn aufbauend auf der Funktion Flugbegleiter die Karriereschritte Regional- und Mainline-Purser I sowie Purser II absolvieren, wobei diese Karriereschritte im Einklang mit dem SRKM-K erfolgen.
- 83.1.3** Kabinenpersonal wird während seiner Laufbahn auf maximal drei Flugzeugtypen gleichzeitig eingesetzt. Schulungen auf Narrowbody- auf Widebody-Flugzeugtypen und umgekehrt sind auszuschreiben und das SRKM-K dabei sinngemäß anzuwenden.
- 83.1.4** Anforderungen, Bewerbungs- und Aufnahmekriterien, Auswahlkriterien, Mindestschulungsinhalte, erforderliche Qualifikationen, Qualifikationsnachweise, Anrechnung/Anerkennung von bisher erworbenen Qualifikationen und weitere Details zum Karrieremodell sind per Betriebsvereinbarung nach den Vorgaben von Punkt 83 zu regeln.

### 83.2 Bewerbung und Aufnahme

Als Kabinenpersonal können sich Frauen und Männer bewerben, welche die jeweils geforderten Zugangsqualifikationen/ Qualifikationsvoraussetzungen besitzen.

### 83.3 Die Basisausbildung

#### 83.3.1 Theoriekurs

Die Grundausbildung von Flugbegleitern findet in einer zertifizierten Trainingseinrichtung statt. Geschult werden maximal zwei Narrowbody-Flugzeugtypen.

Während der Basisausbildung sind Flugbegleiter in die Verwendungsgruppe „Flugbegleiter in Ausbildung“ (Punkt 55.2.2) eingestuft.

#### 83.3.2 Ernennung bis Komplettierung

Nach erfolgreichem Abschluss Theoriekurses erfolgt die Ernennung zum Flugbegleiter und es erfolgt die Umstufung in die Verwendungsgruppe „Flugbegleiter“ (Punkt 55.2.3).

Nach Absolvierung der Familiarization Flights gemäß OM-D beginnt das On-the-Job Training. Die Komplettierung bildet den Abschluss des on-the-job Trainings und findet frühestens nach sechs und spätestens nach zwölf Monaten Flugerfahrung im aktiven Flugdienst statt.

Nach frühestens sechs Monaten im aktiven Flugdienst kann bei unternehmensseitig festgestelltem Bedarf die Schulung auf eine dritte Narrowbody-Flugzeugtype erfolgen.

Nach frühestens acht Monaten im aktiven Flugdienst kann bei unternehmensseitig festgestelltem Bedarf die Schulung auf Mainline-Widebody-Flugzeugtypen erfolgen.

### 83.4 Personalentwicklung

- 83.4.1** Gemäß der Zielsetzung des Karrieremodells sind für die jeweiligen Funktionen, welche frühestens nach der Komplettierung und einem Jahr im aktiven Flugdienst angestrebt werden können, entsprechende Qualifikationen zu definieren.
- 83.4.2** Die Ausbildung und der Erwerb der erforderlichen Qualifikationen erfolgt modular in mehreren Schritten.
- 83.4.3** Die Art des Nachweises der jeweiligen Qualifikation ist, sofern sich dies nicht aus gesetzlichen oder behördlichen Vorgaben ergibt, zu definieren.
- 83.4.4** Als Teil der modularen Ausbildung ist eine freiwillige Abschlussqualifikation für Kabinenpersonal vorzusehen. Mit Absolvieren der Abschlussqualifikation erfolgt der Nachweis, dass das berufliche Fachwissen und die Erfahrung auf ein solches Niveau erweitert wurden, dass sie qualitativ einem erlernten Beruf entsprechen.
- 83.4.5** Die Personalentwicklung kann im Sinne dieser Bestimmungen darüber hinaus zusätzliche Funktionen in nicht-fliegerischen oder fliegerisch-verwandten Tätigkeitsbereichen (z.B. Training, Recruitment) ermöglichen, welche freiwillig und außerhalb des SRKM-K ausgeübt werden können.

### **83.5 Purser I**

#### **83.5.1 Allgemein**

Ein Purser I kommt auf Narrowbody- und Widebody-Flugzeugen zum Einsatz. Auf Langstrecken wird der Purser I als Vertreter des Purser IIs eingesetzt und führt das Team in der Economy Class.

Der Purser I ist für die Führung und das Monitoring der Flugbegleiter und die Einhaltung der Sicherheitsstandards sowie für die Kundenbetreuung und Kundenzufriedenheit, und für die Qualitätssicherung in der Kabine seines jeweiligen Fluges verantwortlich. Er koordiniert im Bereich Kabine die Tätigkeiten der Flugbegleiter, ist für die Ausführung der administrativen und flugspezifischen Belange, sowie für die Kommunikation zwischen Kabinenbesatzung und Cockpit so wie sämtlichen Schnittstellen zuständig.

#### **83.5.2 Ernennung**

Nach positiv abgeschlossenem Theoriekurs inkl. Familiarization-Flights und Beurteilungsflug wird der Flugbegleiter zum Mainline-Purser I respektive Regional-Purser I ernannt und es erfolgt die Umstufung in die Verwendungsgruppe „M-PU1“ (Punkt 55.2.4) respektive „R-PU1“ (Punkt 55.2.5).

#### **83.5.3 Umschulung auf andere Flugzeugtypen**

- 83.5.3.1** Nach frühestens drei Monaten Tätigkeit als Purser I kann die Umschulung auf weitere Narrowbody-Flugzeugtypen erfolgen. Nach frühestens sechs Monaten und 300 Blockstunden Tätigkeit als Purser I auf Narrowbody-Flugzeugtypen kann die Umschulung auf Widebody-Flugzeugtypen erfolgen.
- 83.5.3.2** Sollte der Purser I erstmals auf einer Flugzeugtype eingesetzt werden, sind Familiarization-Flights gemäß OM-D zu absolvieren.

### **83.6 Ausbildung zum Purser II**

#### **83.6.1 Allgemein**

Auf Mainline-Widebody-Flugzeugtypen kommt ein Purser II zum Einsatz. Der Purser II ist für die Führung und das Monitoring der Flugbegleiter und die Einhaltung der Sicherheitsstandards sowie für die Kundenbetreuung und Kundenzufriedenheit, und für die Qualitätssicherung in der Kabine seines jeweiligen Fluges verantwortlich. Er koordiniert im Bereich Kabine die Tätigkeiten der Flugbegleiter, ist für die Ausführung der administrativen und flugspezifischen Belange, sowie für die Kommunikation zwischen Kabinenbesatzung und Cockpit so wie sämtlichen Schnittstellen zuständig.

#### **83.6.2 Ernennung**

Nach positiv abgeschlossenem Theoriekurs inkl. Familiarization-Flights gemäß OM-D und Beurteilungsflug wird der Purser I zum Purser II ernannt und es erfolgt die Umstufung in die Verwendungsgruppe „PU2“ (Punkt 55.2.6).

#### **83.7 Freiwilliger Einsatz ausschließlich auf Narrowbody-Flugzeugen**

Kabinenpersonal hat jeweils nach mindestens drei Jahren Einsatz auf Mainline-Widebody-Flugzeugen die Möglichkeit, wieder ausschließlich auf Narrowbody-Flugzeugtypen eingesetzt zu werden. Purser II haben diesfalls Ihre Funktion als Purser II zurückzulegen.

#### **84 (AUSSER KRAFT GETRETEN)**

#### **85 (RESERVE)**

## **TEIL 7: SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN**

### **86 ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN<sup>11</sup>**

Für Dienstnehmer, die sich am 30.11.2014 in einem aufrechten Dienstverhältnis als Pilot oder Flugbegleiter zu Austrian Airlines oder Tyrolean Airways befanden, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

#### **86.1 Einstufung und Dienstjahr**

Die Einstufung und Ermittlung des Dienstjahres im Sinne des Punktes 54.1 erfolgt unter voller Anrechnung der bisherigen Dienstjahre in der derzeitigen Funktion als Pilot bzw. als Flugbegleiter, wie sie im letzten Dienstverhältnis zu Austrian Airlines respektive Tyrolean Airways für die Einstufung als Pilot bzw. als Flugbegleiter mit Stichtag 30.11.2014 angerechnet wurden.

#### **86.2 Ermittlung des Ist-Bruttomonatsgehalts**

**86.2.1** Das jeweilige (fiktive Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt per 30.06.2012 wird fiktiv um die gemäß dem jeweiligen Vergütungsschema (jeweiliger KV samt Zusatz-Kollektivverträgen gültig am 30.6.2012) vorgesehenen Vorrückungen und Inflationsanpassungen sowie erfolgte Umstufungen bis 30.11.2014 erhöht. Für Dienstnehmer, die ihr Dienstverhältnis am oder nach dem 01.07.2012 begonnen haben, richtet sich das (fiktive Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt per 30.11.2014 nach den anwendbaren gehaltsrechtlichen Bestimmungen.

**86.2.2** Liegt das laut Punkt 86.2.1 ermittelte (fiktive Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt bei maximal € 2.000,00, entspricht dieses dem Vollzeit-Ist-Bruttomonatsgehalt ab 01.12.2014.

Bei einer späteren freiwilligen Aufgabe einer Verwendungsgruppe, für welche eine Zulage (z.B. Seniorflugbegleiter-Zulage) berücksichtigt wurde, entfällt diese.

Bei Teilzeitbeschäftigung wird das Vollzeit-Ist-Bruttomonatsgehalt entsprechend der Teilzeitleistungsverpflichtung aliquotiert.

**86.2.3** Liegt das laut Punkt 86.2.1 ermittelte (fiktive Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt über € 2.000, wird wie folgt vorgegangen:

##### **86.2.3.1 Piloten**

Es wird von der Bemessungsgrundlage (das ist das Grundgehalt und die Flugzulage vom (fiktiven Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt laut Punkt 86.2.1) ein Reduktionsprozentsatz gemäß Punkt 86.2.3.5 ermittelt.

##### **86.2.3.2 Flugbegleiter, die am 30.06.2012 bei Tyrolean Airways beschäftigt waren**

Es wird von der Bemessungsgrundlage (das ist das Grundgehalt und die Flugzulage vom (fiktiven Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt laut Punkt 86.2.1) ein Reduktionsprozentsatz gemäß Punkt 86.2.3.5 ermittelt.

<sup>11</sup> Soweit in Punkt 86 die Bezeichnung „Flugbegleiter“ verwendet wird, ist die Bezeichnung so zu verstehen, wie sie im Kollektivvertrag in der Fassung Rev.04 (in Kraft bis 30. April 2018) gegolten hat.

**86.2.3.3 Junior-Flugbegleiter, die am 30.06.2012 bei Austrian Airlines beschäftigt waren**

Es wird von der Bemessungsgrundlage (das ist das Grundgehalt und die Flugzulage vom (fiktiven Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt laut Punkt 86.2.1) ein Reduktionsprozentsatz gemäß Punkt 86.2.3.5 ermittelt.

**86.2.3.4 Senior-Flugbegleiter und Purser, die am 30.06.2012 bei Austrian Airlines beschäftigt waren**

Es wird von der Bemessungsgrundlage (das ist das Grundgehalt und die Flugzulage vom (fiktiven Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt laut Punkt 86.2.1, vermindert um die in Grundgehalt und Flugzulage bereits integrierte „Seniorflugbegleiterzulage“ in Höhe von € 440,00) ein Reduktionsprozentsatz gemäß Punkt 86.2.3.5 ermittelt.

**86.2.3.5 Reduktionsprozentsatz**

$$\text{Reduktionsprozentsatz} = \frac{\text{Bemessungsgrundlage}}{1000} \times 0,78901$$

**86.2.3.6** Die jeweiligen Bemessungsgrundlage (Punkte 86.2.3.1 bis 86.2.3.4) wird sodann um den Reduktionsprozentsatz gesenkt.

**86.2.3.7 Kollektivvertragliche Zulagen**

Die (Vollzeit-) Seniorflugbegleiter-Zulage beträgt

Dienstjahr als Senior-FA	Zulage
1 – 5	€ 350,00
ab 6	€ 418,00

Die (Vollzeit-) Purser-Zulage beträgt EUR 260,00.

Die Relief-Pilot-Zulage beträgt 4,4%.

**86.2.3.8 Ist-Bruttomonatsgehalt**

Die Summe der Punkte 86.2.3.6 (abgesenkte Bemessungsgrundlage) und allfällig 86.2.3.7 (Seniorflugbegleiter-Zulage, Purser-Zulage, Relief-Pilot-Zulage) stellen das Vollzeit-Ist-Bruttomonatsgehalt ab 01.12.2014 dar.

Bei einer späteren freiwilligen Aufgabe einer Verwendungsgruppe, für welche eine Zulage (Punkt 86.2.3.7) berücksichtigt wurde, entfällt diese.

Bei Teilzeitbeschäftigung wird das Vollzeit-Ist-Bruttomonatsgehalt entsprechend der Teilzeitleistungsverpflichtung aliquotiert.

Fiele ein (fiktives Vollzeit-) Bruttomonatsgehalt laut Punkt 86.2.1 durch die Anwendung des Reduktionsprozentsatzes auf einen Wert von unter € 2.000,00, so erfolgt die Reduktion auf einen Wert von € 2.000,00.

**86.2.3.9** Nicht vom Bruttomonatsgehalt (Punkt 41.1) umfasste Zulagen (z.B. aus Funktionärstätigkeit usw.) per 30.11.2014, werden pauschal um 19% gesenkt. Eine allfällige Aliquotierung der Zulage bei Teilzeit ergibt sich aus der der Zulage zugrundeliegenden Vereinbarung.

**86.2.4 Aufsaugbare Zulage**

Übersteigt das gemäß Punkt 86.2.2 oder 86.2.3.8 ermittelte Ist-Bruttomonatsgehalt das sich aus Einstufung und Dienstjahr ergebende Brutto-

monatsgehalt laut Punkt 56, so wird der übersteigende Teil als aufsaugbare Zulage weiterhin gewährt.

Die aufsaugbare Zulage reduziert sich durch zukünftige Vorrückungen, Umstufungen in andere Verwendungsgruppen, Relief-Pilot-Zulage sowie etwaige zukünftige Tabellenerhöhungen.

Eine allfällig erfolgte Reduktion der aufsaugbaren Zulage durch eine ab dem 01.12.2014 erstmals erhaltene Senior-FA- oder Purser-Funktionszulage wird ab dem 01.09.2016 rückgängig gemacht. Es erfolgen keine Rückzahlungen für den Zeitraum bis 31.08.2016.

**86.2.5 Individuelles kollektivvertragliches Mindestbruttomonatsgehalt**

Das Vollzeit-Ist-Bruttomonatsgehalt gemäß Punkt 86.2.2 oder 86.2.3.8 – bestehend aus dem aus Einstufung und Dienstjahr sich ergebenden Bruttomonatsgehalt laut Punkt 56 zuzüglich der aufsaugbaren Zulage (auf Vollzeitbasis) – stellt das individuelle kollektivvertragliche Vollzeit-Mindestbruttomonatsgehalt dar.

Dieses wird per 01.05.2016 um 0,6% erhöht.

Dieses wird per 01.09.2016 bei Flugbegleitern um € 5,00 erhöht.

**86.3 Kompensation für Wegfall des Stufensprungs B9/B10 bzw. 12./13.DJ**

**86.3.1** Dienstnehmer, die am 30.06.2012 als Flugbegleiter bei Austrian Airlines beschäftigt waren und nicht dem Zusatzkollektivvertrag-2 „Eintritte bei Austrian Airlines AG vor 01.04.2004“ unterlagen, erhalten – sofern sie am 30.11.2014 3 Jahre oder weniger vor der Vorrückung in die Dienstjahr-Stufe 13 der Gehaltstabellen „Verwendungsgruppe Juniorflugbegleiter mit Diplom“ oder „Verwendungsgruppe aufsichtführende Flugbegleiter mit Diplom (Senior Flugbegleiter)“ standen – mit der Vorrückung in die Dienstjahr-Stufe 13 der Gehaltstabelle „Flugbegleiter“ (Punkt 56.3.1) eine außerordentliche aufsaugbare Zulage in folgender Höhe:

Einstufung am 30.11.2014	Höhe der Zulage
Dienstjahr 10	€ 93,00
Dienstjahr 11	€ 185,00
Dienstjahr 12	€ 277,00

**86.3.2** Dienstnehmer, die am 30.06.2012 als Flugbegleiter bei Tyrolean Airways beschäftigt waren, erhalten – sofern sie am 30.11.2014 3 Jahre oder weniger vor der Vorrückung in die Stufe B10 der Gehaltstabelle „Flugbegleiterin mit mindestens 3 Jahren Erfahrung“ standen – mit der Vorrückung in die Dienstjahr-Stufe 13 der Gehaltstabelle „Flugbegleiter“ (Punkt 56.3.1) eine außerordentliche aufsaugbare Zulage in folgender Höhe:

Einstufung am 30.11.2014	Höhe der Zulage
B7	€ 93,00
B8	€ 185,00
B9	€ 277,00

**86.3.3** Die außerordentliche aufsaugbare Zulage wird entsprechend der Teilzeitleistungsverpflichtung aliquotiert und reduziert sich durch zukünftige Vorrückungen, Umstufungen in andere Verwendungsgruppen sowie etwaige zukünftige Tabellenerhöhungen.

**86.4 KV-Neukodifikation im Verhältnis zum Sparpaket**

Es wird festgehalten, dass durch die Neufassung dieses Kollektivvertrages die Sparbeiträge aus den Zusatzkollektivverträgen „Sparpaket 2010-2015“ vom 24.06.2010 und „Einsparungspaket“ vom 09.03.2010 für den Zeitraum ab Inkrafttreten dieses Kollektiv-

vertrages bis zum Ende der Laufzeit der Zusatzkollektivverträge als erfüllt zu betrachten sind.

### 86.5 Abfertigung im Zuge der KV-Neufassung

**86.5.1** Dienstnehmer, die am 30.06.2012 als Pilot oder Flugbegleiter bei Austrian Airlines beschäftigt waren (im Folgenden „AUA-DN-Alt“), erhalten eine Abfertigung gemäß folgenden Bestimmungen.

**86.5.2** Der Flugbetrieb der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH wird mit 01.04.2015 im Wege eines Betriebsüberganges in die Austrian Airlines AG übertragen.

**86.5.3** Alle AUA-DN-Alt erhalten bis zum 14.12.2014 ein schriftliches (E-Mail genügt) Angebot für eine einvernehmliche Auflösung ihres Dienstverhältnisses, das den jeweiligen Multiplikator und die Bemessungsgrundlage der Abfertigung enthält. Alle AUA-DN-Alt sind sodann berechtigt, ihr Dienstverhältnis durch eine zwischen 15.12.2014 und 31.01.2015 beim Dienstgeber schriftlich (E-Mail genügt) eingelangte Erklärung zum 31.03.2015 einvernehmlich aufzulösen, und entweder das Dienstverhältnis im Konzern endgültig zu beenden, oder ein neues Dienstverhältnis zu gleichen Bedingungen zur Austrian Airlines AG zu begründen.

**86.5.4** Diese einvernehmliche Auflösung löst die im Folgenden näher beschriebenen Abfertigungszahlungen für den Fall aus, dass der AUA-AN-Alt gemeinsam mit der einvernehmlichen Auflösung folgende bilaterale Rechtsfriedensklärung

*„Mit Annahme dieses Abfertigungsbetrages bestätigt der Dienstnehmer, dass er keine offenen Ansprüche bis zum 30.11.2014 gegenüber Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH sowie Austrian Airlines AG hat und solche auch nicht geltend machen wird.“*

und eine Generalklausel (die die sonstigen Ansprüche aus der Beendigung des Dienstverhältnisses, wie beispielsweise Urlaubersatzleistung, nicht umfasst) dahingehend abgibt, dass auf allfällige weitere Ansprüche bis zum 30.11.2014 verzichtet wird. Die Abfertigung wird mit der Auflösung des Dienstverhältnisses in voller Höhe fällig.

**86.5.5** Die Bemessungsgrundlage für die kollektivvertragliche Abfertigung ist das auf Basis von Punkt 86.2.5 ermittelte Vollzeit-Ist-Bruttomonatsgehalt zum 01.12.2014, welches mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad über die im Dienstverhältnis zu Austrian Airlines respektive Tyrolean Airways verbrachten Dienstjahre (Punkt 86.5.6) bis 30.11.2014 multipliziert wird, im Falle der gesetzlichen Altersteilzeit jedoch für diese Zeit auf Vollzeitbasis.

**86.5.6** Die Ermittlung des Dienstjahres erfolgt unter voller Anrechnung der bisherigen Dienstjahre, wie sie im letzten Dienstverhältnis zu Austrian Airlines respektive Tyrolean Airways mit Stichtag 30.11.2014 angerechnet wurden.

**86.5.7** Die kollektivvertragliche Abfertigung errechnet sich aus einem Vielfachen dieser Bemessungsgrundlage. Eine allfällige gesetzliche Abfertigung ist darin enthalten. Unterschreitet die kollektivvertragliche die gesetzliche Abfertigung, so gebührt dem AUA-AN-Alt jedenfalls die gesetzliche Abfertigung.



**86.5.8 Für Dienstnehmer, die dem Zusatzkollektivvertrag-2 unterlagen (also bereits vor dem 01.04.2004 in einem Dienstverhältnis zur Austrian Airlines AG standen), gelten folgende Bestimmungen:**

	A	B	C	D
Dienstnehmer, die dem Zusatzkollektivvertrag-2 unterlegen sind (also bereits vor dem 01.04.2004 in einem Dienstverhältnis zur Austrian Airlines AG standen)				
	Abfertigung gem AngG („Abfertigung-Alt“)			Abfertigung gem BMSVG („Abfertigung-Neu“)
Dienstjahr	Kapitän, Erster Offizier	Junior-F/A	Senior-F/A, Purser	Junior-F/A
7		12		4
8		12		4
9		13		7
10		15,5		8
11		16,5		8,5
12	24	16,5		9
13	24	16,5		9
14	24	16,5	16	
15	24	18	16	
16	24	18	17	
17	25	19	17,5	
18	25	19	18	
19	26	19	18	
20	26	19	18	
21	28	21	20	
22	29	21	20	
23	29	21	20	
24	29	21	20	
25	30	21	20	
26	30,5	21	20,5	
27	30,5	21,5	21,5	
28	30,5	21,5	21,5	
29	32		21,5	
30	33		23	
31	34		23	
32	34		23	
33	34		23	
34	35		23	
35	35		23	
36			23	
37			23	
38			23	

**86.5.8.1 Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen hat („Abfertigung alt“ gemäß AngG), findet folgende Regelung Anwendung:**

- a. Kapitäne und Erste Offiziere erhalten gestaffelt nach vollendeten Dienstjahren zum Stichtag 30.11.2014 ein Vielfaches der Bemessungsgrundlage laut Spalte A.
- b. Junior-F/As erhalten gestaffelt nach vollendeten Dienstjahren zum Stichtag 30.11.2014 ein Vielfaches der Bemessungsgrundlage laut Spalte B.

- c. Senior-F/As und Purser erhalten gestaffelt nach vollendeten Dienstjahren zum Stichtag 30.11.2014 ein Vielfaches der Bemessungsgrundlage laut Spalte C.

**86.5.8.2 Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 01.01.2003 und vor dem 31.03.2004 begonnen hat („Abfertigung neu“ gemäß BMSVG), findet folgende Regelung Anwendung:**

- a. Junior-F/As erhalten gestaffelt nach vollendeten Dienstjahren zum Stichtag 30.11.2014 ein Vielfaches laut Spalte D der Bemessungsgrundlage.

**86.5.9 Für alle übrigen Dienstnehmer laut Punkt 86.5.1 (auf die also der Zusatzkollektivvertrag-2 nicht zur Anwendung kam) gelten folgende Regelungen:**

	E	F	G	H	I
Für alle übrigen Dienstnehmer (auf die also der Zusatzkollektivvertrag-2 nicht zur Anwendung kommt)					
	Abfertigung gem AngG („Abfertigung-Alt“)		Abfertigung gem BMSVG („Abfertigung-Neu“)		
Dienstjahr	Kapitän, Erster Offizier	Junior-F/A, Senior-F/A, Purser	Kapitän	Erster Offizier	Junior-F/A
2					1,5
3				2,75	2,25
4				2,75	2,5
5				2,75	2,5
6				2,75	2,5
7				2,75	2,5
8		10		3,5	2,5
9		10		3,5	2,5
10	11	11		3,5	2,5
11	11	11		3,5	3
12	11	11		3,5	3
13	11	11,5		3,5	3
14	12	11,5			3
15	12	12			3
16	13	12			3
17	13	12			
18	13	12,5			
19	13,5	12,5			
20	13,5	12,5			
21	15	14			
22	15	14	8		
23	15	14	8		
24	15	15			
25	16,5	15			
26	16,5	15			
27	16,5	16			
28	16,5	16			
29	16,5				
30	16,5				
31	16,5				
32	16,5				
33	16,5				

**86.5.9.1 Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen hat („Abfertigung alt“ gemäß AngG), findet folgende Regelung Anwendung:**

- a. Kapitäne und Erste Offiziere erhalten gestaffelt nach vollendeten Dienstjahren zum Stichtag 30.11.2014 ein Vielfaches der Bemessungsgrundlage laut Spalte E.
- b. Junior-F/As, Senior-F/As und Purser erhalten gestaffelt nach vollendeten Dienstjahren zum Stichtag 30.11.2014 ein Vielfaches der Bemessungsgrundlage laut Spalte F.

**86.5.9.2 Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 01.01.2003 begonnen hat („Abfertigung neu“ gemäß BMSVG), findet folgende Regelung Anwendung:**

- a. Kapitäne erhalten gestaffelt nach vollendeten Dienstjahren zum Stichtag 30.11.2014 ein Vielfaches der Bemessungsgrundlage laut Spalte G.
- b. Erste Offiziere erhalten gestaffelt nach vollendeten Dienstjahren zum Stichtag 30.11.2014 ein Vielfaches der Bemessungsgrundlage laut Spalte H.
- c. Junior-F/As erhalten gestaffelt nach vollendeten Dienstjahren zum Stichtag 30.11.2014 ein Vielfaches der Bemessungsgrundlage laut Spalte I.

**86.5.10** Bei Streitigkeiten über die der Abfertigungszahlung zu Grunde liegende Einstufung bzw. den Teilzeitfaktor ist eine Schlichtung (Punkt 8) durchzuführen.

**86.6** Kommt es zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses per 31.03.2015 und sofortigen Begründung eines neuen Dienstverhältnisses zur Austrian Airlines AG, erlischt in Abweichung zum SRKM-P bzw. SRKM-F das Senioritätsdatum nicht. Vielmehr ist bezüglich des SRKM-P bzw. SRKM-F das Dienstverhältnis als durchgehend zu betrachten.

## 87 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Die nachfolgend angeführten Bestimmungen gelten aufgrund der notwendigen Anpassung in diversen Systemen jeweils ab dem angeführten Datum. Bis dahin gelten die jeweiligen Bestimmungen des OS-KV-2015 in der Fassung Rev. 04 (in Kraft ab 01.08.2016).

- 87.1** Für die Einführung des EDV-Moduls zur computerunterstützten Abwicklung von Dienstplanänderungen (Punkt 13.5) gilt eine Übergangsfrist bis 30.6.2019.
- 87.2** Die geänderte Anrechnung der Arbeitszeit „7M“ (Punkt 17) gilt ab 1.11.2018.
- 87.3** Die Verkürzung der Vorruhezeit bei Einsätzen nach Sonderbestimmung „A“ (Punkt 18.5.1.1) gilt ab 1.4.2019
- 87.4** Die Neuregelung der Sonderbestimmung „D“ einschließlich Kurzumlauf (Punkt 18.5.3) gilt ab 1.4.2019. Bis dahin ist abweichend von Punkt 18.5.3.9.1 vor Kurzumläufen an der Homebase eine Aufenthaltszeit von 48 Stunden einzuhalten

- 87.5** Für das Kalenderjahr 2018 gelten folgende Limits für die Flugzeit zzgl. fiktive Flugzeit gem. Punkt 20.2:

Langstreckenbesatzungsmitglieder	1007:25
Sonstige Besatzungsmitglieder	991:40

- 87.6** Die geänderte Anrechnung fiktiver Flugzeit (siehe Punkte 20.3.2, 20.3.4, 20.3.8.2 sowie 20.3.8.3) gilt ab 1.10.2018.
- 87.7** Im Kalenderjahr 2018 ergibt sich der Anspruch auf freie Tage (Punkt 21.1) aus dem OS-KV-2015 in der bisherigen Fassung, wobei das Jahreslimit auf 126 Tage und das Limit für das 3. Quartal auf 28 Tage angehoben werden.
- 87.8** Die Neuregelung der Einteilung der freien Tage (Punkt 21.3) gilt ab 1.4.2019.
- 87.9** Die Verkürzung der Abstände zwischen Ost-West-Rotationen (Punkt 21.3.5) gilt ab 1.10.2018.
- 87.10** Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung noch die entsprechenden früheren Bezeichnungen „Junior Flight Attendant“ oder „Junior Flugbegleiter“ (statt „Flight Attendant“ oder „Flugbegleiter“), „Senior Flight Attendant“ oder „Senior Flugbegleiter“ (statt „Purser I“) und „Purser“ (statt „Purser II“) sowie deren Abkürzungen verwendet werden, sind diese so zu lesen, dass sie sich auf die neuen Bezeichnungen beziehen, außer der Kollektivvertrag sieht ausdrücklich etwas anderes vor. Soweit in diesem Kollektivvertrag die Bezeichnung Senioritäts- und Karrieremodell Flugbegleiter bzw. die Abkürzung SRKM-F verwendet wird, sind diese so zu lesen, dass sie sich auf die Bezeichnung Senioritäts- und Karrieremodell Kabinenperson bzw. die neue Abkürzung SRKM-K beziehen.
- 87.11** Soweit in diesem Kollektivvertrag und seinen Zusatzprotokollen bezüglich der Bezeichnung von Flugzeugtypen die Bezeichnung Bombardier C-Serie (abgekürzt CS) verwendet wird, ist damit auch die baugleiche Flugzeugtype unter der Bezeichnung Airbus A220-Serie gemeint.
- 87.12** Durch die Neukodifizierung des Kollektivvertrages und seiner Anhänge, woraus sich weitreichende inhaltliche wie auch strukturelle Änderungen ergeben, können insbesondere bei Betriebsvereinbarungen, welche Verweise auf den Kollektivvertrag enthalten, Unstimmigkeiten auftreten. Bis zur Korrektur der entsprechenden Textstellen wird vereinbart, dass unstimmige Verweise sinngemäß auf jene Bestimmungen verweisen, auf die sie auch vor der Neugestaltung verwiesen haben, wobei eine allfällige Änderung der Nummerierung unbeachtlich ist.
- 87.13** Punkt 86.2.4, 2. Satz, tritt in dieser Textierung am 01.09.2016 in Kraft.

## **TEIL 8: ZUSATZPROTOKOLLE**

### **ZUSATZPROTOKOLL NR. 1 ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS BORDPERSONAL<sup>12</sup>**

Die Kollektivvertragsparteien haben für das Kalenderjahr 2016 mit Wirkung ab 01.05.2016 folgende Indexanpassung (unter Berücksichtigung der Inflation von 2015) vereinbart:

#### **1 ERHÖHUNG IST-GEHÄLTER**

Es erfolgt eine Erhöhung der kollektivvertraglichen IST-Gehälter bzw. der individuellen kollektivvertraglichen Mindestbruttomonatsgehälter gemäß Punkt 86.2.5 zum 01.05.2016 um 0,6%. Diese Erhöhung erfolgt in Form einer aufsaugbaren Zulage bzw. wird einer allfällig bereits vorhandenen aufsaugbaren Zulage hinzugerechnet.

#### **2 ERHÖHUNG TABELLENGEHÄLTER**

In einem weiteren Schritt werden die Tabellengehälter wie folgt erhöht:

In den Tabellen unter Punkt 56.2 („First Officer“, „Regional-PIC“ und „Mainline-PIC“) werden die Gesamtbezüge jeweils um 1,2% erhöht.

In der Tabelle unter Punkt 56.3.1 („Flugbegleiter“) wird der Gesamtbezug zuerst um 1,2% und dann um € 10,00 brutto erhöht.

In der Tabelle unter Punkt 56.3.1 („Flugbegleiter Neueintritte ab 01.12.2014“) wird der Gesamtbezug zuerst um 1,2% und dann um € 5,00 brutto erhöht.

Die Tabellenspalten Grundgehalt und Flugzulage werden entsprechend angepasst.

Für alle oben angeführten Erhöhungen der Gesamtbezüge in den Tabellengehältern gilt: durch die Erhöhung der Gesamtbezüge in den Tabellengehältern werden die Bruttomonatsgehälter der Dienstnehmer erhöht. Im selben Ausmaß verringern sich allfällige aufsaugbare Zulagen.

#### **3 ERHÖHUNG SENIOR-FA- UND PURSERZULAGE**

Weiters werden die Senior-FA-Zulage (Punkt 56.3.2) und die Purserzulage (Punkt 56.3.3) um 1,2% erhöht. Durch die Erhöhung dieser Zulagen wird eine allfällig vorhandene aufsaugbare Zulage reduziert.

#### **4 VERHÄLTNIS ZUR VORRÜCKUNG**

Fällt zum 01.05.2016 eine Vorrückung mit der Indexanpassung zusammen, gilt folgendes: Zuerst erfolgt die Erhöhung des kollektivvertraglichen IST-Gehalts, dann die Tabellenerhöhung und anschließend wird der Dienstnehmer in das höhere Dienstjahr vorgerückt.

<sup>12</sup> Soweit im Zusatzprotokoll Nr. 1 dieses Kollektivvertrages die Bezeichnung „Flugbegleiter“ verwendet wird, ist die Bezeichnung so zu verstehen, wie sie im Kollektivvertrag in der Fassung der Rev.04 (in Kraft bis 30. April 2018) gegolten hat.  
Verweise auf Kollektivvertragspunkte beziehen sich ebenfalls auf den Kollektivvertrag in der Fassung der Rev.04.

## 5 GUTSCHEIN

Jeder Dienstnehmer erhält einen REWE-Gutschein (Ausgabe ab 01.06.2016 im Büro des BRB) in der Höhe von maximal € 140,- nach den folgenden Kriterien:

Relevanter Zeitraum für die Ermittlung des individuellen Gutscheinbetrages ist der Beschäftigungszeitraum 01.01.2016 bis 30.04.2016.

Für eine Vollzeitbeschäftigung während des gesamten Zeitraumes von 01.01.2016 bis 30.04.2016 (121 Kalendertage) ohne unbezahlte Abwesenheiten beträgt die Höhe des Gutscheines € 140,-.

Tage mit unbezahlten Abwesenheiten (wie z.B. Karenzen oder Beginn des Dienstverhältnisses nach dem 01.01.2016, aber vor dem 30.04.2016 bzw. Ende des Dienstverhältnisses nach dem 01.01.2016, aber vor dem 30.04.2016), sowie allfällige Teilzeitbeschäftigungen reduzieren den Betrag des Gutscheines.

Für die Ermittlung der konkreten Höhe des Gutscheines wird zunächst ein sog. „Arbeitsfaktor“ ermittelt, welcher sich wie folgt berechnet:

$$\text{Arbeitsfaktor (in \%)} = \frac{\text{Anteil}}{12.100 \text{ (Grundwert)}}$$

Das Ergebnis wird kaufmännisch auf ganze Stellen gerundet.

### 5.1 Berechnung des Anteils

Der Anteil errechnet sich aus der Summe der bezahlten Kalendertage pro Monat multipliziert mit dem für diese Kalendertage maßgeblichen Beschäftigungsgrad. Das bedeutet, dass für jeden Monat die bezahlten Kalendertage mit dem Beschäftigungsgrad multipliziert werden. Die daraus errechneten Ergebnisse werden zum „Anteil“ addiert.

### 5.2 Berechnung des Grundwerts

Der Grundwert ist für jeden Dienstnehmer ein Fixbetrag von 12.100. Er errechnet sich aus der Anzahl der 121 Kalendertage multipliziert mit einem Vollzeitbeschäftigungsgrad von 100%.

### 5.3 Beispiel

Ein Dienstnehmer hatte im gesamten Jänner eine bezahlte Leistungsverpflichtung von 80%. Im Februar war er karenziert. Im März und April hatte er eine bezahlte Leistungsverpflichtung von 70%.

Monat	Bezahlte Kalendertage	Beschäftigungsgrad	Ergebnis
Jänner	31	80	2.480
Februar	0	0	0
März	31	70	2.170
April	30	70	2.100

Anteil

6.750

6.750

12.100

= 0,5578 ergibt 56%

Der resultierende Arbeitsfaktor ergibt die Gutscheinhöhe laut Tabelle (siehe unten):

Arbeitsfaktor	Gutschein-Betrag in Euro
97 - 100%	140
90 – 96%	130
89 - 95%	120

<b>Arbeitsfaktor</b>	<b>Gutschein-Betrag in Euro</b>
75 - 88%	110
68 - 74%	100
61 - 67%	90
54 - 60%	80
47 - 53%	70
40 - 46%	60
33 - 39%	50
25 - 32%	40
18 - 24%	30
11 - 17%	20
bis 10%	10

## **6 VERHANDLUNGSZUSAGE ZU PUNKTEN 21.3.6, 21.3.2.2.1 SOWIE 21.3.2.2.2 DES OS-KV-2015**

Die Kollektivvertragsparteien werden über ZLF/RLF und die Ost/West-Regel verhandeln, sobald das Austrian Fatigue Risk Management implementiert ist.

**ZUSATZPROTOKOLL NR. 2 ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS BORDPERSONAL****1 PRÄAMBEL<sup>13</sup>**

- 1.1 Die Airline Branche unterliegt sehr raschen und gravierenden Veränderungen. Die Dynamik des Wirtschaftszweiges erfordert auch eine regelmäßige Anpassung der sozialen Regelwerke. In diesem Umfeld wurde die Neufassung des Kollektivvertrages für das Bordpersonal (OS-KV-2015) per Dezember 2014 abgeschlossen, welche in Punkt 71 die Möglichkeit zur Weiterentwicklung des Senioritäts- und Karrieremodells (SRKM) nach Ende 2019 unter gewissen Voraussetzungen definiert. Daraufhin wurden in einer gesonderten „Schlichtungsvereinbarung Karriere“ der Sozialpartner vom 31.10.2014 folgende zu berücksichtigenden Kriterien vereinbart:
- a. Karriereerwartungen zum 30.06.2012,
  - b. Historische Karriere- und Gehaltsentwicklungen in den jeweiligen Gruppen, z.B.
    - Unterschiedliches Dienstalster bei Upgrading,
    - Unterschiedliche Wartezeit/Verweildauer als Copilot vor Upgrading,
    - Unterschied der Senioritätsdaten der dann jüngsten Commander,
    - Sanierungsbeiträge in der Vergangenheit,
  - c. Dienstalster,
  - d. Gesammelte Informationen aus der Arbeitsgruppe Karriere und den Hearings.

Für den Fall, dass kein tragfähiger Vorschlag seitens der Belegschaftsvertreter für die Nachfolgeregelung ab 01.01.2020 vorgelegt wird, wurde eine ergebnisoffene Schlichtung nach dem Vorbild der ALPA Merger Policy vereinbart, welche insbesondere, aber nicht ausschließlich, eine der folgenden Ergebnisvarianten ins Auge fasste:

- a. Beibehaltung getrennter Senioritätslisten,
  - b. Einführung einer gemeinsamen Senioritätsliste einschließlich deren Gestaltung,
  - c. Modalitäten für objektiv betriebsbedingte Kündigungen,
  - d. Beibehaltung oder Abschaffung von Quotenregeln,
  - e. Einführung von Übergangsregeln (Fencing).
- 1.2 Die auf Basis der Vorschläge der Belegschaftsvertreter mit diesem Zusatzprotokoll umgesetzte Weiterentwicklung des SRKM berücksichtigt ebenso die für o.a. Schlichtung vorgesehenen Kriterien und Varianten und darüber hinaus die wirtschaftlichen Entwicklungen im Unternehmen.
- 1.3 Obwohl die Weiterentwicklung des SRKM ursprünglich erst per 01.01.2020 vorgesehen war, wird mit dem Abschluss dieses Zusatzprotokolls diese zeitlich vorgezogen und abgeschlossen. Die Punkte 70, 71, 82 und 84 OS-KV-2015 sind somit erfüllt und treten außer Kraft.

**1.4 Historie und Entwicklung des Karrieremodells**

FEDEX and Flying Tiger Pilots Seniority Integration Decision of Arbitrator Nicolau, 1990:

*„There are four basic lessons to be learned from those submissions... that each case turns on its own facts; that the objective is to make the integration fair and equitable; that the proposals advanced by those in contest rarely meet that standard; and that the end result, no matter how crafted, never commands universal acceptance.“*

<sup>13</sup> Soweit in der Präambel des Zusatzprotokolls Nr. 2 dieses Kollektivvertrages die Bezeichnung „Flugbegleiter“ verwendet wird, ist die Bezeichnung so zu verstehen, wie sie im Kollektivvertrag in der Fassung der Rev.04 (in Kraft bis 30. April 2018) gegolten hat.



*„Aus den bisherigen Vorbringen kann man vier grundsätzliche Erkenntnisse ziehen: Jeder Fall ist individuell zu beurteilen; das Ziel muss eine faire und gerechte Integration sein; die Vorschläge der Konfliktparteien erfüllen dies nur selten; das Endresultat wird niemals bei allen Akzeptanz finden.“*

#### 1.4.1 Frühere Bemühungen und Betriebsübergang

Das Karrieremodell entstand aus einer wirtschaftlichen Notwendigkeit, zwei Personalgruppen in einer Firma zu vereinen. Es definiert, nach welchen Regeln und Abläufen Upgradings (Beförderungen vom Kopiloten zum Kapitän, bzw. von Flugbegleiter zum Senior Flugbegleiter), Downgradings (Degradierung vom Kapitän zum Kopiloten bzw. von Senior Flugbegleiter zum Junior Flugbegleiter), Umschulungen auf andere Flugzeugmuster oder andere Funktionen bzw. der Entzug der entsprechenden Berechtigungen, Versetzungen ins Ausland, objektiv bedingte Kündigungen und Wiedereinstellungen, (Teil-) Betriebsübergänge und (Teil-) Betriebsstilllegungen zu erfolgen haben.

Bereits 2003 gab es den ersten Versuch, ein gemeinsames Karrieremodell für Austrian Airlines, Lauda Air und Tyrolean Airways zu schaffen. Um eine Umsetzung angesichts von Vorbehalten einer großen Gruppe von Tyrolean-Piloten zu ermöglichen, wurde dies zunächst für Austrian Airlines und Lauda verwirklicht und eine Integration der Tyrolean auf einen späteren Zeitpunkt aufgeschoben. Eine 2005 von den Betriebsräten vereinbarte Lösung wurde aufgrund personeller Veränderungen in den Betriebsratskörperschaften nicht weiter mit den Dienstgebern verhandelt.

Im Jahr 2010 gab es einen weiteren Ansatz zur Integration der beiden Personalkörper. Damals wurde die Notwendigkeit erkannt, für den Zeitraum nach der Ausflottung der Fokker eine Zukunftsperspektive für das Tyrolean Personal zu schaffen. Die Scope Clause (der Geltungsbereich) des Austrian Kollektivvertrags schloss den Betrieb eines größeren Nachfolgemusters unter Anwendung des Tyrolean Kollektivvertrages aus. Letztendlich scheiterte der Versuch zum damaligen Zeitpunkt an der entsprechenden rechtlichen Absicherung in den Kollektivverträgen, ebenso 2012 eine diesbezügliche Mediation.

Im Februar 2012 kündigte die Wirtschaftskammer Österreich (auf Ersuchen des Vorstandes der Austrian Airlines) den Kollektivvertrag des fliegenden Personals der Austrian Airlines. Daraufhin kündigte die Gewerkschaft vida im März 2012 den Kollektivvertrag des fliegenden Personals von Tyrolean Airways um zu verhindern, dass ein falscher, weil lediglich für den Betrieb von Regional-Flugzeugen bzw. für eine Regional-Airline abgeschlossener, Tyrolean-Kollektivvertrag „über die Hintertür“ sodann auch auf Mainline-Flugzeuge anwendbar werden würde. Dies ergibt sich aus dem umfassenden Geltungsbereich des Austrian Kollektivvertrages. Anfang Mai 2012 beschloss der damalige Vorstand von Austrian Airlines dennoch den Betriebsübergang des Flugbetriebs von Austrian Airlines zu Tyrolean mit 1. Juli 2012.

Der Betriebsrat Bord sowie Gewerkschaft Vida brachten Klagen gegen den Betriebsinhaber respektive Wirtschaftskammer ob der Wirksamkeit des Betriebsübergangs und der Nachwirkung des Kollektivvertrags ein. In der Folge fanden zwar viele Umschulungen von Tyrolean Personal von Regional Flugzeugen auf Mainline Flugzeuge statt, die aber keine negativen Auswirkungen auf die Karriereaussichten von anderen Mitgliedern des Bordpersonals hatten. Großteils wurden die jeweiligen Flotten von dem bestehenden Personal betrieben.

#### 1.4.2 Arbeitsgruppe „Karriere“

Dennoch war es offensichtlich, dass auf Dauer nur ein neues, gemeinsames Karrieremodell die Funktionalität des Flugbetriebs garantieren kann. Daher wurde eine eigene Arbeitsgruppe „Karriere“ installiert. Ziel dieser Karrieregruppe war es,

Lösungsvorschläge für ein gemeinsames, ausgewogenes Modell zur Bereederung der bestehenden und künftigen Flotten auszuarbeiten. Die Problemstellung lag vor allem darin, einen Ausgleich zwischen jenen Regional-Kapitänen, die sich bei einer Regional-Airline beworben haben und dort rasch Kapitänserfahrung gesammelt haben und jenen Kopiloten, die sich auf einer Mainline Fluglinie beworben haben, und dort länger als Kopiloten auf größerem Fluggerät beschäftigt waren und auf ihre Beförderung warten mussten, zu schaffen. Dieser Ausgleich musste im Hinblick auf die Stilllegung einer Regionalflotte (Fokker) und den Aufbau einer Mainline Flotte (Embraer) erfolgen.

Die Karrieregruppe wurde aus Betriebsratsmitgliedern der Belegschaftsgruppen „ehemalig Tyrolean“ und „ehemalig Austrian“ paritätisch besetzt. Zusätzlich wurden Vertreter der Abteilung Flugbetrieb zugezogen. Sie veranstaltete Hearings unter Teilnahme von Mitarbeitern aller Personalgruppen. Darin wurden folgende Präferenzen der Kollegen zu verschiedenen Themen definiert und in Folge abgefragt.

- a. Dienstalster
- b. Erhalt der Kapitänspannung
- c. Beibehalten der Wunschbase
- d. Einheit der Gesamtgruppe
- e. Rechtssicherheit
- f. Jobsicherheit
- g. Klarheit und Struktur
- h. Upgradedauer
- i. Dauer Umschulung Longrange
- j. Internationale Standards
- k. Vermeidung von Zwangsschulungen
- l. Zusätzliche Karriereemöglichkeit
- m. Erhalt Funktionsrang Longrange
- n. Historie
- o. Vermeidung Zugewinne auf Kosten anderer
- p. Beibehaltung der Karriereerwartung

Dabei wurden die Punkte a) bis c) von Vertretern der Tyrolean Mannschaft am höchsten bewertet, n) bis p) von jenen der ehemaligen Austrian Mitarbeiter. Diese Ergebnisse wurden als Gewichtung der unterschiedlichen Parameter umgerechnet.

Anhand dieser Gewichtungen konnte für verschiedene Szenarien und Karriereemodelle eine Nutzwertanalyse erstellt werden. Die Szenarien stellten verschiedene Flottenentwicklungen dar. Als damals wahrscheinlichstes Szenario galt die Ausflottung der Fokker und die Einflottung von Flugzeugen der C-Serie von Bombardier. Dafür wurde das Karriereemodell mit dem höchsten Nutzwert über alle Beschäftigungsgruppen ermittelt. Jenes Modell stellte auch für eine große Bandbreite von Szenarien den maximalen Nutzwert dar.

#### 1.4.3 EuGH-Urteil zur KV-Nachwirkung und Neufassung des Kollektivvertrages

Im September 2014 fällte der Europäische Gerichtshof sein stattgebendes Urteil über die Nachwirkung des Austrian Kollektivvertrags. Dieses stellte zwar einerseits wieder Rechtssicherheit in Aussicht, andererseits machte es einen schnellen Abschluss eines neuen Kollektivvertrags zur wirtschaftlichen Überlebensfrage. In diesem Zusammenhang musste auch eine Entscheidung über das künftige Karriereemodell gefällt werden.

Dazu traf am 31.10.2014 der Betriebsrat vollständig zusammen. An diesem Tag konnte eine Lösung für die Bereederung aller Flotten in den kommenden Jahren gefunden werden. Dabei wurde auf die Arbeit der Karrieregruppe zurückgegriffen. Diese Lösung wurde von allen Betriebsratsmitgliedern einstimmig angenommen.

Da sich aber die Szenarien in einer derart dynamischen Branche sehr schnell verändern können, wurde im Rahmen der Abstimmung auch die Möglichkeit für die Weiterentwicklung des Karrieremodells bei einer wesentlichen Änderung des Szenarios geschaffen.

Die Lösung sah eine weitere bevorzugte Bereederung der Dash Flotte durch die ehemaligen Mitarbeiter von Tyrolean anhand der Senioritätsliste „R“ (Regional) vor. Für Airbus und Boeing Flugzeuge erhielten die Mitarbeiter von Austrian Airlines die bevorzugte Karrieremöglichkeit anhand der Senioritätsliste „M“ (Mainline). Dadurch wurde der Status Quo auf jenen Flotten aufrechterhalten und allen abgefragten Parametern ((a)-(p)) wurde damit Rechnung getragen.

**1.4.4 Quotenregelung**

Die Bereederung der C-Serie (bzw. in Folge der Embraer E195 Serie) wurde nach einer Quote 2:1 Austrian (OS) zu Tyrolean (VO) aufgeteilt. Diese Quote ergab sich aus der Berechnung der ehemaligen Karriereentwicklung, wobei diese ursprünglich 3:1 ausgefallen wäre. Bei Tyrolean fand bis zum Jahr 2009 eine große Expansionswelle statt. Durch die Einflottung der Fokker, Verschub der ehemaligen Lauda Air Canadair Regional Jets (beides auch auf Kosten der Austrian Flotte) und höherer Fluktuation in der Belegschaft entstanden viele und schnelle Karrieremöglichkeiten bei Tyrolean. Die Zeitspanne ab der Einstellung bis hin zum Upgrading (Upgrade-Dauer) lag in vielen Fällen unter 3 Jahren.

Bei Austrian Airlines fand in dem gleichen Zeitraum eine Schrumpfung der Flotte statt. Langstreckenflugzeuge (A330, A340) und Mittelstreckenflugzeuge (MD80) wurden ausgemustert, 2 Fokker an KLM zurückgestellt und Austrian Fokker Flugzeuge sowie Canadair Regional Jets wurden zu Tyrolean verschoben. Die Flotte der Mainline Flugzeuge sank in 12 Jahren von dem historischen Höchststand von 59 Flugzeugen auf einen Tiefstand von 39 Flugzeugen. Bei Tyrolean Airways wurden am Ende dieses Zeitraumes zwar alle 50-sitzigen Flugzeuge abgebaut (21 CRJ und Dash 8, ca. 30% der Gesamtflotte), im 12 Jahres-Durchrechnungszeitraum ergibt das dennoch ein Wachstum um 15 Prozent (siehe Abb. 1).

Daraus ergibt sich, dass es bei beiden Airlines einen in absoluten Zahlen gleich großen historischen Höchststand gab. Auch die Schrumpfung ist absolut im gleichen Maße erfolgt (Abb. 1), wobei die Schrumpfung bei Austrian zu Gunsten von Tyrolean ausfiel (Verschub von Flugzeugen), die Schrumpfung bei Tyrolean jedoch keinerlei positiven Effekt bei Austrian auslöste.

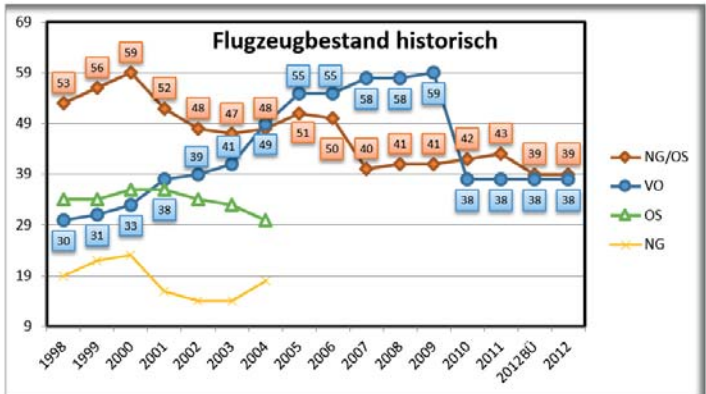


Abbildung 1

Daher lag die Wartezeit für ein Upgrading im Mainline Bereich bei bis zu 19 Jahren. Das bedeutet, dass Kopiloten bei Austrian bis zu 19 Jahre auf eine Position als Kapitän warten mussten, während gleichzeitig bei Tyrolean Kollegen bereits nach 3 Jahren die Funktion des verantwortlichen Piloten übertragen bekamen (siehe Abb. 2). Um diese Zeitspannen, quasi den Rückstau der Kopiloten im Mainline Bereich (siehe Abb. 3) auszugleichen, wurde die Quote auf der C-Serie bzw. dem Embraer mit ursprünglich 3:1 berechnet, aber dann im Konsens auf 2:1 festgelegt.

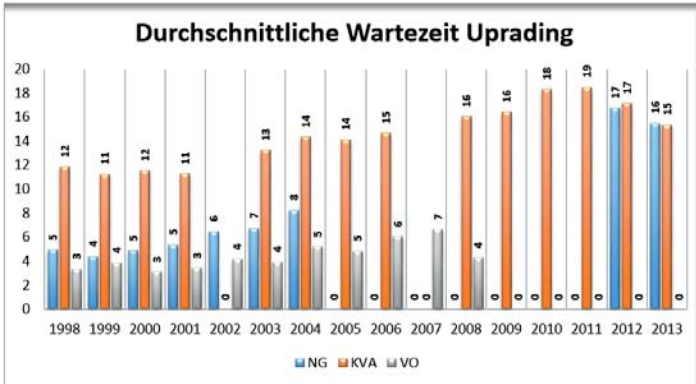


Abbildung 2

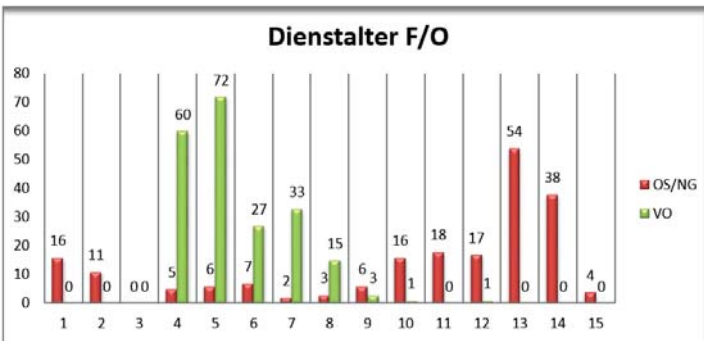


Abbildung 3

**1.4.5 Veränderung des Flottenplanes**

In Folge veränderte sich das Flottenszenario vom angenommenen Szenario nur insofern, als dass statt der C-Serie tatsächlich Flugzeuge der Embraer E-Serie eingeflottet wurden (mit Stand Frühjahr 2015). Dies geschah bereits ein Jahr früher als angenommen. Dadurch wurden auch die Fokker Flugzeuge ein Jahr früher als angenommen aus der Produktion genommen.

Am 4. März 2015 wurde diese Änderung offiziell im Betriebsrat diskutiert. Dabei wurde auch mit Stimmen von ehemaligen Tyrolean Betriebsratsmitgliedern die Änderung von „C-Serie“ auf „E-Serie“ als NICHT wesentliche Änderung im Sinne des Karrieremodells gewertet. Lediglich den zeitlichen Ablauf hielten alle „Tyrolean“ Betriebsratsmitglieder als eine wesentliche Änderung. Für die Betriebsratsmitglieder von Austrian Airlines stellte die vorgezogene Ablöse der Fokker keine

wesentliche Änderung für das gesamte Karrieremodell dar. Zwar variierte damit der zeitliche Ablauf, die grundlegende Idee und die Parameter der Karrieregruppe blieben jedoch unverändert bestehen.

Die Frage, ob und ggf. wann die zeitliche Änderung ein Vorziehen der Weiterentwicklung des Karrieremodells nötig machte, wurde in weiterer Folge ausführlich aber ohne Ergebnis diskutiert.

**1.4.6 Umschulungsströme Regional - Mainline**

In den Ausschreibungen für weitere Karriereschritte stellte sich heraus, dass viele Piloten und Flugbegleiter der Regionalflotten eine Bewerbung für ein Mainline-Flugzeug abgaben. Im April 2015 waren bereits 15 Prozent der Tyrolean-Piloten auf eigenen Wunsch auf ein Muster im Mainline Bereich umgeschult da durch Upgrades von OS Piloten entsprechende Positionen frei wurden. Damit haben auch viele Regionalpiloten von den Betriebsübergängen karrieretechnisch profitiert.

Unter der Kabinenbesatzung war das Interesse zum Wechsel auf ein Mainline-Flugzeug derart groß, dass die Abwanderung von Senior Flugbegleitern von den Regionalflotten nur durch „Zwangs-Beförderungen“ von jungen Kollegen ausgeglichen werden konnte. Einer gewünschten Abwanderung von 66 Dienstnehmern (18 Prozent) aus dem Regionalbereich stand eine freiwillige Meldung von genau 7 Kollegen aus dem Mainline Bereich gegenüber. Beim Kabinenpersonal hat der Zusammenschluss somit hauptsächlich dem ehemaligen Tyrolean-Personal neue Karriereoptionen ermöglicht.

**1.4.7 Umschulungsströme Mainline – Regional**

Es fanden keine Umschulungen vom Verwendungsbereich Mainline zum Verwendungsbereich Regional statt, mit Ausnahme der oben erwähnten 7 FlugbegleiterInnen.

**1.4.8 Kriterien**

Folgende Parameter fanden für den Regional- (Abb. 4) respektive dem Mainline- (Abb. 5) Bereich Anwendung:

- a. Dienstalter
- b. Erhalt der Kapitänsposition
- c. Beibehalten der Wunschbase
- d. Historie
- e. Vermeidung Zugewinne auf Kosten anderer
- f. Beibehaltung der Karriereerwartung

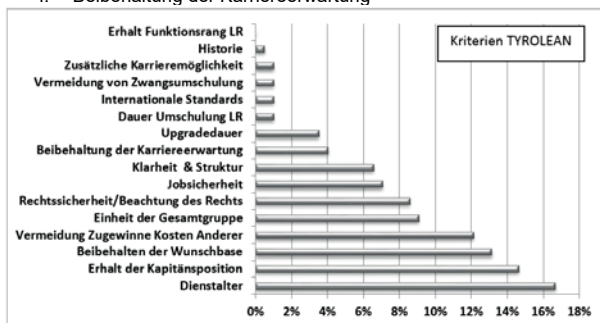


Abbildung 4

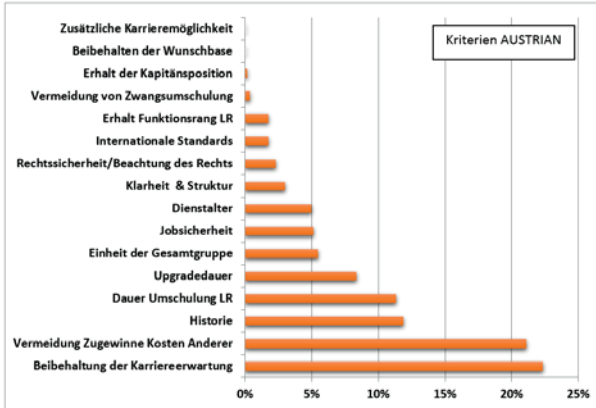


Abbildung 5

**1.4.9 Personalbedarfsentwicklung**

Durch Personalabgänge in allen Bereichen, veränderte wirtschaftliche Gegebenheiten, höhere Saisonalität und ein modifiziertes gesetzliches Arbeitszeitregelwerk trat aber eine neue personelle Konstellation ein. Bereits im Sommer 2015 wurde bei Austrian Airlines ein eklatanter Pilotenmangel evident. Rund 800 Flüge (rund 0,65 Prozent der Produktion) mussten kurzfristig wegen Personalmangels gestrichen werden.

Der höhere Bedarf an Piloten und Flugbegleitern brachte für das gesamte bestehende Personal auch weitere positive Karriereaussichten. Sowohl im Regionalbereich als auch im Mainline Bereich wurden Upgradings ausgeschrieben. Auf beiden Seiten konnten Karrierechancen für alle Mitarbeiter angeboten werden, die über das ursprünglich angenommene Szenario hinausgingen. So wurden den Kopiloten im Regionalbereich Upgradings auf der Dash Flotte oder aber Kopiloten Positionen auf der Langstreckenflotte angeboten. Für Kopiloten im Mainline Bereich standen Upgradings auf der Airbus Flotte zur Verfügung. Im Kabinenbereich gab es Ausschreibungen für die Funktion der Senior Flugbegleiter sowohl im Regional als auch im Mainline Bereich.

So konnten für den Großteil aller Piloten und Flugbegleiter die jeweils erwünschten Funktionen und Stationierungen erhalten bzw. sogar verbessert werden. Lediglich für rund 80 Kapitäne auf der Fokker Flotte würde sich eine ungewünschte Umschulung auf ein anderes Flugzeugmuster unter Erhalt des Kapitänsranges ergeben. Dies ergab sich aus der Ablöse der Fokker. Das entsprach zwar der Grundannahme der Karrieregruppe zum Ausgleich der Karriere Entwicklung der Vergangenheit, es wurde aber subjektiv unter den Betroffenen als ungerecht empfunden, da es die einzige Schulung entgegen der Schulungspräferenz darstellt.

**1.4.10 Weiterentwicklung des Karrieremodells**

Daher wurden im Juni 2016 Verhandlungen mit allen betroffenen Parteien aufgenommen mit dem Ziel, eine Weiterentwicklung des Karrieremodells voranzutreiben. Dieses sollte vor allem den Bedürfnissen der Fokker Kapitäne als auch dem besonders dynamischen Schulungs-Szenario Rechnung tragen. Letztendlich konnte eine Lösung gefunden werden, die eine gerechte Aufteilung der Karriereoptionen zwischen den am 30.06.2012 bei Austrian Airlines oder Tyrolean Airways angestellten Dienstnehmern sowie den ab 01.07.2012 angestellten

Dienstnehmern sicherstellt. Der einvernehmliche Vorschlag wurde am 27.07.2016 in der Betriebsratssitzung mit den Stimmen der Betriebsratsmitglieder aller bereits am 30.06.2012 angestellten Dienstnehmergruppen bei lediglich einer Enthaltung angenommen.

Diese Weiterentwicklung des Karrieremodells steht unter der Bedingung, dass ab spätestens 31.12.2016 mindestens 42 Mainline-Flugzeuge (Punkt 62.2 OS-KV-2015), exklusive Embraer E195, bei Austrian Airlines eingesetzt und von bei Austrian Airlines beschäftigtem Bordpersonal bereedert werden. Trifft dies nicht (mehr) zu, ist bezüglich Sonderregelung Bombardier C-Series und Embraer E195 die Quote von 2:1 (Punkte 2.1.2 und 3.1.2) hinsichtlich der gesamten Flotte wiederherzustellen.

Das neue Modell sieht eine Veränderung der Quote der Sonderregelung auf dem Embraer Flugzeug sowohl bei Kapitänen als auch bei Senior Flugbegleitern vor. Ab 01.09.2016 lautet die Quote für Neu- und Nachbesetzungen 0:1 OS:VO; es werden somit alle zukünftigen Positionen zuerst den VO-Piloten/Flugbegleitern angeboten. Daraus ergibt sich, dass der überwiegende Anteil der derzeit noch auf der Fokker fliegenden Kapitäne und sämtliche Regional-Senior-Flugbegleiter mit Homebase Wien eine Umschulung auf ein Embraer Flugzeug unter Beibehaltung der Kapitänsfunktion bzw. Seniorfunktion erhält. Im Gegensatz dazu werden jene OS-Piloten, die durch das neue Karrieremodell auf das Upgrading verzichten müssen, nur finanziell entschädigt.

Der Betriebsrat hat als Grundlage für die Weiterentwicklung des Karrieremodells sämtliche relevanten Produktionszahlen, Prognosen und Flottenpläne bei der Geschäftsleitung angefordert, diese überprüft und die Fakten in die Überlegungen miteinbezogen. Aus der Vorausschau für das Jahr 2017 geht hervor, dass innerhalb der nächsten 18 Monate 95 Prozent aller gewünschten Karriereoptionen bei den Mitarbeitern der ehemaligen Tyrolean Dienstnehmergruppe erfüllt sein werden. Die ungewollte Rückstufung auf ein kleineres Flugzeugmuster ergibt sich für jene fünf Prozent unter anderem dadurch, dass 21 Fokker Flugzeuge durch 17 Embraer ersetzt werden. Doch auch bei jener Personengruppe sollte sich in der näheren Zukunft eine weitere Karriereoption auftun. Kein einziger Mitarbeiter wird durch das bisherige oder das künftige Karrieremodell einen finanziellen Nachteil erleiden – im Gegenteil, auch die rückgestuften Kapitäne werden finanziell bessergestellt. Insgesamt 105 Tyrolean Kapitäne (entspricht der maximalen Anzahl von Kapitänspositionen auf 17 Embraer Flugzeugen) sowie auch OS Copiloten, welche durch die Quotenänderung nun kein Upgrading mehr erhalten, werden finanziell entschädigt.

Das neue Karrieremodell ist fair, ausgeglichen und transparent nachvollziehbar. Es wurde von den Mitarbeitern aller bereits am 30.06.2012 angestellten Dienstnehmergruppen erarbeitet und von allen Gruppen im Betriebsrat positiv abgestimmt. Es stellt nicht nur einen Ausgleich der Interessen, sondern auch eine wirtschaftlich vernünftige Lösung dar. Diese ermöglicht ein Wachstum bei Austrian Airlines, welches sich wiederum positiv auf die Karrieremöglichkeit aller auswirkt. Mit dem neuen Karrieremodell hat der Betriebsrat gemeinsam mit der Geschäftsleitung und den Sozialpartnern nicht zuletzt ein rechtlich sicheres Regelwerk geschaffen, welches den Grundstein für ein solides wirtschaftliches Wachstum von Austrian Airlines und den Standort Wien darstellt.

## 2 ÄNDERUNGEN DES SRKM-P

### 2.1 Änderung der E195-Quote (Sonderregelungen zur Besetzung der Mainline-PIC-Positionen auf den Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195)

#### 2.1.1 Diese Sonderregelungen gelten ausschließlich für die tatsächliche Einflottung bzw. Bereederung von insgesamt bis zu 20 Flugzeugen der Flugzeugtypen Bom-

bardier C-Series (CS100, CS300) und Embraer E195 und treten am 30.04.2022 außer Kraft. Sie verdrängen die allgemeinen Regelungen des SRKM-P (insbesondere Punkt 65.9.1) nur in den genannten Regelungsinhalten bezüglich Mainline-PIC-Positionen.

- 2.1.2** Mainline-PIC-Positionen auf Flugzeugen der Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195 sind ab 01.08.2016 innerhalb der Senioritätsliste „R“ auszu-schreiben.

Die Besetzung erfolgt aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihen-folge der Senioritätsnummern aus der Senioritätsliste „R“.

Spätestens zwölf Monate nach Ausschreibungsende hat der für die Beförderung notwendige Kurs zu beginnen bzw. die Beförderung zu erfolgen.

- 2.1.3** Die Besetzung der Stelle des Flottenchefs und eine ggf. dafür notwendige Um-schulung auf die Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195 unter-liegt nicht den Erfordernissen gemäß Punkt 2.1.2, ausgenommen es käme dabei zu einem mit einem Upgrading verbundenen Wechsel des Senioritätsranges oder Wechsel des Verwendungsbereiches.

- 2.1.4** Diese Regelung samt Änderung der Quote im Zuge der Weiterentwicklung des SRKM (siehe Präambel) ersetzt Punkt 70 OS-KV-2015 womit die Punkte 70 und 71 OS-KV-2015 außer Kraft treten.

## **2.2 Freelancer**

Gemäß Punkt 65.2 OS-KV-2015 werden neueintretende Piloten nach wirtschaftlichen Bedürfnissen einem Flugzeugtyp der Senioritätsränge R1, R2 oder M1 zugeteilt.

Unabhängig von der Regelung können ausschließlich im Einvernehmen mit dem Be-triebsrat per Betriebsvereinbarung Freelancer für einen Zeitraum von maximal 18 Mona-ten auf anderen Senioritätsrängen eingesetzt werden.

Dem Betriebsrat sind Informationen zu jedem Freelancer bezüglich Dauer des Einsatzes, Qualifikation, Selektion und Bezahlung zur Verfügung zu stellen. Über die Beschäftigung von Freelancern muss in jedem einzelnen Fall mit dem Betriebsrat Einvernehmen herge-stellt werden.

Diese Regelung für Freelancer tritt automatisch am 01.09.2018 außer Kraft.

## **3 ÄNDERUNGEN DES SRKM-K**

### **3.1 Änderung der E195-Quote (Sonderregelungen zur Besetzung der Purser I-Positionen auf den Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195)**

- 3.1.1** Diese Sonderregelungen gelten ausschließlich für die tatsächliche Einflottung bzw. Bereederung von insgesamt bis zu 20 Flugzeugen der Flugzeugtypen Bom-bardier C-Series (CS100, CS300) und Embraer E195 und treten am 30.04.2022 außer Kraft. Sie verdrängen die allgemeinen Regelungen des SRKM-K (insbe-sondere Punkt 77.9.1 OS-KV-2015) nur in den genannten Regelungsinhalten be-züglich Mainline-Purser I-Positionen.

- 3.1.2** Purser I-Positionen auf Flugzeugen der Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195 sind ab 01.08.2016 innerhalb der Senioritätsliste „R“ auszuschrei-ben.



Die Besetzung der Purser I-Positionen auf den Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195 erfolgt bei Qualifikation (Punkt 74.5 OS-KV-2015) innerhalb der Senioritätsliste „R“ aus dem Kreis der Bewerber nach aufsteigender Reihenfolge der Senioritätsnummern.

Spätestens zwölf Monate nach Ausschreibungsende hat der für die Beförderung notwendige Kurs zu beginnen bzw. die Beförderung zu erfolgen.

**3.1.3** Purser I auf Flugzeugen der Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195 sind, wenn sie VO-oder NEW-Flugbegleiter sind, dem Senioritätsrang SR, wenn sie OS-Flugbegleiter sind, dem Senioritätsrang SM zuzuordnen.

**3.1.4** Diese Regelung samt Änderung der Quote im Zuge der Weiterentwicklung des SRKM (siehe Präambel) ersetzt Punkt 82 OS-KV-2015 womit die Punkte 82 und 84 OS-KV-2015 außer Kraft treten.

#### **4 ERHÖHUNG IST- UND TABELLEN-GEHÄLTER<sup>14</sup>**

Es werden die Tabellengehälter der Flugbegleiter zum 01.01.2017 wie folgt erhöht:

In der Tabelle unter Punkt 56.3.1. („Flugbegleiter“ sowie „Flugbegleiter Neueintritte ab 01.12.2014“) wird der Gesamtbezug um € 10,00 brutto erhöht. Die Tabellenspalten Grundgehalt und Flugzulage werden entsprechend angepasst.

Durch die Erhöhung der Gesamtbezüge in den Tabellengehältern werden die Bruttomonatsgehälter der Dienstnehmer erhöht. Im selben Ausmaß verringern sich allfällige aufsaugbare Zulagen.

Jedenfalls erfolgt für Flugbegleiter eine Erhöhung der kollektivvertraglichen IST-Gehälter bzw. der individuellen kollektivvertraglichen Mindestbruttomonatsgehälter gemäß Punkt 86.2.5 zum 01.01.2017 um € 5,00 brutto.

#### **5 GELTUNG**

Die Punkte 2 und 3 stehen unter der Bedingung, dass ab spätestens 31.12.2016 mindestens 42 Mainline-Flugzeuge (Punkt 62.2 OS-KV-2015), exklusive Embraer E195, bei Austrian Airlines eingesetzt und von bei Austrian Airlines beschäftigtem Bordpersonal bedeedert werden.

Trifft dies nicht (mehr) zu, sind sodann abweichend zu den Punkten 2.1.2 und 3.1.2 Mainline-PIC-Positionen respektive Purser I-Positionen auf Flugzeugen der Flugzeugtypen Bombardier C-Series oder Embraer E195 nicht mehr innerhalb der Senioritätsliste „R“, sondern innerhalb der Senioritätsliste „M“ auszusprechen.

Wären durch eine Unterschreitung der o.a. mindestens 42 Mainline-Flugzeuge, exklusive Embraer E195, Piloten der Senioritätsränge M3 oder M4 oder Flugbegleiter des Senioritätsranges PM von einem Downgrading betroffen, sind den Betroffenen Alternativen in den Senioritätsrängen M3 oder M4, respektive PM, zu gewähren.

<sup>14</sup> Soweit in Punkt 4 des Zusatzprotokolls Nr. 2 dieses Kollektivvertrages die Bezeichnung „Flugbegleiter“ verwendet wird, ist die Bezeichnung so zu verstehen, wie sie im Kollektivvertrag in der Fassung der Rev.04 (in Kraft bis 30. April 2018) gegolten hat.

Verweise auf Kollektivvertragspunkte beziehen sich ebenfalls auf den Kollektivvertrag in der Fassung der Rev.04.

**ZUSATZPROTOKOLL NR. 3 ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS BORDPERSONAL****1 VEREINBARUNG DER GEHALTLICHEN VERÄNDERUNGEN BIS 30.04.2022**

Die Kollektivvertragsparteien halten vereinbarungsgemäß fest, dass die hier vereinbarten Index- bzw. Inflationsanpassungen abschließend sind und für die Kalenderjahre 2018 bis inklusive 2022 keine weiteren Verhandlungen über Index- bzw. Inflationsthemen geführt werden. Allfällige Verhandlungen werden erst wieder über Index- bzw. Inflationsanpassungen, welche ab 01.05.2022 wirksam sind, geführt.

**2 INFLATIONSANPASSUNG:**

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren für die Zeit von 01.05.2018 bis 30.04.2022 folgende, jeweils zweistufige, gehaltliche Veränderungen:

**2.1 Für die Zeit von 01.05.2018 bis 30.04.2019:****Erhöhung der Ist-Gehälter:**

Im ersten Schritt werden die individuellen Ist-Gehälter, die sich aus den jeweiligen Gesamtbezügen gemäß Punkt 56 zuzüglich allfälliger aufsaugbarer Zulagen ergeben, mit 01.05.2018 um 5,5% erhöht.

**Erhöhung der Tabellengehälter:**

In einem weiteren Schritt wird das in Schritt 1 errechnete neue Ist-Gehalt mit dem jeweils zur Anwendung kommenden Tabellengehalt (Punkt 56, Tabelle(n) gültig ab 01.05.2018) verglichen. Ist das Tabellengehalt niedriger als das in Schritt 1 erhöhte Ist-Gehalt, so ist die sich daraus ergebende Differenz die neue aufsaugbare Zulage.

Davon unberührt bleiben die Funktionszulagen gemäß Punkt 56.4.

**2.2 Für die Zeit von 01.05.2019 bis 30.04.2020:****Erhöhung der Ist-Gehälter:**

Die individuellen Ist-Gehälter, die sich aus den jeweiligen Gesamtbezügen gemäß Punkt 56 zuzüglich allfälliger aufsaugbarer Zulagen ergeben, werden mit 01.05.2019 um 2,5% erhöht.

**Erhöhung der Tabellengehälter:**

In einem weiteren Schritt wird das in Schritt 1 errechnete neue Ist-Gehalt mit dem jeweils zur Anwendung kommenden Tabellengehalt (Punkt 56, Tabelle(n) gültig ab 01.05.2019) verglichen. Ist das Tabellengehalt niedriger als das in Schritt 1 erhöhte Ist-Gehalt, so ist die sich daraus ergebende Differenz die neue aufsaugbare Zulage.

Davon unberührt bleiben die Funktionszulagen gemäß Punkt 56.4.

**2.3 Für die Zeit von 01.05.2020 bis 30.04.2021:****Erhöhung der Ist-Gehälter:**

Die individuellen Ist-Gehälter, die sich aus den jeweiligen Gesamtbezügen gemäß Punkt 56 zuzüglich allfälliger aufsaugbarer Zulagen ergeben, werden mit 01.05.2020 um 1,83% erhöht.

**Erhöhung der Tabellengehälter:**

In einem weiteren Schritt wird das in Schritt 1 errechnete neue Ist-Gehalt mit dem jeweils zur Anwendung kommenden Tabellengehalt (Punkt 56, Tabelle(n) gültig ab 01.05.2020)

verglichen. Ist das Tabellengehalt niedriger als das in Schritt 1 erhöhte Ist-Gehalt, so ist die sich daraus ergebene Differenz die neue aufsaugbare Zulage.

Davon unberührt bleiben die Funktionszulagen gemäß Punkt 56.4.

#### 2.4 Für die Zeit von 01.05.2021 bis 30.04.2022:

##### **Erhöhung der Ist-Gehälter:**

Die individuellen Ist-Gehälter, die sich aus den jeweiligen Gesamtbezügen gemäß Punkt 56 zuzüglich allfälliger aufsaugbarer Zulagen ergeben, werden mit 01.05.2021 um 1,4% erhöht. Sollte die prozentuelle Veränderung des Jahres-VPI für das Jahr 2020 im Vergleich zum Jahres-VPI für das Jahr 2019 mehr als 2% betragen, so erfolgt die Erhöhung um die tatsächliche Inflation des Jahres 2020 abzüglich 0,6%-Punkte.

##### **Erhöhung der Tabellengehälter:**

In einem weiteren Schritt werden die Gehaltstabellen gemäß Punkt 56 des Jahres 2020 um denselben Prozentsatz erhöht wie die Ist-Gehälter in Schritt 1. Anschließend wird das in Schritt 1 errechnete neue Ist-Gehalt mit dem jeweils zur Anwendung kommenden Tabellengehalt (die Gehaltstabelle gültig ab 01.05.2021 wird Anfang 2021 publiziert) verglichen. Ist das Tabellengehalt niedriger als das in Schritt 1 erhöhte Ist-Gehalt, so ist die sich daraus ergebene Differenz die neue aufsaugbare Zulage.

Davon unberührt bleiben die Funktionszulagen gemäß Punkt 56.4.

### 3 VERHÄLTNIS VON INFLATIONSANPASSUNGEN ZU VORRÜCKUNGEN

Fallen zu einem Stichtag sowohl eine Inflationsanpassung als auch der Anspruch auf eine Vorrückung zusammen, so wird im ersten Schritt die Inflationsanpassung durchgeführt und im zweiten Schritt die Vorrückung.

### 4 VERHANDLUNGSVERPFLICHTUNG

Die Kollektivvertragspartner sowie die Betriebsvereinbarungsparteien verpflichten sich, mit dem Ziel in Verhandlungen einzutreten, bei personellem Mehrbedarf auch eine drei Kalendermonate übersteigende, incentivierte Erhöhung der Leistungsverpflichtung von teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern zu ermöglichen.

Weiters verpflichten sich die Kollektivvertragspartner sowie die Betriebsvereinbarungsparteien, mit dem Ziel in Verhandlungen einzutreten, ein allen Dienstnehmern zugängliches Mehrleistungszeitausgleichssystem zu entwickeln, welches auf Antrag des Dienstnehmers und unter Berücksichtigung operationeller Erfordernisse an Stelle der Abgeltung von Mehrleistungen gemäß Punkt 42 als Ausgleich die Inanspruchnahme von Freizeit ermöglicht. (MLZA - Punkt 4.3 Z. 37).

**UNTERFERTIGUNG**

Flughafen Wien, am 30.08.2018

**Wirtschaftskammer Österreich  
Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen  
Berufsgruppe Luftfahrt**

**Mag. Christian Domany**  
Obmann der Berufsgruppe Luftfahrt

**Dr. Manfred Handerek**  
Geschäftsführer-Stv.

---

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft Vida**

**Roman Hebenstreit**  
Vorsitzender

**Bernd Brandstetter**  
Geschäftsführer

**Johannes Schwarcz Breuer**  
Fachbereichsvorsitzender Luft- und Schifffverkehr

**Philip Gastinger BSc, MA**  
Fachbereichssekretär Luft- und Schifffverkehr

---

**Verhandlungsführer Dienstgeber**

**Verhandlungsführer Dienstnehmer**

**Nathalie Rau**  
Vice President Human Resources

**Capt. Rainer Stratberger**  
Vorsitzender Betriebsrat Bord

**Capt. DI Jens Ritter**  
Accountable Manager

## STICHWORTVERZEICHNIS

Abfertigung .....	44, 94	Cockpitpersonal .....	6, 53
Aliquotierung des Anspruchs .....	31	Commander's Discretion .....	20, 35
AMC .....	37	Crew Rest Facilities .....	12, 26
AME .....	37	Crew Transport .....	12
Amortisation .....	38	Datumsmäßiger Anspruch auf freie Tage .....	31
Änderung des Crew Complements .....	17	DBF-Tage .....	31
Angestellte .....	8	Dead Heading Transport .....	15, 35
Anrechenbare Arbeitszeit .....	21	Delayed Reporting .....	12
Ansprüche .....	8	DHC .....	15
Anstellung .....	8	Diensteinteilung .....	16
Anzahl der Landungen .....	25	Dienstjahr .....	91
Arbeitsunfall .....	43, 45, 47	Dienstjahre .....	50
Arbeitszeit .....	11	Dienstkleidung .....	39
Arbeitszeit „7M“ .....	11	Dienstort .....	14
Arbeitszeit „R“ .....	11, 32	Dienstplanänderungen .....	18
Arbeitszeit „T“ .....	11, 23	Dienstpläne .....	17
Arbeitszeitaufzeichnungen .....	17	Dienstreisen .....	49
Arbeitszeitreports .....	17	Dienstverhinderung .....	34, 43
Arbeitszeittabelle .....	23	Dienstverhinderungen .....	22, 28, 33
Arbeitszeittabelle 1 .....	23	Dienstzeitabhängige Ansprüche .....	37
Arbeitszeittabelle 2 .....	24	Downgrading .....	69, 73, 74, 76, 81, 83, 84, 85
Arbeitszeittabelle 3 .....	25	Durchrechnungszeitraum .....	41
Ärztliche Untersuchungen .....	37	Eheschließung .....	44
Aufenthalts- und Ruhezeit .....	32	Einsatz .....	12
Aufenthaltszeit .....	11, 32	Einsatzperiode .....	12
Aufenthaltszeit vor einem Einsatz unter Sonderbestimmung „D“ .....	26	Einsatztage .....	13
Aufenthaltszeit vor ER-Einsatzperioden .....	33	Einstufung .....	91
Auflösung des Dienstverhältnisses .....	36	Einstufung, Umstufung und Vorrückung .....	50
Aufsaugbare Zulage .....	50, 92	Einteilung der Arbeitszeit .....	17
Aufsichtsführendes Kabinenpersonal .....	53	Einteilung der freien Tage .....	29
Aufsichtsführendes Kabinenpersonal Mainline .....	52	Einzelner Freier Tag .....	14
Aufsichtsführendes Kabinenpersonal Regional .....	52	Embraer E195 .....	110
Aufsichtsratssitzungen .....	27	Entlassung .....	36
Ausbildung und Prüfung .....	37	ER-Einsatz .....	12
Ausbildung zum Purser II .....	89	ER-Einsatzperiode .....	13
Ausfallsprinzip .....	28	Erfolgsbeteiligung .....	43
Ausgedehnte Arbeitszeit .....	23	Erhaltung der Lizenzen .....	38
Ausgedehnte Arbeitszeit durch verstärkte Besatzung .....	25	Erhöhte Arbeitszeit bei Positionierung .....	24
Ausnahmebestimmungen .....	35	Erster Offizier .....	51
Ausnahmebestimmungen für Positionierungen .....	28	F/O .....	51
Ausnahmen zum Geltungsbereich .....	6	FA .....	52
Ausschreibungen .....	71	FA Trainee .....	52
Außenstation .....	11	Faktor 0,5 .....	27
Außergewöhnliche Gefahren .....	47	Faktor 1,5 .....	21
Basisausbildung .....	88	Familienhospizkarenz .....	82
Basis-Kurs .....	82	Fatigue Risk Management Systems .....	16
Bereitschaftsdienst .....	20, 21	Fiktive Flugstunden .....	27
Bereitschaftsdienst am Flughafen .....	27	Fiktive Flugzeit .....	27
Besatzungsmitglieder .....	11	First Officer .....	51
Besprechungen .....	27	Fliegerschulen .....	38
Betrieblich notwendige Abweichungen .....	20	Flight Attendant .....	52
Betriebliche Kollektivversicherung .....	48	Flight Attendant Trainee .....	52
Betriebsrat .....	7	Flight Leg .....	13
Betriebsratsfreistellungen .....	27	Flottenchef .....	36
Betriebsstilllegung .....	78, 86	Flugabschlusszeit .....	13, 21
Betriebsübergang .....	78, 86, 94	Flugabschnitt .....	13
Betriebsvereinbarungen .....	7	Flugbegleiter .....	52
Betriebsvereinbarungsermächtigungen .....	7	Flugbegleiter in Ausbildung .....	52
Block-Off .....	12	Flugbuch .....	18
Block-On .....	12	Flugkapitän .....	51, 52
Blockzeit .....	12	Fluglehrer .....	36
Bordpersonal .....	6	Flugmedizinischer Dienst .....	37
Bruttojahresentgelt .....	40	Flugstunden .....	27
Bruttjahresgehalt .....	40	Flugunregelmäßigkeit .....	31
Bruttomonatsentgelt .....	40	Flugunregelmäßigkeiten .....	12, 33, 34
Bruttomonatsgehalt .....	40	Fluguntauglichkeit .....	43
Bürotage .....	27	Flugvergünstigungen .....	8
Cabin Attendants Meeting .....	27	Flugvorbereitungszeit .....	13, 21
CAPT .....	52	Flugzeit .....	13, 21, 27
Check-In .....	12	Flugzeitenanrechnungsmodell .....	41
Check-Out .....	12	Flugzulage .....	40, 53, 67
Cockpit-Jumpseat .....	9	Freie Tage .....	28
		Freier Tag .....	14

Freiflüge .....	8	Niederkunft.....	44
Freiwillige Berufsvereinigung .....	31	Objektiv betriebsbedingte Kündigung.....	38, 78
Frühstück.....	49	Operating Marge .....	43
Funktionszulage.....	40	Operationsbereich „ER“.....	15
Fürsorgeleistung.....	44	Operationsbereich „MR“.....	15
Gehaltstabellen .....	53	Operationsbereiche .....	15
Gettendmachung von Ansprüchen.....	8	Ops-Phase.....	15
Geltungsbeginn .....	6	Original-Dienstplan .....	19
Geltungsbereich .....	6	Örtliche Versetzung .....	39
Geltungsdauer.....	6	Ortsnacht .....	14
Gesamflugstunden .....	27	OS-Pilot.....	69
Grundgehalt.....	40, 53	Ost-West/West-Ost Rotationskombination.....	30
Gruppen .....	33	Parkplätze.....	39
Halber freier Tag .....	14	Pensionskasse .....	48
Hauptwohnsitz.....	44	Pensionsregelung.....	48
Höchstbeitragsgrundlage.....	44	Personalentwicklung.....	88
Höchstgrenze aufeinanderfolgender Einsatztage.....	20	Pflegekarenz .....	82
Homebase .....	14	Pilots Meeting .....	27
Impfungen .....	37	Positionierung .....	15, 21
Interessenskollision.....	38	Positionierung zur Bundesländer-Homebase.....	22
Invalidität .....	46, 47	Positionierungen .....	27, 35
Ist-Bruttomonatsgehalt .....	91	Probemonat .....	8
Jahresentgelt.....	40	PU2 .....	53
Jahresgehalt.....	40	Purser .....	53
Jubiläumsgeld.....	42	Purser Funktionszulage .....	53
Kabinenbesatzung .....	25	Purser I.....	89
Kabinenpersonal .....	6, 62	Purser I-Funktionszulage.....	52, 53
Karenz .....	37, 71	Purser II.....	52, 53, 85
Karenzurlaub .....	82	Purser-Funktionszulagen.....	66
Karrieremodell .....	68	Reduktionsprozensatz.....	92
Karrieremodell Flugbegleiter .....	88	Regional Purser I .....	52
Kollektivvertragliche Zulagen .....	40, 92	Regional-F/O.....	69
Kombi-Besatzungsmitglied.....	11	Regional-Flugzeug.....	68
Kombinierte MR/ER-Einsatzperiode .....	13	Regional-PIC.....	51, 69
Krankengeld .....	43	Reg-PIC .....	51
Kündigung.....	36, 72, 82, 86	Relief Pilot.....	25, 51
Kündigungsbestimmungen.....	6	Relief-Pilot.....	68, 77
Kündigungsfrist.....	6	Relief-Pilot-Zulage .....	66
Kündigungsfristen .....	36	REL-P .....	51
Kündigungsnummer .....	78, 86	Return-to-Ramp .....	15
Kündigungsreihenfolge .....	78, 86	R-PU 1 .....	52
Kurzstreckenbesatzungsmitglied .....	11	Rückzahlung .....	38
Kurzurlaub .....	14	Rückzahlungsverpflichtung.....	38
Langstreckenbesatzungsmitglied.....	11	Ruhebereiche an Bord.....	26
Leg.....	13	Ruheperioden an Bord.....	21
Lizenzen .....	37	Ruhezeit.....	15
Lizenzverlust ab dem 10. Dienstjahr.....	45	Saisonale Rotationsberatung .....	17
Lizenzverlust bis zum 10. Dienstjahr .....	44	Schlichtung .....	9
Lokalzeit .....	14	Schlichtungsstelle.....	9, 9
Mainline Purser I .....	52	Schulung/Unterricht/Training .....	27
Mainline-F/O.....	69	Schulungsstichtag.....	73
Mainline-Flugzeug .....	68	Sektor .....	13
Mainline-PIC.....	52, 68	Sektorflugzeit .....	17
Maximale Arbeitszeit „7M“.....	26	Senioritätsdatum .....	71, 82
Maximale Arbeitszeit „T“.....	23	Senioritätsliste .....	83
Mehrleistungen.....	40	Senioritätsliste „M“.....	72, 83
Mehrleistungsgrenze.....	40, 41	Senioritätsliste „R“.....	72, 83
Mehrleistungstabelle .....	40, 41	Senioritätslisten.....	72
Mindest-Operating Marge .....	43	Senioritäts-Prinzip.....	68, 81
Mittelstreckenbesatzungsmitglied .....	11	Senioritätsränge.....	69, 81
Monatsentgelt.....	40	Senioritätsreglement.....	68
Monatsgehalt.....	40	Show-Up .....	35
M-PU 1 .....	52	Simulatoreinsätze .....	17
MR-Einsatz .....	12	Sitztaschen .....	39
MR-Einsatzperiode.....	13	Sonderbestimmung „A“.....	23, 28
Nacht .....	14	Sonderbestimmung „C“.....	24, 28, 35
Nachtaufwertung .....	21	Sonderbestimmung „D“.....	25
Nachteinsatz.....	15, 33	Sonderbestimmungen.....	23
Nachteinsatz ohne Wartezeit mit Ruhemöglichkeit .....	23	Sozialfaktortage .....	29
Nachtflug-Rotation .....	15	SOZ-Tage .....	29
Narrowbody-Flugzeug.....	68	Sparpaket.....	93
Narrowbody-Mainline-Flugzeuge .....	52	SRKM-F .....	80
Narrowbody-Regional-Flugzeuge .....	52	SRKM-P .....	68
Nebenbeschäftigung .....	38	Stufensprung B9/B10 bzw. 12./13.DJ.....	93
Neukodifizierung.....	98	Taggelder .....	49
NEW-Pilot.....	69	Tagsatz .....	49

Tauglichkeit .....	37	Verschiebung der Lokalzeit.....	32
Tauglichkeitsuntersuchungen.....	27	Verschiebung des Check-In.....	12
Tauglichkeitszeugnis .....	48	Versetzung .....	39
Tauglichkeitszeugnisse .....	37	Versetzung ins Ausland.....	78, 86
Tauschwünsche .....	20	Verspätungen wegen Wetter und/oder Auflagen der Flugsicherung .....	19
Teilverstärkte Besetzung.....	25	Verweise .....	98
Teilzeit .....	38	Verwendungsbereich „Mainline“ .....	68, 69, 72
Teilzeitbeschäftigung .....	51	Verwendungsbereich „Regional“ .....	68, 69, 72
Teilzeitmodelle.....	38	Verwendungsgruppe .....	50
Test- und Trainingsflüge.....	50	Verwendungsgruppen .....	51
Tod des Ehegatten bzw. Ehegattin .....	44	Vollverstärkte Besetzung .....	25
Tod in Folge eines Arbeitsunfalles .....	45, 47	Vollzeit-Bruttomonatsgehalt .....	51
Touristische Destinationen.....	34	Vollzeit-Ist-Bruttomonatsgehalt .....	92
Transitzeit .....	15	VO-Pilot.....	69
Transport mit Bodenverkehrsmitteln .....	15, 35	Vorrückung .....	51
Transportzeit.....	16	Vorrückungssichttag.....	51
Turn-around-Zeit.....	16	Wartezeit .....	16
Turn-Around-Zeite .....	21	Wartezeit bis zur letzten Landung als aktives Besatzungsmitglied / bis zum Ende Simulator .....	21
Übergangsbestimmungen .....	50, 91	Wartezeit mit Ruhemöglichkeit .....	16, 22
Überholen .....	71	Wartezeit nach der letzten Landung als aktives Besatzungsmitglied / nach Ende Simulator.....	21
Übersiedlung .....	44	Weihnachtsremuneration .....	42
Überstunden .....	41	Widebody-Flugzeug .....	68
Umsatzrendite .....	43	Wiedereinstellung .....	78, 86
Umschulung.....	73, 74, 76, 83	Wöchentliche Aufenthaltszeit.....	33
Uniform .....	39	Wunschdienstort .....	14, 39
Unmittelbar aufeinander folgende Einsatztage .....	13	Wunsch-Homebase .....	14
Unstimmigkeiten .....	98	Zeitzonendifferenz .....	16, 30
Unterbrechung des Urlaubes .....	36	Zeitzonenneutrale Einsätze .....	16
Ununterbrochene Ruheperiode .....	26	Zivilluftfahrerschein .....	48
Unverschuldeter Lizenzverlust .....	48	Zivilluftfahrtscheine .....	37
Upgrade-Möglichkeit .....	28	ZLF-Tage.....	29
Upgrading .....	69, 73, 74, 76, 81, 83, 84, 85	Zu lagernde freie Tage.....	29
Urlaub .....	22, 28, 33, 34, 36	Zulage .....	92
Urlaubsanspruch .....	36	Zusammenhängende monatliche Aufenthaltszeiten .....	33
Urlaubsgeld .....	42	Zusatzfunktionen.....	36
Veränderung der freien Tage .....	31	Zusätzliche freie Tage für bestimmte MR-Einsätze .....	28
Verjährung .....	9	Zuteilung zu einzelnen Flugzeugtypen .....	73, 74, 76
Verjährungsfrist .....	8		
Verpartnerung .....	44		
Verpflegung .....	49		
Verschiebung der Check-In- und/oder Check-Out-Zeit... 18			

**Notizen:**





**DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT!**

**BESSERE BEZAHLUNG**

**MEHR FREIZEIT**

**WENIGER ÜBERSTUNDEN**



**JOIN US!**

*Dein vida/  
BRB-Team*

**GEMEINSAM STARK**

Austrian Airlines AG  
BR-Bord-Büro  
3. Stock/C-Trakt  
Office Park 2, 1300 Wien  
Tel.: 05 17 66 6666 1  
E-Mail: brb@austrian.com

**WIR LEBEN GEWERKSCHAFT** **vida**