

Fachverband der Schienenbahnen



Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der österreichischen Eisenbahnunternehmen

Stand 01.07.2011

Abkürzungsverzeichnis

ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974 idF BGBl. Nr. 104/2006
ARG	Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983 idF BGBl. Nr. 138/2006
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. Nr. 78/2007
AZG	Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969 idF BGBl. Nr. 124/2008
BB-StruktG	Bundesbahnstrukturgesetz, BGBl. Nr. 138/2003
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BGBl. Nr. 100/2002 idF BGBl. Nr. 102/2007
BPG	Betriebspensionsgesetz, BGBl. Nr. 282/1990 idF BGBl. Nr. 82/2008
DBO	Dienst- und Besoldungsordnung für die Arbeitnehmer der österreichischen Eisenbahnunternehmen
DNHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965 idF BGBl. Nr. 169/1983
EisbG	Eisenbahngesetz, BGBl. Nr. 60/1957 idF BGBl. Nr. 125/2006
idgF	in der geltenden Fassung
idjgF	in der jeweils geltenden Fassung
KV	Kollektivvertrag
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
RL 2005/47/EG	Richtlinie 2005/47/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juli 2005 betreffend die Vereinbarung zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor (ABl. Nr. L 195 vom 27.07.2005, S. 15)
UrlG	Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976 idF BGBl. Nr. 98/2001
TilgG	Tilgungsgesetz, BGBl. Nr. 68/1972, idF BGBl. Nr.40/2009

Inhaltsverzeichnis

Präambel	5
I. Allgemeine Bestimmungen	5
§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	6
§ 3 Dienstvertrag	6
§ 4 Ausbildung	7
II Pflichten der Arbeitnehmer/innen	7
§ 5 Allgemeine Pflichten	7
§ 6 Arbeitspflicht	8
§ 7 Verhalten im Dienst	8
§ 8 Arbeitszeit	9
§ 9 Haftung und Ersatzpflicht	13
§ 10 Ausübung von Nebenbeschäftigung und -tätigkeiten	13
§ 11 Meldepflichten	14
§ 12 Erkrankung	15
§ 13 Ärztliche Untersuchungen	15
III Rechte der Arbeitnehmer/innen	16
§ 14 Anspruch bei Dienstverhinderung	16
§ 15 Urlaub	17
§ 16 Einsichtnahme in die Personalunterlagen	18
§ 17 Fahrbegünstigungen	18
IV Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis	18
§ 18 Entgelt/Gehalt	18
§ 19 Sonderzahlung	19
§ 20 Einstufung	20
§ 21 Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe	20
§ 22 Verwendungsgruppenwechsel	20
§ 23 Mehraufwand bei Dienstreisen	21
§ 24 Teilzeitbeschäftigte	21
§ 25 Anfall und Einstellung des Entgeltes	21
§ 26 Auszahlung	21

§ 27 Gehaltsvorschuss	22
§ 28 Nachtarbeitszulage	22
§ 29 Sonn- und Feiertagszulage	22
§ 30 Rufbereitschaft	23
§ 31 Einmalige Belohnungen/Jubiläumsgeld	23
§ 32 Abfertigung	23
§ 33 Betriebliche Altersvorsorge	24
V Auflösung des Dienstverhältnisses	24
§ 34 Kündigung	24
§ 35 Entlassung	24
VI Schluss- und Übergangsbestimmungen	25
§ 36 Verfall von Ansprüchen	25
§ 37 Übergangsbestimmung 2010	25
Anlagen	27 ff

Präambel

Der vorliegende Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der österreichischen Eisenbahnunternehmen ist ein Kollektivvertrag im Sinne des § 2 ArbVG idgF. Er regelt die gegenseitigen, aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten und wird abgeschlossen zwischen

der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Transport und Verkehr, Fachverband der Schienenbahnen, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und

dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft VIDA, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, andererseits.

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten für Arbeiter/innen und Angestellte, sofern nicht auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmer/innen konkret Bezug genommen wird.

Die Qualifikation eines/r Arbeitnehmers/in als Arbeiter/in oder Angestellte/r bleibt von diesem Kollektivvertrag unberührt.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) fachlich: mit Ausnahme der in Anlage 1 genannten Unternehmen, für alle Eisenbahnunternehmen mit einer Berechtigung nach dem EisbG idgF, ausgenommen nicht öffentliche Eisenbahnunternehmen, und für jene ÖBB-Konzerngesellschaften, die Eisenbahnunternehmen sind, mit Ausnahme des § 8 betreffend die Bestimmungen über die Arbeitszeit;
- c) persönlich: für alle Arbeitnehmer/innen, die bei den gemäß litera b unterliegenden Unternehmen oder Betrieben beschäftigt sind und deren Dienstverhältnisse nach dem 31. Dezember 2010 begründet wurden;

für jene Arbeitnehmer/innen, die gemäß § 37 in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages übergetreten sind.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für

- Lehrlinge,
- fallweise Beschäftigte (Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise bei dem/der selben Dienstgeber/in beschäftigt werden oder wenn die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist.),
- Hausbesorger/innen, Hausbetreuer/innen,
- Ferialpraktikanten/innen, Volontäre und Ferialarbeitnehmer/innen.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01. Juli 2011 in Kraft.

(2) Die allgemeinen Bestimmungen des Kollektivvertrages können von beiden Vertragsteilen unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Ebenso können die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Gehälter (Anlage 3) ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

(3) Der Kollektivvertrag liegt zur Einsichtnahme auf.

§ 3 Dienstvertrag

(1) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem der Vertragspartner/innen jederzeit gelöst werden.

(2) Dem/der Arbeitnehmer/in ist anlässlich des Abschlusses des Dienstvertrages - sofern ihm/ihr kein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde - eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag gemäß § 2 AVRAG idgF auszuhändigen.

§ 4 Ausbildung

(1) Ziel der Ausbildung ist es, dem/der Arbeitnehmer/in die für die Erfüllung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten zu vermitteln, sie zu erweitern und zu vertiefen.

Der Betriebsrat hat gemäß § 94 ArbVG idgF, das Recht an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken.

(2) Art und Umfang der Ausbildung sowie die Voraussetzungen hierfür werden durch das Unternehmen bestimmt. Darüber kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

(3) Die verantwortliche Dienstleistung setzt die erfolgreiche Absolvierung der vorgesehenen Ausbildungsmaßnahmen voraus.

(4) Aus der erfolgreichen Absolvierung von Ausbildungsmaßnahmen kann kein Recht auf eine bestimmte Tätigkeit oder auf bestimmte finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis abgeleitet werden.

(5) Auf die Bestimmungen zum Ausbildungskostenrückerersatz (§ 2d AVRAG idgF) wird hingewiesen.

II Pflichten der Arbeitnehmer/innen

§ 5 Allgemeine Pflichten

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat die Unternehmensinteressen sowohl im Dienst als auch außerhalb des Dienstes zu wahren und zu fördern. Insbesondere hat der/die Arbeitnehmer/in auf eine sichere, ordnungsgemäße, wirtschaftliche und kundenorientierte Geschäftsabwicklung zu achten und das Ansehen des Unternehmens zu fördern.

(2) Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse dürfen Dritten oder unberufenen Arbeitskollegen/innen nicht zugänglich gemacht werden. Die gesetzlichen Verpflichtungen zur Aussage bzw. Mitteilung bei gerichtlichen oder behördlichen Vernehmungen bleiben unberührt.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, sich den Inhalt der seinen/ihren Dienst betreffende Bestimmungen anzueignen. Die Unkenntnis entschuldigt nicht ein pflichtwidriges Verhalten.

(4) Dienstliche Angelegenheiten sind möglichst innerhalb des Unternehmens auszutragen. Mit dienstlichen Wünschen und Beschwerden hat sich der/die Arbeitnehmer/in persönlich an den/die unmittelbare/n Vorgesetzte/n zu wenden, der/die zur Anhörung und Behandlung verpflichtet ist. Ist die Erledigung im Wirkungsbereich des/der Vorgesetzten nicht möglich, ist diese/r zur Weiterleitung der Angelegenheit an die entscheidungsbefugte Stelle verpflichtet. Die Heranziehung unternehmensfremder Personen in dienstlichen Angelegenheiten ist untersagt. Das Recht des/der Arbeitnehmers/in, sich jederzeit an den Betriebsrat und überbetriebliche Interessenvertretungen zu wenden, bleibt dadurch unberührt.

§ 6 Arbeitspflicht

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat alle sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Pflichten nach bestem Wissen und Können zu erfüllen. Er/sie ist für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben verantwortlich.

(2) Die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Pflichten umfassen neben jenen, die sich aus Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen und etwaigen zusätzlichen Vereinbarungen ergeben, auch die Pflichten, die aus einzelnen oder allgemeinen Anordnungen resultieren.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in hat jede übertragene Arbeit zu leisten, die ihm/ihr im Hinblick auf seinen/ihren Verwendungsbereich zumutbar ist. Die Veränderung des vorgesehenen Einsatzortes oder Einsatzbereiches ist bei dienstlicher Notwendigkeit zulässig.

Die dauernde Einreihung eines/r Arbeitnehmers/in auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Auf § 101 ArbVG idgF wird hingewiesen.

(4) Bei außerordentlichem Bedarf ist der/die Arbeitnehmer /in über Auftrag verpflichtet, vorübergehend auch Arbeiten zu leisten, die über seinen/ihren Verwendungsbereich hinausgehen.

§ 7 Verhalten im Dienst

(1) Vom/von der Arbeitnehmer/in wird höfliches und kooperatives Verhalten erwartet.

(2) Im Kontakt mit Kunden ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, sein/ihr gesamtes Verhalten und Erscheinungsbild den Interessen des Unternehmens entsprechend zu gestalten.

Bestimmten Arbeitnehmer/innengruppen kann das Tragen einer Dienstbekleidung vorgeschrieben werden.

(3) Die Annahme geldwerter Geschenke oder die Zuwendung sonstiger Vorteile sowohl von unternehmensfremden Personen als auch von Arbeitskollegen/innen, wodurch eine Beeinflussung der dienstlichen Tätigkeiten erzielt werden soll oder erwartet werden kann, ist untersagt.

(4) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, seinen/ihren Dienst ausgeruht und ohne Beeinträchtigung durch Alkohol oder andere Suchtgifte anzutreten und ohne derartige Beeinträchtigungen zu versehen. Während des Dienstes ist der Konsum von Suchtgiften verboten, der Konsum von Alkohol kann in bestimmten Verwendungen oder Bereichen gänzlich untersagt werden. Der/die Arbeitnehmer/in, der/die im Verdacht einer Beeinträchtigung durch Alkohol oder anderer Suchtgifte steht, ist verpflichtet, der Anordnung einer Untersuchung zur Feststellung einer Alkohol- oder anderen Suchtgiftbeeinflussung sofort Folge zu leisten. Die Verweigerung ist eine schwere Verletzung der Dienstpflichten.

(5) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit bestehenden Vorschriften zu befolgen.

§ 8 Arbeitszeit

Begriffsbestimmungen:

Im Sinne des § 8 gelten folgende Begriffsbestimmungen:

„Triebfahrzeugführer/in im nationalen Verkehr“ ist jeder/e Arbeitnehmer/in, der/die für das Fahren eines Triebfahrzeuges auf der Strecke einer Haupt- oder Nebenbahn im Sinne des EisbG idgF verantwortlich ist.

Die Begriffe „Fahrzeit für Triebfahrzeugführer/innen im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“ sowie „Fahrzeit für Triebfahrzeugführer/innen im nationalen Verkehr“ richten sich nach der RL 2005/47/EG.

(1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt wird. Vereinbarungen die eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit vorsehen bleiben davon unberührt.

(2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf auf 9 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen bei einem

Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. Der Durchrechnungszeitraum beträgt maximal 13 Wochen, Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß bis 24 Stunden dürfen einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Der Durchrechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung für das Personal, welches ausschließlich innerhalb der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur bzw. auf den am 01.09.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt wird, auf 26 Wochen ausgedehnt werden.

Bei regelmäßiger 4-Tage Woche, bei Gleitzeitregelung oder wenn der Zeitausgleich bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden.

In Fällen der Arbeitsbereitschaft darf die tägliche Normalarbeitszeit höchstens 12 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit höchstens 60 Stunden betragen.

(2a) 1. Für Arbeitnehmer/innen in Haupt- oder Nebenbahnunternehmen, die als Fahrpersonal eingesetzt sind oder fahrplangebundene Tätigkeiten ausüben oder in Straßenbahn oder Oberleitungsomnibusunternehmen sonstige Tätigkeiten ausüben, die die Kontinuität des Dienstes gewährleisten, auch wenn sie kurzfristig andere Tätigkeiten ausführen, darf die tägliche Normalarbeitszeit höchstens 10 Stunden betragen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf bis zu 50 Stunden erweitert werden.

2. Für das fahrplangebundene oder stationäre Personal, das zur Abwicklung des Verkehrs eingesetzt wird, kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf höchstens 12 Stunden ausgedehnt werden. Schließt die Arbeitszeit Warte- und Bereitschaftszeiten ein, die voll auf die Arbeitszeit angerechnet werden, kann durch Betriebsvereinbarung für das Personal, welches ausschließlich innerhalb der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur bzw. auf den am 01.09.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt wird, die Tagesarbeitszeit bis höchstens 15 Stunden und die Wochenarbeitszeit bis höchstens 56 Stunden ausgedehnt werden.

3. Fahrzeit für Triebfahrzeugführer/innen im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr (RL 2005/47/EG):

Die Fahrzeit für Triebfahrzeugführer/innen darf bei Tag 9 Stunden, bei Nacht 8 Stunden nicht überschreiten. Die maximale Fahrzeit ist pro Zeitraum von zwei Wochen auf 80 Stunden begrenzt.

4. Fahrzeit für Triebfahrzeugführer/innen im nationalen Verkehr:

Die Fahrzeit für Triebfahrzeugführer/innen, die außerhalb der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur und außerhalb den am 01.09.2004 betriebenen

Stammstrecken eingesetzt werden, darf bei Tag 9 Stunden, bei Nacht 8 Stunden nicht überschreiten.

Die Fahrzeit für Triebfahrzeugführer/innen, die auf der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur oder auf den am 1.9.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt werden, darf die tägliche und wöchentliche höchstzulässige Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten.

Die Bestimmung der RL 2005/47/EG, dass die maximale Fahrzeit pro Zeitraum von 2 Wochen auf 80 Stunden begrenzt ist, ist im gesamten nationalen Verkehr sowie für

1. den grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr;
2. den grenzüberschreitenden Güterverkehr, welcher nicht mehr als 15 Kilometer über die Grenze hinausgeht;
3. den Verkehr zwischen den im Anhang der Richtlinie (EG) Nr. 2005/47 aufgeführten offiziellen Grenzbahnhöfen und
4. Zugbewegungen auf grenzüberschreitenden Strecken, die ihre Fahrt auf der Infrastruktur desselben Mitgliedstaats beginnen und beenden und die Infrastruktur eines anderen Mitgliedstaats nutzen, ohne dort anzuhalten (Korridorverkehr), nicht anwendbar.

5. Pausen für Triebfahrzeugführer/innen im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr (RL 2005/47/EG):

Beträgt die Arbeitszeit mehr als 8 Stunden, ist eine Pause von mindestens 45 Minuten während des Arbeitstages zu gewähren.

6. Pausen für Triebfahrzeugführer/innen im nationalen Verkehr:

Beträgt die Arbeitszeit mehr als 8 Stunden, ist Triebfahrzeugführern/innen, die außerhalb der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur und außerhalb den am 01.09.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt werden, eine Pause von mindestens 45 Minuten während des Arbeitstages zu gewähren.

Beträgt die Arbeitszeit mehr als 6 Stunden, ist für Triebfahrzeugführer/innen, die auf der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur oder auf den am 1.9.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt werden, eine Pause gemäß § 11 AZG idgF zu gewähren, wovon durch BV abgewichen werden kann.

(2b) Im Schichtdienst kann die Normalarbeitszeit innerhalb eines festgelegten Durchrechnungszeitraumes in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann am Wochenende, wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist (Beginn der Nachtschicht zum Samstag bis zum Ende der Nachtschicht zum Montag), oder wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht, bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

(2c) In den Fällen 2a-2b ist die Normalarbeitszeit über einen Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen so zu verteilen, dass in der einzelnen Woche dieses Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschritten werden, Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß bis 24 Stunden dürfen einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Durchrechnungszeitraum für das Personal, welches ausschließlich innerhalb der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur bzw. auf den am 01.09.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt wird auf höchstens 26 Wochen ausgedehnt werden.

In Saisonbetrieben ist die Durchrechnung der Normalarbeitszeit über einen Zeitraum von höchstens 52 Wochen zulässig.

Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Zeiten des Jahres arbeiten und ihren Betrieb für mindestens vier zusammenhängende Kalendermonate pro Kalenderjahr zur Gänze einstellen.

(3a) Für Arbeitnehmer/innen i.S. des Abs. 2a kann die tägliche Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden. Diese Verkürzung ist innerhalb der nächsten 14 Tage, bei Zulassung durch die Betriebsvereinbarung innerhalb der nächsten 21 Tage, durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen. An 2 Tagen pro Woche ist eine Verkürzung auf mindestens 6 Stunden zulässig, wobei die erste Verkürzung innerhalb von 7 Tagen, die zweite innerhalb von 14 Tagen auszugleichen ist.

Für die anderen Arbeitnehmer/innen kann die tägliche Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden. Diese Verkürzung ist innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen. Eine Verkürzung auf weniger als 10 Stunden ist durch entsprechende Verlängerung der nächsten wöchentlichen Ruhezeit innerhalb von sieben Tagen auszugleichen.

(3b) Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen des für die Normalarbeitszeit vorgesehenen Durchrechnungszeitraumes 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn im Durchrechnungszeitraum eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Zur Berechnung dürfen dies falls nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden. Mindestens die Hälfte der Ruhezeiten innerhalb des Durchrechnungszeitraumes muss 36 Stunden dauern und einen ganzen Kalendertag einschließen.

(4) Gemäß § 9 (5) ARG hat der/die Arbeitnehmer/in, der/die während der Feiertagsruhe (§ 7 ARG) beschäftigt wird - außer dem Entgelt nach § 9 (1) ARG -, Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn es wird Zeitausgleich vereinbart.

Die gesetzlichen Bestimmungen des ARG und der dazu ergangenen Verordnungen sind in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(5) Die nähere Ausgestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe ist durch eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zu regeln (beispielsweise Ruhepausen, Schichtdienst, Beginn und Ende der Normalarbeitszeit).

Eine zeitliche Bewertung der Abwesenheit vom Dienst (wie zum Beispiel bei Urlaub oder anderen wichtigen Verhinderungsgründen) kann eine BV regeln, ansonsten gelten darüber die gesetzlichen Regelungen.

(6) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die im AZG vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit oder bei Anwendung von Durchrechnungsbestimmungen die auf einzelne Wochen im Durchrechnungszeitraum verteilte Normalarbeitszeit überschritten wird oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aufgrund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit auf einzelne Tage ergibt.

(7) Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

(8) Hinsichtlich der Arbeitszeit für die Lenker/innen von Kraftfahrzeugen gelten die in der Anlage 5 festgelegten Bestimmungen.

§ 9 Haftung und Ersatzpflicht

(1) Der/die Arbeitnehmer/in ist für die ihm/ihr in Ausübung des Dienstes anvertrauten Güter und Werte verantwortlich und für Schäden, die dem Unternehmen nachweislich durch sein/ihr vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln oder Unterlassen entstanden sind, entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen ersatzpflichtig. Es gelten die Bestimmungen des DNHG idgF.

(2) Vor dem allfälligen Beschreiten des Rechtsweges ist hinsichtlich der Höhe des Schadenersatzes das Einvernehmen mit dem Betriebsrat anzustreben.

§ 10 Ausübung von Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten

(1) Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die der/die Arbeitnehmer/in außerhalb seines/ihrer Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausübt. Nebentätigkeit ist eine Tätigkeit, die einem/einer Arbeitnehmer/in ohne unmittelbaren Zusammenhang mit seinen/ihren dienstlichen Aufgaben als weitere Tätigkeit für das Unternehmen in einem anderen Wirkungsbereich übertragen wird.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in darf eine Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn sie die Erfüllung seiner/ihrer dienstlichen Pflichten nicht behindert oder sonstige wesentliche Interessen des Unternehmens nicht gefährdet.

(3) Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist der Unternehmensleitung schriftlich zu melden. Erwerbsmäßig ist eine Nebenbeschäftigung, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften bezweckt. Der Betrieb eines Gewerbes sowie jede Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts ist in jedem Fall schriftlich zu melden.

(4) Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen kann bei bestimmten Tätigkeiten gänzlich untersagt werden. Sie kann im Einzelfall untersagt werden, wenn die Voraussetzungen des Abs. 2 nicht gegeben sind.

(5) Keinesfalls darf der/die Arbeitnehmer/in ohne Genehmigung des Unternehmens in den Geschäftszweigen des Unternehmens für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen. Übertritt der/die Arbeitnehmer/in diese Vorschrift, so kann das Unternehmen Ersatz des verursachten Schadens fordern oder statt dessen verlangen, dass die für Rechnung des/der Arbeitnehmers/in gemachten Geschäfte als für Rechnung des Unternehmens geschlossen angesehen werden. Bezüglich der für fremde Rechnung geschlossenen Geschäfte kann das Unternehmen die Herausgabe der hierfür bezogenen Vergütung oder Abtretung des Anspruches auf Vergütung begehren. Die Ansprüche des Unternehmens erlöschen in drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in dem es Kenntnis von dem Abschluss des Geschäftes erlangt hat, jedenfalls aber in fünf Jahren von dem Abschluss des Geschäftes an.

§ 11 Meldepflichten

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat unter Vorlage der entsprechenden Dokumente alle Tatsachen und Umstände, die sein/ihr Dienstverhältnis oder Leistungen daraus berühren, zu melden, insbesondere:

- a) Namensänderung,
- b) Änderung des Wohnsitzes,
- c) Eheschließung, Scheidung, Aufhebung oder Nichtigkeitserklärung einer Ehe, Aufnahme oder Aufhebung einer Lebensgemeinschaft,
- d) Geburt eines Kindes, Annahme eines Wahlkindes, Übernahme eines Pflegekindes,
- e) Tod des/der Ehepartners/in oder eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes),
- f) Änderung der Staatsbürgerschaft,
- g) Verlust einer behördlichen Berechtigung (z.B. Führerschein bei Kraftfahrern/innen),
- h) Gegenstand einer bevorstehenden gerichtlichen oder behördlichen Vernehmung,
- i) den Besitz eines Bescheides gemäß Behinderteneinstellungsgesetz,
- j) Einbringung eines Antrages auf Leistung einer Pension bei einer gesetzlichen Sozialversicherungsanstalt,
- k) Dienstverhinderung, die durch Dritte schuldhaft verursacht wurde;

(2) Der/die Arbeitnehmer/in hat strafgerichtliche Verurteilungen, sofern es sich dabei um ungetilgte, der unbeschränkten Auskunftspflicht unterliegende Vorstrafen handelt (siehe § 6 TilgG idgF), zu melden.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in, der/die sich während des Dienstes oder auf dem Weg zum oder vom Dienst verletzt, hat den Unfall - auch wenn keine Dienstunfähigkeit eingetreten ist - unverzüglich zu melden.

(4) Die nach sozialversicherungsrechtlichen oder anderen gesetzlichen Bestimmungen bestehenden Meldeverpflichtungen bleiben ebenso unberührt wie die nach anderen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Meldepflichten.

§ 12 Erkrankung

(1) Der/die dienstunfähig erkrankte oder verunfallte Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dies unverzüglich selbst oder durch Dritte zu melden. Ist dies nicht möglich, hat die Meldung unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes zu erfolgen.

(2) Die Dienstunfähigkeit ist durch den/die behandelnde/n Arzt/Ärztin zu bestätigen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem Unternehmen unverzüglich vorzulegen.

(3) Alle Veränderungen im Krankenstand, wie Bewilligung oder Änderung der Ausgehzeit, Beginn und Ende einer Anstaltspflege oder eines Kuraufenthaltes, Adressenänderungen, Änderung des voraussichtlichen Endes des Krankenstandes, beabsichtigter Dienstantritt, Feststellung der Dienstfähigkeit oder andere sind unverzüglich zu melden.

(4) Genesungshinderndes Verhalten während des Krankenstandes stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

(5) Der/die erkrankte Arbeitnehmer/in kann ohne neuerliche Konsultierung des/der behandelnden Arztes/Ärztin auch vor dem voraussichtlich letzten Tag der Dienstunfähigkeit jederzeit seinen/ihren Dienst antreten, wenn er/sie sich dazu in der Lage fühlt.

§ 13 Ärztliche Untersuchungen

Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, sich auf Anordnung unverzüglich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

III Rechte der Arbeitnehmer/innen

§ 14 Anspruch bei Dienstverhinderung

(1) Ist der/die Arbeitnehmer/in nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unfall an der Leistung seines/ihres Dienstes verhindert, ohne dass er/sie die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er/sie seinen/ihren Anspruch auf das Entgelt nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Beruht die Dienstverhinderung auf einen Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, ohne dass der/die Arbeitnehmer/in die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er/sie seinen/ihren Anspruch auf das Entgelt nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

(3) Die Fortzahlung des Entgelts gemäß den Absätzen 1 und 2 entfällt,

- a) wenn der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Erkrankung schuldhaft nicht oder verspätet meldet (§ 12 Abs. 1) für die Dauer der Säumnis,
- b) wenn der/die Arbeitnehmer/in seiner/ihrer Verpflichtung gemäß § 12 Abs. 2 schuldhaft nicht oder verspätet nachkommt, für die Dauer der Säumnis.
- c) wenn der/die Arbeitnehmer/in einer ärztlichen Untersuchung gemäß § 13 ungerechtfertigt nicht oder verspätet Folge leistet, für die Zeit ab dem Nichterscheinen zur Untersuchung bis zum verspäteten Erscheinen bzw. seinem/ihrem Dienstantritt.

(4) In nachstehend angeführten Fällen wird bei Dienstverhinderung dem/der Arbeitnehmer/in Freizeit ohne Schmälerung seines/ihres Entgeltes im folgenden Ausmaß gewährt:

- | | |
|---|---------------|
| a) bei eigener Eheschließung | 2 Arbeitstage |
| b) bei Teilnahme an der Eheschließung eines Kindes | 1 Arbeitstag |
| c) bei Tod des/der Ehegatten/in bzw. Lebensgefährten/in, wenn er/sie mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebte | 2 Arbeitstage |
| d) bei Tod des Vaters oder der Mutter oder eines Kindes | 1 Arbeitstag |
| e) bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister, Großeltern sowie nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten/in | 1 Arbeitstag |
| f) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin | 1 Arbeitstag |

g) bei Wechsel des Hauptwohnsitzes

2 Arbeitstage.

Das Höchstausmaß der in lit a) - g) angeführten Dienstverhinderungen beträgt pro (Kalender-)Jahr eine Woche (40 Stunden).

Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet ohne Verzug die Dienstverhinderung anzuzeigen. Kommt er/sie dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er/sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(5) Bei Aufsuchen eines/einer Arztes/Ärztin - falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist - wird Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes im erforderlichen Ausmaß gewährt.

Bei berufsorientierten Gesundenuntersuchungen im Rahmen der Versicherungsanstalt der Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) ist dem/der Arbeitnehmer/in auf sein/ihr Ansuchen hin eine bezahlte Dienstfreistellung im erforderlichen Ausmaß zu gewähren.

(6) Bei Vorladung zu Behörden, Ämtern und Gerichten wird Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes im erforderlichen Ausmaß gewährt.

Diese gebührt jedoch nur dann, wenn der/die Arbeitnehmer/in keine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle erhalten kann. Eine Fortzahlung entfällt auch dann, wenn der/die Arbeitnehmer/in als Beschuldigter/e in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

§ 15 Urlaub

(1) Dem/der Arbeitnehmer/in gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub im Sinne des UrlG idgF. Durch Betriebsvereinbarung kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr gemäß § 2 Abs. 4 UrlG idgF vereinbart werden (siehe Musterbetriebsvereinbarung Anlage 6).

Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Dienstjahres auf 36 Werktage.

(2) Beschäftigte nach dem Opferfürsorgegesetz und Unfallverletzte erhalten, wenn sie seit mindestens einem Jahr aus dem Titel ihrer verminderten Erwerbsfähigkeit eine Rente beziehen, für das laufende Urlaubsjahr zusätzliche Urlaubstage in folgendem Ausmaß:

bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit
bis zu 39 %

2 Werktage,

bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit
um mindestens 40 % - 49 %

3 Werktage,

bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit
von mindestens 50 % und mehr

6 Werktage.

Bezieht ein/eine Arbeitnehmer/in mehrere Renten aus verschiedenen Schädigungsgründen (Kriegs- und Unfallversehrte), so sind für die Bemessung des Zusatzurlaubes die Prozentsätze der Minderung der Erwerbsfähigkeit zusammenzurechnen.

Zwecks Feststellung des Anspruches hat der/die Arbeitnehmer/in jedes Mal zu Beginn des Urlaubsjahres eine aktuelle Bestätigung (letzter Kontoauszug), aus der der Bezug der Rente hervorgeht, vorzuweisen.

(3) Abweichungen sind durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung möglich.

§ 16 Einsichtnahme in die Personalunterlagen

Der/die Arbeitnehmer/in hat das Recht in seine/ihre Personalunterlagen Einsicht zu nehmen.

§ 17 Fahrbegünstigung

Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Fahrbegünstigung. Regelungen bleiben dem jeweiligen Unternehmen vorbehalten.

IV Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis

Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden für die Begriffe „Gehalt“ (bei Angestellten) und „Lohn“ (bei Arbeitern/innen) der Begriff „Gehalt“ verwendet. Die Qualifikation eines/einer Arbeitnehmers/in als Arbeiter/in oder Angestellter/e bleibt dadurch unberührt.

§ 18 Entgelt / Gehalt

(1) Der/die Arbeitnehmer/in erhält ein Monatsentgelt. Dieses besteht aus dem Gehalt (siehe Abs.3), allfälligen kollektivvertraglichen oder durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Zulagen sowie allenfalls weiteren Entgeltbestandteilen (Mehr- und Überstundenentgelt, Provisionen usw.). Aufwandsentschädigungen gehören nicht zum Entgelt.

Neben den in den §§ 28 ff. geregelten Zulagen können durch Betriebsvereinbarung weitere Zulagen vereinbart werden.

(2) Bei Änderungen, Einstellungen und Kürzungen des Monatsentgeltes wird das Monatsentgelt entsprechend der Anzahl der Kalendertage aliquot berechnet, wobei jeder Monat mit 30 Tagen gerechnet wird. Berechnungsgrundlage für eine Arbeitsstunde ist immer 1/173 des Monatsentgeltes.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf das kollektivvertragliche Gehalt (= Mindestgehalt) gemäß der Gehaltstabelle (Anlage 3).

Die Gehaltstabelle legt die Höhe der Mindestgehälter fest. Die Höhe des Gehaltes richtet sich nach der dem/der Arbeitnehmer/in entsprechenden Verwendungsgruppe und Gehaltsstufe (Anlage 3). Die Verwendungsgruppe ergibt sich aus der tatsächlich dauernd ausgeübten Tätigkeit (Anlage 2).

(4) Vom kollektivvertraglich festgesetzten Mindestgehalt (Abs. 3) ist das sogenannte „Ist-Gehalt“ zu unterscheiden.

Das „Ist-Gehalt“ ist das über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt mit dem/der Arbeitnehmer/in einzelvertraglich vereinbarte Gehalt.

So gehören zum Beispiel Naturalentgelte, Provisionen oder auch Entgelte, die ausschließlich an wirtschaftlichen Kennzahlen anknüpfen nicht zum „Ist-Gehalt“.

§ 19 Sonderzahlung

(1) Dem/der Arbeitnehmer/in gebührt für jedes Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung. Die für das erste Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung ist bis zum 10. Juni und die für das zweite Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung bis zum 10. Dezember des jeweiligen Jahres fällig. Sind diese Tage keine Arbeitstage, so ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag fällig.

Die jeweilige Sonderzahlung gebührt in der Höhe des dem/der Arbeitnehmer/in zustehenden Mai- bzw. Novembergehaltes.

(2) Das monatliche Gehalt im Sinne des Absatz 1 ist das Gehalt gemäß § 18 Abs. 3.

(3) Steht ein/e Arbeitnehmer/in während eines Kalenderhalbjahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen monatlichen Gehalts, so gebührt ihm/ihr als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis.

(4) Scheidet ein/eine Arbeitnehmer/in vor Ablauf eines Kalenderhalbjahres aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die aliquote Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.

(5) Eine vierteljährliche Auszahlung der Sonderzahlung kann durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

§ 20 Einstufung

(1) Der/die Arbeitnehmer/in ist nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in die entsprechende Verwendungsgruppe (Anlage 2) und in die entsprechende Gehaltsstufe (Anlage 3) einzureihen.

(2) Vordienstzeiten, die aus dem gleichen KV und gleicher Verwendung resultieren, sind zur Gänze anzurechnen. Inwieweit dem/der Arbeitnehmer/in andere facheinschlägige Tätigkeiten für eine höhere Einreihung angerechnet werden, bleibt einer Betriebsvereinbarung vorbehalten.

(3) Jede erfolgte Einstellung eines/einer Arbeitnehmers/in ist dem Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 4 ArbVG idgF unverzüglich mitzuteilen.

(4) Über eine konkrete Zuordnung der im Betrieb vorkommenden Berufsbilder zu den kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen (Anlage 2) kann eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber/in abgeschlossen werden. Dabei ist jedoch darauf Bedacht zu nehmen, dass jedes Berufsbild der allgemeinen Umschreibung der ihm zugeordneten Verwendungsgruppe entspricht. Es muss der Zusammenhang mit der kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe klar zum Ausdruck kommen, damit eine Zuordnung in der Gehaltstabelle möglich ist.

Ebenso kann für bestimmte Berufsbilder durch eine solche Vereinbarung ein höheres als das kollektivvertragliche Mindestgehalt (siehe § 18 Abs. 3) vereinbart werden; die Einreihung in das kollektivvertragliche Gehaltsschema bleibt davon jedoch unberührt.

§ 21 Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe

(1) Es gibt fünf Gehaltsstufen. Der/die Arbeitnehmer/in rückt erstmalig nach drei und in der Folge alle vier Jahre in die nächst höhere Gehaltsstufe seiner/ihrer Verwendungsgruppe vor (siehe Anlage 3).

(2) Der Gehaltsstufenwechsel findet mit dem auf die Vollendung der 3-jährigen bzw. 4-jährigen Vorrückungsfrist folgenden Monatsersten statt. Durch Betriebsvereinbarung kann der Vorrückungszeitpunkt abweichend geregelt werden.

§ 22 Verwendungsgruppenwechsel

(1) Im Falle eines dauernden Tätigkeitswechsels in eine höhere Verwendungsgruppe hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einstufung in jene Gehaltsstufe der entsprechenden Verwendungsgruppe die betragsmäßig mindestens seinem/ihrer bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht. Dabei können allfällige Überzahlungen bei der Einstufung außer Betracht bleiben.

Im Falle eines dauernden Tätigkeitswechsels in eine niedrigere Verwendungsgruppe gebührt dem/der Arbeitnehmer/in das Mindestgehalt dieser Verwendungsgruppe, wobei die bisherige Gehaltsstufe des/der Arbeitnehmers/in unverändert bleibt.

(2) Die in der bisherigen Gehaltsstufe zurück gelegte Zeit ist bei einem Verwendungsgruppenwechsel in der neuen Verwendungsgruppe zu berücksichtigen.

Befindet sich der/die Arbeitnehmer/in bereits in der letzten Gehaltsstufe ist bei einem Verwendungsgruppenwechsel mindestens die Hälfte, jedoch maximal vier Jahre, zu berücksichtigen.

§ 23 Mehraufwand bei Dienstreisen

Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf angemessenen Ersatz des Mehraufwandes, der ihm/ihr aus Anlass einer angeordneten Dienstreise bzw. einer auswärtigen Dienstverrichtung erwächst. Einzelheiten können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 24 Teilzeitbeschäftigte

Bei einem/einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/in ist das Monatsentgelt im Verhältnis der Arbeitszeit des/der Teilzeitbeschäftigten zur Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung zu bemessen.

§ 25 Anfall und Einstellung des Entgeltes

Der Anspruch auf das Monatsentgelt beginnt mit dem Tag des Dienstantrittes und endet spätestens mit Auflösung des Dienstverhältnisses.

§ 26 Auszahlung

(1) Der/die Arbeitnehmer/in erhält am Letzten eines Kalendermonats das Gehalt für den laufenden Kalendermonat. Allfällige Zulagen oder sonstige Entgeltbestandteile sind gemeinsam mit dem darauf folgenden Gehalt auszuzahlen. Irrtümlich geleistete Zahlungen sind bei Zutreffen der rechtlichen Voraussetzungen bei einer darauf folgenden Auszahlung des Gehaltes bzw. der Sonderzahlung anzurechnen.

(2) Ist der Fälligkeitstag kein Arbeitstag, so wird das Monatsgehalt am vorhergehenden Arbeitstag fällig.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihm/ihr gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass das monatliche Entgelt an den in den Abs. 1 bzw. 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung steht.

§ 27 Gehaltsvorschuss

Wenn ein/eine Arbeitnehmer/in unverschuldet in eine Notlage geraten ist, oder wenn sonst berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, kann ihm/ihr auf Ansuchen ein unverzinslicher, binnen drei Jahren zurückzuzahlender Vorschuss bis zur Höhe des dreifachen monatlichen Gehaltes gemäß § 18 Abs. 3 gewährt werden, wenn die Rückzahlungsraten mit den unbelasteten pfändbaren Teil der Bezüge des/der Arbeitnehmers/in gedeckt sind.

§ 28 Nachtarbeitszulage

(1) Hat der/die Arbeitnehmer/in aufgrund fehlender Betriebs- oder sonstiger Vereinbarungen keinen Anspruch auf eine Nachtarbeitszulage, ist dem/der Arbeitnehmer/in für jede zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr geleistete Arbeitsstunde, sofern es sich um drei zusammenhängende Stunden handelt, eine Zulage in der Höhe von € 2,66 zu gewähren.

(2) Hat der/die Arbeitnehmer/in aufgrund einer Betriebs- oder sonstigen Vereinbarung Anspruch auf einen geringeren Betrag als € 2,66 pro Stunde an Nachtarbeitszulage, ist der Differenzbetrag auszubezahlen.

§ 29 Sonn- und Feiertagszulage

(1) Hat der/die Arbeitnehmer/in mangels Betriebs- oder sonstiger Vereinbarungen keinen Anspruch auf eine Sonn- und/oder Feiertagszulage, ist dem/der Arbeitnehmer/in für jede an einem Sonntag oder Feiertag geleistete Arbeitsstunde, eine Zulage in der Höhe von € 4,10 zu gewähren.

Die Sonn- und/oder Feiertagszulage steht dem/der Arbeitnehmer/in nur dann zu, wenn die Arbeitsleistung entsprechend dem Dienstplan im Rahmen seiner/ihrer Normalarbeitszeit erbracht wird und es sich dabei um keine Überstundenarbeit handelt.

(2) Hat der/die Arbeitnehmer/in aufgrund einer Betriebs- oder sonstigen Vereinbarung Anspruch auf einen geringeren Betrag als € 4,10 pro Stunde an Sonn- und/oder Feiertagszulage, ist der Differenzbetrag auszubezahlen.

§ 30 Rufbereitschaft

Werden im Betrieb regelmäßig mindestens 50 Arbeitnehmer/innen zur Rufbereitschaft herangezogen, ist eine Betriebsvereinbarung über die Abgeltung der Rufbereitschaft (Zulage) abzuschließen.

§ 31 Jubiläumsgeld

(1) Einmalige Belohnungen können in einzelnen Fällen dem/der Arbeitnehmer/in für außergewöhnliche Dienstleistungen gewährt werden. Auf die Bedeutung dieser Dienstleistung ist dabei Bedacht zu nehmen.

(2) Dem/der Arbeitnehmer/in ist aus Anlass der Vollendung einer im Unternehmen verbrachten Dienstzeit von 25, 35 und 40 Jahren für treue Dienste ein Jubiläumsgeld in der Höhe von je einem monatlichen Gehalt gemäß § 18 Abs. 3 zu gewähren. Unter Dienstzeit ist die tatsächlich beim Unternehmen zurückgelegte Dienstzeit zu verstehen, wobei folgende Zeiträume nicht als Dienstzeit gezählt werden: Lehrzeit, Karenzurlaube.

§ 32 Abfertigung

(1) Eine Abfertigung gebührt gemäß den Bestimmungen des BMSVG idjgF.

(2) Die Bestimmungen des BMSVG kommen für jene Arbeitnehmer/innen nicht zur Anwendung, die zwar gemäß der Bestimmung des § 37 in den Geltungsbereich dieses

Kollektivvertrages übergetreten sind, die aber Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes haben, weil ihr Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begründet wurde und sie gemäß BMSVG in dem bis zum 31.12.2002 geltenden Abfertigungsrecht verblieben sind.

Auf die dementsprechende Abfertigungsbestimmung in der DBO idjgF (§ 34) wird verwiesen.

§ 33 Betriebliche Altersvorsorge

Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, dem/der Arbeitnehmer/in eine zusätzliche Altersvorsorge durch Leistungszusagen gemäß § 2 BPG idgF zu gewähren; dem gleichzusetzen ist die Leistung von Beiträgen an das Pensionsinstitut für Verkehr und öffentliche Einrichtungen. Auf die Bestimmungen des BPG idgF wird hingewiesen.

V Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 34 Kündigung

(1) Das Dienstverhältnis kann von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Ende jedes Kalendermonats durch Kündigung gelöst werden. Die Kündigungsfrist bei Angestellten endet zum Fünfzehnten oder zum Letzten eines Kalendermonats.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung von

bis zu 1 Jahr	2 Wochen,
bei Angestellten bis zu 1 Jahr	6 Wochen,
mehr als 1 Jahr bis zu 2 Jahren	6 Wochen,
mehr als 2 Jahren bis zu 5 Jahren	2 Monate,
mehr als 5 Jahren bis zu 15 Jahren	3 Monate,
mehr als 15 Jahren bis zu 25 Jahren	4 Monate,
mehr als 25 Jahren	5 Monate.

Unter Dauer des Dienstverhältnisses ist die tatsächlich beim Unternehmen verbrachte Dienstzeit zu verstehen.

(3) Zum Aufsuchen einer neuen Beschäftigung während der Kündigungsfrist wird auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen hingewiesen.

§ 35 Entlassung

Das Dienstverhältnis des/der Arbeitnehmers/in kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen durch Entlassung beendet werden.

VI Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 36 Verfall von Ansprüchen

(1) Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von neun Monaten nach Fälligkeit bzw. bekannt werden schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Gehaltsperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

(3) Nach Lösung des Dienstverhältnisses sind Forderungen jedweder Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Auflösung, bei sonstigem Erlöschen, beim Unternehmen geltend zu machen. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Unternehmen, gilt die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren ab Beendigung des Dienstverhältnisses.

(4) Lehnt das Unternehmen den Anspruch schriftlich ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 37 Übergangsbestimmung 2010

Für zum 31. Dezember 2010 bestehende Dienstverhältnisse kann ab 01. Jänner 2011 in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in ab einem zu vereinbarenden Stichtag für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses die Geltung dieses Kollektivvertrages (samt Anlagen) anstelle der DBO idjgF festgelegt werden. Es besteht kein Rechtsanspruch des/der Arbeitnehmers/in auf Abschluss einer solchen Vereinbarung.

Wien, am

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER SCHIENENBAHNEN

Der Obmann

Der Geschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT VIDA

Der Vorsitzende

Der Bundessektionsvorsitzende

Der Bundesgeschäftsführer

Der Vorsitzende des
Berufsgruppenausschusses
der Privatbahnen

ANLAGEN zum KV

Anlage 1: Verzeichnis der von diesem KV ausgenommenen Unternehmen und Betriebe

Anlage 2: Verwendungsgruppen

Anlage 2a: Überleitungs- und Zuordnungstabelle

Anlage 3: Gehaltstabelle (Gehaltsstufen)

Anlage 4: Muster zur Einführung von Maßnahmen zum Disziplinarrecht

Anlage 5: Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen für die Lenker/innen von Kraftfahrzeugen

Anlage 6: Musterbetriebsvereinbarung zur Umstellung des Urlaubsjahres

A N L A G E 1

**Verzeichnis der von diesem KV
ausgenommenen Unternehmen und Betriebe**

Folgende Verkehrsunternehmen und Verkehrsbetriebe sind von diesem KV
ausgenommen:

Wiener Stadtwerke - Verkehrsbetriebe

Grazer Stadtwerke AG - Verkehrsbetriebe

Linzer Elektrizitäts-, Fernwärme- und Verkehrsbetriebe AG

Salzburg AG/Kraftfahrzeug-Gewerbebetrieb

Mürztaler Verkehrs-GesmbH

Internationale Schlafwagen- und Touristikgesellschaft

ANLAGE 2

Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppe A

Arbeitnehmer/innen, die sehr einfache schematische oder mechanische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte (sehr einfache Hilfsarbeiten) verrichten.

Eine Zweckausbildung ist nicht erforderlich.

z.B.:

- Reinigungskraft;
- Portier; ...

Verwendungsgruppe B

Arbeitnehmer/innen, die einfache schematische oder mechanische Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen mit im Wesentlichen vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Eine Zweckausbildung ist erforderlich.

Arbeitnehmer/innen ohne Zweckausbildung, die sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben.

Verwendungsgruppe C

Arbeitnehmer/innen, die einfache Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen, selbständig verrichten.

Neben einer längeren Zweckausbildung ist eine einschlägige Arbeitserfahrung und/oder Verantwortung erforderlich.

Verwendungsgruppe D

Arbeitnehmer/innen, mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung, die nach Richtlinien und Anweisungen Tätigkeiten verrichten.

Typischerweise ist der positive Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung, (insbesondere Lehrabschlussprüfung) oder einer fachlich gleichwertigen Schulausbildung (z.B. Fachschule, HASCH) erforderlich.

Verwendungsgruppe E

Arbeitnehmer/innen, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.

Typischerweise sind über die in Verwendungsgruppe D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildung oder große Fachkenntnisse erforderlich. Dem gleichzuhalten ist die Absolvierung von höheren (z.B. AHS) bzw. berufsbildenden höheren Schulen (z.B. HAK, HTL), die einschlägig oder verwandt zur Berufsausbildung sind, wenn die Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn von Bedeutung ist.

* * Bei Absolventen/innen von höheren, berufsbildenden höheren Schulen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestgehalt dieser Beschäftigungsgruppe um bis zu 5 % unterschritten werden.

Verwendungsgruppe F

Arbeitnehmer/innen, die selbständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten ausführen, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.

Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse erforderlich, die typischerweise Arbeitnehmer/innen besitzen, die

- eine Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) absolviert und eine langjährige Arbeitserfahrung in Verwendungsgruppe E erworben haben, entsprechende Verantwortung tragen und praktische und theoretische Fachkenntnisse besitzen, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen oder
- eine höhere, berufsbildende höhere Schule bzw. Fachhochschule oder Abschluss eines Bachelor-, Master- oder Diplomstudiums an einer Fachhochschule oder Abschluss eines Bachelorstudiums an einer Universität oder Abschluss einer

gleichwertigen Ausbildung (z.B. Master-Universitäts- bzw. Hochschullehrgänge oder Lehrgänge universitären Charakters) absolviert und die für die selbstständige Ausführung schwieriger und verantwortungsvoller Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

* * Bei Arbeitnehmern/innen mit Abschluss einer höheren, berufsbildenden höheren Schule bzw. Fachhochschule oder Abschluss eines Bachelor-, Master- oder Diplomstudiums an einer Fachhochschule oder Abschluss eines Bachelorstudiums an einer Universität oder Abschluss einer gleichwertigen Ausbildung (z.B. Master-Universitäts- bzw. Hochschullehrgänge oder Lehrgänge universitären Charakters), kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestgehalt dieser Verwendungsgruppe um bis zu 5 % unterschritten werden.

Verwendungsgruppe G

Arbeitnehmer/innen, die selbstständig sehr schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit Entscheidungsspielraum verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern oder
Arbeitnehmer/innen, die einen Universitätsabschluss haben und deren Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn von Bedeutung ist.

* * Bei Arbeitnehmern/innen, die einen Universitätsabschluss (Abschluss eines Master-, Diplom- oder Doktoratsstudiums) haben, kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestgehalt dieser Verwendungsgruppe um bis zu 5 % unterschritten werden.

Verwendungsgruppe H

Arbeitnehmer/innen, die selbstständig sehr schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.

Verwendungsgruppe I

Arbeitnehmer/innen, die selbstständig sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum verrichten oder bei vergleichbarer Aufgabenstellung Ergebnisverantwortung für ihren Bereich tragen.

Verwendungsgruppe J

Arbeitnehmer/innen in leitender Stellung oder mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Für die Verwendungsgruppen A bis D gilt weiters folgendes:

Sofern nicht aufgrund der Tätigkeit eine Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe vorgesehen ist, erhalten Arbeitnehmer/innen, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Führung von und Anweisung an Arbeitnehmer/innengruppen besteht, die überwiegend in derselben Verwendungsgruppe eingestuft sind, für die Dauer dieser Tätigkeit eine Aufzahlung gegenüber dem kollektivvertraglichen Gehalt von 5%.

ANLAGE 2a**Überleitungs- und Zuordnungstabelle**

Die Tabelle zeigt, welcher Verwendungsgruppe im neuen Kollektivvertrag die bisherigen Ordnungsnummern der Anlage 2 der DBO nach Ansicht der Kollektivvertragsparteien zuzuordnen wären. Das heißt beispielsweise, dass die Ordnungsnummern 1, 3, 4 und 6 der Verwendungsgruppe B entsprechen würde.

Verwendungsgruppe	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Ordnungsnummer in der DBO alt		1, 3, 4, 6	5, 7, 7a, 8, 9, 11, 12, 16	13, 15,17, 18, 19, 20	14, 21-25	26-28	29, 30	32	33, 34	35, 36

KV 2010

ANLAGE 3

Gehaltstabelle

ANLAGE 4

MUSTER ZUR EINFÜHRUNG VON MASSNAHMEN ZUM DISZIPLINARRECHT

1. Disziplinarmaßnahmen

Bei schuldhafter Verletzung von Dienstpflichten sind Maßnahmen zu setzen, die geeignet sind, den/die Arbeitnehmer/in von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten und die ordnungsgemäße, sichere und wirtschaftliche Geschäftsabwicklung im Unternehmen zu gewährleisten. Solche Maßnahmen sind beispielsweise

- die Ermahnung
- die Verwarnung
- der Abzug vom Dienst und vorübergehende Verwendung auf einer Dienstverwendung mit niedrigerer Gehaltsgruppe (Anfangsreihe)
- Die Geldbuße im Ausmaß von 1 bis 5 % des Monatsentgeltes
- die Verhängung von Disziplinarstrafen

2. Disziplinarstrafen

- (1) Disziplinarstrafen sind
 - a) die Geldbuße bis zur Höhe von drei Monatsgehältern
 - b) die Entlassung.
- (2) Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des/der Arbeitnehmers/in ist Bedacht zu nehmen.
- (3) Die Disziplinarkammer kann die Abstattung einer Geldbuße in höchstens 24 Monatsraten bewilligen. Die Geldbuße ist durch Abzug vom Monatsentgelt hereinzubringen.

3. Disziplinarkammer

- (1) Zur Verhängung von Disziplinarstrafen ist die Disziplinarkammer zuständig.
- (2) Die Disziplinarkammer besteht aus einem/einer Vorsitzenden und zwei Beisitzern/innen, wobei der/die Vorsitzende und ein/e Beisitzer/in vom Unternehmen und ein/e Beisitzer/in vom Betriebsrat bestellt werden. Die Mitglieder der Disziplinarkammer sind in dieser Eigenschaft weisungsunabhängig.
- (3) Der/die Vorsitzende soll eine langjährige Dienstzeit aufweisen. Nach Bedarf werden ein/e oder mehrere Stellvertreter/innen bestellt, die die gleichen Voraussetzungen erfüllen müssen wie der/die Vorsitzende selbst.

4. Disziplinaranwalt/anwältin

Im Verfahren vor der Disziplinarkammer vertritt ein/e vom Unternehmen bestellter/e Disziplinaranwalt/anwältin die Interessen des Unternehmens.

5. Schriftführer/in

Für jede Disziplinarkammer bestimmt der/die Vorsitzende eine/n Schriftführer/in.

6. Verteidiger/in

Der/die Beschuldigte hat das Recht, sich im Disziplinarverfahren eine/n aktiven Arbeitnehmer/in als Verteidiger/in zu wählen. Arbeitnehmer/innen, die dienstlich mit dem den Gegenstand des Disziplinarverfahrens bildenden Anstand befasst waren, und Vorgesetzte können nicht als Verteidiger/innen fungieren. Eine Verteidigung durch andere Personen - insbesondere durch solche, die in keinem Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen - ist ausgeschlossen.

7. Mündliche Verhandlung

- (1) In einer mündlichen Verhandlung ist durch Einvernahme des/der beschuldigten Arbeitnehmers/in, durch Zeugen oder andere geeignete Beweise, zu ermitteln, ob die den/der Beschuldigten zur Last gelegten Verfehlungen zutreffend sind oder nicht. Erforderlichenfalls ist eine Disziplinarstrafe durch die Disziplinarkammer zu verhängen.
- (2) Die Verhängung der Disziplinarstrafe gemäß Pkt. 2 Abs. 1 lit b) kann nur einstimmig erfolgen.

8. Rechtswirksamkeit der Disziplinarstrafen

Die verhängte Disziplinarstrafe wird mit dem Ausspruch durch den/die Vorsitzende/n rechtswirksam. Eine schriftliche Ausfertigung ist dem/der Beschuldigten unverzüglich nachzureichen.

ANLAGE 5

Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen für die Lenker/innen von Kraftfahrzeugen

(ANPASSUNG AZG/ARG-NOVELLE/EU-VERORDNUNG 561/2006)

I.

1. Allgemeines

Die Anlage 5 setzt das europäische Arbeitszeitrecht (Richtlinie 2002/15/EG und Verordnung (EG) 561/2006) sowie das österreichische Arbeitszeitrecht (BGBL I 138/2006) um.

a) Wenn sich eine Bestimmung auf die Verordnung EG 561/2006 bezieht, dann sind damit Fahrzeuge im Straßenverkehr (mit Ausnahme von Schienenfahrzeugen) gemeint, die

- zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich des Anhängers oder Sattelanhängers 3,5 t übersteigt,
- zur Personenbeförderung dienen und nach Bauart und Ausstattung geeignet und dazu bestimmt sind, mehr als neun Personen einschließlich des Fahrers zu befördern,

und die nicht von der Verordnung 561/2006 ausgenommen sind.

Diese Fahrzeuge werden in der Folge „**Verordnungs-Fahrzeuge (VO-Fahrzeuge)**“ genannt. Die wichtigsten Bestimmungen der Verordnung (EG) 561/2006 sind am Ende der Anlage 5 zusammengefasst.

b) „**Sonstige Fahrzeuge**“ sind alle Fahrzeuge, die nicht „VO-Fahrzeuge“ sind.

c) Die Anlage 5 schließt die Anwendbarkeit des § 8 dieses Kollektivvertrages (Arbeitszeit) nicht aus.

2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Gemäß § 13b AZG sind zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit darf 55 Stunden betragen, wenn zumindest die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird.

Der Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist durch Betriebsvereinbarung, wenn kein Betriebsrat gewählt ist durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in festzulegen. Bei Fehlen einer Vereinbarung beginnt der Durchrechnungszeitraum jeweils mit dem Beginn bzw. mit dem 1.7. des Kalenderjahres.

Die Bestimmungen des § 8 DBO über die höchstzulässige tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit bleiben neben den Bestimmungen der Anlage 5 weiterhin anwendbar.

3. Lenkzeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a und 2b AZG

Die Lenkzeiten für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des/der Fahrers/in) richten sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten (Tagesruhezeiten oder einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit) darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

4. Lenkpausen

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a und 2b AZG

Die Lenkpausen für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des Fahrers) richten sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Fahrzeuge im regionalen Kraftfahrlinienverkehr (Linienstrecke bis maximal 50 km)

Im Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 Kilometer kann die Lenkpause von mindestens 45 Minuten nach einer Lenkzeit von höchstens viereinhalb Stunden ersetzt werden durch:

- mehrere Lenkpausen von mindestens je 15 Minuten, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 ½ Stunden noch nicht überschritten ist, oder
- eine Lenkpause von mindestens 15 Minuten und eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten, wobei bei Beginn der zweiten Lenkpause die Lenkzeit von 4 ½ Stunden noch nicht überschritten sein darf, oder
- mehrere Lenkpausen mit mindestens je 10 Minuten, die insgesamt 1/6 der fahrplanmäßigen Lenkzeit betragen müssen, oder
- eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von höchstens 4 ½ Stunden.

c) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen. Zeiten, die der/die Lenker/in im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden. Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

5. Ruhepause

Die tägliche unbezahlte Ruhepause beträgt

- bei einer Tagesarbeitszeit von sechs bis neun Stunden mindestens 30 Minuten,
 - bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten
- und ist spätestens nach sechs Stunden einzuhalten.

Die tägliche unbezahlte Ruhepause kann in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Im Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von maximal 50 Kilometer kann die Ruhepause in einen Teil von mindestens 20 Minuten und einen bzw. mehrere Teile von mindestens 10 Minuten geteilt werden.

6. Tägliche Ruhezeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a und 2b AZG

Die tägliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des/der Fahrers/in) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Fahrzeuge im regionalen Kraftfahrlinienverkehr (Linienstrecke bis maximal 50 km)

Die tägliche Ruhezeit kann 3 x wöchentlich auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Jede Verkürzung der täglichen Ruhezeit ist bis zum Ende der Folgewoche durch eine zusätzliche Ruhezeit im Ausmaß der Verkürzung auszugleichen. Diese Ausgleichsruhezeit ist zusammen mit einer anderen, mindestens 8-stündigen Ruhezeit zu gewähren.

Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, von denen einer mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens 1 Stunde betragen müssen. In diesem Fall beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf des mindestens 8-stündigen Teiles der Ruhezeit.

Über die Bestimmungen der Absätze 1 und 2 hinaus sind auch die Verkürzungsmöglichkeiten der täglichen Ruhezeit unter Anwendung der Bestimmungen des § 8 Absatz 3a DBO anwendbar.

c) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist dem/der Lenker/in eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Die tägliche Ruhezeit kann gemäß § 8 Absatz 3a DBO entsprechend verkürzt werden.

7. Wöchentliche Ruhezeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a und b AZG

Die wöchentliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des/der Fahrers/in) richtet sich nach den Vorschriften der EU-Verordnung 561/2006.

b) Fahrzeuge im regionalen Kraftfahrlinienverkehr (Linienstrecke bis maximal 50 km)

Die wöchentliche Ruhezeit im Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 Kilometer richtet sich nach § 19, 22b und c Arbeitsruhegesetz.

Die wöchentliche Ruhezeit kann außerhalb des Standortes des Fahrzeuges oder des Heimatortes des/der Lenkers/in auf 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Die Bestimmungen des § 8 DBO über die wöchentliche Ruhezeit bleiben neben den Bestimmungen der Anlage 5 weiterhin anwendbar.

c) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Die wöchentliche Ruhezeit für sonstige Fahrzeuge richtet sich nach den § 2 bis 5 und 19 Arbeitsruhegesetz.

Die Bestimmungen des § 8 DBO über die wöchentliche Ruhezeit bleiben neben den Bestimmungen der Anlage 5 weiterhin anwendbar.

8. Einsatzzeit

Die Einsatzzeit umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit oder bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit im Kraftfahrlinienverkehr bis 50 km Linienstrecke beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf des mindestens 8-stündigen Teiles der Ruhezeit. Die Einsatzzeit darf grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten.

a) Fahrzeuge im Sinne von § 16 Absatz 3 AZG (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des/der Fahrers/in)

Gemäß § 16 Abs.3 AZG kann die Einsatzzeit über 12 Stunden hinaus soweit verlängert werden, dass die innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden, bei 2-Fahrer/-innen-Besetzung innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden, vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird.

b) Fahrzeuge im Sinne von § 16 Absatz 4 AZG (übrige Fahrzeuge)

Die Einsatzzeit beim Lenken von Fahrzeugen im Sinne von § 16 Absatz 4 AZG beträgt maximal 14 Stunden.

9. Nachtarbeit

a) Als Nachtzeit gilt die Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr,

b) Als Nachtarbeit gilt jede Tätigkeit, die in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr den Zeitraum von einer Stunde überschreitet,

c) Die Tagesarbeitszeit des/der Lenkers/in darf an Tagen, an denen er Nachtarbeit leistet, zehn Stunden überschreiten,

d) Gemäß § 14 Abs 4 AZG gebührt aus arbeitsorganisatorischen Gründen für geleistete Nachtarbeit kein Ausgleich.

10. Kraftwagensonderfahrten

Das Entgelt für die Durchführung von Kraftwagensonderfahrten kann im Einzelfall nach der jeweiligen Ausbleibezeit pauschaliert vereinbart werden.

11. „Auflagpflicht“

Jede/r Arbeitgeber/in hat an geeigneter, für die Arbeitnehmer/-innen leicht zugänglicher Stelle einen Abdruck der EG-VO 561/2006 und 3821/85 aufzulegen.

II.

ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN BESTIMMUNGEN DER VO 561/2006

Geltungsbereich der EU-Verordnung 561/2006

Fachlicher Geltungsbereich

Erfasst wird jede ganz oder teilweise auf einer öffentlichen Straße durchgeführte Fahrt eines leeren oder beladenen Fahrzeuges (Beförderung im Straßenverkehr) mit Verwendung zur

- Güterbeförderung , wenn das zulässige Gesamtgewicht des Fahrzeuges (einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger) 3,5t übersteigt,
- Personenbeförderung, wenn das Fahrzeug für die Beförderung von mehr als 9 Personen einschließlich des/der Lenkers/in konstruiert und bestimmt ist (VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2 b AZG).

Örtlicher Geltungsbereich

Die VO gilt unabhängig vom Land der Zulassung des Fahrzeuges für Beförderungen im Straßenverkehr

- ausschließlich innerhalb der EU, oder
- zwischen der EU, der Schweiz und den Vertragsstaaten des EWR

Wichtigste Ausnahme vom Geltungsbereich

- Fahrzeuge, die zur Personenbeförderung im Linienverkehr verwendet werden, wenn die Linienstrecke nicht mehr als 50 Km beträgt (regionaler Kraftfahrlinienverkehr)

Lenkzeiten

Tägliche Lenkzeit

Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten (Tagesruhezeiten oder einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit) darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

Wöchentliche Lenkzeit

Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

Lenkpause (Fahrtunterbrechung)

Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 1/2 Stunden ist eine ununterbrochene Fahrtunterbrechung (Lenkpause) von mindestens 45 Minuten einzulegen, sofern der/die Lenker/in nicht eine Ruhezeit oder eine Ruhepause nimmt. Lenkpausen können durch Ruhepausen ersetzt werden.

Die Lenkpause von 45 Minuten kann folgendermaßen geteilt werden:

1. Teil mindestens 15 Minuten,
2. Teil mindestens 30 Minuten

Die Lenkpausenteile sind so abzuhalten, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 1/2 Stunden noch nicht überschritten ist.

In der Lenkpause darf der/die Fahrer/in keine Fahrtätigkeit ausüben und keine anderen Arbeiten ausführen. Zeiten, die während der Fahrt neben dem/der Fahrer/in verbracht werden (bei 2-Fahrer/innen-Besetzung) können auf Lenkpausen angerechnet werden.

Tägliche Ruhezeit

Regelmäßige tägliche Ruhezeit

Innerhalb jedes Zeitraumes von 24 Stunden nach dem Ende der vorangegangenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ist dem/der Lenker/in eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Reduzierte tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit kann 3 x wöchentlich auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Geteilte Ruhezeit

Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit auch in zwei Teilen genommen werden, wobei der erste Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von 3 Stunden und der zweite Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von 9 Stunden umfassen muss.

2-Fahrer/innen-Besetzung

Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 Lenkern/innen ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden jedem/jeder Lenker/in nach dem Ende einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 9 Stunden zu gewähren.

Abhaltung der täglichen Ruhezeit im Fahrzeug

Sofern sich der/die Fahrer/in dafür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte tägliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden, sofern dieses über eine geeignete Schlafmöglichkeit für jeden/jede Fahrer/in verfügt und nicht fährt.

Wöchentliche Ruhezeit

Regelmäßige wöchentliche Ruhezeit

Der/die Lenker/in hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 Stunden.

Reduzierte wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit kann auf mindestens 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Doppelwoche

In zwei aufeinander folgenden Wochen sind dem/der Lenker/in folgende Ruhezeiten zu gewähren:

- zwei regelmäßige wöchentliche Ruhezeiten, oder
- eine regelmäßige wöchentliche Ruhezeit und eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit.

Jede Reduzierung ist bis zum Ende der dritten Woche nach der verkürzten Woche im Anschluss an eine andere, mindestens 9-stündige Ruhezeit auszugleichen.

Beginn der wöchentlichen Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit beginnt spätestens am Ende von sechs 24-Stunden-Zeiträumen nach dem Ende der vorangegangenen wöchentlichen Ruhezeit.

Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauf folgende Woche reicht, kann der ersten oder der zweiten Woche zugerechnet werden.

Abhaltung der reduzierten wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug

Sofern sich der/die Fahrer/in dafür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte reduzierte wöchentliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden, sofern dieses über eine geeignete Schlafmöglichkeit für jede/n Fahrer/in verfügt und nicht fährt.

Kombinierte Beförderung

Wenn der/die Lenker/in ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, kann die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal durch andere Tätigkeiten unterbrochen werden. Die Unterbrechung darf insgesamt 1 Stunde nicht überschreiten. Dem/der Lenker/in muss während dieser täglichen Ruhezeit ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung stehen.

Die Anfahrts- oder Rückreisezeit zu einem außerhalb des Wohnsitzes des/der Lenkers/in oder der Betriebsstätte des/der Arbeitgebers/in befindlichen VO-Fahrzeug gilt nur dann als Ruhepause oder Ruhezeit, wenn sich der/die Lenker/in in einem Zug oder Fährschiff mit Zugang zu einer Koje bzw. einem Liegewagen befindet. Wird diese Anfahrts- oder Rückreisezeit mit einem sonstigen Fahrzeug (§ 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG) zurückgelegt, gilt sie als Arbeitszeit.

Halteplatz

Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann der/die Lenker/in, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, von den Regelungen über Lenkzeit, Lenkpause, täglicher und wöchentlicher Ruhezeit, Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung, abweichen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Fahrgäste, des Fahrzeuges oder seiner/ihrer Ladung zu gewährleisten.

Der/die Lenker/in hat Art und Grund der Abweichung spätestens bei Erreichen des Halteplatzes handschriftlich zu vermerken:

- auf dem Schaublatt (bei Fahrzeugen mit analogem Kontrollgerät), oder
- auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät (bei Fahrzeugen mit digitalem Kontrollgerät), oder
- im Arbeitszeitplan (bei Fahrzeugen ohne Kontrollgerät gemäß VO 3821/85 im nationalen Personenlinienverkehr bzw. grenzüberschreitenden Personenlinienverkehr mit maximal 100 km

Fahrstrecke und maximal 50 km Entfernung der Endpunkte von einer Grenze zwischen zwei Mitgliedstaaten in der Luftlinie)

ANLAGE 6

**Musterbetriebsvereinbarung zur
Umstellung des Urlaubsjahres**

Zwischen der

Firma

(im Folgenden Arbeitgeber/in genannt)

und dem

Betriebsrat für

(im Folgenden Betriebsrat genannt)

wird folgende

**BETRIEBSVEREINBARUNG
ÜBER DIE UMSTELLUNG DES URLAUBSJAHRES AUF DAS
KALENDERJAHR**

abgeschlossen:

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt, sofern nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, für alle Arbeiter/innen und Angestellten des/der Arbeitgebers/in.

⇒ Ausgenommen vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung sind:

.....

2. Umstellung des Urlaubsjahres vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr

Das Urlaubsjahr wird ab 1. Jänner vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt.

3. Urlaubsanspruch der nach der Umstellung neu eintretenden Arbeitnehmer/innen

Alle Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis nach Inkrafttreten der Umstellung beginnt, erhalten bei Eintritt bis 1. Juli den vollen Jahresurlaub für den Zeitraum vom Eintritt bis zum 31. Dezember, sowie bei Eintritt nach dem 1. Juli für jeden begonnenen Monat vom Eintritt bis zum 31. Dezember 1 Zwölftel des Jahresurlaubes.

4. Urlaubsanspruch der bei Umstellung noch nicht 1 Jahr beschäftigten Arbeitnehmer/innen

Alle Arbeitnehmer/innen, die am Tag der Umstellung noch nicht 1 Jahr bei dem/der Arbeitgeber/in beschäftigt sind, erhalten bei Eintritt bis 1. Juli den vollen Jahresurlaub für den Zeitraum vom Eintritt bis zum 31. Dezember sowie bei Eintritt nach dem 1. Juli für jeden begonnenen Monat vom Eintritt bis zum 31. Dezember 1 Zwölftel des Jahresurlaubes. Der volle Jahresurlaub für das Urlaubsjahr ab dem Tag der Umstellung gebührt, sobald das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat.

5. Urlaubsanspruch der bei Umstellung zumindest 1 Jahr beschäftigten Arbeitnehmer/innen

Der Urlaubsanspruch aller Arbeitnehmer/innen, die am Tag der Umstellung mindestens 1 Jahr bei dem/der Arbeitgeber/in beschäftigt sind, wird für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet.

Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres vor der Umstellung bis zum Ende des Kalenderjahres der Umstellung.

Allen Arbeitnehmern/innen stehen für den Umstellungszeitraum ein voller Jahresurlaub sowie ein zusätzlicher anteiliger Urlaubsanspruch für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres vor der Umstellung bis zum 31. Dezember dieses Jahres zu.

Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Arbeitsjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

6. Höheres Urlaubsausmaß

Ein höheres Urlaubsausmaß gebührt erstmals ab jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des (früheren) Arbeitsjahres fällt.

7. Geltungsbeginn

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1. Jänner in Kraft.

....., am
Ort Datum

.....
Arbeitgeber/in

.....
Vorsitzende/r des Betriebsrates

⇒ Falls nicht zutreffend, bitte streichen!