

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



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

KV EU

*Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen
der österreichischen Eisenbahnunternehmen*

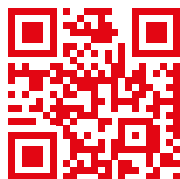
Stand 01.12.2024

[vida.at](https://www.vida.at)





Internet: www.vida.at/eisenbahn



**Kollektivvertrag
für die
Arbeitnehmer/innen der
österreichischen Eisenbahnunternehmen**

Stand 01.12.2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

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

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

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

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

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

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

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Anna Daimler
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerhard Tauchner
Vorsitzender
Fachbereich Eisenbahn

Michael Raidl
Sekretär
Fachbereich Eisenbahn

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	9
I. Allgemeine Bestimmungen	9
§ 1 Geltungsbereich	9
§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer.....	10
§ 3 Dienstvertrag.....	11
§ 4 Ausbildung.....	11
II Pflichten der Arbeitnehmer/innen	12
§ 5 Allgemeine Pflichten.....	12
§ 6 Arbeitspflicht	12
§ 7 Verhalten im Dienst.....	13
§ 8 Arbeitszeit.....	13
§ 9 Haftung und Ersatzpflicht.....	19
§ 10 Ausübung von Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten.....	19
§ 11 Meldepflichten	20
§ 12 Erkrankung	20
§ 13 Ärztliche Untersuchungen	21
III Rechte der Arbeitnehmer/innen	21
§ 14 Anspruch bei Dienstverhinderung.....	21
§ 15 Urlaub	23
§ 16 Einsichtnahme in die Personalunterlagen	24
§ 17 Fahrbegünstigung	24
§ 17a Gesundheitsförderung	24
§ 17b Zusatzurlaub bei Nachtarbeit auf der ÖBB-Infrastruktur	25
§ 17c Sabbatical.....	26
IV Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis.....	26
§ 18 Entgelt / Gehalt.....	26
§ 19 Sonderzahlung	27
§ 20 Einstufung	28
§ 21 Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe	29
§ 22 Verwendungsgruppenwechsel	29
§ 22a Vorübergehender Verwendungsgruppenwechsel - Verwendungszulage	29
§ 23 Mehraufwand bei Dienstreisen	30

§ 24 Teilzeitbeschäftigte	30
§ 25 Anfall und Einstellung des Entgeltes	30
§ 26 Auszahlung	30
§ 27 Gehaltsvorschuss	31
§ 28 Nachtarbeitszulage	31
§ 29 Sonn- und Feiertagszulage	31
§ 30 Rufbereitschaft.....	31
§ 31 Jubiläumsgeld	32
§ 31a Zusatzurlaub bei langer Dienstzeit.....	32
§ 32 Abfertigung	32
§ 33 Betriebliche Altersvorsorge /Bezugsumwandlung	33
§ 33a Anrechnung von Karenzzeiten	33
§ 33b Entgelt bei Änderung der Beschäftigung wegen Schwangerschaft	33
V Auflösung des Dienstverhältnisses	34
§ 34 Kündigung	34
§ 34a Soziale Gestaltungspflicht bei Arbeitgeberkündigung wegen dauernder Dienstunfähigkeit	34
§ 35 Entlassung.....	36
§ 35a Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Dienstverhältnisses.....	36
VI Schluss- und Übergangsbestimmungen	36
§ 36 Verfall von Ansprüchen	36
§ 37 Übergangsbestimmung	36
A N L A G E N zum KV.....	39
A N L A G E 1	40
A N L A G E 2	41
A N L A G E 2a.....	45
A N L A G E 3 gültig ab 01.12.2024.....	46
A N L A G E 3a gültig ab 01.12.2024	47
A N L A G E 3L.....	48
A N L A G E 4	51
A N L A G E 5	53
A N L A G E 6	60
A N L A G E 7	62
A N L A G E 7a gültig ab 01.12.2024	65
A N L A G E 8	66

A N L A G E 8a.....	74
Änderungsverzeichnis und Ergänzungen	77

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verfassers ist ausgeschlossen.

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, 1045 Wien 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,

1. für alle Eisenbahnunternehmen mit einer Berechtigung nach dem EisbG idgF, ausgenommen nicht öffentliche Eisenbahnunternehmen, (Abschluss 14.12.2020)
2. für jene ÖBB-Konzerngesellschaften, die Eisenbahnunternehmen sind, mit Ausnahme der Bestimmungen des § 8 betreffend Arbeitszeit sowie der §§ 17a und 17b betreffend Gesundheitsförderung und Zusatzurlaub bei Nachtarbeit; (Abschluss 02.12.2018)
3. für alle Unternehmen und Betriebe, die im Eisenbahnpersonenverkehr
 - i die gastronomische Betreuung auf Schienenbahnen ausüben bzw. im Eisenbahnpersonenverkehr eingesetzte Speisewagen bewirtschaften (wie z.B. Speisewagenunternehmungen, Betrieb von Restaurantwagen) sowie
 - ii Schlaf- und Liegewagen betreuen bzw. bewirtschaften. (Abschluss 14.12.2020)

c) persönlich:

1. für alle Arbeitnehmer/innen, die bei den gemäß litera b Ziffer 1 und 2 unterliegenden Unternehmen oder Betrieben beschäftigt sind und deren Dienstverhältnisse nach dem 31. Dezember 2010 begründet wurden;
2. für jene Arbeitnehmer/innen, die gemäß § 37 in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages übergetreten sind.
3. für alle Arbeitnehmer/innen der unter litera b Ziffer 3i genannten Unternehmen und Betriebe, die zum fahrenden Personal gehören und überwiegend Tätigkeiten in diesem Bereich erbringen. (Abschluss 14.12.2020)
4. für alle Arbeitnehmer/innen der unter litera b Ziffer 3ii genannten Unternehmen und Betriebe, deren Dienstverhältnisse nach dem 30.11.2021 begründet wurden. (Abschluss 14.12.2020)

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für

- Lehrlinge, mit Ausnahme der Regelungen in Anlage 3L, (Abschluss 28.06.2017)
- fallweise Beschäftigte (Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise bei dem/derselben Dienstgeber/in beschäftigt werden oder wenn die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist.), ausgenommen Beschäftigte von Unternehmen gemäß § 1 Abs 1 litera b Ziffer 3, (Abschluss 20.06.2017)
- Hausbesorger/innen, Hausbetreuer/innen,
- Ferialpraktikanten/innen, Volontäre und Ferialarbeitnehmer/innen.

(3) Für alle unter Abs 1 litera b Ziffer 3i genannten Unternehmen und Betriebe sowie die unter Abs 1 litera c Ziffer 3 genannten Arbeitnehmer/innen gelten nur jene Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die in den Anlagen 7 genannt sind. Darüber hinaus kommt für diese die Anlage 7a zur Anwendung. (Abschluss 14.12.2020)

(4) Für alle unter Abs 1 litera b Ziffer 3ii genannten Unternehmen und Betriebe sowie die unter Abs 1 litera c Ziffer 4 genannten Arbeitnehmer/innen gelten nur jene Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die in den Anlagen 8 genannt sind. Darüber hinaus kommt für diese die Anlage 8a zur Anwendung. Die Anlagen 8 und 8a treten mit 01.12.2021 in Kraft. (Abschluss 14.12.2020)

§ 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.

Die Anlagen 7 und 7a dieses Kollektivvertrages kann gesondert von beiden Vertragsteilen unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
(Abschluss 20./28.06.2017)

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 EisebG 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.

(1a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann abweichend von Abs 1 mittels Betriebsvereinbarung auf 38,5 Stunden herabgesetzt werden. (Abschluss: 02.12.2018) Arbeitsleistungen im Ausmaß der Differenz zwischen verkürzter Normalarbeitszeit (38,5h) und gesetzlich erlaubter Normalarbeitszeit (40h) sind zuschlagsfrei; sie stellen keine Mehrarbeit im Sinne des § 19d AZG dar.

Die im Kollektivvertrag enthaltenen weiteren Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, Regelungen zur Überstundenarbeit usw. bleiben unverändert aufrecht.

(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 zu 24 Stunden dürfen einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Der Durchrechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 26 Wochen ausgedehnt werden. Dabei können Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß von bis zu 48 Stunden einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. (Abschluss: 19.06.2019)

Unter der Voraussetzung der Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden können Zeitguthaben und Zeitschulden im Ausmaß von 72 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. (Abschluss: 19.06.2019)

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. Bei vereinbarter gleitender Arbeitszeit ist

eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden zulässig.
(Abschluss 21.07.2020, gültig ab 01.07.2020)

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 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 zu 24 Stunden dürfen einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 26 Wochen ausgedehnt werden. Dabei können Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß von bis zu 48 Stunden einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. (Abschluss: 19.06.2019)

Unter der Voraussetzung der Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden können Zeitguthaben und Zeitschulden im Ausmaß von 72 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. (Abschluss: 19.06.2019)

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.

Ab 01.01.2019 gilt: An 2 Tagen pro Woche ist eine Verkürzung der täglichen auswärtigen Ruhezeit auf mindestens 6 Stunden zulässig, wobei die erste Verkürzung innerhalb von 7 Tagen, die zweite innerhalb von 14 Tagen auszugleichen ist. Für das Fahrpersonal ist eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens 6 Stunden am Wohnort einmal in der Woche zulässig. (Abschluss: 02.12.2018)

Ab 01.01.2020 gilt: An 2 Tagen pro Woche ist eine Verkürzung der täglichen auswärtigen Ruhezeit auf mindestens 6 Stunden zulässig, wobei die erste Verkürzung innerhalb von 7 Tagen, die zweite innerhalb von 14 Tagen auszugleichen ist. Für das Fahrpersonal ist eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens 6 Stunden am Wohnort nicht zulässig. (Abschluss: 02.12.2018)

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) 1. 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.

2. Für Zeitguthaben ab 01.01.2020 gilt: (Abschluss: 02.12.2018)

(a) Überstunden sind grundsätzlich einer Barabfindung zuzuführen.

(b) Über Antrag kann an Stelle der Barabfindung auch die Abgeltung der Überstunden durch Zeitausgleich unter Berücksichtigung des jeweiligen Überstundenzuschlages oder Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 mit gleichzeitiger Bezahlung des jeweiligen Überstundenzuschlages erfolgen. In diesen Fällen ist der Verbrauch des Zeitausgleichs längstens innerhalb sechs Monaten ab dem Ende des Kalendervierteljahres, in dem die Überstunde entstanden ist (Abs 6 Z 1), zu vereinbaren.

(c) Kann eine Konsumation des Zeitausgleiches innerhalb dieser Frist nicht erfolgen, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleiches, innerhalb eines Monats, mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen. Sollten zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, so ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer berechtigt, die Lage des Zeitausgleiches, innerhalb eines weiteren Monats, ab der Ablehnung durch den Arbeitgeber, mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig zu bestimmen, sofern sie/er nicht eine Abgeltung in Geld verlangt.

Die Ablehnung durch den Arbeitgeber hat spätestens eine Woche vor dem angekündigten Antritt des Zeitausgleichs zu erfolgen.

(d) Der vom einseitigen Bestimmungsrecht umfasste Zeitausgleich, muss jedoch innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten ab der jeweiligen Bekanntgabe konsumiert werden.

Kann eine Konsumation des Zeitausgleiches gemäß obigen Bestimmungen nicht erfolgen, ist eine Barabfindung vorzunehmen.

(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

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

(2) Arbeitgeber/innen haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer/innen deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit gemäß § 6 ASchG zu berücksichtigen, wobei nicht nur auf den physischen, sondern auch auf den psychischen Zustand von Arbeitnehmer/innen Rücksicht zu nehmen ist. Dies gilt insbesondere bei schweren Unfällen im Sinne des Unfalluntersuchungsgesetzes.
(Abschluss: 19.06.2019)

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/ihrer 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/ihrer Dienstantritt.

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

a)	bei eigener Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG	2 Arbeitstage
b)	bei Teilnahme an der Eheschließung bzw. Begründung einer eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG eines Kindes	1 Arbeitstag
c)	bei Tod des/der Ehegatten/in bzw. eingetragenen Partners/in im Sinne des EPG oder 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 des/der Ehegatten/in, bzw. eingetragenen Partners/in im Sinne des EPG, oder Lebensgefährten/in, wenn er/sie mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebte, der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister, Großeltern sowie nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten/in	1 Arbeitstag
f)	bei Niederkunft der Ehegattin bzw. eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG oder der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin	1 Arbeitstag
g)	bei Wechsel des Hauptwohnsitzes	2 Arbeitstage
h)	ab 01.01.2019 für die Teilnahme an einer offiziellen Weiterbildungsmaßnahme im Zusammenhang mit einer Mitgliedschaft bei der Freiwilligen Feuerwehr oder anerkannten Rettungsdienstorganisationen, die der Rettung von Menschen dienen, unter der Voraussetzung der Vorlage einer Bestätigung über die ehrenamtliche Mitgliedschaft sowie der Weiterbildungsteilnahme. (Abschluss: 02.12.2018)	1 Arbeitstag

Den leiblichen Kindern sind Adoptiv-, Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten/des eingetragenen Partners im Sinne des EPG gleichzuhalten. (Abschluss 28.06.2017)

Das Höchstausmaß der in lit a) - h) 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 Unfallverehrte), 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) Begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes erhalten neben dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von drei Werktagen pro Urlaubsjahr. Dieser Zusatzurlaub ist in dem Jahr zu verbrauchen, in dem er entstanden ist. (Abschluss: 19.06.2019)

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

(5) Absatz 3 gilt ab dem Urlaubsjahr, das nach dem 30. Juni 2019 beginnt; Absatz 2 tritt mit 30. Juni 2019 außer Kraft. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. Juli 2019 begonnen hat und die einen Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 2 geltend gemacht haben, gilt Absatz 2 solange weiter als die Voraussetzungen des Absatz 2 erfüllt sind. Absatz 3 kommt in diesen Fällen nicht zur Anwendung. Eine Erhöhung des Ausmaßes an zusätzlichen Urlaubstagen nach Absatz 2 ist ab 01. Juli 2019 ausgeschlossen; ein allfälliger Anspruch nach Absatz 3 bleibt davon unberührt. Ein kumulativer Anspruch nach Absatz 2 und Absatz 3 ist jedenfalls ausgeschlossen. (Abschluss: 19.06.2019)

§ 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.

§ 17a Gesundheitsförderung

(1) Jene Arbeitnehmer/innen, die Nachtarbeit leisten, erhalten die Möglichkeit an gesundheitsfördernden Maßnahmen (z.B. zur Stressbewältigung) in den Gesundheitseinrichtungen der Sozialversicherungsträger teilzunehmen. (Abschluss 11.11.2021)

(2) Nachtarbeit im Sinne von Abs 1 sind Arbeitsleistungen im Ausmaß von mindestens vier zusammenhängenden Stunden zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr.

(3) Ab 01.01.2019 gilt: Liegt Nachtarbeit im Sinne des Abs 2 vor, wird jede Nachtarbeitsstunde mit 5 Minuten bewertet. Um gesundheitsfördernde Maßnahmen gemäß Abs 1 in Anspruch nehmen zu können, muss ein Zeitguthaben von mindestens einem Urlaubstag, jedoch max. 3 Urlaubstage pro Jahr, angesammelt werden. Die

Zeitguthaben können übertragen werden und sind spätestens zwei Jahre ab Ende des Entstehungsjahres zu verbrauchen. (Abschluss: 02.12.2018)

(4) Darüber hinaus gehende Regelungen bleiben der Betriebsvereinbarung vorbehalten.

(5) Die Regelung betreffend gesundheitsfördernde Maßnahmen kommt nur dann zur Anwendung, wenn keine gleichwertigen Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen oder sonstigen Vereinbarungen bestehen. Als gleichwertig gelten solche Betriebs- oder sonstige Vereinbarungen, die Zeitgutschriften bzw. Zusatzurlaubstage für Nachtarbeit vorsehen. (Abschluss: 02.12.2018)

§ 17b Zusatzurlaub bei Nachtarbeit auf der ÖBB-Infrastruktur

(Abschluss: 02.12.2018)

(1) Ab 01.01.2019 gilt: Arbeitnehmern, die auf der Eisenbahninfrastruktur der ÖBB-Infrastruktur AG im Einsatz sind, gebührt pro Kalenderjahr ein Zusatzurlaub im folgendem Ausmaß:

ab 20 geleisteten Nachteinsätzen	2 Tage;
zwischen 21 und 30 Nachteinsätzen	3 Tage;
zwischen 31 und 40 Nachteinsätzen	4 Tage;
zwischen 41 und 50 Nachteinsätzen	5 Tage;
zwischen 51 und 60 Nachteinsätzen	6 Tage;
ab 61 Nachteinsätzen	7 Tage.

(2) Ein Nachteinsatz liegt dann vor, wenn zwischen 22 Uhr und 6 Uhr mindestens vier Stunden Arbeitsleistungen erbracht werden.

Der Zusatzurlaub bei Nachtarbeit im Höchstausmaß von 7 Tagen pro Kalenderjahr steht mit Beginn des nächsten Urlaubsjahres zu; es kommen die Regeln des Urlaubsgesetzes sinngemäß zur Anwendung.

(3) Darüber hinaus gehende Regelungen bleiben der Betriebsvereinbarung vorbehalten.

(4) Die Regelung zum Zusatzurlaub bei Nachtarbeit kommt nur dann zur Anwendung, wenn keine gleichwertigen Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen oder sonstigen Vereinbarungen bestehen. Als gleichwertig gelten solche Betriebs- oder sonstige Vereinbarungen, die Zusatzurlaubstage bzw. Zeitgutschriften für Nachtarbeit vorsehen.

(5) Hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Zusatzurlaub bei Nacharbeit nach dieser Bestimmung, so steht ihm/ihr ein Anspruch betreffend gesundheitsfördernde Maßnahmen gemäß § 17a nicht zu.

§ 17c Sabbatical

(Abschluss: 02.12.2018)

Durch Betriebsvereinbarung kann eine Regelung vorgesehen werden, nach der im Anschluss an eine Ansparphase eine bezahlte Freizeitphase konsumiert werden kann, die das Arbeitsverhältnis nicht unterbricht (Sabbatical).

In der Betriebsvereinbarung ist jedenfalls die Dauer der (aus Ansparphase und der darauffolgenden Freizeitphase bestehenden) Rahmenzeit sowie die daraus resultierende Entgeltreduktion zu regeln. Bei Rückkehr besteht jedenfalls ein Anspruch auf eine Tätigkeit, die den Fähigkeiten/dem Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers entspricht.“

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“.

(5) Für Arbeitnehmer bei denen die Arbeitszeit nach dem 01.07.2013 auf 38,5 Stunden gemäß § 8 Abs 1a herabgesetzt wird, gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung die Gehaltstabelle der Anlage 3a.

§ 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.

(6) Endet das Dienstverhältnis eines/r Arbeiters/in durch verschuldete Entlassung oder vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund stehen dem/der Arbeitnehmer/in keine Sonderzahlungen für das laufende Kalenderjahr zu. Bereits ausbezahlte Sonderzahlungen sind entsprechend gegenzurechnen bzw. können rückgefordert werden. (Abschluss 28.06.2017)

§ 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 nachweislich aus gleicher oder gleichwertiger Verwendung resultieren, sind auf Antrag des/der Arbeitnehmers/in zur Gänze anzurechnen. Inwieweit dem/der Arbeitnehmer/in andere facheinschlägige Tätigkeiten für eine höhere Einreihung angerechnet werden, bleibt einer Betriebsvereinbarung vorbehalten.

Für die Anrechnung derartiger Vordienstzeiten ist es ohne Belang, ob diese bei einem/einer oder verschiedenen (in- oder ausländischen) Arbeitgebern/innen erbracht wurden.

Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass der/die Arbeitnehmer/in diese Zeiten dem/der Arbeitgeber/in zu Beginn, jedoch spätestens zwei Monate nach Beginn des Dienstverhältnisses durch entsprechende (erforderlichenfalls übersetzte) Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. (Abschluss 11.11.2021)

(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.

(5) Während einer fachspezifischen Ausbildung kann der Arbeitnehmer in jener Verwendungsgruppe eingestuft werden, welche der Tätigkeit entspricht, für welche er ausgebildet wird. Während der Zeit dieser Ausbildung steht das kollektivvertragliche Mindestgehalt der jeweiligen VwGr nicht in voller Höhe zu, sondern kann um bis zu 15% unterschritten werden. Dabei darf im Falle der VwGr D der Gehaltsansatz der VwGr B nicht unterschritten werden.

Diese Regelung gilt für Ausbildungen mit einer geplanten Dauer von mindestens einem Monat. (Abschluss 28.06.2017)

§ 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. Befindet sich der/die Arbeitnehmer/in zum Zeitpunkt des Verwendungsgruppenwechsels in der zweiten oder in einer höheren Gehaltsstufe ist er/sie mindestens in der zweiten Gehaltsstufe der höheren Verwendungsgruppe einzustufen. Allfällige Überzahlungen können bei der Einstufung außer Betracht bleiben. (Abschluss: 19.06.2019)

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.

Für ab 01.12.2021 erfolgte Verwendungsgruppenwechsel gilt:
Die in der bisherigen Gehaltsstufe zurückgelegte Zeit ist bei einem Verwendungsgruppenwechsel, unabhängig davon in welcher Verwendungsgruppe sie zurückgelegt wurde, in der neuen Verwendungsgruppe zu berücksichtigen. (Abschluss 11.11.2021)

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

§ 22a Vorübergehender Verwendungsgruppenwechsel - Verwendungszulage

Im Falle eines vorübergehenden Tätigkeitswechsels in eine höhere Verwendungsgruppe aufgrund einer vollwertigen Vertretung gebührt dem/der Arbeitnehmer/in ab einer ununterbrochenen Dauer von einem Monat eine Zulage in der Höhe der Differenz der bisherigen Einstufung zu jener Einstufung im Falle eines dauernden Tätigkeitswechsels ab Beginn dieses Tätigkeitswechsels. (Abschluss 28.06.2017)

§ 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 darauffolgenden 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.

(4) Dem/Der Arbeitnehmer/in ist bei Fälligkeit des Gehalts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann dem/der Arbeitnehmer/in auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden. Die Gehaltsabrechnung muss zumindest folgende Angaben enthalten:

- Bruttobezüge
- Sozialversicherungsbeiträge und deren Bemessungsgrundlage
- Lohnsteuer und deren Bemessungsgrundlage
- Bei der Abfertigung neu: die Bemessungsgrundlage und der geleistete Beitrag an die betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgekasse

- Angabe, ob der Familienbonus plus (FB+) berücksichtigt wurde. (Abschluss: 19.06.2019)

§ 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, eine Zulage in der Höhe von € 3,98 zu gewähren. (Abschluss 14.11.2024)

(2) Hat der/die Arbeitnehmer/in aufgrund einer Betriebs- oder sonstigen Vereinbarung Anspruch auf einen geringeren Betrag als € 3,98 pro Stunde an Nachtarbeitszulage, ist der Differenzbetrag auszubezahlen. (Abschluss 14.11.2024)

§ 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 € 6,46 zu gewähren. (Abschluss 14.11.2024)

(2) Hat der/die Arbeitnehmer/in aufgrund einer Betriebs- oder sonstigen Vereinbarung Anspruch auf einen geringeren Betrag als € 6,46 pro Stunde an Sonn- und/oder Feiertagszulage, ist der Differenzbetrag auszubezahlen. (Abschluss 14.11.2024)

§ 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.

§ 31a Zusatzurlaub bei langer Dienstzeit

(1) Dem/der Arbeitnehmer/in steht aus Anlass der Vollendung einer im Unternehmen ununterbrochen verbrachten Dienstzeit (Abschluss 11.11.2021) von 15 Jahren ein Zusatzurlaub von 2 Werktagen, von 18 Jahren ein Zusatzurlaub von weiteren 2 Werktagen und von 20 Jahren ein Zusatzurlaub von weiteren 2 Werktagen bezogen auf eine 6-Tage-Woche bzw. von 1 weiteren Werktag bezogen auf eine 5-Tage-Woche für treue Dienste zu.

Unter Dienstzeit ist die tatsächlich beim Unternehmen zurückgelegte Dienstzeit zu verstehen.

(2) Absatz 1 gilt ab jenem Urlaubsjahr, das ab dem 01. Jänner 2020 beginnt. Es kommen die Bestimmungen des UrlG, jedoch ohne die gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen, sinngemäß zur Anwendung. (Abschluss: 19.06.2019)

(3) Ansprüche auf Zusatzurlaub nach Absatz 1 sind auf gesetzliche Ansprüche, die über 30 Werktage hinausgehen, anzurechnen und stehen daher nicht zusätzlich zu; davon ausgenommen sind Ansprüche nach § 10a UrlG idgF (Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit). (Abschluss: 19.06.2019)

§ 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 /Bezugsumwandlung

(1) Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, dem/der Arbeitnehmer/in eine zusätzliche Altersvorsorge durch Leistungszusagen gemäß § 2 BPG idgF zu gewähren. Auf die Bestimmungen des BPG idgF wird hingewiesen.

(2) Gemäß § 26 Z 7 Einkommensteuergesetz 1988 können der/die Arbeitgeber/in im Einvernehmen mit dem/der Arbeitnehmer/in Beiträge für Arbeitnehmer/innen an eine betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionskasse - anstelle eines Teiles des bisher gezahlten Gehalts oder der Gehaltserhöhungen, auf die jeweils ein Anspruch besteht - leisten.

Darüber ist in Betrieben mit Betriebsrat nach § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden.

§ 33a Anrechnung von Karenzzeiten

(1) Gemäß MSchG und VKG wird die erste Karenz im Dienstverhältnis für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Weitere Karenzen im Dienstverhältnis nach dem MSchG und VKG werden für Geburten nach dem 01.07.2017 für die Bemessung der Kündigungsfrist und die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) pro Kind bis zu zehn Monaten angerechnet.

Insgesamt werden diese Karenzzeiten bis zu einem Höchstausmaß von 30 Monaten angerechnet. (Abschluss 28.06.2017)

(2) Für Geburten ab dem 01.08.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBL. 68/2019 (MSchG) in Verbindung mit § 7c Väterkarenzgesetz (VKG). (Abschluss 11.11.2021)

§ 33b Entgelt bei Änderung der Beschäftigung wegen Schwangerschaft

(Abschluss 21.07.2020)

(1) Ab 01.08.2020 gilt: Ist einer Arbeitnehmerin die Ausübung einer eisenbahnspezifischen Tätigkeit als Zugbegleiterin, Triebfahrzeugführerin, Fahrdienstleiterin, Verschieberin oder Wagenmeisterin aufgrund eines Beschäftigungsverbotes gemäß Mutterschutzgesetz nicht möglich und eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie

während der letzten 13 Wochen vor der Änderung bezogen hat, sofern sie die geänderte Beschäftigung tatsächlich ausübt.

- (2) Zum Durchschnittsverdienst nach Abs. 1 gehören neben dem nach § 14 Abs. 1 MSchG idgF fortzuzahlenden Entgelt die durchschnittliche Überstundenvergütung sowie die durchschnittlichen Sonn- und Feiertagszulagen. Hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wochen- bzw. Krankengeld, so hat sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dieser Bestimmung. Aufwandsentschädigungen gehören nicht zum Durchschnittsverdienst.

V Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 34 Kündigung

(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Fünfzehnten oder zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. (Abschluss 11.11.2021)

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

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. (Abschluss 11.11.2021)

(3) Zum Aufsuchen einer neuen Beschäftigung während der Kündigungsfrist wird auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen hingewiesen. (Abschluss 28.06.2017)

§ 34a Soziale Gestaltungspflicht bei Arbeitgeberkündigung wegen dauernder Dienstunfähigkeit

(Abschluss 21.07.2020, gültig ab 01.07.2020)

- (1) Für Arbeitgeberkündigungen, die ihre Ursache in einer unverschuldet herbeigeführten, mindestens sechs Monate dauernden geistigen oder körperlichen Dienstuntauglichkeit im Sinne der einschlägigen eisenbahnrechtlichen Bestimmungen eines/einer Arbeitnehmers/in haben, der/die zum Zeitpunkt der Feststellung des Eintritts der Dienstuntauglichkeit seit mindestens zehn Jahren im Unternehmen der Arbeitgeberin als

1. TriebfahrzeugführerIn
2. ZugbegleiterIn
3. VerschieberIn
4. WagenmeisterIn und/oder
5. FahrdienstleiterIn

beschäftigt ist, gilt die in den nachfolgenden Absätzen näher ausgestaltete soziale Gestaltungspflicht.

- (2) Die Arbeitgeberin hat vor dem Ausspruch der Kündigung zu prüfen, ob dem/der Arbeitnehmer/in im Unternehmen der Arbeitgeberin ein anderer freier Arbeitsplatz angeboten werden kann. Dies unter Berücksichtigung des medizinischen Leistungskalküls und der fachlichen Qualifikation im Vergleich zur Anforderung des bisherigen Arbeitsplatzes des/der Arbeitnehmers/in, wovon der/die Arbeitnehmer/in zu Beginn der Prüfung nachweislich zu informieren ist. Über das Ergebnis der Prüfung ist, sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist, mit diesem binnen fünf Arbeitstagen nach Ende der Prüfung eine Beratung durchzuführen. Auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/in oder des/der Arbeitgebers/in ist der Beratung ein/e Arbeitsmediziner/in, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitspsychologe/in beizuziehen.
- (3) Bei der Prüfung gemäß Abs. 2 sind Arbeitsplätze zu berücksichtigen, für die der/die Arbeitnehmer/in innerhalb eines angemessenen Zeitraumes, welcher drei Monate nicht übersteigen soll, ab Annahme des Angebots des anderen freien Arbeitsplatzes ausreichend eingewiesen bzw. eingeschult werden kann und die im Hinblick auf die bisherige Tätigkeit und Ausbildung des/der Arbeitnehmers/in angemessen sind. Die Arbeitgeberin ist jedenfalls nicht verpflichtet, ihre Betriebsorganisation zu ändern und/oder einen Arbeitsplatz zu schaffen, auf dem der/die Arbeitnehmer/in eingesetzt werden kann.
- (4) Der/Die Arbeitnehmer/in ist im Rahmen der Prüfung gemäß Ab. 2 und 3 zur Mitwirkung verpflichtet.
- (5) Festgehalten wird, dass die Arbeitgeberin nur verpflichtet ist, einen anderen freien Arbeitsplatz unter den für diesen gültigen Entgeltbedingungen anzubieten und somit auch bei Annahme des Angebots hinsichtlich des anderen freien Arbeitsplatzes kein Anspruch auf Fortzahlung des für die bisherige Tätigkeit gebührenden Entgelts besteht. Während der Zeit der Umschulung erhält der/die Arbeitnehmer/in das für die bisherige Tätigkeit gebührende Entgelt.
- (6) Kann innerhalb eines Monats nach Beginn der Prüfung gemäß Abs. 2 im Unternehmen der Arbeitgeberin kein freier Arbeitsplatz, der den in Abs. 3 genannten Anforderungen entspricht, angeboten werden, so hat die Arbeitgeberin ihre soziale Gestaltungspflicht nach Abs. 1 erfüllt. Eine bis zu fünf Arbeitstage nach dem Tag des Endes der Prüfung gemäß Abs. 2 ausgesprochene Kündigung aus dem Rechtfertigungsgrund der dauernden Dienstunfähigkeit ist rechtsunwirksam. Frühestens nach Ablauf der fünf Arbeitstage gemäß Abs. 2 kann die Verständigung des Betriebsrates nach § 105 Abs. 1 ArbVG erfolgen.

- (7) Das Recht der Arbeitgeberin nach dem AngG bzw. der GewO 1859 zum Ausspruch einer Entlassung wegen Dienstunfähigkeit, wie auch jenes zum Ausspruch einer Kündigung aufgrund anderer als in Abs. 1 bezeichneter Ursachen bleiben unberührt.
- (8) Die Bestimmungen zur sozialen Gestaltungspflicht bei Arbeitgeberkündigung wegen dauernder Dienstunfähigkeit treten mit 01.08.2020 in Kraft.

§ 35 Entlassung

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

§ 35a Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Endet das Dienstverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gebührt für allfällig bestehende Guthaben an Normalarbeitszeit kein Zuschlag. (Abschluss 28.06.2017)

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

(1) 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.

(2) Folgende Bestimmungen gelten ab 01. Juli 2017: § 19 Abs 6, § 20 Abs 5, § 22a, § 33a, § 35a. (Abschluss 28.06.2017)

Der gegenständliche Kollektivvertrag tritt mit **01. Dezember 2024** in Kraft.

Die Laufzeit der lohnrechtlichen Bestimmungen beginnend mit 01. Dezember 2024 beträgt 12 Monate, bis 30. November 2025.

Für die zukünftigen kollektivvertraglichen Verhandlungen/Erhöhungen - beginnend mit dem KV-Abschluss im Herbst 2025 - wird für die Berechnung der rollierenden Inflation der Berechnungszeitraum Oktober des Vorjahres (2024) bis September des aktuellen Jahres (2025) vereinbart.

Wien, am 14.11.2024

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER SCHIENENBAHNEN

Obmann



KR Dr. Thomas Scheiber

Geschäftsführer



Mag. Robert Woppel

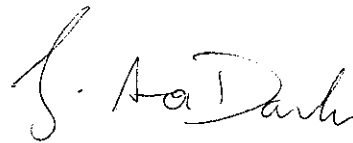
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT VIDA

Vorsitzender



Roman Hebenstreit

Generalsekretärin vida



Mag.^a Anna Daimler

Fachbereichsvorsitzender
Fachbereich Eisenbahn



Gerhard Tauchner

Bundessekretär
Fachbereich Eisenbahn



Michael Raidl

A N L A G E N zum KV

- ANLAGE 1: Verzeichnis der von diesem KV ausgenommenen Unternehmen und Betriebe**
- ANLAGE 2: Verwendungsgruppen**
- ANLAGE 2a: Überleitungs- und Zuordnungstabelle**
- ANLAGE 3: Gehaltstabelle für 40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit**
- ANLAGE 3a: Gehaltstabelle für 38,5 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit**
- ANLAGE 3L: Lehrlingseinkommen und Sonderzahlungen für Lehrlinge bei österreichischen Eisenbahnunternehmen**
- 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**
- ANLAGE 7: Regelungen zur gastronomischen Betreuung auf Schienenbahnen**
- ANLAGE 7a: Lohntabelle für 40 Std. wöchentl. NAZ (gastronomischen Betreuung auf Schienenbahnen)**
- ANLAGE 8: Regelungen zur Betreuung und Bewirtschaftung von Schlaf- bzw. Liegewagenzügen**
- ANLAGE 8a: Verwendungen | Lohn-/Gehaltstabelle | Zulagen Betreuung und Bewirtschaftung von Schlaf- und Liegewagenzügen im Eisenbahnpersonenverkehr**

ANLAGE 1

Verzeichnis der von diesem Kollektivvertrag ausgenommenen Unternehmen und Betriebe

Folgende Unternehmen und Betriebe sind von diesem Kollektivvertrag ausgenommen:

- Wiener Stadtwerke - Verkehrsbetriebe
- Grazer Stadtwerke AG - Verkehrsbetriebe
- Linzer Elektrizitäts-, Fernwärme- und Verkehrsbetriebe AG
- Salzburg AG/Kraftfahrzeug-Gewerbebetrieb
- Newrest Wagons-Lits Austria GmbH (Internationale Schlafwagen- und Touristikgesellschaft) für jene Arbeitnehmer/innen deren Dienstverhältnisse vor dem 01.12.2021 begründet wurden (Abschluss 14.12.2020)

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%.

Einstufung eisenbahnspezifischer Tätigkeiten

Ab 01.01.2019 gilt:

Arbeitnehmer, die eine Ausbildung zu einer eisenbahnspezifischen Tätigkeit als Zugbegleiter, Verschieber, Fahrdienstleiter, Wagenmeister oder Triebfahrzeugführer abgeschlossen haben sowie diese ausüben und in die erste Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe eingestuft sind, erhalten bis zur Vorrückung in die zweite Gehaltsstufe ein Ist-Gehalt nach dem Gehaltsansatz der zweiten Stufe der Verwendungsgruppe, d.h. sie erhalten eine Überzahlung des kollektivvertraglichen Gehalts in der Höhe der Differenz zwischen erster und zweiter Gehaltsstufe bis die zweite Gehaltsstufe erreicht ist. (Abschluss: 02.12.2018)

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

A N L A G E 3 gültig ab 01.12.2024

**40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit
(Monatsgehalt in Euro)**

Verwendungsgruppen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Verweildauer	Stufen	Monatsgehalt in Euro									
3 Jahre	1	2.454,93	2.734,92	2.909,46	3.054,68	3.271,10	3.609,56	3.955,73	4.305,87	5.291,87	6.284,95
4 Jahre	2	2.488,44	2.864,78	3.039,28	3.184,53	3.417,72	3.761,64	4.183,36	4.710,06	5.738,20	6.914,60
4 Jahre	3	2.506,50	2.930,38	3.104,95	3.250,15	3.491,11	3.836,94	4.297,00	4.918,88	5.962,99	7.228,60
4 Jahre	4	2.538,73	3.061,65	3.236,20	3.380,01	3.639,98	3.986,13	4.537,91	5.331,74	6.409,27	7.858,24
	5	2.556,78	3.125,89	3.301,80	3.445,63	3.715,28	4.061,47	4.660,67	5.538,96	6.634,06	8.173,87

A N L A G E 3a gültig ab 01.12.2024

**38,5 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit
(Monatsgehalt in Euro)**

Verwendungsgruppen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Verweildauer	Stufen	Monatsgehalt in Euro									
3 Jahre	1	2.394,49	2.659,63	2.828,29	2.968,59	3.177,70	3.501,17	3.835,44	4.171,30	5.112,94	6.072,40
4 Jahre	2	2.426,87	2.785,11	2.953,75	3.094,06	3.319,36	3.647,91	4.055,14	4.550,77	5.544,15	6.680,78
4 Jahre	3	2.444,33	2.848,52	3.017,15	3.157,47	3.389,52	3.720,68	4.162,91	4.752,54	5.761,34	6.984,15
4 Jahre	4	2.475,48	2.975,37	3.143,98	3.282,94	3.530,36	3.864,82	4.386,64	5.151,45	6.192,56	7.592,49
	5	2.492,90	3.037,41	3.207,38	3.346,35	3.603,12	3.937,60	4.503,07	5.351,64	6.409,74	7.897,47

A N L A G E 3L

Lehrlingseinkommen und Sonderzahlungen für Lehrlinge bei österreichischen Eisenbahnunternehmen

Die Anlage 3L tritt mit 01. September 2017 in Kraft. (Abschluss 28.6.2017)

1.) Geltungsbereich (Abschluss 21.07.2020)

- a) räumlich: für das gesamte Bundesgebiet 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;
- c) persönlich: für alle Lehrlinge, die in einem Lehrverhältnis zu einem in lit b) genannten Eisenbahnunternehmen stehen, mit Ausnahme der Lehrlinge, die den Lehrberuf Speditionskauffrau/-mann und Speditionslogistiker/-in erlernen.

2.) Lehrlingseinkommen (Abschluss 14.11.2024)

Ab **01. Dezember 2024** steht ein monatliches Lehrlingseinkommen zu:

Für Lehrlinge - mit Ausnahme jener, die den Beruf "Gleisbautechnik", „Bahnreise und Mobilitätsservice“, Mobilitätsservicekauffrau/-mann, Bürokauffrau/-mann Finanz- und Rechnungswesenassistentin /-assistent, E-Commerce-Kauffrau/-mann oder Immobilienkauffrau/-mann - Schwerpunkt Verwalter /-mann erlernen			
auf Basis einer 40 Stunden-Woche:		auf Basis einer 38,5 Stunden-Woche:	
im 1. Lehrjahr	1.049,35	im 1. Lehrjahr	1.010,00
im 2. Lehrjahr	1.235,76	im 2. Lehrjahr	1.189,42
im 3. Lehrjahr	1.569,58	im 3. Lehrjahr	1.510,72
im 4. Lehrjahr	2.099,95	im 4. Lehrjahr	2.021,21

Für Lehrlinge, die den Beruf "Gleisbautechnik" erlernen			
auf Basis einer 40 Stunden-Woche:		auf Basis einer 38,5 Stunden-Woche:	
im 1. Lehrjahr	1.083,48	im 1. Lehrjahr	1.042,85
im 2. Lehrjahr	1.505,16	im 2. Lehrjahr	1.448,72
im 3. Lehrjahr	2.005,08	im 3. Lehrjahr	1.929,89

Für Lehrlinge, die den Beruf „Bahnreise und Mobilitätsservice“, Mobilitätsservicekauffrau/-mann, Bürokauffrau/-mann, Finanz- und Rechnungswesenassistentin/-assistent, E-commerce-Kauffrau/-mann oder Immobilienkauffrau/-mann - Schwerpunkt Verwalter erlernen			
auf Basis einer 40 Stunden-Woche:		auf Basis einer 38,5 Stunden-Woche:	
im 1. Lehrjahr	924,68	im 1. Lehrjahr	890,00
im 2. Lehrjahr	1.007,34	im 2. Lehrjahr	969,57
im 3. Lehrjahr	1.347,03	im 3. Lehrjahr	1.296,51
im 4. Lehrjahr	1.815,32	im 4. Lehrjahr	1.747,25

3.) Sonderzahlung

Dem Lehrling 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 Lehrling jeweils zustehenden monatlichen Lehrlingseinkommens des entsprechenden Lehrjahres.

Steht der Lehrling nicht während des gesamten Kalenderjahres in einem Lehrverhältnis, gebühren die Sonderzahlungen nur aliquot. Anteilig zu viel ausbezahlte Sonderzahlungen werden rückverrechnet bzw. rückgefordert. (Abschluss 21.07.2020)

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, durch Einzelvertrag können für Lehrlinge günstigere Vereinbarungen, wie z.B. eine vierteljährliche Auszahlung der Sonderzahlung usw., getroffen werden. (Abschluss 21.07.2020)

4.) Sonderbestimmungen für Unternehmen mit mindestens 50 Lehrlingen

(Abschluss: 11.11.2021)

Die nachstehenden Bestimmungen gelten ausschließlich für Unternehmen gemäß Punkt 1.) lit b der gegenständlichen Anlage, die mindestens 50 Lehrlinge im Rahmen eines Lehrverhältnisses bzw. für im Konzernverbund stehende Unternehmen (gemäß Punkt 1.) lit b), welche insgesamt mindestens 50 Lehrlinge im Rahmen eines Lehrverhältnisses beschäftigen.

a. Verlängerung der Behaltefrist

Hat der Lehrling vor Ende der gesetzlichen Behaltefrist einen Dienstvertrag, sei es auch zu Ausbildungszwecken, mit dem Unternehmen, in dem er ausgebildet wurde oder einem mit diesem im Konzernverbund stehenden Unternehmen (§§ 15 AktG, 115 GmbHG) abgeschlossen oder wurde eine schriftliche Einstellungszusage erteilt, erstreckt sich die Behaltefrist bis zum Beginn des neuen Dienstvertrages, höchstens jedoch um 6 Monate ab dem ursprünglichen Ende der gesetzlichen Behaltefrist. Liegt der Beginn des neuen Dienstvertrages mehr als 6 Monate nach dem ursprünglichen Ende der gesetzlichen Behaltefrist, verlängert sich diese nicht.

Tritt während der verlängerten Behaltefrist ein vom Lehrling zu vertretender Umstand ein, der den Beginn des neuen Dienstvertrages vereitelt (z.B. Austritt des Lehrlings), endet die verlängerte Behaltefrist mit Eintritt dieses Umstandes.

b. Sonderurlaub

Zur Prüfungsvorbereitung auf die Berufsreifeprüfung („Berufsmatura“), HTL- oder HAK-Matura sowie zur Prüfungsvorbereitung für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung hat der Lehrling Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß von

- 3 Arbeitstagen für die schriftliche Prüfung
- 2 Arbeitstagen für die mündliche Prüfung oder
- 5 Arbeitstagen im Falle einer gesamten Lehrabschlussprüfung.

Der Sonderurlaub kann sowohl geteilt (in einzelnen Tagen) als auch am Stück gewährt werden. Eine stundenweise Konsumation ist nicht zulässig.

Der genaue Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ist zwischen dem Lehrling und dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Kommt keine Einigung zustande, ist der Sonderurlaub innerhalb der letzten 10 Werktage vor der Prüfung bzw. der letzten Teilprüfung zu gewähren

c. Digitales Endgerät

Ab 01.09.2022 neu eintretende Lehrlinge haben Anspruch auf ein digitales Endgerät (wie z.B. Laptop, Tablet, Smartphone, ...).

Welches digitale Endgerät zur Verfügung gestellt wird, entscheidet jenes Unternehmen, in dem der Lehrling ausgebildet wird.

Das Unternehmen kann weiters entscheiden, dass das digitale Endgerät mit erfolgreichem Abschluss der Lehrabschlussprüfung in das Eigentum des Lehrlings übergeht. Diesfalls sind allfällige lohnsteuerrechtliche Aufwendungen, soweit dies rechtlich zulässig ist, vom Unternehmen zu tragen.

d. Belohnung bei Ablegung der Berufsreifeprüfung

Bei vollständiger Ablegung der Berufsreifeprüfung hat der Lehrling Anspruch auf eine Belohnung in der Höhe von 500 EUR brutto. Zusätzlich kann das Unternehmen weitere Belohnungen bis zu 500 EUR brutto je bestandene Maturafach gewähren.

Die Belohnung ist entweder in bar oder in Form von Gutscheinen zu gewähren. Die Wahl der Auszahlungsmöglichkeit obliegt dem Unternehmen.

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. Vereinfachtes Lenkprotokoll

Gemäß § 5 Abs 3 der Lenkprotokoll-Verordnung idgF entfällt beim Führen der Lenkprotokolle die Aufzeichnung von Beginn und Ende aller sonstigen Arbeitszeiten sowie der Gesamtdauer der Lenkzeit.

(Abschluss 21.12.2023)

10. 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.

11. Kraftwagensonderfahrten

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

12. „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!

ANLAGE 7

Regelungen zur gastronomischen Betreuung auf Schienenbahnen

(Abschluss 20.06.2017)

Die nachstehenden Bestimmungen gelten ab 01. Juli 2017:

§ 1 Arbeitszeit

- (1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden betragen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf bis zu 50 Stunden erweitert werden.
- (2) Zur Aufrechterhaltung des Verkehrs kann die tägliche Normalarbeitszeit (zum Beispiel im Zusammenhang mit Verkehrsdienstverträgen) auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.
- (3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen
 - bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden,
 - bei einem Durchrechnungszeitraum von über 8 Wochen auf höchstens 48 Stundenausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.

Schließt die Arbeitszeit Warte- und Bereitschaftszeiten ein, die voll auf die Arbeitszeit angerechnet werden, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit 50 Stunden überschreiten. Die tägliche Normalarbeitszeit darf jedoch 12 Stunden nicht überschreiten.

Die Durchrechnung der Normalarbeitszeit ist über einen Zeitraum von höchstens 26 Wochen zulässig.

- (4) 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 darf bis zu 10 Stunden betragen. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis auf 12 Stunden unter der Bedingung ausgedehnt werden, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit der Arbeitszeitverlängerung durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wird.

- (5) Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger Tage verteilt, kann entweder durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.
- (6) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die 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.

Unbeschadet der nach § 7 Abs 1 AZG in der Einzelwoche zulässigen Überstunden ist gemäß § 7 Abs 2 AZG die Leistung von 10 weiteren Überstunden in einzelnen Wochen zulässig. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 20 Überstunden zulässig.

(7) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Eine Teilung der Ruhepause nach den Bestimmungen des § 11 AZG ist zulässig.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Bezahlung (Art und Weise, Höhe, ...) der Ruhepause geregelt werden.

(8) Die tägliche Ruhezeit kann auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden. Diese Verkürzung ist innerhalb der nächsten 21 Tage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen. An höchstens 2 Tagen pro Woche kann eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens 6 Stunden erfolgen, wobei die erste Verkürzung innerhalb von 7 Tagen, die zweite innerhalb von 14 Tagen im Zusammenhang mit einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen ist.

(9) Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn in einem Durchrechnungszeitraum von 6 Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden. Innerhalb des sechswöchigen Durchrechnungszeitraumes sind zumindest drei 36-stündige Ruhezeiten vorzusehen, die einen ganzen Kalendertag umfassen. Die aus der Verkürzung resultierende Zeit ist in Verbindung mit einer anderen wöchentlichen Ruhezeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

(10) Im grenzüberschreitenden Verkehr gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 2 Lohnordnung, Lohntabelle

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf den kollektivvertraglichen Lohn gemäß der Anlage 7a.

Die in der Lohntabelle gemäß Anlage 7a für „gelernte“ Arbeitnehmer/innen angeführten Löhne kommen auf jene Arbeitnehmer/innen zur Anwendung, die eine für die gastronomische Tätigkeit einschlägige Ausbildung (LAP oder Abschluss einer Tourismusschule) aufweisen. In allen anderen Fällen kommen die in der Tabelle für „ungelernte“ Arbeitnehmer/innen angeführten Löhne zur Anwendung.

(2) Der/die Arbeitnehmer/-in rückt erstmalig nach drei und in der Folge alle vier Jahre in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor. Der Gehaltsstufenwechsel findet mit dem auf die Vollendung der 3-jährigen bzw. 4-jährigen Vorrückungsfrist folgenden Monatsersten statt.

§ 3 Sonderzahlungen

(1) Dem/der Arbeitnehmer/in gebührt für jedes Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung. Die für das erste Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung ist spätestens am 30.06. und die für das zweite Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung spätestens am 30.11. des

jeweiligen Jahres fällig. Sind diese Tage keine Arbeitstage, so ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag fällig.

(2) Die jeweilige Sonderzahlung gebührt in der Höhe des dem/der Arbeitnehmer/in zustehendem Juni- bzw. Novemberlohns. Dies entspricht dem KV- Mindestlohn entsprechend der Lohntabelle gemäß der Anlage 7a.

(3) Steht ein/e Arbeitnehmer/in während eines Kalenderhalbjahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen monatlichen Lohns, 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) Endet das Dienstverhältnis eines/r Arbeiters/in durch verschuldete Entlassung oder vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund stehen dem/der Arbeitnehmer/in keine Sonderzahlungen für das laufende Kalenderjahr zu. Bereits ausbezahlte Sonderzahlungen sind entsprechend gegenzurechnen bzw. können rückgefordert werden.

§ 4 Zulage für Arbeitsunterbrechungen laut Dienstplan

Ab 1. Jänner 2025

Für Arbeitsunterbrechungen (inklusive unbezahlter Ruhepausen) bis zu einem Ausmaß von insgesamt 180 Minuten gebührt keine Zulage. Für darüberhinausgehende Arbeitsunterbrechungen (inklusive unbezahlter Ruhepausen), also ab der 181. Minute, steht eine Zulage in der Höhe von € 3,39 brutto je angefangener Viertelstunde bezogen auf einen Arbeitstag zu.

Arbeitsunterbrechungen stellen keine Arbeitszeit dar.
(Abschluss 14.11.2024)

§ 5 Jubiläumsgeld

(1) 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 Lohn gemäß § 2 Abs. 1 der Anlage 7 zu gewähren.

(2) Unter Dienstzeit ist die tatsächlich beim Unternehmen zurückgelegte Dienstzeit zu verstehen, wobei folgende Zeiträume nicht als Dienstzeit gezählt werden: Lehrzeit, Karenzurlaube.

§ 6 Weitere anzuwendende Bestimmungen aus diesem Kollektivvertrag

Für die in § 1 Abs. 1 litera b Ziffer 3 dieses Kollektivvertrages genannten Unternehmen und Betriebe sowie deren Arbeitnehmer/innen gemäß § 1 Abs. 1 litera c Ziffer 3 dieses Kollektivvertrages gelten folgende Bestimmungen:

§ 3, § 4, § 5, § 6, § 7 Abs. 1, 2, 4 und 5, § 9, § 10, § 11, § 12, § 13, § 14 mit Ausnahme der lit. h in Absatz 4, § 15, § 16, § 20 Abs. 2, § 23, § 28, § 29, 33a, 34, 35a und § 36.
 (Abschluss 11.11.2021)

§ 7 Übergangsbestimmung

Wurde das Dienstverhältnis eines/einer Arbeitnehmers/in vor dem 01.07.2017 begründet und ist dieses am 01.07.2017 ununterbrochen aufrecht, so ist die bisherige Dienstzeit für dienstzeitabhängige Ansprüche, die in diesem Kollektivvertrag geregelt sind, zu berücksichtigen.

A N L A G E 7a gültig ab 01.12.2024

LOHNTABELLE
Gastronomische Betreuung auf Schienenbahnen
(40 Std. wöchentliche Normalarbeitszeit)

Verwendungsgruppen		"ungelernt"	"gelernt"
Verweildauer	Stufen	Monatsentgelt in Euro	
3 Jahre	1	2.418,69	2.554,79
4 Jahre	2	2.466,86	2.607,40
4 Jahre	3	2.513,82	2.660,89
4 Jahre	4	2.560,81	2.715,67
	5	2.610,01	2.770,44

ANLAGE 8

Regelungen zur Betreuung und Bewirtschaftung von Schlaf- bzw. Liegewagenzügen

Die nachstehenden Bestimmungen gelten ab 01.12.2021 für alle Unternehmen und Betriebe, die im Eisenbahnpersonenverkehr Schlaf- und Liegewagenzüge betreuen bzw. bewirtschaften und deren Arbeitnehmer/innen.

Begriffsbestimmung

„Umstiegs-/Wendebahnhof“ ist jeder Bahnhof, der nicht am (Heimat-) Dienstort ist.

§ 1 Arbeitszeit

1. Allgemeine Bestimmungen

(1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann abweichend von Absatz 1 mittels Betriebsvereinbarung auf 38,5 Stunden herabgesetzt werden. Arbeitsleistungen im Ausmaß der Differenz zwischen verkürzter Normalarbeitszeit (38,5h) und gesetzlich erlaubter Normalarbeitszeit (40h) sind zuschlagsfrei; sie stellen keine Mehrarbeit im Sinne des § 19d AZG dar.

Die im Kollektivvertrag enthaltenen weiteren Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, Regelungen zur Überstundenarbeit usw. bleiben unverändert aufrecht.

(3) Bei vereinbarter gleitender Arbeitszeit ist eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden zulässig.

2. Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen

- bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden,
- bei einem Durchrechnungszeitraum von über 8 Wochen 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 zu 24 Stunden dürfen einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Der Durchrechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 26 Wochen ausgedehnt werden. Dabei können Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß von bis zu 48 Stunden einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Unter der Voraussetzung der Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden können Zeitguthaben und Zeitschulden im Ausmaß von 72 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens 10 Stunden betragen.

3. Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

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

4. Sonderbestimmungen für fahrendes und fahrplangebundenes Personal

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 50 Stunden betragen, wenn bezogen auf den Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschritten werden.

Während des Durchrechnungszeitraumes entstandene Zeitguthaben oder Zeitschulden können im Ausmaß von bis zu 24 Stunden einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Mittels Betriebsvereinbarung können Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß von 48 Stunden einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens 10 Stunden betragen.

(2) Zur Aufrechterhaltung des Verkehrs kann die tägliche Normalarbeitszeit (zum Beispiel im Zusammenhang mit Verkehrsdienstverträgen oder der Bewirtschaftung von Zügen) innerhalb des Durchrechnungszeitraumes auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.

(3) Schließt die Arbeitszeit Warte- und Bereitschaftszeiten ein, kann durch Betriebsvereinbarung, innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes, die tägliche Normalarbeitszeit auf mehr als 12 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.

5. Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit darf die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis auf 12 Stunden unter der Bedingung ausgedehnt werden, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit der Arbeitszeitverlängerung durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wird.

6. Überstundenarbeit

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die 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.

§ 2 Ruhepause

(1) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen.

(2) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit für fahrendes, grenzüberschreitend eingesetztes Personal mehr als 8 Stunden, ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten zu unterbrechen. Eine Teilung der Ruhepause ist unter Bedachtnahme der jeweiligen nationalen Regelungen zulässig.

(3) Ruhepausen, die am fahrenden Zug verbracht werden, werden wie Arbeitszeit bezahlt. Sie gelten jedoch nicht als tatsächliche Arbeitszeit und sind daher für die Ermittlung der Höchstgrenzen an täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit nicht zu berücksichtigen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung kann die Bezahlung (Art und Weise, Höhe, ...) der Ruhepausen geregelt werden.

§ 3 Tägliche Ruhezeit

(1) Die tägliche Ruhezeit kann für das fahrende Personal im nationalen Verkehr auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden. Diese Verkürzung ist innerhalb der nächsten 21 Tage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen.

An höchstens 2 Tagen pro Woche kann eine Verkürzung der täglichen auswärtigen Ruhezeit (am „Umstiegs-/Wendebahnhof“) auf mindestens 6 Stunden erfolgen, wobei die erste Verkürzung innerhalb von 7 Tagen, die zweite innerhalb von 14 Tagen im Zusammenhang mit einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen ist.

(2) Ist die Benützung eines Liege- oder Schlafplatzes am Zug gewährleistet, kann das fahrende Personal im nationalen und grenzüberschreitenden Verkehr die tägliche Ruhezeit am Zug halten.

(3) Für das grenzüberschreitende Zugpersonal sind im grenzüberschreitenden Verkehr zwei aufeinander folgende (zusammenhängende) auswärtige Ruhezeiten zulässig.

Im Fall von zwei aufeinander folgenden (zusammenhängenden) auswärtigen Ruhezeiten im grenzüberschreitenden Verkehr gebührt dem/der Arbeitnehmer/in ein Zusatzurlaub unter folgenden Bedingungen:

Dem/der Arbeitnehmer/in gebührt ein zusätzlicher Urlaubstag, wenn er/sie acht sogenannte „Ruhezeitstunden“ angesammelt hat. Diese Ruhezeitstunden berechnen sich wie folgt:

Die Differenz zwischen der Summe der tatsächlichen Ruhezeiten (z.B. 12+8h=20h) und der Summe der gesetzlich mindestens zu gewährenden Ruhezeit für zwei aufeinander folgende auswärtige Ruhezeiten (=17h gemäß den derzeit geltenden nationalen Bestimmungen im AZG) ergeben die „Ruhezeitstunden“ (20h minus 17h=3„Ruhezeitstunden“).

Die angesammelten „Ruhezeitstunden“ können nur in ganzen Tagen verbraucht werden; es kommen die Regeln des Urlaubsgesetzes sinngemäß zur Anwendung.

§ 4 Wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen des für die Normalarbeitszeit vorgesehenen Durchrechnungszeitraumes von 36 Stunden auf 32 Stunden verkürzt werden und muss einen gesamten Kalendertag beinhalten.

Mindestens die Hälfte der Ruhezeiten innerhalb des Durchrechnungszeitraumes muss 36 Stunden dauern.

§ 5 Lohnordnung

Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden für die Begriffe „Gehalt“ (bei Angestellten) und „Lohn“ (bei Arbeitern/innen) der Begriff „Lohn“ für alle Arbeitnehmer/innen unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit und Qualifikation als Arbeiter/in oder Angestellter/e verwendet.

- (1) Der/die Arbeitnehmer/in hat erhält ein Monatsentgelt. Dieses besteht aus dem Lohn (siehe Abs.2), allfälligen kollektivvertraglichen oder durch Betriebsvereinbarung zustehenden Zulagen sowie allenfalls weiteren Entgeltbestandteilen (wie zum Beispiel Mehr- und Überstundenentgelt, Provisionen usw.). Aufwandsentschädigungen gehören nicht zum Entgelt.
- (2) Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf den kollektivvertraglichen Lohn (= Mindestlohn) gemäß der Lohntabelle (Anlage 8a).
- (3) Die Lohntabelle legt die Höhe der Mindestlöhne fest. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der dem/der Arbeitnehmer/in entsprechenden Verwendungsgruppe und Lohnstufe (siehe Anlage 8a). Die Verwendungsgruppe ergibt sich aus der tatsächlich dauernd ausgeübten Tätigkeit.
- (4) Der/die Arbeitnehmer/-in rückt erstmalig nach drei und in der Folge alle vier Jahre in die nächsthöhere Lohnstufe vor. Der Lohnstufenwechsel findet mit dem auf die Vollendung der 3-jährigen bzw. 4-jährigen Vorrückungsfrist folgenden Monatsersten statt.
- (5) Durch Betriebsvereinbarung kann die Entlohnung von Reisezeiten im Sinne des § 20b Abs. 1 AZG idgF geregelt werden. Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden; diese sind daher für die Ermittlung der Höchstgrenzen an täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit nicht zu berücksichtigen.

§ 6 Sonderzahlungen

- (1) Dem/der Arbeitnehmer/in gebührt für jedes Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung. Die für das erste Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung ist spätestens am 30.06. und die für das zweite Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung spätestens am 30.11. des jeweiligen Jahres fällig. Sind diese Tage keine Arbeitstage, so ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag fällig.
- (2) Die jeweilige Sonderzahlung gebührt in der Höhe des dem/der Arbeitnehmer/in zustehendem Juni- bzw. Novemberlohns. Dies entspricht dem KV- Mindestlohn entsprechend der Lohntabelle gemäß der Anlage 8a.
- (3) Steht ein/e Arbeitnehmer/in während eines Kalenderhalbjahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen monatlichen Lohns, 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.

(6) Endet das Dienstverhältnis eines/r Arbeiters/in durch verschuldete Entlassung oder vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund stehen dem/der Arbeitnehmer/in keine Sonderzahlungen für das laufende Kalenderjahr zu. Bereits ausbezahlte Sonderzahlungen sind entsprechend gegenzurechnen bzw. können rückgefordert werden.

§ 7 Verkaufszulage für fahrendes Personal

(1) In einer Betriebsvereinbarung können Regelungen getroffen werden, die eine Zulage/Provision oder Ähnliches für Arbeitnehmer/innen vorsehen, welche Verkaufstätigkeiten (Fahrkarten, Verpflegung, usw.) am Zug durchführen.

(2) Erhält der/die Arbeitnehmer/in, mangels Betriebs- oder sonstiger Vereinbarung, keine Zulage/Provision oder Ähnliches für Verkaufstätigkeiten (Fahrkarten, Verpflegung, usw.) am Zug, gebührt eine Zulage in der Höhe von € 10,00 brutto für die Betreuung und Bewirtung von Fahrgästen am Zug zwischen zwei täglichen Ruhezeiten.

§ 8 Leistungsprämie

Durch Betriebsvereinbarung kann für bestimmte Arten von Tätigkeiten eine Leistungsprämie vereinbart werden.

§ 9 Zulage für Arbeitsunterbrechungen laut Dienstplan außerhalb des Zuges

Bei einer durchgehenden ununterbrochenen Arbeitsunterbrechung von mehr als 180 Minuten erfolgt ab der 181. Minute die Bezahlung einer Zulage in der Höhe von € 3,39 brutto je angefangener Viertelstunde. (Abschluss 14.11.2024)

Diese Zulage wird zukünftig um die jeweilige durchschnittliche kollektivvertragliche Lohnerhöhung valorisiert.

Die Zeit dieser Arbeitsunterbrechung stellt keine Arbeitszeit dar.

§ 10 Reisegebühren bei Dienstreisen

(1) Als Dienstreise gilt eine Reisebewegung, bei welcher der/die Arbeitnehmer/in den (Heimat-)Dienstort zur Erfüllung eines ihm/ihr erteilten Auftrages vorübergehend oder ständig verlässt.

Als (Heimat-)Dienstort gilt das im Dienstvertrag festgelegte Gemeindegebiet.

(2) Die Arbeitnehmer/innen haben für jede Reisebewegung gemäß Abs. 1, deren Dauer mehr als 3 Stunden beträgt, Anspruch auf Reisegebühren. Als Reisebewegung gilt die Zeit zwischen Abfahrt und Ankunft am Heimatdienstort.

a) Inlandsdienstreisen

Für jede Inlandsdienstreise gebühren Reisegebühren im Ausmaß von 30% des in § 26 EStG geregelten Höchstsatzes. Diese werden wie folgt berechnet:

Dauert die Inlandsdienstreise bis zu 12 Stunden, gebührt pro angefangener Stunde der Dienstreise ein Zwölftel des vollen Tagsatzes. Dauert die Inlandsdienstreise zwischen 12 und 24 Stunden gebührt der volle Tagsatz.

Für Dienstreisen von höchstens 3 Stunden Dauer gebührt kein Tagsatz.

b) Auslandsdienstreisen

Der Tagsatz gebührt nach der Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für die Dienstverrichtungen im Ausland, BGBl. Nr. 434/2001 in der Höhe von 30% des Tagsatzes der Gebührenstufe 3.

Der Tagsatz gebührt für die Dauer der Reisezeit im Ausland. Die Auslandsreisezeit beginnt mit dem Grenzübertritt (aus Österreich) und endet wieder mit dem Grenzübertritt (nach Österreich).

Der Arbeitnehmer erhält für je 24 Stunden Auslandsaufenthalt den vollen Tagsatz. Für Bruchteile dieses Zeitraumes in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 8 Stunden gebühren zwei Drittel des vollen Tagsatzes. Bruchteile in der Dauer von mehr als 12 Stunden werden als volle 24 Stunden gerechnet. Ergibt sich bei der Division kein voller Centbetrag, so sind Beträge von 0,5 Cent und mehr auf volle Cent aufzurunden, andernfalls ist abzurunden.

Für Dienstreisen von höchstens 5 Stunden Dauer sowie für Stundenreste bis zu 5 Stunden bei mehrtägigen Dienstreisen gebührt kein Tagsatz für das Ausland. In diesen Fällen sind diese Zeiträume bei der Berechnung des Tagsatzes für das Inland zu berücksichtigen.

Bei Dienstreisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gebühren Taggelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze.

Für die Berechnung der für die Auslandsdienstreise zustehenden Taggelder ist eine einheitliche Dienstreise anzunehmen. Für die Gesamtreisezeit abzüglich der durch die Auslandsreisesätze erfassten Reisezeiten steht das Inlandstagesgeld zu, soweit nicht der Gesamtanspruch durch den Auslandsanteil ausgeschöpft wurde.

Im Folgenden ein Beispiel anhand einer Dienstreise nach Deutschland:

Zeiträume	Ansprüche
Beginn der Dienstreise: 23.05. 18.00 Uhr Grenzübertritt Hinfahrt: 23.05. 19.30 Uhr Grenzübertritt Rückfahrt: 27.05. 17.05 Uhr Ende der Dienstreise: 27.05. 19.00 Uhr Dauer insgesamt: von 23.05. 18.00 Uhr bis 27.05. 19.00 Uhr, das sind 97 Stunden	In Zwölftel = 48/12
Auslandsteil: von 23.05. 19.30 Uhr bis 27.05. 17.05 Uhr, das sind 93 Stunden 35 Minuten	4 volle Taggelder (=12/3) ergibt 48/12
Inlandsteil: Rest	48/12 minus 48/12 = 0

Ergebnis	Ansprüche
Auslandsteil:	4 volle Taggelder á € 30,74 = € 122,96
Inlandsteil:	kein Taggeld
Gesamtanspruch:	davon 30% = € 36,89

(3) Die konkrete Art und Weise der Berechnung und Ermittlung der Reisegebühren können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 11 Jubiläumsgeld

(1) 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 Lohn gemäß § 5 Abs. 1 der Anlage 8 zu gewähren.

(2) Unter Dienstzeit ist die tatsächlich beim Unternehmen zurückgelegte Dienstzeit zu verstehen, wobei folgende Zeiträume nicht als Dienstzeit gezählt werden: Lehrzeit, Karenzurlaube, soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.

§ 12 Weitere anzuwendende Bestimmungen aus diesem Kollektivvertrag

Für die in § 1 Abs. 1 litera b Ziffer 3ii dieses Kollektivvertrages genannten Unternehmen und Betriebe sowie deren Arbeitnehmer/innen gemäß § 1 Abs. 1 litera c Ziffer 4 dieses Kollektivvertrages gelten folgende Bestimmungen:

§ 3, § 4, § 5, § 6, § 7 Abs. 1, 2, 4 und 5, § 9, § 10, § 11, § 12, § 13, § 14, § 15, § 16, § 20 Abs. 2, § 24, § 25, § 28, § 29, § 31a, § 34, § 35, § 35a und § 36.

§ 13 Übergangsbestimmung für die Arbeitnehmer/innen der *Newrest Wagons-Lits Austria GmbH (Internationale Schlafwagen- und Touristikgesellschaft)*

Für zum 30.11.2021 bestehende Dienstverhältnisse kann ab 01.12.2021 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 des Kollektivvertrages der *Newrest Wagons-Lits Austria GmbH (Internationale Schlafwagen- und Touristikgesellschaft)* idgF festgelegt werden.

Es besteht kein Rechtsanspruch des/der Arbeitnehmers/in auf Abschluss einer solchen Vereinbarung.

Eine derartige Vereinbarung kann längstens bis zum 31.05.2022 abgeschlossen werden.

A N L A G E 8a

Verwendungen | Lohn-/Gehaltstabelle | Zulagen Betreuung und Bewirtschaftung von Schlaf- und Liegewagenzügen im Eisenbahnpersonenverkehr

(Abschluss 14.12.2020, gültig ab 01.12.2021)

I. Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppe 8A

Arbeitnehmer/innen, die in fahrenden bzw. stehenden Schlaf- und Liegewagenzügen, auf Bahnhöfen, in sonstigen ortsfesten Einrichtungen verschiedene einfache Serviceleistungen, Hilfs-, Reinigungs-, Lieferungs- und sonstige Logistiktätigkeiten erbringen.

Verwendungsgruppe 8B

Arbeitnehmer/innen, die in fahrenden bzw. stehenden Schlaf- und Liegewagenzügen, auf Bahnhöfen, in sonstigen ortsfesten Einrichtungen verschiedene Serviceleistungen, Hilfs-, Reinigungs-, Lieferungs- und sonstige Logistiktätigkeiten mit erworbenen fachlichen Kenntnissen erbringen.

Eine abgeschlossene Zweckerziehung zur Begleitung und Betreuung von Schlaf- bzw. Liegewagen ist erforderlich.

Verwendungsgruppe 8C

Arbeitnehmer/innen, die in fahrenden bzw. stehenden Schlaf- und Liegewagenzügen verschiedene Serviceleistungen und darüber hinaus sicherheitsrelevante Aufgaben (inkl. Bremsberechtigung) sowie eisenbahnbetriebliche Kontrollaufgaben durchführen.

Eine abgeschlossene eisenbahnspezifische Ausbildung ist erforderlich.

Verwendungsgruppe 8D

Arbeitnehmer/innen, die ausschließlich stationär, das heißt auf Bahnhöfen, in sonstigen ortsfesten Einrichtungen, auf nicht fahrenden Wagen von Zügen in Bahnhöfen Bürotätigkeiten bzw. auf fahrenden Zügen Kontroll- und Ausbildungstätigkeiten, erbringen und diese Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen verrichten.

Eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung (Lehrabschluss oder ähnliche Ausbildung) ist erforderlich.

Verwendungsgruppe 8E

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten selbständig ausführen.

Der Abschluss einer höheren Schule oder der Erwerb besonderer Fachkenntnis ist zur Durchführung der Tätigkeit erforderlich.

Verwendungsgruppe 8F

Arbeitnehmer/innen, die selbständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hoher Fachkenntnis und praktischer Erfahrung ausführen.

Verwendungsgruppe 8G

Arbeitnehmer/innen mit besonderer Fachkenntnis, die selbstständig sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum ergebnisverantwortlich übernehmen.

II. Lohn-/Gehaltstabelle

Betreuung und Bewirtschaftung von Schlaf- und Liegewagenzügen

Gilt ab 01.12.2024 für 40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit

(bei einer geringeren Anzahl an Wochenstunden, wie z.B. 38,5h oder 20h, kommt die Tabelle aliquot zur Anwendung)

Verwendungsgruppen		8A	8B	8C	8D	8E	8F	8G
Verweildauer	Stufe	Monatsentgelt in Euro						
3 Jahre	1	2.243,36	2.264,18	2.727,12	2.743,43	3.041,28	3.354,79	3.974,70
4 Jahre	2	2.285,00	2.305,82	2.852,32	2.862,77	3.180,94	3.510,13	4.224,03
4 Jahre	3	2.326,64	2.347,46	2.915,63	2.922,93	3.255,20	3.586,94	4.356,30
4 Jahre	4	2.378,69	2.399,51	3.042,21	3.042,26	3.408,45	3.739,58	4.610,11
	5	2.430,74	2.451,56	3.105,47	3.105,47	3.482,96	3.816,58	4.734,52

III. Zulagentabelle (gültig ab 01.12.2021)

Zusätzlich zum kollektivvertraglichen Mindestlohn/-gehalt erhalten Arbeitnehmer/innen bei Erfüllung nachstehender Kriterien folgende Zulagen:

1. Arbeitnehmer/innen der Verwendungsgruppe 8C beim tatsächlichen Einsatz ...	
... im grenzüberschreitenden Verkehr unter Anwendung eisenbahnbetrieblicher Ausbildungen mind. zweier Staaten (z.B. ÖBB und DB)	€ 50,00 pro Monat
... mit eisenbahnbetrieblicher Ausbildung zur Verladung von Kfz in Autoreisezügen	€ 20,00 pro Umlauf (vom Heimatdienstort zum Heimatdienstort)
... mit Verantwortung über mehrere Mitarbeiter am fahrenden Zug	€ 10,00 zwischen zwei täglichen Ruhezeiten
... mit Zusatztätigkeit „Kuppeln, Rangieren, Verschieben“	€ 5,00 zwischen zwei täglichen Ruhezeiten

2. Arbeitnehmer/innen der Verwendungsgruppe 8B beim tatsächlichen Einsatz ...	
... unter Anwendung der Ausbildung Brandschutzkonzept DB-Netz	€ 25,00 pro Monat
... mit Verantwortung über mehrere Mitarbeiter	€ 100,00 pro Monat

Interne Ergänzung Gewerkschaft vida / Fachbereich Eisenbahn

Änderungsverzeichnis und Ergänzungen

Geführt ab KV-Abschluss 2017

§ 1 Geltungsbereich

Absatz 1 litera b Ziffer 1+3: Abschluss 14.12.2020.....	09
Absatz 1 litera b Ziffer 2: Abschluss 02.12.2018	09
Absatz 1 litera c Ziffer 3+4: Abschluss 14.12.2020.....	10
Absatz 2 erster Unterstrich: Abschluss 28.06.2017	10
Absatz 2 zweiter Unterstrich: Abschluss 20.06.2017.....	10
Absatz 3: Abschluss 14.12.2020	10
Neuer Absatz 4: Abschluss 14.12.2020	10

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Absatz 2 neuer dritter Untersatz: Abschluss 20./28.06.2017.....	11
---	----

§ 8 Arbeitszeit

Absatz 1a erster Satz: Abschluss 02.12.2018.....	14
Absatz 2, 2. und 3. Unterabsatz: Abschluss 19.06.2019	14
Absatz 2, vorletzter Unterabsatz: Abschluss 21.07.2020.....	14
Absatz 2c 1 und 2. Unterabsatz: Abschluss 19.06.2019	16
Absatz 3a (neuer 3. Satz): Abschluss 02.12.2018.....	17
Absatz 6 Ziffer 2 (Bestehender wird Ziffer 1): Abschluss 02.12.2018	18

§ 13 Ärztliche Untersuchungen

Neuer Absatz 2 (Bestehender wird Absatz 1): Abschluss 19.06.2019	21
--	----

§ 14 Anspruch bei Dienstverhinderung

Absatz 4 litera h: Abschluss 02.12.2018	22
Absatz 4: Abschluss 28.06.2017	22

§ 15 Urlaub

Neuer Absatz 3 (Bestehender 3. wird Absatz 4): Abschluss 19.06.2019.....	24
Neuer Absatz 5: Abschluss 19.06.2019	24

§ 17a Gesundheitsförderung

Absatz 1: Abschluss 11.11.2021	24
Absatz 3: Abschluss 02.12.2018	24
Absatz 5: Abschluss 02.12.2018	25

§ 17b Zusatzurlaub bei Nachtarbeit auf der ÖBB-Infrastruktur: Abschluss 02.12.2018

25

§ 17c Sabbatical: Abschluss 02.12.2018.....

26

§ 19 Sonderzahlung

Absatz 6: Abschluss 28.06.2017	27
--------------------------------------	----

§ 20 Einstufung

Absatz 2: Abschluss 11.11.2021	28
Absatz 5: Abschluss 28.06.2017	28

§ 22 Verwendungsgruppenwechsel	
Absatz 1: Abschluss 19.06.2019	29
Absatz 2: Abschluss 11.11.2021	29
§ 22a Vorübergehender Verwendungsgruppenwechsel - Verwendungszulage:	
Abschluss 28.06.2017	29
§ 26 Auszahlung	
Neuer Absatz 4: Abschluss 19.06.2019	30
§ 28 Nacharbeitszulage: Abschluss 14.11.2024	31
§ 29 Sonn- und Feiertagszulage: Abschluss 14.11.2024.....	31
§ 31a Zusatzurlaub bei langer Dienstzeit: Abschluss 19.06.2019	32
Absatz 1: Abschluss 11.11.2021	32
§ 33a Anrechnung der Karenzzeiten: Abschluss 28.06.2017	33
Neuer Absatz 2: Abschluss 11.11.2021	33
§ 33b Entgelt bei Änderung der Beschäftigung wegen Schwangerschaft: Abschluss	
21.07.2020	33
§ 34 Kündigung: Abschluss 28.06.2017	34
Absatz 1: Abschluss 11.11.2021	34
Absatz 2: Abschluss 11.11.2021	34
§ 34a Soziale Gestaltungspflicht bei Arbeitgeberkündigung wegen dauernder	
Dienstunfähigkeit: Abschluss 21.07.2020	34

§ 35a Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Dienstverhältnisses: Abschluss 28.06.2017	36
--	-----------

§ 37 Übergangsbestimmung: Abschluss 28.06.2017.....	36
--	-----------

ANLAGE 1

Internationale Schlafwagen- und Touristikgesellschaft, außer der gastro- nomischen Betreuung auf Zügen im Tagverkehr: Abschluss 14.12.2020	40
---	----

[entfällt Mürztaler Verkehrs-GesmbH: Abschluss 20.06.2017]

ANLAGE 2

Einstufung eisenbahnspezifischer Tätigkeiten: Abschluss 02.12.2018.....	44
---	----

ANLAGE 3: Abschluss 14.11.2024.....	46
--	-----------

ANLAGE 3a: Abschluss 14.11.2024	47
--	-----------

ANLAGE 3L: Abschluss 28.06.2017	48
--	-----------

Punkt 1 Geltungsbereich: Abschluss 21.07.2020.....	48
--	----

Punkt 2 Lehrlingseinkommen: Abschluss 14.11.2024	48
--	----

Punkt 3 Sonderzahlung: Abschluss 21.07.2020.....	49
--	----

Neuer Punkt 4 Sonderbestimmungen für Unternehmen mit mindestens 50 Lehrlingen: Abschluss 11.11.2021	49
--	----

ANLAGE 5 neuer Punkt 9: Abschluss 21.12.2023	56
---	-----------

ANLAGE 7: Abschluss 20.06.2017.....	62
--	-----------

§ 3 Absatz 2 letzter Satz: Abschluss 28.06.2017.....	64
--	----

§ 3 neuer Absatz 5: Abschluss 28.06.2017	64
--	----

§ 4 Zulage für Arbeitsunterbrechungen laut Dienstplan: Abschluss 14.11.2024	64
---	----

[entfällt: § 6 Kündigung des Dienstverhältnisses Abschluss 11.11.2021]

§ 6 [bis 01.11.2021 § 7] Weitere anzuwendende Bestimmungen aus diesem
Kollektivvertrag: Abschluss 11.11.2021 64

ANLAGE 7a: Abschluss 14.11.2024 65

ANLAGE 8: Abschluss 14.12.2020..... 66

§ 9: Zulage für Arbeitsunterbrechungen laut Dienstplan außerhalb des Zuges
Abschluss 14.11.2024 70

ANLAGE 8a: Abschluss 14.12.2020 74

I Verwendungsgruppen: Abschluss 14.12.2020..... 74

II Gehaltstabelle: Abschluss 14.11.2024 75

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

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

vida ist deine Stimme!

- ✓ vida kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ vida verhandelt mit den Arbeitgebern jährlich mehr als 150 Kollektivverträge, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ vida unterstützt BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ vida setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ vida online
Alle News, Themen und Angebote der vida findest rund um die Uhr auf vida.at! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter!
- ✓ vida vernetzt
Folge uns auf Facebook! Deine Likes, Kommentare und Nachrichten sind jederzeit willkommen.
- ✓ vida informiert
Das vida-Magazin mit spannenden Reportagen und News aus den Bundesländern bekommst du als Mitglied kostenlos nachhause geschickt. Mehr dazu auf vida.at/magazin!



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



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



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

vida Zentrale

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

vida Niederösterreich

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

vida Tirol

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

vida Burgenland

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

vida Oberösterreich

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

vida Vorarlberg

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

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

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

vida Wien

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

vida Steiermark

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