



AVB

**Allgemeine Vertragsbedingungen
für Dienstverträge bei den
Österreichischen Bundesbahnen**

Vorwort:

Die vorliegende Zusammenstellung umfasst die Bestimmungen der AVB unter systematischer Berücksichtigung von

- Übergangsbestimmungen
- geltenden Bestimmungen der
 - Dienstordnung
 - Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963
 - Dienst- und Lohnordnung bzw. Gastarbeiterordnung
 - Teilbeschäftigtenordnung 1977
- ergänzenden Richtlinien
- Urlaubsdienstanweisung
- Disziplinarordnung 2019
- Entlassungsordnung
- Artikel 7 des Bundesbahnstrukturgesetzes 2003

und soll dem Anwender einen leichteren Zugang zu den Dienstrechtsnormen für Mitarbeiter:innen, auf deren Dienstverhältnis die AVB Anwendung finden, ermöglichen.

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen und eine Haftung der Autor:innen ausgeschlossen.

Verbindlich sind jedenfalls nur die AVB in der offiziell verlautbarten Fassung samt den im Arbeits- und Sozialrechts-Info verlautbarten Abänderungen.

Mag. Heinz **ROSENAUER**

Mag. Andrea **SVARC**

Andrea **WAGNER**

INHALTSVERZEICHNIS

Abschnitt 1: Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich	5
§ 2 Dienstvertrag	6
<i>Aufnahme von Ferialpraktikanten (Volontariat)</i>	6
§ 3 Ausbildung.....	7
§ 4 Gleichbehandlung	7
§ 5 Konventionalstrafen	8
<i>Betriebsvereinbarung Disziplinarordnung 2019</i>	8
<i>Entlassungsordnung 2018</i>	21

Abschnitt 2: Pflichten

§ 6 Allgemeine Pflichten.....	31
§ 7 Arbeitspflicht.....	31
§ 8 Arbeitszeit.....	32
<i>Richtlinien für die dienstrechtliche Behandlung</i> <i>teilbeschäftigter ÖBB-Angestellter</i>	32
§ 9 Verhalten im Dienst.....	34
§ 10 Wohnsitz.....	34
§ 11 Ausübung von Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten	34
§ 12 Meldepflichten	37
<i>Richtlinien zu § 6 Abs. 2 und § 12 AVB</i>	35
§ 13 Erkrankung.....	36
<i>Betriebsvereinbarung über das Verhalten im Krankheitsfall</i>	37
§ 14 Ärztliche Untersuchungen	39
§ 15 Haftung und Ersatzpflicht	39
<i>Richtlinien zur Schadenersatzpflicht der ÖBB-Angestellten</i>	40

Abschnitt 3: Rechte

§ 16 Anspruch bei Dienstverhinderung	42
§ 17 Erholungsurlaub, Pflegefreistellung.....	43
<i>Urlaubsdienstanweisung</i>	43
<i>Betriebsvereinbarung über die Grundsätze des Urlaubsverbrauchs</i>	48
§ 18 Sonderurlaub	54
<i>Richtlinien für die Gewährung von Sonderurlaub</i>	54
§ 19 Karenzurlaub.....	57
<i>Richtlinien für die Gewährung von Karenzurlauben</i>	57
§ 20 Dienstfreistellungen.....	61
<i>Richtlinien für die dienst- und besoldungsrechtliche Behandlung</i> <i>von ÖBB-Angestellten bei Ausübung öffentlicher Mandate</i>	61
§ 21 Beschwerderecht.....	65
§ 22 Einsichtnahme in die Personalunterlagen	65
§ 23 Fahrbegünstigung	65

Abschnitt 4: Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis

§ 24 Entgelt	65
<i>Durchführungsrichtlinien zu § 24 Abs. 3 AVB</i>	66
§ 25 Stellenplan	67
§ 26 Versetzung.....	67
§ 27 Überstellung.....	68
<i>Richtlinien zu § 26 und 27 Abs. 3 AVB</i>	69
§ 28 Teilbeschäftigte	70
§ 29 Anfall und Einstellung des Entgeltes	71

<i>Betriebsvereinbarung über die Bezugsauszahlung</i>	71
§ 31 Auslandsverwendung	72
§ 32 Sonderzahlung	72
§ 33 Geldaushilfen	72
§ 34 Vorrückung in höhere Gehaltsstufen	72
§ 35 Vorrückungstichtag.....	73
§ 36 Dienstzulage	74
<i>Dienstzulage für ÖBB-Angestellte</i>	74
§ 37 Funktionspauschale	76
§ 38 Kinderzulage	78
<i>Richtlinien für die Gewährung einer Kinderzulage</i>	78
<i>Ausführungsbestimmungen zu den</i> <i>Richtlinien für die Gewährung einer Kinderzulage</i>	79
§ 39 Einmalige Belohnungen	83
<i>Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung</i>	83
<i>Richtlinien über die Gewährung einer freiwilligen Abfertigung</i> <i>anlässlich der Versetzung in den Ruhestand an ÖBB-Angestellte,</i> <i>auf die § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet.....</i>	86
§ 40 Nebenbezüge.....	87
§ 42 Abfertigung.....	87
§ 44 Anwendungsbestimmungen für die Anlage 1	91
<i>Richtlinien zu § 44 AVB</i>	93

Abschnitt 5: Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 45 Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses.....	95
§ 46 Zeitablauf.....	99
§ 47 Kündigung	99
§ 48 Austritt.....	101
§ 49 Entlassung.....	102
§ 50 Rücktritt vom Vertrag	102
§ 51 Ansprüche bei Austritt, Entlassung und Rücktritt vom Vertrag.....	103
§ 52 Ersatz der Ausbildungskosten	104
§ 53 Konkurrenzklausel, Abwerbeverbot	104

Abschnitt 7: Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 66 In- und Außerkraftsetzung von Rechtsvorschriften	105
§ 67 Übergangsbestimmungen	106
§ 68 Sonderbestimmungen zum Abschnitt 4	110

Anlagen

Anlage 1 Gehaltsgruppenzuordnung	113
Anlage 2 Gehaltstabelle gemäß § 24 Abs. 2	129
Anlage 2a Gehaltstabelle gemäß § 67 Abs. 4	130

Anhang

Relevante Bestimmungen aus dem Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch	131
--	-----

Allgemeine Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB)

Abschnitt 1: Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) *Die Allgemeinen Vertragsbedingungen gelten für alle Dienstverhältnisse zu den Österreichischen Bundesbahnen.*
- (2) *Abweichend vom Abs. 1 sind die Allgemeinen Vertragsbedingungen auf*
- Lehrlinge,*
 - Gelegenheitsarbeiter,*
 - Hausbesorger,*
 - Ferialpraktikanten und*
 - Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis durch Sondervertrag geregelt ist, nicht anzuwenden.*
- (2a) *Im Rahmen eines bestehenden Dienstverhältnisses nach den Allgemeinen Vertragsbedingungen können im Einzelfall auch ergänzende Zusatzverträge abgeschlossen werden.*
- (3) *Die Allgemeinen Vertragsbedingungen finden in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis Anwendung. Soweit in den Allgemeinen Vertragsbedingungen auf Gesetze oder andere Regelungskomplexe verwiesen wird, sind diese, sofern nichts anderes bestimmt wird, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Die Allgemeinen Vertragsbedingungen liegen zur Einsichtnahme bei den Aufnahmestellen auf.*
- (4) *Die in den Allgemeinen Vertragsbedingungen verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.*
- (5) *Insoweit die Allgemeinen Vertragsbedingungen nichts anderes bestimmen, finden die Vorschriften des allgemeinen bürgerlichen Rechtes über den Dienstvertrag auf die Dienstverhältnisse Anwendung.*

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

16. Die Bestimmungen der §§ 4 und 40 der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten weiter.
20. Dienstitel gemäß Anlage 4 der BO 1963 können bei Entlohnung nach der entsprechenden Gehaltsgruppe aufgrund der ständigen Verwendung (§ 26 Abs. 6 bzw. § 27 Abs. 1) vom Bediensteten geführt werden. Im dienstlichen Verkehr sind sie jedoch nicht mehr zu verwenden.

§ 67 (6) (Sondervertragsbedienstete)

1. Die Bestimmungen des Sondervertrages bleiben bis zu seinem Ablauf weiter in Geltung.

Weitere Abweichungen (Wahrungsbestimmungen) werden bei den jeweiligen Bestimmungen der AVB behandelt.

§ 2 Dienstvertrag

- (1) Der Dienstvertrag wird auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen.**
- (2) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.**
- (3) Dem ÖBB-Angestellten ist bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen, auf die die Vorschriften des § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, anzuwenden sind.**

Aufnahme von Ferialpraktikanten (Volontariat) (A-416-1-2001)

I. Präambel

Aus der Sicht des Unternehmens ergeben sich durch die Aufnahme von Ferialpraktikanten positive Aspekte vor allem im Hinblick auf eine langfristige Personalplanung mit dem Ziel der Mitarbeiterbindung.

Als Grundlage für das Recruiting von qualifiziertem Personal besteht die optimale Möglichkeit, das Interesse von zukünftigen Absolventen mittlerer/höherer Schulen, Fachhochschulen sowie von Universitäten für das Unternehmen zu wecken und gleichzeitig eine Vorauswahl von potentiellen Bewerbern zu treffen.

Rechtliche Grundlagen für die Aufnahme von Ferialpraktikanten bei den Österreichischen Bundesbahnen bilden die nachstehenden Richtlinien.

II. Richtlinien

1. Ferialpraktikanten sind Personen, die aufgrund ihrer schulischen oder universitären Ausbildung eine praktische Betätigung nachweisen müssen. Die entsprechenden Kenntnisse über ein bestimmtes Fachgebiet können im Rahmen einer vorübergehenden Beschäftigung erworben werden, wobei dies nicht nur auf Ferienzeiträume beschränkt ist.

Entscheidend für die rechtliche Qualifikation als Ferialpraktikant ist, dass

- die Ferialpraxis vom Ausbildungszweck bestimmt ist und nicht hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert ist
- keine Verpflichtung zu eigenständiger verantwortlicher Arbeitsleistung vorliegt
- eine Anordnungsbefugnis seitens der Österreichischen Bundesbahnen nur soweit vorliegt, als dies im Interesse der Betriebssicherheit und der Aufrechterhaltung der Ordnung im Betrieb erforderlich ist
- keine Bindung an Arbeitszeiten besteht.

2. Für die mit der Verwendung als Ferialpraktikant verbundenen Auslagen wird eine monatliche Pauschalvergütung gewährt, die dem jeweils gültigen Betrag des "Kollektivvertrages für Lehrlingsentschädigung bei den Österreichischen Bundesbahnen" im ersten Lehrjahr entspricht. Von den jeweiligen Geschäfts-/ Zentralbereichen/Stäben kann insbesondere abhängig von Qualifikation sowie Häufigkeit und Dauer der Ferialpraktika auch eine um bis zu 30% darüber liegende Pauschalvergütung gewährt werden.

Die Pauschalvergütung ist kein Entgelt und gebührt bei untermonatigem Beginn oder Ende der Ferialpraxis jeweils aliquot.

3. Zwischen dem Ferialpraktikanten und den Österreichischen Bundesbahnen wird kein Dienstverhältnis als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling begründet.

4. Der Ferialpraktikant wird durch ein Schreiben gemäß beiliegendem Muster von der Aufnahme verständigt. Die Ferialpraxis kann von beiden Vertragspartnern jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden.
5. Bei der Beschäftigung von Ferialpraktikanten, die über keine Staatsbürgerschaft eines EWR-Staates verfügen, sind zwingend die Bestimmungen des "Ausländerbeschäftigungsgesetzes" BGBl. Nr. 218/1975 in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.
6. Bei der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen sind zwingend die Bestimmungen des "Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987" (KJBG) BGBl. Nr. 599/1987 in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.
7. Nach Beendigung der Ausbildung ist dem Ferialpraktikanten von den jeweiligen Geschäfts-/ Zentralbereichen/Stäben eine Bestätigung über Art und Dauer der Ferialpraxis auszustellen.

III. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinien treten mit 1.1.2002 in Kraft. Gleichzeitig wird die Dienstanweisung Z: 10.434-5-1980 vom 7. August 1980 aufgehoben.

§ 3 Ausbildung

- (1) Ziel der Ausbildung ist es, dem ÖBB-Angestellten die für die Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten zu vermitteln, sie zu erweitern und zu vertiefen.**
- (2) Art und Umfang der Ausbildung sowie die Voraussetzungen hierfür werden durch die Ausbildungs- und Prüfungsvorschrift P 12 und die einschlägigen Dienstanweisungen bestimmt.**
- (3) Ausbildungsmaßnahmen werden bedarfsorientiert vorgenommen. Die Teilnahme an diesen Ausbildungsmaßnahmen ist Dienst, die Kosten werden vom Unternehmen getragen.**
- (4) Die verantwortliche Dienstleistung setzt die erfolgreiche Absolvierung der nach der Ausbildungs- und Prüfungsvorschrift P 12 vorgesehenen Ausbildungsmaßnahmen voraus.**
- (5) Ausbildungsmaßnahmen, die der ÖBB-Angestellte aus seinem persönlichen Interesse und auf seine Initiative absolvieren will, sind nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften und unter Ausschluss oder Einschränkung der Bestimmungen des Abs. 3 zulässig.**
- (6) Aus der erfolgreichen Absolvierung von Ausbildungsmaßnahmen kann kein Recht auf eine bestimmte Verwendung oder auf bestimmte finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis abgeleitet werden.**

§ 4 Gleichbehandlung

Niemand darf auf Grund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Für die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen ÖBB-Angestellten gelten die einschlägigen Vorschriften.

§ 5 Konventionalstrafen

Für die Verhängung von Konventionalstrafen und sonstigen Maßnahmen bei Dienstpflichtverletzungen gelten die Bestimmungen der Disziplinarordnung.

Betriebsvereinbarung

Disziplinarordnung 2019

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) Die Bestimmungen dieser Disziplinarordnung gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem aktiven Dienstverhältnis zu einem Unternehmen des ÖBB-Konzerns (in der Folge kurz „Arbeitnehmer“ bzw. „Beschuldigter“).
- (2) Vom Anwendungsbereich ausgenommen sind Jugendliche. Der Vollständigkeit halber wird festgehalten, dass diese Betriebsvereinbarung auf Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, keine Anwendung findet.
- (3) Die in dieser Betriebsvereinbarung verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen Frauen und Männer gleichermaßen.

§ 2

Maßnahmen bei Dienstpflichtverletzungen

- (1) Bei schuldhafter Verletzung von Dienstpflichten sind Maßnahmen zu setzen, die geeignet sind, den Arbeitnehmer von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten und die ordnungsgemäße, sichere und wirtschaftliche Geschäftsabwicklung in den Unternehmen des ÖBB-Konzerns (in der Folge kurz „Unternehmen“) zu gewährleisten. Solche Maßnahmen sind:
 - a) die Belehrung und sonstige Schulungsmaßnahmen,
 - b) die Ermahnung,
 - c) die Verwarnung,
 - d) die Verhängung der Disziplinarstrafe einer Geldbuße.
- (2) Für Maßnahmen gemäß Abs. 1 lit. a) bis c) ist der Arbeitgeber, für Maßnahmen gemäß Abs. 1 lit. d) ist die jeweilige Disziplinarkommission zuständig. Diese kann jedoch auch Maßnahmen gemäß Abs. 1 lit. a) bis c) vorsehen.
- (3) Bei Durchführung der Maßnahmen ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung zu berücksichtigen.
- (4) Von Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 lit. b) bis d) kann abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer von sich aus einen durch die Dienstpflichtverletzung verursachten Schaden ganz oder teilweise ersetzt.

§ 3

Verjährung

Eine Maßnahme gemäß § 2 Abs. 1 darf nur

- a) innerhalb von sechs Monaten, gerechnet von dem Zeitpunkt, zu dem die Dienstpflichtverletzung entweder dem Arbeitgeber oder dem Disziplinaranwalt zur Kenntnis gelangt ist, oder
- b) innerhalb von drei Jahren, gerechnet von dem Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung, verhängt werden.
- c) Der Lauf dieser Fristen wird mit der Einleitung eines Disziplinarverfahrens gehemmt. Weiters wird der Lauf dieser Fristen gehemmt, wenn gegen den Arbeitnehmer wegen derselben Dienstpflichtverletzung ein Entlassungsverfahren nach der Entlassungsordnung 2018 anhängig ist.

§ 4

Belehrung, Ermahnung, Schulungsmaßnahmen

- (1) Hat ein Arbeitnehmer erstmalig eine Dienstpflichtverletzung begangen, die keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat, ist er zu belehren und erforderlichenfalls zu ermahnen.
- (2) Zeigt die Dienstpflichtverletzung die Unkenntnis oder mangelnde Kenntnis wesentlicher Teile der für die Dienstleistung des Arbeitnehmers notwendigen Bestimmungen, ist der Arbeitnehmer geeigneten Schulungsmaßnahmen zuzuführen.
- (3) Im Einzelfall können auch betriebspsychologische Beratungen oder Verhaltenstrainings vorgesehen werden.

§ 5

Verwarnung

- (1) Eine Verwarnung ist auszusprechen, wenn ein Arbeitnehmer eine Dienstpflichtverletzung begangen hat, die nicht nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat bzw. er wiederholt Dienstpflichtverletzungen im Sinne des § 4 Abs. 1 begangen hat.
- (2) Die Verwarnung ist schriftlich auszufertigen. Dem Arbeitnehmer sind für den Fall der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen die Verhängung einer Geldbuße gemäß § 2 Abs. 1 lit. d) oder weitergehende dienstrechtliche Konsequenzen anzukündigen.

§ 6

Geldbuße

- (1) Nach Befassung der Disziplinarkommission und Abführen des Disziplinarverfahrens ist die Verhängung einer Geldbuße bis zur Höhe eines Monatsentgelts bzw. bis zur Höhe des tatsächlich gewährten monatlichen Gehalts/Lohns (jeweils ohne Kinderzulage), auf das der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fällung des Disziplinarerkenntnisses Anspruch hat, möglich. Die Höhe der Geldbuße ist in Prozentsätzen des Monatsentgelts bzw. des tatsächlich gewährten monatlichen Gehalts/Lohns festzusetzen.
- (2) Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers ist Bedacht zu nehmen.

- (3) Hat ein Arbeitnehmer durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzungen gleichzeitig erkannt, ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.
- (4) Die getroffenen Feststellungen eines wegen derselben Dienstpflichtverletzung abgeführten Entlassungsverfahrens nach der Entlassungsordnung 2018 sind für das Disziplinarverfahren bindend und diesem zu Grunde zu legen. Ein Beweisverfahren zum Vorliegen der Dienstpflichtverletzung entfällt. Der Verhandlungsgegenstand des Disziplinarverfahrens ist diesfalls auf die Höhe der zu verhängenden Geldbuße einzuschränken.

§ 7

Disziplinarcommission

- (1) Es wird für jedes Unternehmen je eine Disziplinarcommission in Wien, Linz, Innsbruck und Villach errichtet.
- (2) Die Disziplinarcommissionen sind im Rahmen des Disziplinarverfahrens für die Behandlung von Dienstpflichtverletzungen von Arbeitnehmern nach folgender Zuordnung zuständig:
 - die jeweilige Disziplinarcommission Wien für die Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland,
 - die jeweilige Disziplinarcommission Linz für die Bundesländer Oberösterreich und Salzburg,
 - die jeweilige Disziplinarcommission Innsbruck für die Bundesländer Tirol und Vorarlberg,
 - die jeweilige Disziplinarcommission Villach für die Bundesländer Steiermark und Kärnten.

Die örtliche Zuständigkeit ergibt sich aus dem Dienstsitz des Arbeitnehmers (aus der Beschäftigungsstelle bei abgeordneten Arbeitnehmern). Wären für die Behandlung von Dienstpflichtverletzungen mehrerer Arbeitnehmer eines Unternehmens verschiedene Disziplinarcommissionen zuständig, ist das Verfahren vor jener Disziplinarcommission durchzuführen, bei der das Verfahren am wirtschaftlichsten abgewickelt werden kann.

- (3) Jede Disziplinarcommission besteht aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern, wobei ein Beisitzer von dem Unternehmen, dessen Arbeitnehmer der Beschuldigte ist, und einer vom für den Beschuldigten zuständigen Betriebsrat bestellt wird. Die Mitglieder der Disziplinarcommission sind in dieser Eigenschaft weisungsunabhängig.
- (4) Der Vorsitzende muss ein rechtskundiger Arbeitnehmer eines Unternehmens mit mehrjähriger Dienstzeit sein. Nach Bedarf werden ein oder mehrere Stellvertreter bestellt, die die gleichen Voraussetzungen erfüllen müssen wie der Vorsitzende selbst. Der Vorsitzende (Stellvertreter) wird vom Vorstand der ÖBB-Holding AG für die Dauer von jeweils fünf Jahren bestellt und abberufen.
- (5) Eine entsprechende Anzahl von Beisitzern der Unternehmen, die eine mehrjährige Dienstzeit aufweisen sollen, wird von deren vertretungsbefugten Organen bestellt und abberufen.

§ 8

Disziplinaranwalt

- (1) Aus dem Kreise der im Personalwesen beschäftigten rechtskundigen Arbeitnehmer werden für die Disziplinarkommissionen vom Vorstand der ÖBB-Holding AG Disziplinaranwälte und nach Bedarf ein oder mehrere Stellvertreter für die Dauer von fünf Jahren bestellt bzw. abberufen.
- (2) Zu den Aufgaben des Disziplinaranwaltes gehören:
 - a) Einleitung des Disziplinarverfahrens,
 - b) Verfassen der Anklageschrift und deren Übermittlung an den Vorsitzenden der zuständigen Disziplinarkommission mit dem Antrag auf Anberaumung der mündlichen Verhandlung und Ladung der Zeugen,
 - c) Vertretung der Anklage in der mündlichen Verhandlung und Stellen des Antrags auf Bestrafung mit bestimmtem Strafausmaß und erforderlichenfalls auf Veranlassung anderer Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1.
- (3) Der Disziplinaranwalt hat das uneingeschränkte Recht zur Einsicht in den Disziplinarakt und die angeschlossenen Akten in jedem Stadium des Verfahrens.
- (4) Der Disziplinaranwalt hat seine Aufgaben so rasch wie möglich auszuführen.

§ 9

Schriftführer

- (1) Der Vorsitzende bestimmt eine geeignete Person als Schriftführer für das jeweilige Disziplinarverfahren. Die Verwendung eines Schallträgers ist zulässig.
- (2) Über alle dem Schriftführer in dessen Funktion zugekommenen Informationen hat dieser Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 10

Verteidigung

- (1) Der Beschuldigte hat das Recht, einen aktiven Arbeitnehmer des Unternehmens, dessen Arbeitnehmer der Beschuldigte ist, oder eine im Sinn des § 40 Abs. 1 Z 1 oder Z 2 ASGG zur Vertretung vor den Gerichten qualifizierte Person als Verteidiger im Disziplinarverfahren zu wählen. Eine Verteidigung durch andere Personen ist ausgeschlossen.
- (2) Arbeitnehmer, die dienstlich mit dem den Gegenstand des Disziplinarverfahrens bildenden Sachverhalt befasst waren bzw. sind, sowie Vorgesetzte des Beschuldigten und für diesen zuständige Teamkoordinatoren können nicht als Verteidiger fungieren.
- (3) Macht der Beschuldigte vom Recht der freien Wahl eines Verteidigers keinen Gebrauch, ist ihm auf Ansuchen für die mündliche Verhandlung vom Vorsitzenden ein Verteidiger aus der gemäß Abs. 4 erstellten Verteidigerliste beizugeben, der den gleichen Beschränkungen wie der Verteidiger gemäß Abs. 2 unterliegt. Ein diesbezügliches Ansuchen ist bis spätestens eine Woche vor der anberaumten mündlichen Verhandlung zu erstatten.
- (4) Die Verteidigerlisten werden durch die Unternehmen erstellt. Der Beschuldigte kann auch aus der Verteidigerliste jenes Unternehmens, dessen Arbeitnehmer er ist, einen Verteidiger wählen. Die Beschränkungen des Abs. 2 gelten sinngemäß. Der aus der

Verteidigerliste gewählte Verteidiger darf ohne zwingenden Grund die Wahl nicht ablehnen.

- (5) Der Verteidiger ist verpflichtet, alles zur Verteidigung des Beschuldigten Zweckdienliche so zeitgerecht vorzubringen, dass es nicht zu vermeidbaren Verzögerungen des Verfahrens kommt. Nach Übermittlung der Anklageschrift durch den Disziplinaranwalt an den Vorsitzenden der Disziplinarkommission ist dem Verteidiger auf Verlangen Akteneinsicht zu gewähren. Er kann Beweismittel vorlegen, die Ladung von Zeugen und Sachverständigen sowie die Herbeischaffung sonstiger Beweismittel für die mündliche Verhandlung beantragen. Über alle ihm als Verteidiger zugekommenen Informationen hat er Verschwiegenheit zu bewahren. Hat der Beschuldigte keinen Verteidiger gewählt, so stehen die dem Verteidiger zukommenden Rechte dem Beschuldigten selbst zu.
- (6) Erscheint der ausgewiesene Verteidiger trotz Ladung nicht zur mündlichen Verhandlung, so ist die Verhandlung nicht durchzuführen und ein neuer Verhandlungstermin anzuberaumen. Wenn keine gerechtfertigten Verhinderungsgründe für das Fernbleiben vorliegen, ist der Verteidiger, soweit es sich um einen aktiven Arbeitnehmer eines Unternehmens handelt, wegen dieser Dienstpflichtverletzung zur Verantwortung zu ziehen bzw. ist bei einem Rechtsanwalt Mitteilung an die zuständige Rechtsanwaltskammer zu erstatten.
- (7) Für den Fall, dass der ausgewiesene Verteidiger auch zum neu anberaumten Verhandlungstermin nicht erscheint, hat der Vorsitzende einen Verteidiger aus der entsprechenden Verteidigerliste (Abs. 4) zu bestellen.

§ 11

Vorbereitung des Disziplinarverfahrens

- (1) Bei Verdacht einer Dienstpflichtverletzung eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die zur Klärung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen unverzüglich aufzunehmen und dabei belastende und entlastende Tatsachen gleichermaßen zu eruieren. Erforderlichenfalls kann sich der Arbeitgeber dafür fachlich geeigneter Arbeitnehmer der zuständigen Organisationseinheiten des ÖBB-Konzerns bedienen. Die Erhebungen sind zügig durchzuführen und so rasch wie möglich zum Abschluss zu bringen.
- (2) Im Zuge dieser Erhebungen ist dem verdächtigten Arbeitnehmer die Möglichkeit einer Rechtfertigung zu geben. Erfolgt diese Rechtfertigung im Rahmen einer Einvernahme, ist auf Verlangen des verdächtigten Arbeitnehmers ein Mitglied des für ihn zuständigen Betriebsrates beizuziehen.
- (3) Steht der Arbeitnehmer danach weiterhin im Verdacht, eine Dienstpflichtverletzung, die nicht nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat, begangen zu haben, ist das Ergebnis der Erhebungen an den Disziplinaranwalt (§ 8) zu berichten. Der Disziplinaranwalt hat weitere Erhebungen in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu veranlassen, wenn der Sachverhalt durch den Bericht des Arbeitgebers nicht eindeutig klar gestellt erscheint. Der Disziplinaranwalt kann im Zuge dieser weiteren Erhebungen Fragen an den Beschuldigten, Zeugen und Sachverständige stellen und an jedem Augenschein teilnehmen.
- (4) Der Disziplinaranwalt hat vor Einleitung des Disziplinarverfahrens den Arbeitgeber des Beschuldigten über die geplante Einleitung zu informieren. Die binnen drei Tagen zu erteilende Weisung des Arbeitgebers, kein Disziplinarverfahren einzuleiten, ist für den Disziplinaranwalt bindend. Erfolgt keine Weisung, das Disziplinarverfahren einzustellen, hat der Disziplinaranwalt das Disziplinarverfahren unverzüglich einzuleiten. Ab diesem Zeitpunkt agiert der Disziplinaranwalt weisungsfrei.

- (5) Von der Einleitung des Disziplinarverfahrens ist der Beschuldigte nachweislich und unter Anführung der vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen zu verständigen.
- (6) Kommt der Disziplinaranwalt zur Ansicht, dass die Dienstpflichtverletzung durch geeignete Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 lit. a) bis c), die vom Arbeitgeber veranlasst werden können, behandelt werden könnte, hat er den Disziplinarfall an den Arbeitgeber zurückzuweisen.
- (7) Kommt der Disziplinaranwalt zu der Überzeugung, dass eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung nicht vorliegt, kann er das Verfahren von sich aus einstellen. Von der Einstellung des Disziplinarverfahrens ist der Beschuldigte ohne Angabe von Gründen zu verständigen.

§ 12

- (1) Der Vorsitzende hat nach Erhalt der Anklageschrift und der Anträge des Disziplinaranwaltes unverzüglich aus den bestellten Beisitzern des Unternehmens, dessen Arbeitnehmer der Beschuldigte ist, einen Beisitzer auszuwählen und den Betriebsrat zur Entsendung eines Beisitzers aufzufordern. Erscheint einer der beiden Beisitzer trotz dessen Ladung nicht zur mündlichen Verhandlung, ist diese gänzlich ohne Beisitzer durchzuführen.
- (2) Den Beisitzern ist die Anklageschrift samt Beilagen zu übermitteln. Eine Abschrift der Anklageschrift samt Beilagen ist dem Beschuldigten durch den Vorsitzenden spätestens 14 Tage vor der mündlichen Verhandlung zuzuleiten. Die Zusammensetzung der Disziplinarkommission ist dem Disziplinaranwalt und dem Beschuldigten spätestens mit der Übermittlung der Anklageschrift an den Beschuldigten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Die Heranziehung als Beisitzer in der mündlichen Verhandlung kann – abgesehen von den Fällen des § 13 – nicht abgelehnt werden.
- (3) Der Vorsitzende setzt den Tag für die mündliche Verhandlung zum ehestmöglichen Termin unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 13 fest. Der Beschuldigte und der Disziplinaranwalt sind zur mündlichen Verhandlung mindestens sieben Tage vor dieser nachweislich zu laden. Gibt der Beschuldigte rechtzeitig vor dem Verhandlungstag bekannt, wegen begründeter Verhinderung an der anberaumten Verhandlung nicht teilnehmen zu können, so ist die Verhandlung – unbeschadet der Bestimmungen des § 14 Abs 1 bis 3 – auf angemessene Zeit zu vertagen. Der Disziplinaranwalt hat im Fall seiner begründeten Verhinderung für seine Vertretung zu sorgen.
- (4) Die Ladung des Verteidigers, der Zeugen und Sachverständigen wird unter Berücksichtigung der Anträge des Beschuldigten bzw. des Verteidigers und des Disziplinaranwaltes vom Vorsitzenden veranlasst.
- (5) Zeugen und Sachverständige, die in einem aktiven Dienstverhältnis zu einem Unternehmen stehen, sind zum Erscheinen bei der mündlichen Verhandlung verpflichtet. Zeugen und Sachverständige, die nicht in einem (aktiven) Dienstverhältnis zu einem Unternehmen stehen, werden ersucht, zur mündlichen Verhandlung zu erscheinen.

§ 13

Ausschluss und Ablehnung

- (1) Ausgeschlossen von jeder Tätigkeit in einer Disziplinarkommission oder als Disziplinaranwalt ist der Ehegatte oder eingetragene Partner des Beschuldigten sowie Personen, mit welchen der Beschuldigte in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert, oder mit welchen er durch Adoption

verbunden ist, ferner seine Pflegeeltern und Pflegekindern sowie der mit der Obsorge für ihn betrauten Person, sein Sachwalter oder sein Pflegebefohlener und sein Lebensgefährte sowie dessen Verwandten in gerader Linie oder bis zum zweiten Grad der Seitenlinie. Ferner sind solche Personen ausgeschlossen, die Zeuge der in Frage stehenden Handlung oder Unterlassung des Beschuldigten gewesen, in der Sache als Zeuge oder Sachverständiger vernommen worden oder tätig geworden sind, oder sonst in die Erhebungen vor Information des Disziplinaranwaltes (§ 11 Abs. 3) involviert waren.

- (2) Nicht ausgeschlossen von der Tätigkeit als Disziplinaranwalt ist die als Verfahrensanwalt eingeschrittene Person in einem gegen den Beschuldigten wegen derselben Dienstpflichtverletzung geführten Entlassungsverfahren nach der Entlassungsordnung 2018.
- (3) Personen, deren Unbefangenheit in Zweifel steht, können auch noch während der mündlichen Verhandlung über Antrag des Disziplinaranwaltes oder des Beschuldigten sowie vom Vorsitzenden auf dessen eigene Initiative abgelehnt werden.
- (4) Der Disziplinaranwalt sowie der Beschuldigte haben Ausschließungs- oder Ablehnungsgründe innerhalb von drei Tagen nach Bekanntgabe der Besetzung der Disziplinarkommission (§ 12 Abs. 2) bzw. unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis vom entsprechenden Ablehnungsgrund geltend zu machen.
- (5) Über die Ablehnung oder den Ausschluss eines oder beider Beisitzer entscheidet der Vorsitzende. Im Falle der Ablehnung bzw. des Ausschlusses eines Mitglieds der Disziplinarkommission ist das abgelehnte bzw. ausgeschlossene Mitglied nach Maßgabe der Bestimmungen des § 7 Abs. 3 zu ersetzen. Ist der Vorsitzende von der Tätigkeit in der Disziplinarkommission ausgeschlossen oder wird er abgelehnt, entscheidet der Vorstand der ÖBB-Holding AG.
- (6) Wenn mit Rücksicht auf die Person des Beschuldigten eine Befangenheit der Disziplinarkommission zu erwarten ist, kann der Disziplinarfall vom Vorstand der ÖBB-Holding AG in die Zuständigkeit einer anderen Disziplinarkommission übertragen werden.

§ 14

Mündliche Verhandlung

- (1) Ist der Beschuldigte trotz ausgewiesener Ladung ohne gerechtfertigten Verhinderungsgrund nicht zur Verhandlung erschienen oder entfernt er sich während derselben, kann der Vorsitzende anordnen, dass in Abwesenheit des Beschuldigten verhandelt wird. Das gleiche gilt, wenn der Beschuldigte versucht, sich durch sein Verhalten der Disziplinarverhandlung zu entziehen. In Abwesenheit des Beschuldigten darf diesfalls jedoch nur verhandelt werden, wenn der Beschuldigte in der Ladung nachweislich auf diese Säumnisfolge hingewiesen wurde oder sein Verteidiger zur Verhandlung erschienen ist.
- (2) Ist kein Verteidiger zur Verhandlung erschienen und wird die Verhandlung in Abwesenheit des Beschuldigten geführt, ist vom Vorsitzenden der Disziplinarkommission ein Verteidiger aus der Verteidigerliste (§ 10 Abs. 4) zu bestellen und zur Verhandlung zu laden, sofern nicht der Beschuldigte einen Verteidiger gewählt hat.
- (3) Hat der Beschuldigte auf die Teilnahme an der mündlichen Verhandlung verzichtet, kann in Abwesenheit des Beschuldigten und ohne Beiziehung eines Verteidigers verhandelt werden.

§ 15

- (1) Der Vorsitzende leitet die Verhandlung. Er hat für die Erhaltung der Ruhe und Ordnung zu sorgen. Er ist berechtigt, Personen, welche die Verhandlung stören, zur Ordnung zu mahnen. Widersetzt sich jemand seinen Ermahnungen oder werden die Störungen wiederholt, kann er den Betreffenden aus dem Verhandlungssaal weisen. Auch Verteidigern sowie Disziplinaranwälten kann nach vorangehender Ermahnung das Wort entzogen werden bzw. können diese aus dem Saal verwiesen werden.
- (2) Der Vorsitzende ist verpflichtet, durch die Verhandlungsführung die Ermittlung der Wahrheit zu fördern und hat dafür zu sorgen, dass Erörterungen unterbleiben, welche die Verhandlung ohne Nutzen für die Aufklärung der Sache verzögern würden.
- (3) Der Vorsitzende vernimmt den Beschuldigten und die Zeugen sowie allfällige Sachverständige und bestimmt die Reihenfolge, in der die Zeugen und Sachverständigen gehört werden.
- (4) Die Beweisaufnahme hat in solchem Umfang und in solcher Art zu erfolgen, dass die Disziplinarkommission aus dem Verlauf der mündlichen Verhandlung ein klares und eindeutiges Bild des Sachverhaltes für ihre Entscheidung gewinnen kann.
- (5) Wenn mehrere Anklagepunkte vorliegen, kann der Vorsitzende verfügen, dass über jeden Punkt oder über einzelne derselben abgesondert zu verhandeln ist.
- (6) Die Verhandlung ist nicht öffentlich. Der Beschuldigte hat jedoch das Recht, die Zulassung von drei Personen seiner Wahl als Zuhörer zu verlangen. Überdies ist dem Vorsitzenden der Disziplinarkommission bzw. dessen Vertretern, den Disziplinaranwälten bzw. deren Vertretern und drei Mitgliedern des für den Beschuldigten zuständigen Betriebsrates der Zutritt als Zuhörer gestattet.

§ 16

- (1) Die Verhandlung beginnt mit dem Aufruf der Sache durch den Schriftführer.
- (2) Der Vorsitzende eröffnet die Verhandlung und überprüft zunächst die Personalien des Beschuldigten.
- (3) Der Vorsitzende stellt sodann fest, ob die geladenen Zeugen und Sachverständigen erschienen sind. Die Zeugen und Sachverständigen werden entweder zu Beginn der Verhandlung oder anlässlich ihrer Vernehmung vom Vorsitzenden zur Wahrheit ermahnt.
- (4) Die Mitglieder der Disziplinarkommission haben während der gesamten mündlichen Verhandlung anwesend zu sein.

§ 17

Der Vorsitzende lässt hierauf den Disziplinaranwalt in Abwesenheit der Zeugen die Anklageschrift vortragen.

§ 18

- (1) Anschließend wird der Beschuldigte vom Vorsitzenden über den Inhalt der Anklage vernommen. Der Vorsitzende hat den Beschuldigten zu befragen, ob er sich schuldig oder nicht schuldig bekenne, und ihm zu eröffnen, dass er berechtigt sei, der Anklage eine zusammenhängende Erklärung des Sachverhaltes entgegenzustellen und nach Anführung jedes einzelnen Beweismittels seine Bemerkungen darüber vorzubringen.

Weicht der Beschuldigte von seinen früheren Aussagen ab, ist er um die Gründe dieser Abweichung zu befragen. Der Vorsitzende kann diesfalls, oder wenn der Beschuldigte die Antwort verweigert, das über die früheren Aussagen aufgenommene Protokoll ganz oder teilweise verlesen lassen.

- (2) Dem Beschuldigten ist es gestattet, sich auch während der Verhandlung mit seinem Verteidiger zu besprechen; es ist ihm jedoch nicht erlaubt, sich mit demselben unmittelbar über die Beantwortung der einzelnen an ihn gestellten Fragen zu beraten.

§ 19

- (1) Nach der Vernehmung des Beschuldigten sind die Beweise (Zeugen, Sachverständige, etc.) in der vom Vorsitzenden bestimmten Reihenfolge vorzubringen und in der Regel die vom Disziplinaranwalt beantragten Beweise zuerst aufzunehmen.
- (2) Der Disziplinaranwalt und der Beschuldigte (bzw. der Verteidiger) können im Laufe der Verhandlung auf die Vorlage von Beweismitteln sowie auf die Einvernahme von Zeugen einverständlich verzichten.

§ 20

- (1) Zeugen und Sachverständige werden einzeln aufgerufen und, so die Verhandlung nicht in Abwesenheit des Beschuldigten geführt wird (§ 14), in Anwesenheit des Beschuldigten angehört.
- (2) Hinsichtlich der Sachverständigen kann der Vorsitzende in allen Fällen, in denen er es als für die richtige Eruierung des Sachverhaltes zweckdienlich erachtet, verfügen, dass sie sowohl während der Vernehmung des Beschuldigten als auch der Zeugen anwesend sind.
- (3) Zeugen, deren Aussage voneinander abweichen, kann der Vorsitzende einander gegenüberstellen.
- (4) Zeugen und Sachverständige haben nach ihrer Vernehmung solange anwesend zu bleiben, als der Vorsitzende sie nicht entlässt.

§ 21

Außer dem Vorsitzenden sind auch die übrigen Mitglieder der Disziplinarkommission, der Disziplinaranwalt, der Beschuldigte bzw. dessen Verteidiger befugt, an jede zu vernehmende Person Fragen zu stellen, nachdem sie das Wort dazu vom Vorsitzenden erhalten haben. Der Vorsitzende ist berechtigt, ihm unangemessen erscheinende und dem Beweis-zweck nicht dienliche Fragen zurückzuweisen.

§ 22

Der Vorsitzende ist befugt, ausnahmsweise den Beschuldigten während der Anhörung eines Zeugen oder eines Mitbeschuldigten anzuweisen, sich aus dem Verhandlungssaal zu begeben. Er muss ihn aber, sobald er ihn nach seiner Rückkehr über den in seiner Abwesenheit verhandelten Gegenstand vernommen hat, von allem Wesentlichen in Kenntnis setzen, insbesondere von den Aussagen, welche inzwischen gemacht worden sind. Dem Beschuldigten ist das Recht einzuräumen, dazu Stellung zu nehmen. Falls erforderlich kann der Beschuldigte dazu auch befragt werden.

§ 23

Sowohl der Beschuldigte bzw. sein Verteidiger als auch der Disziplinaranwalt können verlangen, dass sich Zeugen nach ihrer Anhörung aus dem Verhandlungssaal entfernen und später wieder hereingerufen und entweder allein oder in Gegenwart anderer Zeugen nochmals vernommen werden. Der Vorsitzende kann dies auch von sich aus anordnen.

§ 24

- (1) Der Vorsitzende kann auch ohne Antrag des Disziplinaranwaltes oder des Beschuldigten bzw. dessen Verteidiger Zeugen und Sachverständige vorladen, von welchen Aufklärung über erhebliche Tatsachen zu erwarten ist.
- (2) Der Vorsitzende kann weiters neue Gutachten einholen oder andere Beweismittel herbeischaffen lassen oder einen Augenschein vornehmen.
- (3) Der Vorsitzende kann die mündliche Verhandlung bei Bedarf unterbrechen bzw. auf einen späteren Verhandlungstermin vertagen. Wurde die Verhandlung vertagt, so hat der Vorsitzende bei der Fortsetzung der Verhandlung die wesentlichen Vorgänge der vertagten Verhandlung entsprechend dem Protokoll und den sonst zu berücksichtigenden Geschäftsstücken mündlich vorzutragen.

§ 25

- (1) Nachdem der Vorsitzende das Beweisverfahren für geschlossen erklärt hat, erhält zuerst der Disziplinaranwalt das Wort, um die Ergebnisse des Beweisverfahrens zusammenzufassen und seine Anträge sowohl hinsichtlich der Schuld des Beschuldigten als auch der beantragten Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 zu stellen und zu begründen.
- (2) Dem Beschuldigten bzw. dessen Verteidiger ist das Schlusswort gewahrt.

§ 26

Beratung

- (1) Sodann zieht sich die Disziplinarkommission zur Beratung und Beschlussfassung zurück, die vom Schriftführer dokumentiert wird. Die Beratung ist geheim und wird in Abwesenheit des Beschuldigten bzw. Verteidigers und des Disziplinaranwaltes durchgeführt.
- (2) Zuerst ist über die Schuldfrage, sodann gesondert über die Höhe der allenfalls zu verhängenden Geldbuße bzw. über allenfalls vorzusehende Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 lit. a) bis c) abzustimmen. Die Disziplinarkommission hat ihre Beschlüsse aufgrund der aufgenommenen Beweise nach freier Überzeugung zu fassen. Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Eine Stimmenthaltung ist

ausgeschlossen. An der Abstimmung über das Strafausmaß hat sich auch jenes Mitglied der Disziplinarkommission zu beteiligen, das die Schuldfrage verneint hat.

- (3) Wird die mündliche Verhandlung gemäß § 12 Abs. 1 ohne Beisitzer durchgeführt, entscheidet der Vorsitzende der Disziplinarkommission alleine.
- (4) Der Beschluss über die Schuld hat eindeutig auszusprechen, dass die Disziplinarkommission den Beschuldigten einer Dienstpflichtverletzung schuldig oder nicht schuldig erkennt.

§ 27

Verkündung des Erkenntnisses

- (1) Nach abgeschlossener Beratung und Abstimmung verkündet der Vorsitzende den Spruch samt den wesentlichen Gründen.
- (2) Das Erkenntnis ist mit seiner Verkündung rechtskräftig.

§ 28

Verschwiegenheitspflicht

Sämtliche am Disziplinarverfahren teilnehmenden Personen unterliegen über Ablauf und Inhalt dieses Verfahrens der Verschwiegenheitspflicht.

§ 29

Verhandlungsprotokoll

Über die mündliche Verhandlung ist ein Verhandlungsprotokoll aufzunehmen, in dem Verlauf und Inhalt der mündlichen Verhandlung festzuhalten sind. Das Verhandlungsprotokoll ist vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu fertigen. Es ist dem Beschuldigten bzw. dessen Verteidiger und dem Disziplinaranwalt zusammen mit dem schriftlichen Erkenntnis nachweislich zuzustellen.

§ 30

Beratungsprotokoll

- (1) Über die Beratungen und Abstimmungen der Disziplinarkommission ist ein gesonder-tes Protokoll aufzunehmen, das vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu fertigen ist.
- (2) Darin ist zu vermerken:
 - a) der Gegenstand der Beratung,
 - b) die genau formulierte Schuldfrage,
 - c) das Ergebnis der Abstimmungen der Disziplinarkommission über Schuld und die Höhe der Geldbuße bzw. der verhängten Maßnahmen ohne Namensnen-nung der Mitglieder und
 - d) welche Milderungs- und Erschwerungsgründe berücksichtigt wurden.
- (3) Das Beratungsprotokoll ist vertraulich zu behandeln und dem Disziplinarakt des Be-schuldigten verschlossen beizugeben.

§ 31

Schriftliches Erkenntnis

- (1) Das Erkenntnis ist tunlichst innerhalb von zwei Wochen nach der mündlichen Verhandlung schriftlich abzufassen und vom Vorsitzenden zu fertigen. Es ist in dreifacher Ausfertigung zu erstellen. Je eine Ausfertigung des Erkenntnisses ist dem Beschuldigten bzw. dessen Verteidiger, dem Disziplinaranwalt und dem Arbeitgeber, der allenfalls den Vollzug einer Geldbuße oder einer anderen Maßnahme gemäß § 2 Abs. 1 lit. a) bis c) zu veranlassen hat, nachweislich zuzustellen.
- (2) Sodann ist eine Ausfertigung im Digitalen Personalakt zu hinterlegen.
- (3) Ein verurteilendes Erkenntnis hat den Spruch über Schuld und die Maßnahme gemäß § 2 Abs. 1 sowie die Begründung zu enthalten. In der Begründung ist zuerst der aufgrund des Beweisverfahrens festgestellte und somit als erwiesen angenommene Sachverhalt kurz darzulegen, woran sich die Erörterungen über die Rechtsfragen anschließen. Die Milderungs- und Erschwerungsgründe sind abschließend anzuführen.
- (4) Ein freisprechendes Erkenntnis hat im Spruch die Feststellung zu enthalten, dass der dem Beschuldigten zur Last gelegte Sachverhalt keine Dienstpflichtverletzung darstellt und ist entsprechend zu begründen.

§ 32

Ratenbewilligung

- (1) Bei der Hereinbringung einer Geldbuße ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers Bedacht zu nehmen.
- (2) Die Disziplinarkommission kann die Abstattung einer Geldbuße in höchstens 24 Monatsraten bewilligen. Dies ist im Erkenntnis festzuhalten. Die Geldbußen sind durch Abzug vom Monatsentgelt bzw. tatsächlich gewährten monatlichen Gehalt/Lohn iSd § 6 Abs. 1 hereinzubringen bzw. werden, sofern dies zur Wahrung des gesetzlich geschützten Mindestentgelts erforderlich ist, gesondert vorgeschrieben.
- (3) Die einbehaltenen Geldbußen sind für Wohlfahrtszwecke zugunsten der Arbeitnehmer zu verwenden.

§ 33

Beendigung des Disziplinarverfahrens

- (1) Das Disziplinarverfahren endet durch:
 - a) Rechtskraft des Erkenntnisses,
 - b) Einstellung des Disziplinarverfahrens,
 - c) Absehen von der Verfolgung,
 - d) wirksame Auflösung des (aktiven) Dienstverhältnisses,
 - e) Tod des Beschuldigten.
- (2) Das Absehen von der Verfolgung kann bis zur Überreichung der Anklageschrift an den Vorsitzenden der Disziplinarkommission durch den Disziplinaranwalt erfolgen, nach diesem Zeitpunkt durch die Disziplinarkommission. Der Disziplinaranwalt und der Beschuldigte sind davon zu verständigen.

§ 34

Tilgung

- (1) Nach Ablauf der Tilgungsfrist ist die Disziplinarstrafe nach § 2 Abs. 1 lit. d) getilgt, wenn innerhalb dieser Frist keine neuerliche Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde. Die Tilgungsfrist beträgt zwei Jahre. Sie endet jedenfalls nicht vor dem beendeten Vollzug der Disziplinarstrafe.
- (2) Der Lauf der Tilgungsfrist beginnt mit dem der Rechtskraft des Erkenntnisses folgenden Monatsersten.
- (3) Wird innerhalb der Tilgungsfrist eine neuerliche Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt, so endet die Tilgungsfrist und beginnt mit dem der Rechtskraft des neuen Erkenntnisses folgenden Monatsersten neu zu laufen.

§ 35

Zustellungen und Fristen

- (1) Aufforderungen, Mitteilungen, Ladungen und Erkenntnisse sind den Beteiligten am Verfahren (Beisitzer, Schriftführer, Disziplinaranwalt, Beschuldigter, Verteidiger, Zeugen, Sachverständigen) nachweislich zuzustellen.
- (2) Die Fristen beginnen mit dem der Zustellung folgenden Tag.
- (3) Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag oder den Karfreitag, so endet die Frist mit dem darauf folgenden Werktag.

§ 36

Schluss- und Übergangsbestimmungen

- (1) Die vor Inkrafttreten der Neufassung dieser Disziplinarordnung bestellten Vorsitzenden und Stellvertreter der Disziplinarkommissionen, die Disziplinaranwälte sowie die bisher als Beisitzer der Unternehmen namhaft gemachten Arbeitnehmer und die Verteidiger bleiben für die Dauer der Bestellung in ihrer Funktion.
- (2) Diese Disziplinarordnung ist auf den Verdacht von Dienstpflichtverletzungen anzuwenden, die nach Ablauf des 31.12.2018 gesetzt wurden.
- (3) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 01.01.2019 in Kraft und ersetzt für die in Abs. 2 genannten Fälle die Disziplinarordnung 2004. Sie wird befristet auf ein Jahr abgeschlossen. Wenn keiner der Vertragspartner der anderen Seite spätestens drei Monate vor Ablauf der Betriebsvereinbarung eine entgegengesetzte Erklärung abgibt, verlängert sich die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung automatisch jeweils um ein weiteres Jahr.

In Ansehung des § 67 Abs. 3 Allgemeine Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) iVm § 4 sowie § 40 Dienstordnung 1898 (und den darin festgehaltenen „gewährleisteten Rechten“) wird vor dem Hintergrund, dass einerseits der öffentlich-rechtliche Einschlag der Dienstverhältnisse zur Gesellschaft Österreichische Bundesbahnen (ÖBB) bzw. zu den aus dieser hervorgegangenen Gesellschaften im Rahmen der Ausgliederung der ÖBB aus der Bundesverwaltung weggefallen ist, andererseits eine Entlassung im privaten Arbeitsrecht nicht als Disziplinarstrafe vorgesehen ist und dem Betriebsrat diesbezüglich ausschließlich die im ArbVG geregelten Mitwirkungsrechte zukommen, mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2018 nachstehende

Entlassungsordnung 2018

erlassen:

Abschnitt I

Anwendungsbereich

- § 1 (1) Die Bestimmungen dieser Entlassungsordnung gelten für alle Arbeitnehmer in einem aktiven Dienstverhältnis, die den Bestimmungen des § 67 Abs. 3 AVB unterliegen, unabhängig davon, ob sie Arbeiter- oder Angestelltentätigkeiten verrichten und unabhängig davon, ob sie (aufgrund gesetzlicher Anwendung oder aufgrund vertraglicher Vereinbarung) dem Angestelltengesetz (AngG) unterliegen (in der Folge kurz „ÖBB-Beamter“ bzw. „Beschuldigter“).
- (2) Die Bestimmungen dieser Entlassungsordnung dienen der Prüfung und Entscheidung über das Vorliegen schuldhafter Dienstpflichtverletzungen von ÖBB-Beamten, die im Zuge des weiteren Entlassungsverfahrens (siehe unten in §§ 2 ff) als Entlassungsgrund iSd § 20 Abs. 3 qualifiziert werden können.
- (3) Für die Prüfung von Dienstpflichtverletzungen iSd Abs. 2 ist ausschließlich die bundesweit agierende Entlassungskommission zuständig. Die Entlassung eines ÖBB-Beamten durch den Arbeitgeber ist dementsprechend nur nach Feststellung des Vorliegens eines Entlassungsgrundes iSd § 20 Abs. 3 durch die Entlassungskommission zulässig.
- (4) Die in dieser Entlassungsordnung verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt, Frauen und Männer gleichermaßen.

Vorbereitung des Entlassungsverfahrens

- § 2 (1) Bei begründetem Verdacht der Verwirklichung eines Entlassungsgrundes iSd § 20 Abs. 3 ist der ÖBB-Beamte unverzüglich vom Dienst freizustellen.
- (2) Der Arbeitgeber hat die zur Klärung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen unverzüglich aufzunehmen und dabei belastende und entlastende Tatsachen gleichermaßen zu erforschen. Erforderlichenfalls kann sich der Arbeitgeber hierfür fachlich geeigneter Arbeitnehmer oder dafür zuständiger Organisationseinheiten des ÖBB-Konzerns bedienen. Die Erhebungen sind zügig durchzuführen und so rasch wie möglich zum Abschluss zu bringen.
- (3) Im Zuge der Erhebungen ist dem verdächtigen ÖBB-Beamten die Möglichkeit einer Rechtfertigung zu geben. Erfolgt diese Rechtfertigung im Rahmen einer Einvernahme, ist dieser auf Verlangen des verdächtigen ÖBB-Beamten ein Mitglied des für ihn zuständigen Betriebsrates beizuziehen.
- (4) Steht der ÖBB-Beamte nach seiner Rechtfertigung weiterhin im Verdacht, einen Entlassungsgrund verwirklicht zu haben, ist er – bei Vorliegen der in § 26 normierten Voraussetzungen – ohne Verzug vom Dienst zu suspendieren. Gleichzeitig ist das Ergebnis der Erhebungen an den zuständigen Verfahrensanwalt (§ 4) zu berichten.

Von der Einleitung des Entlassungsverfahrens ist der Beschuldigte nachweislich und unter Anführung der vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen zu verständigen.

- (5) Kommt der Verfahrensanwalt zu der Überzeugung, dass ein Entlassungsgrund nicht vorliegt, hat er von der Verfolgung des Beschuldigten abzusehen und gegebenenfalls disziplinarische Maßnahmen gegen den ÖBB-Beamten in die Wege zu leiten.

Entlassungskommission

- § 3 (1) Die Entlassungskommission besteht aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern, die vom Vorsitzenden in Anwesenheit des Schriftführers (§ 5) durch Losentscheid nach den folgenden Bestimmungen ausgewählt werden. Ein Beisitzer wird aus dem Kreis der Arbeitnehmer der Gesellschaft, deren Arbeitnehmer der Beschuldigte ist, der andere wird aus dem Kreis der Mitglieder des für den Beschuldigten zuständigen Betriebsrates ausgewählt.

Sofern in dem Betrieb, in dem der Beschuldigte beschäftigt ist, kein Betriebsrat besteht, ist der Beisitzer aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder jenes Betriebes, in dem der Beschuldigte zuletzt beschäftigt war oder – sofern dieser Betrieb nicht mehr besteht – aus dem Zentralbetriebsrat jenes Unternehmens auszuwählen, in dem der Beschuldigte zuletzt beschäftigt war. Über jede Auswahl eines Beisitzers mittels Losentscheid ist ein Protokoll zu verfassen und vom Vorsitzenden sowie vom Schriftführer zu unterfertigen.

- (2) Die Mitglieder der Entlassungskommission sind in dieser Eigenschaft weisungsunabhängig. Über alle ihnen im Rahmen dieser Funktion zugekommenen Informationen haben sie Verschwiegenheit zu bewahren.
- (3) Der Vorsitzende der Entlassungskommission und dessen Stellvertreter werden vom Vorstand der ÖBB-Holding AG für die Dauer von jeweils vier Jahren bestellt. Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter sollen über eine mindestens zehnjährige juristische Berufserfahrung verfügen, wobei auch im Ruhestand befindliche rechtskundige Arbeitnehmer oder unternehmensfremde rechtskundige Personen ausgewählt werden können.
- (4) Aus verfahrenswirtschaftlichen sowie aus Gründen der räumlichen Entfernung ist es zulässig, dass für die Regionen Ost (Wien, Niederösterreich, Burgenland), Mitte (Oberösterreich, Salzburg), West (Tirol, Vorarlberg) und Süd (Kärnten, Steiermark) die Stellvertreter des Vorsitzenden der Entlassungskommission auch ohne dessen Verhinderung tätig werden (ständige Vertreter des Vorsitzenden der Entlassungskommission).
- (5) Ist der Vorsitzende der Entlassungskommission oder ein ständiger Vertreter iSd Abs. 4 für einen Zeitraum von zumindest drei Monaten an der Ausübung seiner Funktion (z.B. wegen Krankheit) gehindert, wird der Vorsitz an einen Stellvertreter übertragen.
- (6) Zum Zwecke der Besetzung der jeweiligen Beisitzer der Entlassungskommission haben die Gesellschaften, bei denen ÖBB-Beamte beschäftigt sind, dem Vorsitzenden der Entlassungskommission eine Namensliste mit mindestens sechs Arbeitnehmern je Region, die als Beisitzer in Frage kommen, zur Verfügung zu stellen und diese regelmäßig zu aktualisieren. Weiters haben sie dem Vorsitzenden spätestens mit dem Bericht an den Verfahrensanwalt (§ 2 Abs. 4) eine aktuelle Namensliste aller Mitglieder des für den Beschuldigten zuständigen Betriebsrates zu übermitteln.
- (7) Der Beisitzer aus dem Kreis des Betriebsrates iSd Abs. 1 übt seine Funktion in der Entlassungskommission in Erfüllung seiner Dienstpflichten als schlichter Arbeitnehmer, nicht aber als Mitglied des Betriebsrates aus.
- (8) Bei Verhinderung während eines Zeitraums von zumindest drei Monaten (z.B. durch Krankheit) eines Beisitzers oder beider Beisitzer sind vom Vorsitzenden Ersatzbeisitzer durch Losentscheid auszuwählen.

- (9) Die durch Losentscheid ausgewählten Arbeitnehmer sind – sofern nicht gemäß § 117 ArbVG von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt – zur Mitwirkung in der Entlassungskommission verpflichtet.
- (10) Erscheint der aus dem für den Beschuldigten zuständigen Betriebsrat ausgewählte Beisitzer trotz dessen Ladung nicht zur mündlichen Verhandlung, ist diese gänzlich ohne Beisitzer durchzuführen.

Verfahrensanwalt

- § 4 (1) Aus dem Kreis der im ÖBB-Konzern tätigen Disziplinaranwälte bzw. deren Stellvertreter werden für die Entlassungskommission vom Vorstand der ÖBB-Holding AG Verfahrensanwälte und nach Bedarf ein oder mehrere Stellvertreter für die Dauer von 5 Jahren bestellt bzw. abberufen.
- (2) Zu den Aufgaben des Verfahrensanwalts iSd Entlassungsordnung gehören:
- a) Der Verfahrensanwalt leitet das Entlassungsverfahren ein.
 - b) Erscheint der Sachverhalt durch den Bericht des Arbeitgebers nicht eindeutig klargestellt, hat der Verfahrensanwalt in Abstimmung mit dem Arbeitgeber weitere Erhebungen zu veranlassen. Der Verfahrensanwalt kann im Zuge dieser weiteren Erhebungen Fragen an den Beschuldigten, Zeugen und Sachverständige stellen und an jedem Augenschein teilnehmen.
 - c) Wenn der Verfahrensanwalt zur Auffassung gelangt, dass die Durchführung eines Entlassungsverfahrens vor der Entlassungskommission nicht geboten erscheint, kann er das Entlassungsverfahren von sich aus einstellen und gegebenenfalls disziplinarische Maßnahmen gegen den Beschuldigten in die Wege leiten (iSd § 2 Abs. 5). Von der Einstellung des Entlassungsverfahrens ist der Beschuldigte ohne Angabe von Gründen zu verständigen.
 - d) Bei Fortsetzung des Verfahrens hat der Verfahrensanwalt die Anklageschrift zu verfassen und diese mit dem Antrag auf Anberaumung der mündlichen Verhandlung und Ladung der Zeugen dem Vorsitzenden der Entlassungskommission zu übermitteln.
 - e) Bei der mündlichen Verhandlung im Rahmen des Entlassungsverfahrens hat der Verfahrensanwalt die Anklage zu vertreten.
- (3) Der Verfahrensanwalt hat das unbeschränkte Recht der Einsicht in den Entlassungsakt und die angeschlossenen Akten in jedem Stadium des Verfahrens.
- (4) Der Verfahrensanwalt hat seine Aufgaben so rasch wie möglich auszuführen.

Schriftführer

- § 5 (1) Der Vorsitzende bestimmt einen Schriftführer für die jeweilige Entlassungskommission. Die Verwendung eines Schallträgers für die Protokollierung ist zulässig.
- (2) Über alle dem Schriftführer in dessen Funktion zugekommenen Informationen hat dieser Verschwiegenheit zu bewahren.

Verteidigung

- § 6 (1) Der Beschuldigte hat das Recht, einen aktiven Arbeitnehmer der Gesellschaft, deren Arbeitnehmer er ist, oder eine gemäß § 40 ASGG zur Vertretung vor den Gerichten qualifizierte Person als Verteidiger im Entlassungsverfahren zu wählen. Eine Verteidigung durch andere Personen ist ausgeschlossen. Arbeitnehmer, die dienstlich mit dem den Gegenstand des Entlassungsverfahrens bildenden Sachverhalt befasst waren bzw. sind, und Vorgesetzte des Beschuldigten können nicht als Verteidiger des Beschuldigten fungieren.

- (2) Macht der Beschuldigte vom Recht der freien Wahl eines Verteidigers keinen Gebrauch, ist ihm auf Ansuchen für die mündliche Verhandlung vom Vorsitzenden der Entlassungskommission ein Verteidiger aus der gemäß Abs. 3 erstellten Verteidigerliste beizugeben, der den gleichen Beschränkungen wie der Verteidiger gemäß Abs. 1 unterliegt. Ein diesbezügliches Ansuchen ist bis spätestens eine Woche vor der anberaumten mündlichen Verhandlung zu erstatten.
- (3) Die Verteidigerlisten werden durch die Gesellschaften erstellt. Der Beschuldigte kann auch aus der Verteidigerliste jener Gesellschaft, deren Arbeitnehmer er ist, einen Verteidiger wählen. Die Beschränkungen des Abs. 1 gelten sinngemäß. Der aus der Verteidigerliste gewählte Verteidiger darf ohne zwingenden Grund die Wahl nicht ablehnen.
- (4) Der Verteidiger ist verpflichtet, alles zur Verteidigung des Beschuldigten Zweckdienliche so zeitgerecht vorzubringen, dass es nicht zu vermeidbaren Verzögerungen des Verfahrens kommt. Nach Übermittlung der Anklageschrift durch den Verfahrensanwalt an den Vorsitzenden der Entlassungskommission ist dem Verteidiger auf Verlangen Akteneinsicht zu gewähren. Er kann Beweismittel vorlegen, die Ladung von Zeugen und Sachverständigen sowie die Herbeischaffung sonstiger Beweismittel für die mündliche Verhandlung beantragen. Über alle ihm als Verteidiger zugekommenen Informationen hat er Verschwiegenheit zu bewahren. Hat der Beschuldigte keinen Verteidiger gewählt, so stehen die dem Verteidiger zukommenden Rechte dem Beschuldigten selbst zu.
- (5) Erscheint der ausgewiesene Verteidiger zur mündlichen Verhandlung trotz Ladung nicht, so ist die Verhandlung nicht durchzuführen und ein neuer Verhandlungstermin anzuberaumen. Wenn keine ausreichenden Entschuldigungsgründe für das Fernbleiben vorliegen, ist der Verteidiger, soweit es sich um einen aktiven Arbeitnehmer einer Gesellschaft handelt, wegen dieser Dienstpflichtverletzung zur Verantwortung zu ziehen, bzw. ist bei einem Rechtsanwalt Mitteilung an die zuständige Rechtsanwaltskammer zu erstatten.
- (6) Für den Fall, dass der ausgewiesene Verteidiger auch zum neu anberaumten Verhandlungstermin nicht erscheint, hat der Vorsitzende einen Verteidiger aus der entsprechenden Verteidigerliste (§ 6 Abs. 3) zu bestellen.

Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

- § 7 (1) Der Vorsitzende hat nach Erhalt der Anklageschrift und der Anträge des Verfahrensanwaltes die Beisitzer unverzüglich nach den Bestimmungen des § 3 auszuwählen und ihnen die Anklageschrift samt Beilagen zu übermitteln. Eine Abschrift der Anklageschrift samt Beilagen ist dem Beschuldigten durch den Vorsitzenden spätestens 14 Tage vor der mündlichen Verhandlung zuzuleiten. Die Zusammensetzung der Entlassungskommission ist dem Verfahrensanwalt und dem Beschuldigten spätestens mit der Übermittlung der Anklageschrift an den Beschuldigten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Die Heranziehung als Beisitzer zur mündlichen Verhandlung entsprechend den Vorgaben des § 3 kann – abgesehen von den Fällen des § 8 – nicht abgelehnt werden.
- (2) Der Vorsitzende setzt den Tag für die mündliche Verhandlung zum ehest möglichen Termin unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 8 fest. Der Beschuldigte und der Verfahrensanwalt sind zur mündlichen Verhandlung mindestens sieben Tage vor dieser nachweislich zu laden. Kann der Beschuldigte wegen begründeter Verhinderung an der anberaumten Verhandlung nicht teilnehmen, so ist die Verhandlung – unbeschadet der Bestimmungen des § 9 Abs. 1 bis 4 – auf angemessene Zeit zu vertagen. Der Verfahrensanwalt hat im Fall einer begründeten Verhinderung für seine Vertretung zu sorgen.
 - (3) Die Ladung des Verteidigers, der Zeugen und Sachverständigen wird unter Berücksichtigung der Anträge des Verteidigers bzw. des Beschuldigten und des Verfahrensanwaltes vom Vorsitzenden veranlasst.

- (4) Zeugen und Sachverständige, die nicht in einem (aktiven) Dienstverhältnis zu einer Gesellschaft des ÖBB-Konzerns stehen, werden ersucht, zur mündlichen Verhandlung zu erscheinen. All jene Zeugen und Sachverständigen, die in einem aktiven Dienstverhältnis zu einer Gesellschaft des ÖBB-Konzerns stehen, sind zum Erscheinen bei der mündlichen Verhandlung verpflichtet.

Ausschluss und Ablehnung

- § 8 (1) Ausgeschlossen von jeder Tätigkeit in einer Entlassungskommission oder als Verfahrensanwalt sind Personen, die mit dem Beschuldigten verheiratet oder in auf- oder absteigender Linie oder in der Seitenlinie bis zum 4. Grad verwandt oder verschwägert sind, die zum Beschuldigten in einem Verhältnis von Wahl- oder Pflegeeltern oder -kindern oder dem eines Vormundes oder eines Mündels stehen sowie die Person, mit der der Beschuldigte in Lebensgemeinschaft lebt. Ferner sind solche Personen ausgeschlossen, die Zeuge der in Frage stehenden Handlung oder Unterlassung des Beschuldigten gewesen, in der Sache als Zeuge oder Sachverständiger vernommen worden oder tätig geworden sind, oder sonst in die Erhebungen vor Information des Verfahrensanwaltes (§ 2 Abs. 4) involviert waren.
- (2) Personen, deren Unbefangenheit in Zweifel steht, können auch noch während der mündlichen Verhandlung über Antrag des Verfahrensanwalts oder des Beschuldigten sowie amtswegig vom Vorsitzenden abgelehnt werden.
 - (3) Der Verfahrensanwalt sowie der Beschuldigte haben Ausschließungs- oder Ablehnungsgründe innerhalb von drei Tagen nach Bekanntgabe der Besetzung der Entlassungskommission (§ 7 Abs. 1) bzw. unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis vom entsprechenden Ablehnungsgrund geltend zu machen.
 - (4) Über die Stattgebung der Ablehnung eines oder beider Beisitzer entscheidet der Vorsitzende. Im Falle der Stattgebung der Ablehnung eines Mitglieds der Entlassungskommission ist das abgelehnte Mitglied nach Maßgabe der Bestimmungen des § 3 Abs. 1 zu ersetzen.
 - (5) Ist der Vorsitzende von der Tätigkeit in der Entlassungskommission ausgeschlossen oder wird er abgelehnt, entscheidet der Vorstand der ÖBB-Holding AG.

Mündliche Verhandlung

- § 9 (1) Ist der Beschuldigte trotz ausgewiesener Ladung ohne triftigen Grund zur Verhandlung nicht erschienen oder entfernt er sich während derselben, kann der Vorsitzende anordnen, dass in Abwesenheit des Beschuldigten verhandelt wird. Das gleiche gilt, wenn der Beschuldigte versucht, sich durch sein Verhalten der Entlassungsverhandlung zu entziehen. In Abwesenheit des Beschuldigten darf diesfalls jedoch nur verhandelt werden, wenn der Beschuldigte nachweislich auf diese Säumnisfolge hingewiesen wurde.
- (2) Weiters kann in Abwesenheit des Beschuldigten verhandelt werden, wenn er sich in Untersuchungs- oder Strafhaft befindet.
 - (3) Wird die Verhandlung in Abwesenheit des Beschuldigten geführt, ist vom Vorsitzenden der Entlassungskommission ein Verteidiger aus der Verteidigerliste (§ 6 Abs. 3) zu bestellen und zur Verhandlung zu laden, sofern nicht der Beschuldigte einen Verteidiger gewählt hat und dieser Verteidiger an der Entlassungsverhandlung teilnimmt.
 - (4) Hat der Beschuldigte auf die Teilnahme an der mündlichen Verhandlung verzichtet, kann in Abwesenheit des Beschuldigten und ohne Beiziehung eines Verteidigers verhandelt werden.
 - (5) Der Vorsitzende leitet die Verhandlung. Er hat für die Erhaltung der Ruhe und Ordnung zu sorgen. Er ist berechtigt, Personen, welche die Verhandlung stören, zur Ordnung zu mahnen. Widersetzt sich jemand seinen Ermahnungen oder werden die Störungen wiederholt, kann er den Betreffenden aus dem Verhandlungsraum weisen.

Auch Verteidigern sowie Verfahrensanwälten kann nach vorangehender Ermahnung das Wort entzogen werden bzw. diese können aus dem Saal verwiesen werden.

- (6) Der Vorsitzende ist verpflichtet, durch die Verhandlungsführung die Ermittlung der Wahrheit zu fördern und hat dafür zu sorgen, dass Erörterungen, welche die Verhandlung ohne Nutzen für die Aufklärung der Sache verzögern würden, unterbleiben.
 - (7) Der Vorsitzende vernimmt den Beschuldigten und die Zeugen sowie allfällige Sachverständige und bestimmt die Reihenfolge, in der die Zeugen, Sachverständigen und diejenigen, welche das Wort verlangen, gehört werden, soweit die Einvernahme Letzterer vom Vorsitzenden zugelassen wird.
 - (8) Wenn mehrere Anklagepunkte vorliegen, kann der Vorsitzende verfügen, dass über jeden Punkt oder über einzelne derselben abgesondert zu verhandeln ist.
 - (9) Die Verhandlung ist nicht öffentlich. Der Beschuldigte hat jedoch das Recht, die Zulassung von drei Personen seiner Wahl als Zuhörer zu verlangen. Diese Personen müssen Arbeitnehmer derselben Gesellschaft sein, der auch der Beschuldigte angehört. Überdies ist dem Vorsitzenden der Entlassungskommission bzw. dessen Vertretern, den Verfahrensanwälten bzw. deren Vertretern und drei Mitgliedern des für den Beschuldigten zuständigen Betriebsrates der Zutritt als Zuhörer gestattet.
- § 10 (1) Die Verhandlung beginnt mit dem Aufruf zur Sache durch den Schriftführer.
- (2) Die Beweisaufnahme hat in solchem Umfang und in solcher Art zu erfolgen, dass die Entlassungskommission aus dem Verlauf der mündlichen Verhandlung ein klares und eindeutiges Bild des Sachverhaltes für ihre Entscheidung gewinnen kann.
 - (3) Der Vorsitzende eröffnet die Verhandlung und überprüft zunächst die Personalien des Beschuldigten.
 - (4) Der Vorsitzende stellt sodann fest, ob die geladenen Zeugen und Sachverständigen erschienen sind. Die Zeugen und Sachverständigen werden entweder zu Beginn der Verhandlung oder anlässlich ihrer Vernehmung vom Vorsitzenden zur Wahrheit ermahnt.
 - (5) Die Mitglieder der Entlassungskommission haben während der gesamten mündlichen Verhandlung anwesend zu sein.
- § 11 Der Vorsitzende lässt hierauf den Verfahrensanwalt in Abwesenheit der Zeugen die Anklageschrift vortragen.
- § 12 (1) Hierauf wird der Beschuldigte vom Vorsitzenden über den Inhalt der Anklage vernommen. Der Vorsitzende hat den Beschuldigten zu befragen, ob er sich schuldig oder nicht schuldig bekenne, und ihm zu eröffnen, dass er berechtigt sei, der Anklage eine zusammenhängende Erklärung des Sachverhaltes entgegenzustellen und nach Anführung jedes einzelnen Beweismittels seine Bemerkungen darüber vorzubringen. Weicht der Beschuldigte dabei von seinen früheren Aussagen ab bzw. verweigert er seine Aussage, ist er um die Gründe hierfür zu befragen. Der Vorsitzende kann diesfalls, oder wenn der Beschuldigte die Antwort verweigert, das über die früheren Aussagen aufgenommene Protokoll ganz oder teilweise verlesen lassen.
- (2) Dem Beschuldigten ist es gestattet, sich auch während der Verhandlung mit seinem Verteidiger zu besprechen; es ist ihm jedoch nicht erlaubt, sich mit demselben unmittelbar über die Beantwortung der einzelnen an ihn gestellten Fragen zu beraten.
- § 13 (1) Nach der Vernehmung des Beschuldigten sind die Beweise (Zeugen, Sachverständige, etc.) in der vom Vorsitzenden bestimmten Reihenfolge vorzubringen und in der Regel die vom Verfahrensanwalt beantragten Beweise zuerst aufzunehmen.
- (2) Der Verfahrensanwalt und der Beschuldigte (bzw. der Verteidiger) können im Laufe der Verhandlung auf die Vorlage von Beweismitteln sowie auf die Einvernahme von Zeugen einverständlich verzichten.
- § 14 (1) Zeugen und Sachverständige werden einzeln aufgerufen und in Anwesenheit des Beschuldigten angehört.

- (2) Hinsichtlich der Sachverständigen kann der Vorsitzende in allen Fällen, in denen er es als für die richtige Erforschung des Sachverhaltes zweckdienlich erachtet, verfügen, dass sie sowohl während der Vernehmung des Beschuldigten als auch der Zeugen anwesend sind.
 - (3) Zeugen, deren Aussagen voneinander abweichen, kann der Vorsitzende einander gegenüberstellen.
 - (4) Zeugen und Sachverständige haben nach ihrer Vernehmung solange anwesend zu bleiben, als der Vorsitzende sie nicht entlässt.
- § 15 Außer dem Vorsitzenden sind auch die übrigen Mitglieder der Entlassungskommission, der Verfahrensanwalt, der Beschuldigte bzw. dessen Verteidiger befugt, an jede zu vernehmende Person, nachdem sie das Wort hiezu vom Vorsitzenden erhalten haben, Fragen zu stellen. Der Vorsitzende ist berechtigt, ihm unangemessen erscheinende und dem Beweiszweck nicht dienliche Fragen zurückzuweisen.
- § 16 Der Vorsitzende ist befugt, ausnahmsweise den Beschuldigten während der Anhörung eines Zeugen oder eines Mitbeschuldigten anzuweisen, sich aus dem Verhandlungssaal zu begeben. Er muss ihn aber, nachdem er ihn nach seiner Rückkehr in den Verhandlungssaal über den in seiner Abwesenheit verhandelten Gegenstand vernommen hat, von allem Wesentlichen in Kenntnis setzen, insbesondere von den Aussagen, welche inzwischen gemacht worden sind. Dem Beschuldigten ist das Recht einzuräumen, dazu Stellung zu nehmen. Falls erforderlich kann der Beschuldigte dazu auch befragt werden.
- § 17 Sowohl der Beschuldigte (Verteidiger) als auch der Verfahrensanwalt können verlangen, dass sich Zeugen nach ihrer Anhörung aus dem Verhandlungssaal entfernen und später wieder hereingerufen und entweder allein oder in Gegenwart anderer Zeugen nochmals vernommen werden. Der Vorsitzende kann dies auch von sich aus anordnen.
- § 18 (1) Der Vorsitzende kann auch ohne Antrag des Verfahrensanwaltes oder des Beschuldigten Zeugen und Sachverständige, von welchen Aufklärung über erhebliche Tatsachen zu erwarten ist, vorladen.
- (2) Der Vorsitzende kann weiters neue Gutachten einholen oder andere Beweismittel herbeischaffen lassen oder mit den Mitgliedern der Entlassungskommission einen Augenschein vornehmen.
 - (3) Der Vorsitzende kann die mündliche Verhandlung bei Vorliegen besonderer Gründe unterbrechen oder auf einen späteren Verhandlungstermin vertagen. Wurde die Verhandlung vertagt, so hat der Vorsitzende bei der Fortsetzung der Verhandlung die wesentlichen Vorgänge der vertagten Verhandlung entsprechend dem Protokoll und den sonst zu berücksichtigenden Geschäftsstücken mündlich vorzutragen.
- § 19 (1) Nachdem der Vorsitzende das Beweisverfahren für geschlossen erklärt hat, erhält zuerst der Verfahrensanwalt das Wort, um die Ergebnisse des Beweisverfahrens zusammenzufassen und seinen Antrag auf Feststellung des Vorliegens eines Entlassungsgrundes oder seinen Antrag auf Einstellung des Entlassungsverfahrens zu stellen und zu begründen.
- (2) Dem Beschuldigten bzw. dessen Verteidiger ist das Schlusswort gewahrt.

Beratung/Entlassungsgründe

- § 20 (1) Sodann zieht sich die Entlassungskommission zur Beratung zurück, die vom Schriftführer dokumentiert wird. Die Beratung ist geheim und wird in Abwesenheit des Beschuldigten bzw. Verteidigers und des Verfahrensanwaltes durchgeführt.
- (2) Die Entlassungskommission hat die Schuldfrage zu klären und festzustellen, ob der Beschuldigte einen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Feststellung erfolgt mit Stimmenmehrheit. Eine Stimmenthaltung ist ausgeschlossen.

- (3) Als ein wichtiger Grund, der das Unternehmen zur Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:
- a) wenn der ÖBB-Beamte im Dienst untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Unternehmens von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Unternehmens unwürdig erscheinen lässt;
 - b) wenn der ÖBB-Beamte schuldhaft seine Dienstunfähigkeit herbeiführt;
 - c) wenn der ÖBB-Beamte eine untersagte Nebenbeschäftigung ausübt, obwohl er nachweislich auf die erfolgte Untersagung und die arbeitsrechtliche Konsequenz der Nichtbefolgung hingewiesen wurde;
 - d) wenn der ÖBB-Beamte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen eines Vorgesetzten zu fügen, oder wenn er andere ÖBB-Angestellte zum Ungehorsam verleitet oder zu verleiten versucht;
 - e) wenn der ÖBB-Beamte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unfalls, an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist;
 - f) wenn der ÖBB-Beamte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.

Verkündung des Erkenntnisses

- § 21 (1) Nach abgeschlossener Beratung der Entlassungskommission verkündet der Vorsitzende den Spruch samt den wesentlichen Entscheidungsgründen.
- (2) Stellt die Entlassungskommission fest, dass der Beschuldigte einen Entlassungsgrund gesetzt hat, ist dessen Arbeitgeber umgehend zu informieren. Diesem steht frei, die Entlassung auszusprechen.
 - (3) Wird keine Entlassung ausgesprochen, ist die Dienstfreistellung bzw. Suspension aufzuheben und sind gegebenenfalls geeignete disziplinarische Maßnahmen gegen den Beschuldigten in die Wege zu leiten.
 - (4) Stellt die Entlassungskommission fest, dass der Beschuldigte keinen Entlassungsgrund gesetzt hat, ist es dem Arbeitgeber verwehrt, die Entlassung auszusprechen. Gegebenenfalls sind unverzüglich geeignete disziplinarische Maßnahmen gegen den Beschuldigten in die Wege zu leiten.
 - (5) Das Erkenntnis ist mit seiner Verkündung rechtskräftig.

Verhandlungsprotokoll

- § 22 Über die mündliche Verhandlung ist ein Verhandlungsprotokoll aufzunehmen, in dem Verlauf und Inhalt der mündlichen Verhandlung festzuhalten sind. Das Verhandlungsprotokoll ist vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu fertigen. Das Verhandlungsprotokoll ist dem Beschuldigten bzw. dessen Verteidiger und dem Verfahrensanwalt zusammen mit dem schriftlichen Erkenntnis nachweislich zuzustellen.

Beratungsprotokoll

- § 23 (1) Über die Beratung und Abstimmung der Entlassungskommission ist ein gesondertes Protokoll aufzunehmen, das vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu fertigen ist.
- (2) Darin ist zu vermerken:
- a) der Gegenstand der Beratung,
 - b) das Ergebnis der Abstimmung und
 - c) welche Milderungs- und Erschwerungsgründe berücksichtigt wurden.
- (3) Das Beratungsprotokoll ist vertraulich zu behandeln und dem Entlassungsakt des Beschuldigten verschlossen beizugeben.

Schriftliches Erkenntnis

- § 24 (1) Das Erkenntnis ist tunlichst innerhalb von zwei Wochen nach der mündlichen Verhandlung schriftlich abzufassen und vom Vorsitzenden zu fertigen. Je eine Ausfertigung des Erkenntnisses ist dem Beschuldigten bzw. dessen Verteidiger, dem Arbeitgeber und dem Verfahrensanwalt nachweislich zuzustellen.
- (2) Das einen Entlassungsgrund feststellende Erkenntnis hat den Spruch über die Schuld und das Vorliegen des Entlassungsgrundes zu enthalten. In der Begründung ist zuerst der aufgrund des Beweisverfahrens festgestellte und somit als erwiesen angenommene Sachverhalt kurz darzulegen, woran sich die Erörterungen über die Rechtsfragen anschließen. Die Milderungs- und Erschwerungsgründe sind abschließend anzuführen.
- (3) Wird kein Entlassungsgrund festgestellt, ist im Erkenntnis darzulegen, aus welchen Gründen die Entlassungskommission das Vorliegen eines Entlassungsgrundes verneint hat.

Beendigung des Entlassungsverfahrens

- § 25 Das Entlassungsverfahren endet:
- a) durch Feststellung des Vorliegens bzw. Nicht-Vorliegens eines Entlassungsgrundes,
 - b) durch wirksame Auflösung des Dienstverhältnisses,
 - c) durch Tod des ÖBB-Beamten oder
 - d) durch Einstellung des Entlassungsverfahrens.

Suspension vom Dienst

- § 26 (1) Ein ÖBB-Beamter ist vom Dienst zu suspendieren, wenn
- a) über ihn die strafgerichtliche Untersuchungshaft verhängt wird oder
 - b) über ihn ein noch nicht rechtskräftiges strafgerichtliches Urteil gefällt wurde, das die Entlassung nach sich zieht oder
 - c) die Sicherheit oder das Ansehen des Unternehmens durch das Verhalten des ÖBB-Beamten gefährdet erscheint.
- (2) Im in Abs. 1 lit. b) genannten Fall kann von der Suspension abgesehen werden, wenn nach der Sachlage eine Gefährdung öffentlicher oder dienstlicher Interessen bei Weiterverwendung des an sich zu suspendierenden ÖBB-Beamten nicht zu erwarten ist. Im in Abs. 1 lit. c) genannten Fall ist gleichzeitig mit der Suspension ein Entlassungsverfahren einzuleiten.

- (3) Die Verhängung der Suspension obliegt dem vertretungsbefugten Organ jener Gesellschaft, deren Arbeitnehmer der zu suspendierende ÖBB-Beamte ist.
- (4) Während der Dauer der Suspension erhält der ÖBB-Beamte 70 v.H. des Monatsentgeltes. Wird ein ÖBB-Beamter während eines Kalendermonats suspendiert, ist die für den Suspensionszeitraum bis zum darauf folgenden Monatsersten vorzunehmende Entgeltkürzung mit der Abrechnung des folgenden Kalendermonats durchzuführen. Nebenbezüge entfallen für die Dauer der Suspension.
- (5) Bei rechtskräftiger strafgerichtlicher Verurteilung, der Feststellung des Vorliegens eines Entlassungsgrundes durch die Entlassungskommission oder der nachfolgenden Verhängung einer Disziplinarstrafe gegen den Beschuldigten (§ 21 Abs. 3) verfällt der zurückbehaltene Teil des Monatsentgeltes. Andernfalls ist derselbe nachträglich anzuweisen. Eingestellte Nebenbezüge werden nicht nachbezahlt.
- (6) Suspendierte ÖBB-Beamte dürfen zu keiner Dienstleistung herangezogen werden. Für die Dauer ihrer Suspension verlieren sie die a.t. Fahrbegünstigung; die a.t. Fahrbegünstigungsausweise haben sie abzugeben.

Zustellungen und Fristen

- § 27 (1) Aufforderungen, Mitteilungen und Ladungen sind den Beteiligten am Verfahren (Beisitzer, Schriftführer, Verfahrensanwalt, Beschuldigter, Verteidiger, Zeugen, Sachverständigen) nachweislich zuzustellen.
- (2) Die Fristen beginnen mit dem der Zustellung folgenden Tag.
 - (3) Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag oder den Karfreitag, so endet die Frist mit dem darauf folgenden Werktag.

Abschnitt II

Entlassung wegen strafgerichtlicher Verurteilung

- § 28 (1) Mit der Verurteilung des Beschuldigten durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe ist bei einem ÖBB-Beamten mit Eintritt der Rechtskraft der Verurteilung ohne weiteres Verfahren die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses verbunden, wenn
- a) die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt,
 - b) die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder
 - c) die Verurteilung auch oder ausschließlich wegen des Vergehens des Missbrauchs eines Autoritätsverhältnisses (§ 212 StGB) erfolgt ist.
- (2) Im Falle der Verurteilung iSd Abs. 1 hat der Arbeitgeber – auch im Falle des nachträglichen Bekanntwerdens – dem ÖBB-Beamten die eingetretene Entlassung in Form einer bloß feststellenden Verfügung schriftlich bekannt zu geben.

Abschnitt III

Schluss- und Übergangsbestimmungen

- § 29 Diese Entlassungsordnung ist auf den Verdacht von Dienstpflichtverletzungen anzuwenden, die nach Ablauf des 31.12.2017 gesetzt wurden.

Abschnitt 2: Pflichten

§ 6 Allgemeine Pflichten

- (1) Vom ÖBB-Angestellten wird erwartet, dass er die Unternehmensinteressen sowohl im Dienst als auch außerhalb des Dienstes wahrt und fördert. Insbesondere wird erwartet, dass der ÖBB-Angestellte auf eine sichere, ordnungsgemäße, wirtschaftliche und kundenorientierte Geschäftsabwicklung achtet und das Ansehen des Unternehmens zu fördern bestrebt ist.**
- (2) Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse dürfen Dritten oder unberufenen Mitbediensteten nicht zugänglich gemacht werden. Die gesetzlichen Verpflichtungen zur Aussage bzw. Mitteilung bei gerichtlichen oder behördlichen Vernehmungen bleiben unberührt.**
- (2a) Der ÖBB-Angestellte ist zur Einhaltung der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes 2000 verpflichtet. Personenbezogene Daten aus Datenanwendungen dürfen unbeschadet sonstiger Verschwiegenheitspflichten nur aufgrund ausdrücklicher Anordnung durch das Unternehmen an Dritte übermittelt werden. Die Verpflichtung zur Wahrung des Datengeheimnisses ist zeitlich unbegrenzt und bleibt über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus bestehen.**
- (3) Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, sich den Inhalt der seinen Dienst betreffenden Bestimmungen anzueignen. Die Unkenntnis entschuldigt nicht ein pflichtwidriges Verhalten.**
- (4) Dienstliche Angelegenheiten sind ausschließlich innerhalb des Unternehmens auszutragen. Mit dienstlichen Wünschen und Beschwerden hat sich der ÖBB-Angestellte persönlich an den unmittelbaren Vorgesetzten zu wenden, der zur Anhörung und Behandlung verpflichtet ist. Ist die Erledigung im Wirkungsbereich des Vorgesetzten nicht möglich, ist dieser zur Weiterleitung der Angelegenheit an die entscheidungsbefugte Stelle verpflichtet. Die Heranziehung unternehmensfremder Personen in dienstlichen Angelegenheiten ist untersagt.**

§ 7 Arbeitspflicht

- (1) Vom ÖBB-Angestellten wird erwartet, dass er alle sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Pflichten nach bestem Wissen und Können erfüllt. Er ist für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben verantwortlich.**
- (2) Die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Pflichten umfassen neben jenen, die sich aus Gesetz, kollektiven Arbeitsverträgen, den Allgemeinen Vertragsbedingungen und etwaigen zusätzlichen vertraglichen Abmachungen ergeben, auch die Pflichten, die sich aus einzelnen oder allgemeinen Anordnungen ergeben.**
- (3) Der ÖBB-Angestellte hat jede übertragene Arbeit zu leisten, die im Hinblick auf seinen Verwendungsbereich zumutbar ist. Die Veränderung des Einsatzortes oder Einsatzbereiches ist bei dienstlicher Notwendigkeit jederzeit möglich.**
- (4) Bei außerordentlichem Bedarf ist der ÖBB-Angestellte über Auftrag verpflichtet, vorübergehend auch Arbeiten zu leisten, die über seinen Verwendungsbereich hinausgehen.**

§ 8 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit des vollbeschäftigten ÖBB-Angestellten richtet sich nach den einschlägigen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen. Sehen diese Bestimmungen ein höheres Ausmaß an wöchentlicher Normalarbeitszeit als 38,5 Stunden vor, so ist Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 38,5 Stunden pro Woche vereinbart. Das Monatsentgelt gemäß § 24 Abs. 1 gebührt für eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit des in Teilzeit im Ausmaß von weniger als 38,5 Stunden beschäftigten ÖBB-Angestellten wird im Einzelfall vereinbart.**
- (2) Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, die festgelegten Dienststunden im Rahmen der Diensterteilung einzuhalten. Darüber hinaus hat er bei außerordentlichem Bedarf auch außerhalb der festgelegten Dienststunden Dienst zu leisten.**
- (3) Für Zeiten unentschuldig unterbliebener Dienstleistung werden finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis nicht gewährt.**

Richtlinien für die dienstrechtliche Behandlung teilbeschäftigter ÖBB-Angestellter (Zl. 22424-1-1995)

1. Gemäß § 8 AVB ist die Arbeitszeit des unter 38,5 Stunden pro Woche in Teilzeit beschäftigten ÖBB-Angestellten zu vereinbaren. Die vereinbarte Arbeitszeit ist für die Berechnung der finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis maßgeblich.
2. Das Gehalt des unter 38,5 Stunden pro Woche in Teilzeit beschäftigten ÖBB-Angestellten ist dadurch zu ermitteln, dass der betreffende Gehaltsansatz durch 38,5 geteilt und mit der Stundenzahl der vereinbarten Arbeitszeit multipliziert wird.
3. Die dem teilbeschäftigten ÖBB-Angestellten gebührenden Zulagen gemäß § 24 Abs. 1 AVB sind nach den Grundsätzen des Punktes 2 zu ermitteln.
4. Ändern sich während eines Kalendermonates die vereinbarte Arbeitszeit (Änderung des Dienstvertrages), die Gehaltsgruppe (§ 27 AVB) oder die Zulagen (§ 24 Abs. 1 AVB), hat die Berechnung des Monatsentgeltes nach den Punkten 2 und 3 anteilsmäßig zu erfolgen.
- 5.1 Wünscht ein vollbeschäftigter ÖBB-Angestellter das Dienstverhältnis in Teilbeschäftigung auf Dauer oder für einen bestimmten Zeitraum fortzusetzen, kann dem Ersuchen bei Erfüllung nachstehender Bedingungen stattgegeben werden:
 - 5.11 Die Teilbeschäftigung darf insbesondere aus personalwirtschaftlichen Gründen keine wie immer gearteten Nachteile nach sich ziehen.
 - 5.12 Das Ersuchen des ÖBB-Angestellten hat schriftlich unter Anführung der gewünschten Zeit mindestens drei Monate vor Beginn der Teilbeschäftigung zu erfolgen.
 - 5.13 Der Zeitraum einer befristeten Teilbeschäftigung hat mindestens ein Jahr, höchstens fünf Jahre zu umfassen, mit einem Monatsersten zu beginnen und einem Monatsletzten zu enden. Davon abweichende Regelungen bedürfen der Zustimmung des Zentralbereiches Personal.
- 5.2 Dem ÖBB-Angestellten gebühren alle finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis während der Dauer der Teilbeschäftigung nur nach der Höhe des sich aus der Teilbeschäftigung ergebenden Monatsentgeltes (Pkt. 2 und 3).

- 5.3 Dem ÖBB-Angestellten ist die Vereinbarung der Teilbeschäftigung schriftlich mitzuteilen.
6. Nebenbezüge der Teilbeschäftigten
- 6.1 Für die Abgeltung von Mehrarbeit und Überstunden gelten die diesbezüglichen Regelungen.
- 6.2 Alle übrigen Nebenbezugsregelungen gelten auch für den in Teilzeit beschäftigten ÖBB-Angestellten.
- 6.3 Die Berechnung der als Monatspauschale (ausgenommen Fahrtkostenzuschuss) gewährten Nebenbezüge hat nach den Punkten 2 und 4 zu erfolgen, sofern in den einzelnen Nebenbezugsregelungen nichts anderes bestimmt ist.
7. Die Bestimmungen der Punkte 1 bis 4, 5.3 und 6 gelten für Teilzeitbeschäftigten gemäß MSchG und VKG sinngemäß.
8. Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft.
9. Übergangsbestimmungen
- 9.1 Für alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB teilbeschäftigten Bediensteten, auf deren Dienstverhältnis die Teilbeschäftigtenordnung 1977 Anwendung findet, gelten die Bestimmungen der Überleitungsrichtlinien (Zif. 3, 5, 6 und 8).
- 9.2 Bei diesen ÖBB-Angestellten ist die tatsächliche Arbeitszeit zu ermitteln und in Stunden und Minuten zu erfassen.
- 9.3 Sodann ist die Gehaltsgruppe unter Berücksichtigung des § 67 Abs. 5 Zif. 3 AVB, das Gehalt unter Berücksichtigung des § 67 Abs. 5 Zif. 1 AVB (Vorrückungstichtag bleibt gewahrt) nach Pkt. 2 dieser Richtlinien zu ermitteln und mit dem bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB gebührenden Monatslohn zu vergleichen. Ist das Gehalt höher als der bisherige Monatslohn, gebührt dieses. Ist das Gehalt jedoch niedriger als der bisherige Monatslohn, gebührt die Differenz als Sondergehalt solange, bis das Gehalt die Höhe des bisherigen Monatslohns erreicht hat.
- 9.4 Die Durchführung dieser Übergangsbestimmungen obliegt den postenverleihenden Dienststellen.
- 9.5 Die Bestimmungen des Punktes 5 gelten nicht für die im § 67 Abs. 3, 4 und 6 AVB genannten ÖBB-Angestellten.
- 9.6 Für teilbeschäftigte ÖBB-Angestellte, die in den letzten fünf Jahren vor Inkrafttreten der AVB jeweils in befristeten Dienstverhältnissen zu den ÖBB standen (Urlaubsvertreter etc.), die insgesamt einen Zeitraum von mindestens drei Monaten umfassen, ist bei einer neuerlichen Aufnahme in ein befristetes Dienstverhältnis zu den ÖBB kein Vorrückungstichtag zu berechnen, sondern dem Gehalt jene Gehaltsstufe zugrunde zu legen, die dem teilbeschäftigten ÖBB-Angestellten während des letzten befristeten Dienstverhältnisses gebührte. Bei Aufnahme oder Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis ist der Vorrückungstichtag jedenfalls neu zu berechnen.
- 9.7 Die Bestimmungen über die Zeitwerte zur Ermittlung der Arbeitszeit gelten bis zu einer allfälligen Neuregelung weiter.
10. Überleitungsbestimmungen im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten von Artikel I der im Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 1/2013 verlautbarten RL (2)

- 10.1. Für alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens der in Punkt 10 genannten Richtlinie unter 38,5 Stunden pro Woche in Teilzeit beschäftigten ÖBB-Angestellten verringert sich die wöchentliche Arbeitszeit im Verhältnis, das der Reduktion der wöchentlichen (Normal-)Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden entspricht. Es verringert sich daher die Anzahl der einzuhaltenden Dienststunden bei gleichbleibendem Monatsentgelt.
- 10.2. Eine Änderung der sich nach Punkt 10.1 ergebenden Arbeitszeit ist zu vereinbaren.

§ 9 Verhalten im Dienst

- (1) *Vom ÖBB-Angestellten wird höfliches und kooperatives Verhalten erwartet.*
- (2) *Im Kontakt mit Kunden ist der ÖBB-Angestellte verpflichtet, sein gesamtes Verhalten und Erscheinungsbild den Interessen des Unternehmens entsprechend zu gestalten.
Bestimmten Bedienstetengruppen kann das Tragen einer Dienstbekleidung vorgeschrieben werden.*
- (3) *Die Annahme geldwerter Geschenke oder die Zuwendung sonstiger Vorteile sowohl von unternehmensfremden Personen als auch von Mitbediensteten, wodurch eine Beeinflussung der dienstlichen Tätigkeiten erzielt werden soll oder erwartet werden kann, ist untersagt.*
- (4) *Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, seinen 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 ÖBB-Angestellte, der im Verdacht einer Beeinträchtigung durch Alkohol oder andere Suchtgifte steht, ist verpflichtet, der Anordnung einer Untersuchung zur Feststellung einer Alkohol- oder anderen Suchtgiftbeeinflussung sofort Folge zu leisten. Bei Verweigerung gilt die Beeinträchtigung als erwiesen.*
- (5) *Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit bestehenden Vorschriften zu befolgen.*

§ 10 Wohnsitz

Durch die Wahl seines Wohnsitzes kann der ÖBB-Angestellte keinen Anspruch auf dienstliche Begünstigungen ableiten.

§ 11 Ausübung von Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten

- (1) *Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die der ÖBB-Angestellte außerhalb seines Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausübt. Nebentätigkeit ist eine Tätigkeit, die einem ÖBB-Angestellten ohne unmittelbaren Zusammenhang mit seinen dienstlichen Aufgaben als weitere Tätigkeit für das Unternehmen in einem anderen Wirkungsbereich übertragen wird.*
- (2) *Der Bedienstete darf eine Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn sie die Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten nicht behindert oder sonstige wesentliche Interessen des Unternehmens nicht gefährdet.*
- (3) *Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist 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 in bestimmten Dienstverwendungen gänzlich untersagt werden. Sie kann im Einzelfall untersagt werden, wenn die Voraussetzungen des Abs. 2 nicht gegeben sind.**
- (5) Keinesfalls dürfen die ÖBB-Angestellten ohne Genehmigung des Unternehmens in den Geschäftszweigen des Unternehmens (§ 1 Abs. 3 Bundesbahngesetz 1992) für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen. Übertritt der ÖBB-Angestellte diese Vorschrift, so kann das Unternehmen Ersatz des verursachten Schadens fordern oder stattdessen verlangen, dass die für Rechnung des ÖBB-Angestellten 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.**

§ 12 Meldepflichten

- (1) Der ÖBB-Angestellte hat unter Vorlage der entsprechenden Dokumente alle Tatsachen und Umstände, die sein Dienstverhältnis oder Leistungen daraus berühren, zu melden, insbesondere:**
 - 1. Namensänderung,**
 - 2. Änderung des Wohnsitzes,**
 - 3. Eheschließung, Scheidung, Aufhebung oder Nichtigkeitserklärung einer Ehe, Aufnahme oder Aufhebung einer Lebensgemeinschaft,**
 - 4. Geburt eines Kindes, Annahme eines Wahlkindes, Übernahme eines Pflegekindes,**
 - 5. Tod des Ehepartners oder eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes),**
 - 6. Änderung der Staatsbürgerschaft,**
 - 7. Verlust einer behördlichen Berechtigung,**
 - 8. Gegenstand einer bevorstehenden gerichtlichen oder behördlichen Vernehmung,**
 - 9. den Besitz eines Bescheides gemäß Behinderteneinstellungsgesetz.**
- (2) Ein im gerichtlichen Strafverfahren gegen den ÖBB-Angestellten ergangenes Urteil (Strafverfügung) ist zu melden.**
- (3) Der ÖBB-Angestellte, der 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 der Allgemeinen Vertragsbedingungen vorgesehenen Meldepflichten.**

Richtlinien zu § 6 Abs. 2 und § 12 AVB

- 1. Mit diesen Richtlinien sollen folgende dienstvertragliche Pflichten in Erinnerung gerufen werden:**

- 1.1 Gem. § 6 Abs. 2 AVB ist der ÖBB-Angestellte zur Verschwiegenheit verpflichtet. Davon unberührt sind nur die gesetzlichen Verpflichtungen zur Aussage bzw. Mitteilung bei gerichtlichen oder behördlichen Vernehmungen. Der ÖBB-Angestellte ist darüber hinaus zur Einhaltung der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes 2000 verpflichtet (§ 6 Abs. 2a AVB). Zu den in § 12 AVB geregelten Meldepflichten des ÖBB-Angestellten zählt auch der Gegenstand einer bevorstehenden gerichtlichen oder behördlichen Vernehmung, sofern diese im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht.
- 1.2 Die Richtlinien für Medien-Veröffentlichungen und Stellungnahmen gegenüber Medien sehen vor, dass für die Kommunikation mit Medienvertretern grundsätzlich Stab KOM-IB und in regionalen Angelegenheiten der jeweilige regionale Kommunikator zuständig ist. Um eine einheitliche Öffentlichkeitsarbeit sicherzustellen, ist daher vor Weitergabe von Informationen an Medien Stab KOM-IB bzw. der regionale Kommunikator zu kontaktieren.
2. Bei bevorstehenden gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Strafverfahren, die in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen, ist daher folgende Vorgangsweise einzuhalten:
 - 2.1 Der als Zeuge oder informierter Vertreter betroffene ÖBB-Angestellte hat unmittelbar nach Erhalt der entsprechenden Ladung den Zeitpunkt und den Gegenstand der Vernehmung dem Leiter der Organisationseinheit oder dem für Personalangelegenheiten zuständigen Bediensteten zu melden. Diese sind zur sofortigen Weiterleitung der Meldung an das regionale Mitarbeiterservice (PAS-PSA-MS) verpflichtet.
 - 2.2 Sollte Stab KOM-IB oder die regionalen Kommunikatoren aus der Medienbeobachtung oder sonst wie Kenntnis von einem bevorstehenden, das Unternehmen tangierenden Verfahren erhalten, ist ebenfalls sofort Kontakt mit PAS-PSA-MS aufzunehmen. Das gleiche gilt auch für die Betriebsleitung, N-B-S und PV-Stab Öffentliche Sicherheit.
 - 2.3 PAS-PSA-MS hat nach Meldungseingang die notwendigen Kontakte mit den Geschäftsbereichen und Stab KOM-IB herzustellen und die erforderlichen Maßnahmen zu koordinieren. Es hat dabei insbesondere die Information des ÖBB-Angestellten hinsichtlich des Ablaufs des Verfahrens (Rechte und Pflichten als Zeuge, Funktion der am Verfahren Beteiligten) und des Umgangs mit Medien sicherzustellen. In Zusammenarbeit mit den Geschäftsbereichen und Stab KOM-IB ist darüber hinaus allenfalls die Beiziehung von Spezialisten im technischen und normativen Bereich, die Entsendung von informierten Vertretern als Beobachter sowie die Entsendung eines Vertreters von Stab KOM-IB abzuklären und zu veranlassen.
3. Die Punkte 1 bis inkl. 2.1 dieser Richtlinien sind allen Mitarbeitern in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen und dadurch eine verbindliche Vorgangsweise in der definierten Form sicherzustellen.

§ 13 Erkrankung

- (1) Der dienstunfähig erkrankte oder verunfallte ÖBB-Angestellte 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 behandelnden Arzt zu bestätigen. Die Bestätigung ist dem Unternehmen vorzulegen.**

- (3) **Alle Veränderungen im Krankenstand, wie Bewilligung oder Änderung der Ausgehzeit, Beginn und Ende einer Anstaltspflege oder eines Kuraufenthaltes oder andere Adressenänderungen, Änderung des voraussichtlichen Endes des Krankenstandes, beabsichtigter Dienstantritt, Feststellung der Dienstfähigkeit, sind unverzüglich zu melden.**
- (4) **Genesungshinderndes Verhalten während des Krankenstandes stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.**
- (5) **Der erkrankte ÖBB-Angestellte kann ohne neuerliche Konsultierung des behandelnden Arztes auch vor dem voraussichtlich letzten Tag der Dienstfähigkeit jederzeit seinen Dienst antreten, wenn er sich dazu in der Lage fühlt, in bestimmten Fällen jedoch nur nach Feststellung der Diensttauglichkeit durch einen Arzt einer mit der arbeitsmedizinischen Betreuung des Unternehmens beauftragten Einrichtung.**

Die nachstehende Regelung gilt gemäß Art. 7 Abs. 4 Z 1 Bundesbahnstrukturgesetz 2003 ab 1.1.2004 als Betriebsvereinbarung und lautet:

Betriebsvereinbarung über das Verhalten im Krankheitsfall

1. Jeder dienstunfähig erkrankte ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, dies sofort selbst oder durch Dritte seiner Organisationseinheit zu melden. Ist dies nicht möglich, hat die Meldung sofort nach Wegfall des Hinderungsgrundes zu erfolgen. Vorübergehend versetzte ÖBB-Angestellte haben die Krankmeldung bei der Beschäftigungsstelle zu erstatten; diese hat die Organisationseinheit zu verständigen. Die Organisationseinheit bzw. Beschäftigungsstelle kann festlegen, wer innerhalb ihres Bereiches für die Entgegennahme der Meldung zuständig ist.
2. Die Dienstunfähigkeit ist durch den behandelnden Arzt zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Organisationseinheit vorzulegen, wobei die Leiter der Geschäfts-, Zentralbereiche und Stäbe innerhalb ihres Verantwortungsbereiches entscheiden können, ob die Bestätigung ab dem ersten, zweiten oder erst ab dem dritten Krankenstandstag erforderlich ist. Unabhängig von dieser generellen Regelung kann im Einzelfall eine davon abweichende Anordnung getroffen werden.

In Zweifelsfällen erfolgt die Überprüfung der Dienstunfähigkeit durch Kontrollärzte (ÖBB-Gesundheitsmanager oder ein Arzt der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen).

Nach einem stationären Spitalsaufenthalt ist die Aufenthaltsbestätigung der Organisationseinheit vorzulegen. Ist nach einem Spitalsaufenthalt die Dienstunfähigkeit weiter gegeben, ist sofort der behandelnde Arzt aufzusuchen und der andauernde Krankenstand bestätigen zu lassen.

3. Die Bestätigung durch den Arzt erfolgt bei
 - ÖBB-Angestellten, die in der Krankenversicherung B versichert sind, durch die Dienstunfähigkeitsbescheinigung - VA (K) 241
 - ÖBB-Angestellten, die in der Krankenversicherung A versichert sind, durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - VA (K) 240

3.1 Blatt 3 der Dienstunfähigkeitsbescheinigung ist sofort der Organisationseinheit zu übermitteln, Blatt 2 bleibt vorerst beim ÖBB-Angestellten und ist bei Dienstantritt abzugeben, Blatt 1 dient zur Krankenstandskontrolle durch den Kontrollarzt und verbleibt vorerst ebenfalls beim ÖBB-Angestellten.

3.2 Blatt 1 der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen (Außenstelle), Blatt 2 sofort der Organisationseinheit zu übermitteln, Blatt 3 bleibt vorerst beim ÖBB-Angestellten und ist bei Dienstantritt abzugeben.

Anmerkung:

Von der VAEB wurde eine neue Drucksorte „Arbeits-/Dienstunfähigkeitsbescheinigung“ aufgelegt, die sowohl für die in der Krankenversicherung A als auch für die in der Krankenversicherung B versicherten ÖBB-Angestellten Gültigkeit hat. Bei Verwendung dieser Drucksorte ist besonders darauf zu achten, welches Blatt welchem Zweck dient; dies ist auf den einzelnen Blättern jeweils vermerkt.

4. Auf der ärztlichen Bestätigung muss neben dem Beginn das voraussichtliche Ende des Krankenstandes und die Dauer einer allenfalls bewilligten Ausgehzeit eingetragen sein. Ohne entsprechende Eintragung ist keine Ausgehzeit bewilligt. Der ÖBB-Angestellte hat die Vollständigkeit der ärztlichen Bescheinigung zu überprüfen; erforderlichenfalls ist die Ergänzung durch den Arzt zu verlangen.

Längerfristig rückdatierte Krankenstandsbescheinigungen sind nur in begründeten Fällen zulässig. In Zweifelsfällen ist die vorgesetzte Organisationseinheit um Entscheidung zu ersuchen.

5. Alle Veränderungen im Krankenstand, wie Bewilligung oder Änderung der Ausgehzeit, Beginn und Ende einer Anstaltspflege oder eines Kuraufenthaltes, Adressenänderung, Änderung des voraussichtlichen Endes des Krankenstandes durch den behandelnden Arzt, beabsichtigter Dienstantritt, Feststellung der Dienstfähigkeit sind sofort der Organisationseinheit (bzw. Beschäftigungsstelle) zu melden.
6. Alle ärztlichen Anordnungen sind zu befolgen. Außerhalb der bewilligten Ausgehzeit darf die Wohnung grundsätzlich nur zur Behandlung durch einen Arzt oder in einer Kranken(Kur)anstalt verlassen werden.
7. Die Verrichtung von Tätigkeiten und Arbeiten, die die Genesung hindern könnten, sowie die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während des Krankenstandes sind untersagt.
8. Über dienstliche Aufforderung hat der im Krankenstand befindliche ÖBB-Angestellte den Kontrollarzt aufzusuchen. Eine derartige Einladung ist gemäß § 14 AVB - ausgenommen bei Bettlägrigkeit - unbedingt zu befolgen. Die Bettlägrigkeit ist vom behandelnden Arzt zu bestätigen.
9. Ein beabsichtigter Wohnungswechsel im Krankenstand darf erst nach Bewilligung durch den Leiter der Organisationseinheit vorgenommen werden. Dieser kann seine Entscheidung von der Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung abhängig machen, wonach aus medizinischen Gründen ein Wohnungswechsel im Krankenstand nach dem vom ÖBB-Angestellten angegebenen Ort im Inland dem Genesungsprozess nicht abträglich ist. Nicht als Wohnungswechsel gilt dabei die Verlegung des Wohnsitzes eines vorübergehend versetzten ÖBB-Angestellten oder eines ÖBB-Angestellten mit mehr als einem Wohnsitz nach dem ständigen bzw. ordentlichen Wohnsitz. Punkt 5 ist jedoch in jedem Fall zu beachten.
10. Der erkrankte ÖBB-Angestellte kann ohne neuerliche Konsultierung des behandelnden Arztes auch vor dem voraussichtlich letzten Tag der Dienstunfähigkeit jederzeit seinen Dienst antreten, wenn er sich dazu in der Lage fühlt.
11. Erkrankte ÖBB-Angestellte dürfen jedoch in folgenden Fällen nur nach Feststellung der Diensttauglichkeit durch einen Arzt des Arbeitsmedizinischen Zentrums (Fa. Wellcon Gesellschaft mbH) wieder den Dienst antreten (Pkt. 12.7 DV P 32):

- 11.1. nach einem länger als 28 Tage dauernden Krankenstand oder
- 11.2. nach jedem Spitalsaufenthalt,

wenn sie einer im Anhang der DV P 32 mit "B" gekennzeichneten Dienstverwendung im Betriebsdienst angehören.

12. Der Vorstellungstermin beim Kontrollarzt ist durch das Personalservicecenter zu vereinbaren (Pkt. 12.2 DV P 32). Seitens der Organisationseinheit ist sicherzustellen, dass den ÖBB-Angestellten des Betriebsdienstes (Kennzeichnung "B" im Anhang der DV P 32) die Zugehörigkeit zu einer solchen Dienstverwendung, sowie die Adresse, die Dienststunden und die Fernsprechnummer des Arbeitsmedizinischen Zentrums (Fa. Wellcon Gesellschaft mbH) bekannt sind.
13. Der beim ÖBB-Angestellten befindliche Teil der Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist bei einer allfälligen Vorstellung beim Kontrollarzt vorzulegen (Pkt. 12.4 DV P 32).
14. Die Leiter der Organisationseinheiten haben für die Einhaltung der Bestimmungen der Punkte 1 bis 13 Sorge zu tragen. Bei festgestelltem Fehlverhalten eines ÖBB-Angestellten im Krankenstand sind unverzüglich geeignete Maßnahmen zu treffen.
15. Der Krankenstand endet:
 - 15.1. mit dem letzten Tag der vom behandelnden Arzt festgesetzten Dienstunfähigkeit;
 - 15.2. mit Dienstantritt, wenn dieser vor dem Tag des vom Arzt festgesetzten Endes des Krankenstandes erfolgt.
16. Jeder ÖBB-Angestellte, der sich in Ausübung seines Dienstes oder auf dem Weg zwischen Wohnung und Dienstort verletzt, hat den Unfall - auch wenn keine Dienstunfähigkeit eingetreten ist - sofort der Organisationseinheit zu melden.
17. Diese Bestimmungen gelten auch für Lehrlinge.
18. Diese Bestimmungen treten mit 1.4.2000 in Kraft. Gleichzeitig tritt DA (92), GD-NBI. 16.Stück/1995 außer Kraft.

§ 14 Ärztliche Untersuchungen

Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung unverzüglich einer (fach)ärztlichen Untersuchung, einer Untersuchung durch das ÖBB-Gesundheitsmanagement, durch die Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen (Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau) bzw. durch die Wellcon GmbH als mit der ärztlichen bzw. arbeitsmedizinischen Betreuung des Unternehmens beauftragten Einrichtungen sowie von diesen Einrichtungen angeordneten Untersuchungen zu unterziehen.

§ 15 Haftung und Ersatzpflicht

- (1) Der ÖBB-Angestellte ist für die ihm in Ausübung des Dienstes anvertrauten Güter und Werte verantwortlich und für Schäden, die dem Unternehmen durch sein vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln oder Unterlassen entstanden sind, ersatzpflichtig. Schäden, die durch entschuldbare Fehlleistungen des ÖBB-Angestellten verursacht wurden, begründen keine Ersatzpflicht.***

- (2) ***Ist ein Schaden durch Fahrlässigkeit mehrerer entstanden, so haftet jeder für den ihn treffenden Anteil. Wurde der Schaden vorsätzlich zugefügt oder lassen sich die Anteile nicht ermitteln (§ 1302 ABGB), so haften alle für den gesamten Schaden im Verhältnis ihrer finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis, und zwar im Sinne des § 896 ABGB auch für jene Anteile, welche etwa nicht einbringlich wären.***
- (3) ***Die Schadenshöhe wird durch das Unternehmen festgestellt. Eine Ersatzvorschreibung wird unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungsfähigkeit des haftbaren ÖBB-Angestellten und die Hereinbringung im Kompensationswege durch Abzug von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis vorgenommen.***

Richtlinien zur Schadenersatzpflicht der ÖBB-Angestellten (Zl. 22417-1-1995)

1. § 15 AVB bestimmt, dass jeder ÖBB-Angestellte für die ihm in Ausübung des Dienstes anvertrauten Güter und Werte verantwortlich ist, unabhängig davon, ob es sich um Eigentum der ÖBB oder ein in deren Gewahrsam befindliches Gut handelt. Ob und in welchem Ausmaß ein ÖBB-Angestellter einen bei der Erbringung der Dienstleistung verursachten Schaden zu ersetzen hat, ist nach den folgenden Richtlinien zu beurteilen.
2. Bei der Schadensfeststellung ist zu prüfen, ob zwischen dem entstandenen Schaden und dem Verhalten des verantwortlichen ÖBB-Angestellten ein ursächlicher Zusammenhang besteht und ob der ÖBB-Angestellte den Schaden schuldhaft herbeigeführt bzw. nicht abgewendet hat. Es ist daher zu prüfen, ob der haftbare ÖBB-Angestellte mit Rücksicht auf die Besonderheiten der Sachlage überhaupt imstande war, einen drohenden Schaden rechtzeitig zu erkennen und durch zweckmäßiges Handeln abzuwehren. Es muss in jedem Fall unterschieden werden, ob der ÖBB-Angestellte den Schaden
 - a) vorsätzlich,
 - b) durch fahrlässiges Verhalten oder
 - c) durch eine entschuldbare Fehlleistung

herbeigeführt hat.

Vorsätzlich handelt der ÖBB-Angestellte dann, wenn ihm die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens bewusst ist, er den schädlichen Erfolg vorhersieht und seinen Eintritt billigt. Fahrlässig handelt er, wenn er die gehörige Sorgfalt außer Acht lässt. Eine entschuld- bare Fehlleistung des ÖBB-Angestellten liegt vor, wenn der Eintritt des Schadens über- haupt nicht oder nur bei außerordentlicher Aufmerksamkeit und außerordentlichem Fleiß voraussehbar gewesen wäre.

3. Im Falle nachweislich vorsätzlichen oder fahrlässigen Verhaltens ist der ÖBB-Ange- stellte zur Ersatzleistung heranzuziehen. Bei vorsätzlicher Schadensverursachung ist überdies Strafanzeige zu erstatten.
4. Bei der Entscheidung über die Höhe der Ersatzpflicht ist vor allem auf das Ausmaß des Verschuldens des ÖBB-Angestellten und insbesondere auf folgende Umstände Bedacht zu nehmen:
 - a) auf das Ausmaß der mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenen Verantwortung,
 - b) inwieweit bei der Bemessung des Entgelts ein mit der ausgeübten Tätigkeit verbun- denes Wagnis berücksichtigt worden ist,
 - c) auf den Grad der Ausbildung des ÖBB-Angestellten,
 - d) auf die Bedingungen, unter denen die Dienstleistung zu erbringen war,

- e) ob mit der vom ÖBB-Angestellten erbrachten Dienstleistung erfahrungsgemäß die nur schwer vermeidbare Möglichkeit oder Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens verbunden ist und
- f) auf die wirtschaftliche Lage des ÖBB-Angestellten.

Die Hereinbringung des Ersatzbetrages erfolgt im Kompensationswege durch Abzug von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis, wobei unter Bedachtnahme auf die wirtschaftliche Lage des ÖBB-Angestellten angemessene Teilbeträge festzusetzen sind.

5. Vor der Heranziehung zur Ersatzleistung ist dem haftbaren ÖBB-Angestellten Gelegenheit zu geben, sich zur Verschuldensfrage zu äußern. Erfolgt dies im Zuge einer Einvernahme nach der DV V 26 oder eines Disziplinarverfahrens, ist der ÖBB-Angestellte ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass eine Äußerung über sein Verschulden auch für ein Verfahren gemäß § 15 AVB relevant ist. Die Angaben des ÖBB-Angestellten sind schriftlich festzuhalten. Das vollständige Erhebungsmaterial einschließlich allfälliger Niederschriften über die Einvernahme der Zeugen und der Rechtfertigung des haftbaren ÖBB-Angestellten ist vom Geschäfts- bzw. Zentralbereich dem zuständigen PSC zu übermitteln, dem die Entscheidung, ob der für Verlust oder Beschädigung haftbare ÖBB-Angestellte im Einzelfall zur Ersatzleistung heranzuziehen ist, sowie die Festsetzung der Höhe des vorzuschreibenden Ersatzbetrages obliegt. Bei Kompetenzkonflikten entscheidet der Zentralbereich Personal.
6. Die Entscheidung über die Ersatzvorschreibung ist dem ÖBB-Angestellten nachweisbar zuzustellen.
7. Das in den Punkten 4 bis 6 vorgeschriebene Verfahren zur Festsetzung des Ersatzbetrages hat aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung zu entfallen, wenn es sich um den Verlust oder die totale Beschädigung bahneigener Gegenstände mit einem Listenpreis bis zu Euro 363,36 (Bagatellfälle) handelt und sich der schuldtragende ÖBB-Angestellte bereit erklärt, den nach den folgenden Grundsätzen zu ermittelnden Ersatzbetrag zu bezahlen.

Der Ersatzbetrag beträgt

70 % des jeweiligen Listenpreises bei neuen oder neuwertigen Gegenständen,
40 % des jeweiligen Listenpreises bei gebrauchten Gegenständen.

Die Ermittlung des Ersatzbetrages obliegt der Dienststelle des ÖBB-Angestellten.

Die Verrechnung der Ersatzbeträge ist gemäß den Bestimmungen der DV F 2, Teil 3, vorzunehmen.

8. Die Punkte 1 bis 7 finden auch auf Berechnungsersatzmängel im Verkehrseinnahmendienst Anwendung. An die Stelle des nach Punkt 5 zuständigen PSC tritt jedoch Abrechnung Güterverkehr bzw. Verkehrseinnahmen-Abrechnung Personenverkehr. Die Bestimmungen des Punktes 7 sind auf Berechnungsersatzmängel bis zu Euro 145,35 pro Einzelfall anzuwenden, wobei der Ersatzbetrag 50 % der festgestellten Schadenssumme beträgt.
9. Die Heranziehung zur Ersatzleistung hat unabhängig davon zu erfolgen, ob das den Schaden verursachende Verhalten des ÖBB-Angestellten auch den Tatbestand einer Dienstpflichtverletzung erfüllt und allenfalls Maßnahmen nach der Disziplinarordnung nach sich zieht.
10. Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft. Gleichzeitig tritt die DA (132), GDNBI. 11. Stück/1969, zuletzt geändert mit DA (103), GDNBI. 10. Stück/1986 außer Kraft.

Abschnitt 3: Rechte

§ 16 Anspruch bei Dienstverhinderung

- (1) *Ist der ÖBB-Angestellte nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unfall an der Leistung seines Dienstes verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt (Monatsentgelt im Sinn des § 24 Abs. 1 und Nebenbezüge mit Entgeltcharakter im Sinn des § 40 Abs. 1) bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt.*
- (2) *Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.*
- (2a) *Wird der ÖBB-Angestellte durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seines Dienstes verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist.*
- (3) *Die Fortzahlung des Entgelts gemäß den Absätzen 1 bis 2a entfällt,*

 1. *wenn der ÖBB-Angestellte seine Erkrankung schuldhaft nicht oder verspätet meldet (§ 13 Abs. 1), für die Dauer der Säumnis,*
 2. *wenn der ÖBB-Angestellte seiner Verpflichtung gemäß § 13 Abs. 2 schuldhaft nicht oder verspätet nachkommt, für die Dauer der Säumnis,*
 3. *wenn der ÖBB-Angestellte einer ärztlichen Untersuchung gemäß § 14 un gerechtfertigt nicht oder erst verspätet Folge leistet, für die Zeit ab dem Nichterscheinen zur Untersuchung bis zum verspäteten Erscheinen bzw. seinem Dienstantritt.*
- (4) *Der ÖBB-Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.*
- (5) *Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung gemäß Abs. 4 anzuzeigen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.*

- (6) Im Falle ärztlich angeordneten Fernbleibens von der Arbeit ohne Arbeitsunfähigkeit (Kontumaz) gebührt das Entgelt bis zum Höchstausmaß von vierzehn Tagen, soweit nicht aufgrund besonderer gesetzlicher Bestimmungen (z.B. Epidemiegesetz) ein Entschädigungsanspruch besteht.**

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

4. Im Zusammenhang mit der Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unfall (§ 16 Abs. 1 bis 3) gilt Folgendes:

Bedienstete werden nach einjähriger ununterbrochener Krankheitsdauer in den zeitlichen oder dauernden Ruhestand versetzt. Die Krankheitsdauer gilt nur dann als unterbrochen, wenn eine mehr als 14tägige Zeit der Dienstleistung zwischen zwei Zeiträume von Dienstunfähigkeit fällt.

§ 17 Erholungsurlaub, Pflegefreistellung

- (1) Dem ÖBB-Angestellten gebührt in jedem Urlaubsjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den die Vorschriften über den Erholungsurlaub anzuwenden sind.**
- (2) Den Anspruch auf Pflegefreistellung regeln die einschlägigen Bestimmungen.**

URLAUBSDIENSTANWEISUNG

verlautbart mit DA (79), GD-NBl. SBl. 2. Stück/1977

zuletzt geändert mit

RL (33) Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 1/2020

unter Berücksichtigung der Betriebsvereinbarung über die Definition des Urlaubsjahres:

1. Urlaubsanspruch und Urlaubsjahr
 - 1.1 ÖBB-Angestellten ist in jedem Urlaubsjahr ein Erholungsurlaub zu gewähren; Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Das Urlaubsjahr beginnt somit am 01.01 jeden Jahres und endet am 31.12. jeden Jahres.
 - 1.2 Abweichend von den Bestimmungen des Pkt. 1.1 ist jugendlichen ÖBB-Angestellten und Lehrlingen bis zum Ende jenes Dienstjahres, in dem sie das 19. Lebensjahr vollenden, in jedem Dienstjahr ein Erholungsurlaub zu gewähren. Der Erholungsurlaub nach den Grundsätzen des Pkt. 1.1 gebührt erstmals für jenes Urlaubsjahr, bis zu dessen Ablauf mindestens ein Zeitraum von 4 Monaten ab Ende des Dienstjahres verstrichen ist, in dem das 19. Lebensjahr vollendet wurde. Eine Aliquotierung des Urlaubsausmaßes findet nicht statt. Endet daher die Frist von 4 Monaten in dem Urlaubsjahr, in dem auch das Dienstjahr geendet hat, so erhält der jugendliche ÖBB-Angestellte oder Lehrling für dieses Urlaubsjahr noch den gesamten gemäß Pkt. 2 bis 4 gebührenden Erholungsurlaub.

1.3 Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht erstmalig nach einer ununterbrochenen Bundesbahndienstzeit von 6 Monaten (Sperrfrist).

2. Gebührendes Urlaubsausmaß in Werktagen

2.1 Das Urlaubsausmaß beträgt mindestens 30 Werktage; es erhöht sich ab jenem Urlaubsjahr, in dem eine Dienstzeit von 25 Jahren erreicht wird, auf 36 Werktage. Die für das Urlaubsausmaß maßgebliche Dienstzeit ist gemäß Punkt 4 zu ermitteln.

2.2 Hat das Dienstverhältnis zu den ÖBB in dem Urlaubsjahr, in dem es begründet wurde, ununterbrochen sechs Monate gedauert, so gebührt für dieses Urlaubsjahr das volle Urlaubsausmaß gemäß Pkt. 2.1. Bei geringerer Dauer des Dienstverhältnisses beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des gemäß Pkt. 2.1 gebührenden Ausmaßes; ergeben sich bei dieser Ermittlung Teile von Werktagen, so sind diese auf volle Werktage aufzurunden.

2.3 Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten der Verbüßung einer Freiheitsstrafe, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um diese Zeiten verkürzten Urlaubsjahr entspricht. Ergeben sich bei dieser Ermittlung Teile von Werktagen, sind diese auf volle Werktage aufzurunden.

2.4 Der Urlaubsverbrauch ist nur in ganzen Urlaubstagen zulässig. Die in den Punkten 2.1, 3.1, 3.3, 8b, 12.4 in Werktagen ausgedrückten Urlaubsausmaße werden für die Abbuchung in Stunden umgerechnet. Dem ÖBB-Angestellten sind für die Zeit seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht abzubuchen, als ihm im selben Zeitraum Arbeitszeit (Normalarbeitszeit und bezahlte Pausen) nach dem Entfallsprinzip angerechnet werden.

Besteht nach Verbrauch des Werktagskontingents ein Guthaben an Urlaubsstunden, entsteht ein Guthaben an Normalarbeitszeit, das ausschließlich in Form von Zeitausgleich konsumiert werden kann. Ist das Urlaubsstundenkontingent vor Verbrauch des gesamten Urlaubsausmaßes erschöpft, wird für die restlichen Urlaubstage keine Arbeitszeit angerechnet. Durch Konsumation dieser Urlaubstage allenfalls entstehende Zeitschulden verfallen am Ende des für die Durchrechnung der Normalarbeitszeit geltenden Durchrechnungszeitraumes nicht.

3. Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte

ÖBB-Angestellte, die nachweislich zum Kreis der begünstigten Behinderten gemäß Behinderteneinstellungsgesetz gehören, erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen für das nächstfolgende Urlaubsjahr.

Als Nachweis gilt ein Bescheid gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

4. Ermittlung der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit

4.1 Die Ermittlung der Dienstzeit, die für die Feststellung des Urlaubsausmaßes maßgeblich ist, hat von Dienstes wegen zu erfolgen; folgende Zeiten sind heranzuziehen:

- 4.1.1 Dienstzeiten (Lehrzeiten) zu den ÖBB, sofern diese im einzelnen mindestens drei Monate gedauert haben;
 - 4.1.2 Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes;
 - 4.1.3 jede in einem Arbeitsverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie im Einzelfall mindestens sechs Monate gedauert hat, bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren;
 - 4.1.4 die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl.Nr. 242, in der gültigen Fassung, oder an einer dieser gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen;
 - 4.1.5 Zeiten nach 4.1.3 und 4.1.4 können nebeneinander nur bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt fünf Jahren angerechnet werden.
- 4.2 Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

5. *Entfällt.*

6. *Entfällt.*

7. *Entfällt.*

8. Urlaubsausmaß bei Teilbeschäftigung

Bei Teilbeschäftigung ist das dem ÖBB-Angestellten gemäß Punkt 2 bis 4 gebührende Urlaubsausmaß aliquot zu ermitteln. Ergeben sich bei der Umrechnung des Urlaubsausmaßes Bruchteile von Tagen, so sind diese auf ganze Tage aufzurunden.

Ändert sich das Ausmaß der Beschäftigung, ist der noch nicht verbrauchte Urlaubsrest entsprechend dem neuen Beschäftigungsausmaß umzurechnen.

8a. Umrechnungstabelle

Das tatsächliche Urlaubsausmaß ergibt sich aus nachstehender Umrechnungstabelle:

Urlaubsausmaß in		Urlaubsausmaß in Urlaubstagen bei planmäßigem Dienst pro Woche an Tagen:						
Werktagen	Stunden	7	6	5	4	3	2	1
1	6,416	2	1	1	1	1	1	1
2	12,833	3	2	2	2	1	1	1
3	19,250	4	3	3	2	2	1	1
4	25,666	5	4	4	3	2	2	1
5	32,083	7	5	5	4	3	2	1
6	38,500	8	6	5	4	3	2	1
7	44,916	9	7	6	5	4	3	2
8	51,333	10	8	7	6	4	3	2
9	57,750	11	9	8	6	5	3	2
10	64,166	13	10	9	7	5	4	2
11	70,583	14	11	10	8	6	4	2
12	77,000	15	12	10	8	6	4	2
13	83,416	16	13	11	9	7	5	3
14	89,833	17	14	12	10	7	5	3
15	96,250	19	15	13	10	8	5	3
16	102,666	20	16	14	11	8	6	3
17	109,083	21	17	15	12	9	6	3
18	115,500	22	18	15	12	9	6	3
19	121,916	24	19	16	13	10	7	4
20	128,333	25	20	17	14	10	7	4
21	134,750	26	21	18	14	11	7	4
22	141,166	27	22	19	15	11	8	4
23	147,583	28	23	20	16	12	8	4
24	154,000	30	24	20	16	12	8	4
25	160,416	31	25	21	17	13	9	5
26	166,833	32	26	22	18	13	9	5
27	173,250	33	27	23	18	14	9	5
28	179,666	34	28	24	19	14	10	5
29	186,083	36	29	25	20	15	10	5
30	192,500	37	30	25	20	15	10	5
31	198,916	38	31	26	21	16	11	6
32	205,333	39	32	27	22	16	11	6
33	211,750	41	33	28	22	17	11	6
34	218,166	42	34	29	23	17	12	6
35	224,583	43	35	30	24	18	12	6
36	231,000	44	36	30	24	18	12	6
37	237,416	45	37	31	25	19	13	7
38	243,833	47	38	32	26	19	13	7
39	250,250	48	39	33	26	20	13	7
40	256,666	49	40	34	27	20	14	7
41	263,083	50	41	35	28	21	14	7
42	269,500	51	42	35	28	21	14	7

8b. Zusatzurlaub bei Nachtarbeit

ÖBB-Angestellte haben für jedes Urlaubsjahr, in dem sie mindestens 21mal in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr mindestens drei Stunden zur Arbeitsleistung herangezogen werden (Nachteinsatz), Anspruch auf Zusatzurlaub im Ausmaß von 3 Werktagen. Wird der ÖBB-Angestellte 31mal bis 40mal zu derartigen Nachteinsätzen herangezogen, beträgt der Zusatzurlaub 4 Werktage. Bei 41 bis 50 solcher Nachteinsätze gebührt Zusatzurlaub im Ausmaß von 5 Werktagen und bei mehr als 50 derartigen Nachteinsätzen Zusatzurlaub im Ausmaß von 6 Werktagen.

Verfall bzw. Abfindung eines nicht ausgenutzten Zusatzurlaubes bei Nachtarbeit richten sich nach den Bestimmungen der Punkte 15 und 16.

8c. Zusatzurlaub – Anreiz bei zunehmendem Erholungsbedarf

ÖBB-Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, erhalten jeweils für das nächstfolgende Urlaubsjahr bei Verbrauch von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr im Ausmaß von

- a) vier Wochen (24 Werktagen) Erholungsurlaub einen zusätzlichen Werktag Urlaub,
- b) fünf Wochen (30 Werktagen) Erholungsurlaub zwei zusätzliche Werktage Urlaub,
- c) sechs Wochen (36 Werktagen) Erholungsurlaub drei zusätzliche Werktage Urlaub.

Der den Zusatzurlaub begründende Erholungsurlaub kann in Teilen verbraucht werden.

9. *Entfällt.*

10. *Entfällt.*

11. *Entfällt.*

12. Urlaubsantritt und Urlaubsverbrauch; Urlaubsplan

12.1 Der Erholungsurlaub darf erst angetreten werden, wenn er genehmigt ist. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienststellenvorstand und dem ÖBB-Angestellten unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Dienstes und der Erholungsmöglichkeit des ÖBB-Angestellten zu bestimmen. Auf berechnete Wünsche des ÖBB-Angestellten ist soweit als möglich Rücksicht zu nehmen; hiebei ist aber zu trachten, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

12.2 Die Ablösung eines nicht verbrauchten Erholungsurlaubes in Geld ist unstatthaft.

12.3 Der Erholungsurlaub kann auch in Teilen ausgenutzt werden; der ÖBB-Angestellte hat jedoch Anspruch, zwei Drittel des gebührenden Urlaubsausmaßes ungeteilt zu verbrauchen.

12.4 Jugendliche ÖBB-Angestellte und Lehrlinge müssen mindestens 18 Werktage ungeteilt ausnützen. Auf Verlangen ist dieser Erholungsurlaub derart zu vereinbaren, dass zumindest 12 Werktage in den Zeitraum zwischen 15. Juni und 15. September eines Jahres fallen.

Die nachstehende Regelung gilt gemäß Art. 7 Abs. 4 Z 1 Bundesbahnstrukturgesetz 2003 ab 1.1.2004 als Betriebsvereinbarung und lautet:

Betriebsvereinbarung über die Grundsätze des Urlaubsverbrauchs

- I. Um eine restlose und planmäßige Urlaubsausnutzung zu gewährleisten, hat der Dienstvorstand zu Beginn des Urlaubsjahres nach den vorgenannten Bestimmungen für das ganze Jahr einen Urlaubsplan aufzustellen.
- II. Hierbei ist insbesondere im Bahnhofs-, Zugbegleit- und im Lokfahrdienst auf den in den Sommermonaten durch den verstärkten Reiseverkehr bedingten vermehrten Personalbedarf Rücksicht zu nehmen und daher anzustreben, dass die Erholungsurlaube in tunlichst weitgehendem Ausmaß schon vor Beginn dieser Periode ausgenutzt werden.

ÖBB-Angestellten mit schulpflichtigen Kindern soll aber nach Möglichkeit Gelegenheit geboten werden, ihren Erholungsurlaub während der Schulferien auszunutzen.

Im Übrigen ist der Erholungsurlaub grundsätzlich jährlich abwechselnd einmal im Sommer und einmal im Winter zu gewähren.
- III. Wenn ein ÖBB-Angestellter zu dem ihm vom Dienstvorstand eingeräumten Zeitpunkt seinen Erholungsurlaub nicht antritt, so dürfen hiedurch andere ÖBB-Angestellte an der Ausnutzung ihres Erholungsurlaubes nicht behindert werden.
- IV. Die Urlaubspläne sind vom Vorstand der Dienststelle zur Einsichtnahme durch die betroffenen ÖBB-Angestellten und sonstige befugte Organe bereitzuhalten. Schwierigkeiten in der Urlaubsabwicklung sind der vorgesetzten Stelle rechtzeitig zu melden.

13. Erkrankung während des Erholungsurlaubes

- 13.1 Erkrankt (verunglückt) ein ÖBB-Angestellter oder Lehrling während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig (§ 16 Abs. 1 AVB) herbeigeführt zu haben, so sind bei ÖBB-Angestellten oder Lehrlingen so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, als ihm im selben Zeitraum Arbeitszeit (Normalarbeitszeit und bezahlte Pausen) nach dem Entfallsprinzip angerechnet werden.
- 13.2 Der ÖBB-Angestellte oder Lehrling hat die Erkrankung unverzüglich der Dienststelle mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom ÖBB-Angestellten oder Lehrling zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der ÖBB-Angestellte oder Lehrling ohne schuldhafte Verzögerung eine ärztliche Dienst(Arbeits)unfähigkeitsbescheinigung über Beginn, Dauer und Ursache der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der ÖBB-Angestellte oder Lehrling während eines Urlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigelegt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der ÖBB-Angestellte oder Lehrling diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Pkt. 13.1 nicht anzuwenden.

14. Bezüge während des Erholungsurlaubes

- 14.1 Während des Erholungsurlaubes behalten ÖBB-Angestellte ihren Anspruch auf ihr Entgelt in der ständigen Verwendung, Lehrlinge ihren Anspruch auf Lehrlingsentschädigung.
- 14.2 Soweit nicht in besonderen Vorschriften etwas anderes bestimmt ist, werden
 - 14.2.1 Mehraufwandsentschädigungen während des Erholungsurlaubes nicht gezahlt,
 - 14.2.2 Mehrleistungsentschädigungen nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen, unter Ausscheidung der Verdienste für ausnahmsweise geleistete Arbeiten, bemessen.

15. Verfall des Anspruches auf Erholungsurlaub

- 15.1 Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt nach Ablauf eines Jahres ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.
- 15.2 Ist der Verbrauch innerhalb dieses Zeitraumes aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf eines weiteren Jahres ein.
- 15.3 Hat ein ÖBB-Angestellter oder Lehrling eine Karenz nach den §§ 15, 15a, 15c, 15d und 15j des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), in der Fassung des BGBl. I Nr. 103/2001, oder nach den §§ 2, 3, 5, 6 und 9 des Väter-Karenzgesetzes (VKG), BGBl. I Nr. 103/2001, in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den diese Karenz das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt.

16. Urlaubsabfindung

- 16.1 Dem ÖBB-Angestellten oder Lehrling gebührt eine Abfindung, wenn das aktive Dienstverhältnis vor Konsumierung des nach Pkt. 2 bis 4 festgesetzten gebührenden Urlaubsausmaßes endet. Der Anspruch auf Abfindung ist vom Bediensteten innerhalb von 3 Jahren nach Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses (Ruhestandsversetzung) geltend zu machen. Für Zeiten einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst besteht kein Anspruch auf Abfindung.
 - 16.1.1 Die Abfindung beträgt für jede Woche - ausgenommen für Zeiten einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst - seit Beginn des Urlaubsjahres (bei ÖBB-Angestellten oder Lehrlingen im ersten Dienstjahr seit Beginn des Dienstjahres), in dem der Erholungsurlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgeltes für den noch nicht konsumierten gebührenden Urlaub des betreffenden Urlaubsjahres (Dienstjahres).
 - 16.1.2 Der ÖBB-Angestellte verliert den Anspruch auf Erholungsurlaub und Abfindung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, wenn er ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes (§ 48 Abs. 2 AVB) austritt. ÖBB-Angestellte, die aus dem Dienstverhältnis entlassen werden, verlieren den Anspruch auf Erholungsurlaub; der Anspruch auf Abfindung bleibt gewahrt.
- 16.2 Eine Abfindung im Sinne von Pkt. 16.1 gebührt den Erben, wenn das aktive Dienstverhältnis durch Tod des ÖBB-Angestellten oder Lehrlings endet.

17. Pflegefreistellung

- 17.1 Ein ÖBB-Angestellter oder Lehrling hat Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:
- 17.1.1 wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
 - 17.1.2 wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 Mutterschutzgesetz für diese Betreuung ausfällt.
 - 17.2.1 Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem ÖBB-Angestellten oder Lehrling in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Wahl-, Pflege- und Stiefkinder sowie die Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.
 - 17.2.2 Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit bzw. der Betreuungsnotwendigkeit wird in der Regel durch Beibringung einer ärztlichen Bestätigung zu erbringen sein, außer dem Dienststellenvorstand oder den zur Diensteinteilung beauftragten ÖBB-Angestellten sind die eine Pflegebedürftigkeit oder Betreuungsnotwendigkeit verursachenden Umstände persönlich eindeutig bekannt.
- 17.3 Hinsichtlich der Meldung über den Antritt einer Pflegefreistellung sind die Bestimmungen des § 13 Abs. 1 AVB sinngemäß anzuwenden.
- 17.4.1 Die Pflegefreistellung darf im Urlaubsjahr 6 Werktage nicht übersteigen.
 - 17.4.2 Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von weiteren 6 Werktagen, wenn der ÖBB-Angestellte
 - 17.4.2.1 den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Pkt. 17.1 verbraucht hat und
 - 17.4.2.2 wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.
- 17.5 Bei der Umrechnung der Werktage in Urlaubstage ist die Tabelle in Pkt. 8a anzuwenden. Die Anrechnung von Arbeitszeit erfolgt nach dem Entfallsprinzip.
- 17.6 Das Übertragen einer unausgenützten Pflegefreistellung in das nächste Urlaubsjahr ist nicht zulässig.
- 17.7 Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, besteht zu einem im Pkt. 17.4.2 genannten Zweck ein Rechtsanspruch auf Ausnützung eines noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes.
- 17.8 Die Bestimmungen des § 16 Abs. 4 und des § 18 AVB bleiben hiedurch unberührt.

18. Im SAP HR sind für jeden ÖBB-Angestellten oder Lehrling alle für die Urlaubsausnutzung maßgebliche Daten, insbesondere der Beginn der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit und das gebührende Urlaubsausmaß hinterlegt. Die Ausnutzung des Urlaubes ist im SAP HR einzutragen.

Die Drucksorte Z 401 „Urlaubsvormerk“ entfällt.

19. Schlussbestimmungen

- 19.1 Die Bestimmungen der gegenständlichen DA treten mit Ausnahme der Bestimmungen der Pkte 11 und 17 mit Wirksamkeit vom 1.4.1977 (Urlaubsjahr 1977/78) in Kraft.
- 19.2 Die Bestimmungen des Pktes 11 treten in Kraft
- 19.2.1 mit 1.4.1977 für alle am 1.4.1977 im Aktivstand befindlichen Bediensteten, die während des Zeitraumes vom 1.4.1976 bis 31.3.1977 (Urlaubsjahr 1976/77) im Lokomotivfahr-, Zugbegleit-, Kraftwagenfahr-, Seilbahn- oder Vershubdienst verwendet wurden.
- 19.2.2 mit 1.4.1979 für alle am 1.4.1979 im Aktivstand befindlichen Bediensteten, die während des Zeitraumes vom 1.4.1978 bis 31.3.1979 (Urlaubsjahr 1978/79) im Turnusdienst verwendet wurden, sofern nicht bereits die Bestimmungen des Pkt. 19.2.1 auf sie Anwendung finden.
- 19.3 Die Bestimmungen des Pkt. 17 treten mit Wirksamkeit vom 1.4.1978 (Urlaubsjahr 1978/79) in Kraft.
- 19.4 Die Bestimmungen des Pkt. 17 in der Fassung der DA (6), GD-NBI. 3. Stück/1993 treten mit Wirksamkeit vom 1. April 1993 (Urlaubsjahr 1993/94) in Kraft.
- 19.5 Die Bestimmungen des Punktes 18.4 treten mit Wirksamkeit vom 1. April 1993 in Kraft.
- 19.6 Die Bestimmungen der Punkte 1.1, 1.2, 3, 4.1.1 bis 4.1.5, 6, 7, 8.1, 10, 11, 12.1, 12.4, 12.6 bis 12.8, 13, 14.1, 15.3, 16, 17 und 18 in der Fassung der DA (101), GD-NBI. 16. Stück/1995 treten gleichzeitig mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft.
- 19.7 Die Bestimmungen der Punkte 2.4, 8, 8a, 13.1, 17.5 und 18 in der Fassung der RL (44), Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 2/2004 treten mit Wirksamwerden eines Kollektivvertrages auf Arbeitsverhältnisse zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Rechtsnachfolgern in Kraft. Mit gleicher Wirksamkeit entfallen die Punkte 5 bis 7.
- Die Bestimmungen des Punktes 8b in der Fassung der RL (44), Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 2/2004 treten mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2005 in Kraft. Mit gleicher Wirksamkeit entfallen die Punkte 9 bis 11.
- 19.8 Die Bestimmungen des Punktes 8b treten für ÖBB-Angestellte, auf die der Kollektivvertrag zur Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiter der ÖBB in der ab 1. Jänner 2013 geltenden Fassung Anwendung findet, mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft.
- 19.9 Punkt 8a in Artikel I der RL (3), Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 1/2013 tritt mit Wirksamkeit 1. Juli 2013 in Kraft.

- 19.10 Punkt 3 in der Fassung der RL (39), Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 3/2019 tritt mit Wirksamkeit 1. Jänner 2020 in Kraft.
- 19.11 Punkt 8c in der Fassung der RL (33), Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 1/2020 tritt mit Wirksamkeit 1. Juli 2020 in Kraft. Die Gewährung von Zusatzurlaub gemäß Punkt 8c kommt erstmals ab dem Urlaubsjahr 2022 in Betracht.
- 19.12 Punkt 16.1.2 in der Fassung der RL (5), Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 2/2022 tritt mit Wirksamkeit 1. Dezember 2022 in Kraft.
20. Übergangsbestimmungen
- 20.1 Allen am 1.4.1978 im Aktivstand befindlichen Bediensteten, die im Zeitraum vom 1.4.1977 bis 31.3.1978 (Urlaubsjahr 1977/78) im Turnusdienst verwendet wurden, ist, sofern nicht bereits die Bestimmungen des Pkt. 19.2.1 auf sie Anwendung finden, unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Pkt. 11 ein TUZ mit der Maßgabe zu gewähren, dass das gemäß Pkt. 11.1 vorgesehene Höchstausmaß des TUZ lediglich 4 Kalender(Urlaubs-)tage beträgt.
- 20.2 Allen Bediensteten, denen im Urlaubsjahr 1976/77 lediglich ein Urlaubsausmaß von 18 Werktagen gebührt hat, sind im Urlaubsjahr 1977/78 2 zusätzliche Urlaubstage zu gewähren.
- 20.3 Für die Zeit vom 1.1. bis 31.3.1993 kann ein Pflegeurlaub auch nach den im Pkt. 17.1.2 (in der ab 1.4.1993 geltenden Fassung) genannten Gründen und darüber hinaus im Ausmaß bis zu 2 Werktagen nach den im Pkt. 17.4.2 (in der ab 1.4.1993 geltenden Fassung) genannten Gründen in Anspruch genommen werden. Pkt. 17.7 in der ab 1.4.1993 geltenden Fassung kann bereits ab 1.1.1993 angewendet werden.
- 20.4 Die Bestimmungen des Punktes 4 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung sind für die in § 67 Abs. 3 genannten Bediensteten weiterhin anzuwenden.
- 20.5 ÖBB-Angestellte, auf die Punkt 9 anwendbar war und die zum Zeitpunkt des Außerkrafttretens des Punktes 9 bereits einen oder zwei Urlaubstage als Winterurlaubszuschlag erworben haben, können diese(n) Urlaubstag(e) noch – unter den in Punkt 9 bis zu dessen Außerkrafttreten geregelten Voraussetzungen – konsumieren.
- 20.6 ÖBB-Angestellte, die zum Zeitpunkt des Außerkrafttretens des Punktes 10 einen oder mehrere Urlaubstage als Feiertagsurlaubszuschlag erworben haben, können diese(n) unter Beachtung des Punktes 15 konsumieren. Die Abfindung eines derartigen Feiertagsurlaubszuschlages richtet sich nach Punkt 16.
- 20.7 ÖBB-Angestellten, auf die Punkt 11 anwendbar war, gebührt nach Außerkrafttreten dieses Punktes sofort ein Turnusdiensturlaubszuschlag in dem in Punkt 11.3 in der bis zu dessen Außerkrafttreten geltenden Fassung vorgesehenen Ausmaß. Verfall und Abfindung eines solchen Turnusdiensturlaubszuschlages, der nicht ausgenützt wurde, richten sich nach den Bestimmungen der Punkte 15 und 16.
- 20.8 ÖBB-Angestellte, auf die Punkt 19.8 Anwendung findet und die zum Zeitpunkt des Außerkrafttretens des Punktes 8b einen oder mehrere Zusatzurlaubstage für Nachtarbeit erworben haben, können diese(n) unter Beachtung des Punktes 15 konsumieren. Die Abfindung derartiger Urlaubstage richtet sich nach Punkt 16.
- 20.9 Für ÖBB-Angestellte, die im Urlaubsjahr 2019 einen Zusatzurlaub für vermindert Erwerbstätige nach Punkt 3 in der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Fassung erhalten haben, gilt Punkt 3 in der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiter, solange die dort genannten Voraussetzungen vorliegen und die

dort angeführten Nachweise erbracht werden. Die (zusätzliche) Gewährung eines Zusatzurlaubes nach Punkt 3 in der ab 1. Jänner 2020 geltenden Fassung ist ausgeschlossen.

Ermittlung der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit für die in § 67 Abs. 3 bis 10 AVB genannten Bediensteten

- 4.1 Die Ermittlung der Dienstzeit, die für die Feststellung des Urlaubsausmaßes maßgeblich ist, hat von Dienstes wegen zu erfolgen; folgende Zeiten sind heranzuziehen:
- 4.1.1 bei Beamten die unbedingt angerechnete ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit;
 - 4.1.2 bei Lohnbediensteten die für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages berücksichtigten Zeiten
 - 4.1.2.1 in einem Arbeitsverhältnis,
 - 4.1.2.2 des Präsenzdienstes,
 - 4.1.2.3 des Zivildienstes;
 - 4.1.3 bei den ÖBB bzw. ihren Betriebsvorgängern zugebrachte Dienstzeiten (Lehrzeiten), sofern diese im einzelnen mindestens drei Monate gedauert haben.
 - 4.1.4 Zeiten, während deren Personen, die die Begünstigungen des Opferfürsorgegesetzes genießen, nachweisbar aus politischen Gründen in Haft waren;
 - 4.1.5 jede in einem Arbeitsverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie im Einzelfall mindestens sechs Monate gedauert hat, bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren; eine zwischen dem 13. März 1938 und dem 27. April 1945 im Deutschen Reich oder in einem vom Deutschen Reich besetzten Gebiet zurückgelegte Dienstzeit solcher Art gilt als im Inland zugebracht;
 - 4.1.6 die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemein bildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl.NR. 242, in der gültigen Fassung, oder an einer dieser gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen;
 - 4.1.7 Zeiten nach 4.1.5 und 4.1.6 können nebeneinander nur bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt fünf Jahren angerechnet werden.
- 4.2 Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

§ 18 Sonderurlaub

In berücksichtigungswürdigen Fällen kann, abgesehen von den Bestimmungen des § 16 Abs. 4, ein Sonderurlaub nach Maßgabe der Vorschriften über die Gewährung von Sonderurlaub genehmigt werden.

Richtlinien für die Gewährung von Sonderurlaub (Zl. 22428-1-1995)

1. Gemäß § 16 Abs. 4 AVB hat der ÖBB-Angestellte Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seines Dienstes verhindert wird. Derartige Zeiten sowie die im § 18 AVB genannten Fälle werden als Sonderurlaub bezeichnet.
2. Gründe für einen Sonderurlaub gemäß § 16 Abs. 4 AVB sind insbesondere
 - die Eheschließung des ÖBB-Angestellten;
 - die Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin;
 - das Ableben des Ehepartners, Lebensgefährten oder eines nahen Angehörigen;
 - die Teilnahme an der Hochzeit eines nahen Angehörigen;
 - die Teilnahme an der Beerdigung eines nahen Angehörigen oder eines Mitbediensteten;
 - die Übersiedlung des eigenen Haushaltes;
 - die Teilnahme an einer Verhandlung oder Einvernahme bei Gericht oder anderen Behörden, zu der der ÖBB-Angestellte als Zeuge, Sachwalter, Privatbeteiligter oder Nebenintervenient vorgeladen wurde;
 - die Teilnahme an gerichtlichen Verhandlungen, bei denen der ÖBB-Angestellte als Schöffe, Geschworener oder Laienrichter geladen wurde;
 - die Teilnahme an Sitzungen der Verwaltungseinrichtungen der Sozialversicherungsträger als Mitglied der betreffenden Verwaltungseinrichtung;
 - die Teilnahme an Sitzungen gesetzlich eingerichteter Kommissionen als bestelltes Mitglied;
 - die Heranziehung zum Feuerlösch- oder Bergrettungsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses;
 - die für die Inanspruchnahme ärztlicher Leistungen erforderliche Zeit, sofern dies außerhalb der Dienstzeit nicht möglich oder unzumutbar ist.

Der Anspruch auf Sonderurlaub gemäß § 16 Abs. 4 AVB umfasst nicht nur Gründe, die in der Person des ÖBB-Angestellten entstanden sind, sondern auch solche, die ihn angehen und ihn entweder durch die unmittelbare Einwirkung an der Dienstleistung hindern oder nach Recht, Sitte und Herkommen wichtig genug erscheinen, ihn davon abzuhalten.

Anmerkung 1: Die Anführung der Gründe im Punkt 2 ist nur eine beispielsweise. Neben den angeführten können auch andere gegeben sein, die im Rahmen der Bestimmungen des § 16 Abs. 4 AVB gerechtfertigt sind.

3. Der ÖBB-Angestellte ist gemäß § 16 Abs. 5 AVB verpflichtet, die Dienstverhinderung - sofern dies im Hinblick auf die Umstände der Dienstverhinderung möglich ist - vor dessen Eintritt so rechtzeitig mitzuteilen, dass für seine Vertretung vorgesorgt werden kann. Auf Verlangen ist der Grund und die Zeit der Dienstverhinderung zu bescheinigen. Kommt der ÖBB-Angestellte diesen Verpflichtungen nicht nach oder liegt kein Dienstverhinderungsgrund gemäß § 16 Abs. 4 AVB vor, ist nach § 16 Abs. 5, zweiter Satz AVB vorzugehen.

Anmerkung 2: *Die Meldeverpflichtung besteht in allen Fällen des § 16 Abs. 4 AVB (Pkt. 2), jedoch werden im Hinblick auf die Umstände der Dienstverhinderung verschiedene Kriterien zu gelten haben. Bei unvorhergesehenen, plötzlichen Ereignissen (z.B. Ableben, Feuerwehreinsatz, u.a.) wird eine Meldung, wie sie bei Erkrankung vorgesehen ist (§ 13 Abs. 1 AVB), bei anderen Fällen (z.B. Hochzeit, Zeugenvorladungen, u.a.) eine entsprechend rechtzeitige Bekanntgabe möglich sein. Gemäß § 16 Abs. 5, zweiter Satz AVB verliert der ÖBB-Angestellte bei Verletzung der Meldeverpflichtung den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes, so dass das Fernbleiben vom Dienst eine Entgeltkürzung rechtfertigt. Eine Bescheinigung über Grund und Zeit der Dienstverhinderung wird nur dann zu verlangen sein, wenn die Angaben des ÖBB-Angestellten bezweifelt werden müssen.*

4. Anspruch auf Sonderurlaub gemäß § 16 Abs. 4 AVB besteht nur für eine verhältnismäßig kurze Zeit der Dienstverhinderung. Die Dauer ist von der Art und den Umständen der Dienstverhinderung abhängig.
5. Gemäß § 18 AVB kann dem ÖBB-Angestellten, abgesehen von den Fällen des § 16 Abs. 4 AVB (siehe Punkte 1 bis 4), bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe über vorheriges Ansuchen ein Sonderurlaub gewährt werden. Die Beurteilung des Vorliegens berücksichtigungswürdiger Gründe obliegt dem Vorgesetzten.

Anmerkung 3: *Neben den im Pkt. 6 angeführten Gründen können auch andere gegeben sein, die einen Sonderurlaub gemäß § 18 AVB rechtfertigen. Es ist jedoch stets ein strenger Maßstab anzulegen, insbesondere ist zu prüfen, ob nicht durch Diensttausch, Gewährung von Zeitausgleich oder Erholungsurlaub dem ÖBB-Angestellten die gewünschte Freizeit zur Verfügung gestellt werden kann.*

6. Besondere Gründe für die Gewährung eines Sonderurlaubes gemäß § 18 AVB sind insbesondere
 - 6.1 das Erscheinen bei Gericht oder anderen Behörden als Partei, Beschuldigter oder Angeklagter, sofern nicht durch Diensttausch oder andere geeignete Maßnahmen das Erscheinen ermöglicht werden kann;
 - 6.2 bei Einberufung zum Präsenz(Zivil)dienst die Erledigung der notwendigen Besorgungen. Der Sonderurlaub beträgt in diesem Fall einen Tag;
 - 6.3 die Teilnahme an der von der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau veranlassten berufsorientierten Gesundenuntersuchung unter der Voraussetzung, dass die Untersuchung vollständig in Anspruch genommen wird. Der Sonderurlaub beträgt in diesem Fall einen Tag;
- 6.4 Dem ÖBB-Angestellten, der sich nach Ausbildung in einem vom Unternehmen veranstalteten Lehrgang außerhalb seiner Dienstzeit (Abendlehrgang) oder ohne lehrgangsmäßige Ausbildung (Selbststudium) zur Ablegung einer Dienst-, Zusatz- oder Fachprüfung anmeldet, kann nach erfolgter Einberufung zur Prüfung über sein Ansuchen nach Diensteszulässigkeit ein Sonderurlaub von drei Tagen gewährt werden. Sollte der ÖBB-Angestellte aus Gründen, die von ihm zu vertreten sind, zur Prüfung nicht antreten oder die Prüfung nicht bestehen, gebührt nach der neuerlichen Einberufung zur Prüfung bzw. zur Nachtrags- oder Wiederholungsprüfung kein weiterer Sonderurlaub.
- 6.51 Dem ÖBB-Angestellten wird auf Ansuchen für die Dauer eines Kuraufenthaltes ein Sonderurlaub gewährt, wenn ein Sozialversicherungsträger (Versicherungsanstalt für

Eisenbahnen und Bergbau) oder ein Bundessozialamt die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima besteht und ärztlich überwacht wird.

- 6.52 Dem ÖBB-Angestellten wird auf Ansuchen auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim ein Sonderurlaub gewährt, wenn der ÖBB-Angestellte zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger (Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau) oder einem Bundessozialamt nach einem chirurgischen Eingriff oder einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Sozialversicherungsträger oder vom Bundessozialamt getragen werden.
- 6.53 Die Gewährung eines Zuschusses zum Landaufenthalt und die Zuerkennung eines Kurmittelbeitrages bilden keine Grundlage für die Gewährung eines Sonderurlaubes im Sinne der Punkte 6.51 und 6.52.
- 6.54 Wird ein ÖBB-Angestellter während der Dauer der Krankheit, durch die die Ausübung des Dienstes verhindert wird, in ein Genesungsheim oder eine Kuranstalt eingewiesen, bedarf es für die Zeit des Kuraufenthaltes bzw. der Unterbringung in einem Genesungsheim keines Sonderurlaubes im Sinne der Punkte 6.51 und 6.52. Der ÖBB-Angestellte hat jedoch die Einweisung in ein Genesungsheim bzw. den Kuraufenthalt seiner Dienststelle anzuzeigen.
- 6.55 Die Vorlage der schriftlichen Genehmigung (Einweisung) des Sozialversicherungsträgers bzw. des Bundessozialamts gilt als Ansuchen.
- 6.61 Dem ÖBB-Angestellten, der eine von der Gewerkschaft der Eisenbahner ausgestellte Einladung zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungskursen der Gewerkschaft der Eisenbahner vorweist, kann auf Ansuchen ein Sonderurlaub gewährt werden, sofern dadurch keine wesentliche Beeinträchtigung des Dienstes eintritt. Der Sonderurlaub ist in dem Ausmaß zu gewähren, das notwendig ist, um eine ordnungsgemäße Teilnahme an diesen Kursen sicherzustellen; er darf jedoch im Einzelfall zwei Wochen nicht überschreiten.
- 6.62 Die Vorlage der schriftlichen Einladung gilt als Ansuchen.
- 6.71 Dem ÖBB-Angestellten wird 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, auf vorheriges Ansuchen ein Sonderurlaub gewährt, sofern der ÖBB-Angestellte dadurch an der Dienstleistung verhindert ist. Der Sonderurlaub beträgt in diesem Fall einen Tag (pro Kalenderjahr).
- 6.72 Die aktive Mitgliedschaft bei der Hilfsorganisation ist durch einen Mitgliedsausweis oder eine andere geeignete Bestätigung nachzuweisen.
- 6.73 Die Vorlage einer schriftlichen Einladung zur Aus- bzw. Weiterbildungsveranstaltung gilt als Ansuchen. Die Teilnahme an der Aus- bzw. Weiterbildungsveranstaltung ist nachzuweisen.
7. Der Sonderurlaub ist im Urlaubsvormerk einzutragen. Für die ADV-Erfassung ergehen gesonderte Weisungen.
8. Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft. Gleichzeitig treten die Dienstanweisung betreffend die Bewilligung von außergewöhnlichen Urlauben gemäß § 58 der DO und Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderungen gemäß § 20 Dilo, Zl. P-1711-2, vom 5.7.1966 mit der hiezu ergangenen ergänzenden DA Zl. 10522-4-1974 vom 18.2.1974, die Dienstanweisung betreffend die Gewährung eines Sonderurlaubes

gemäß § 58 DO zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungskursen der Gewerkschaft der Eisenbahner, ZI. 11809-1-1978, vom 28.11.1978 und die hiezu ergangene ergänzende DA ZI. 10552-1-1982 vom 28.9.1982 in der Fassung der DA ZI. 10552-2-1982 vom 1.12.1982, die Dienstanweisung betreffend die Gewährung eines Sonderurlaubes gemäß § 58 DO zur Vorbereitung auf Dienst- oder Fachprüfungen nach Ausbildung in Lehrgängen außerhalb der Dienstzeit (Abendlehrgänge), ZI. 11379-1-1985 vom 31.10.1985, die Dienstanweisung betreffend die Dienstfreistellung von Bediensteten, die in der Zivildienstkommission tätig sind, ZI. 10629-1-1976, vom 22.3.1976, die Dienstanweisung betreffend Dienstfreistellung von Versicherungsvertretern, DA (71), GD-NBI. 8.Stück/1964, und die Dienstanweisung betreffend Gewährung eines Sonderurlaubes aus Anlass eines Kuraufenthaltes, DA (143), GD-NBI. 14.Stk./1988, außer Kraft.

Die Punkte 6.71 bis 6.73 gelten ab 01.01.2019.

§ 19 Karenzurlaub

Ein Urlaub unter Ruhen der finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis kann nach Maßgabe der Vorschriften über die Gewährung von Karenzurlauben genehmigt werden.

Richtlinien für die Gewährung von Karenzurlauben

I.

1. Karenzurlaube sind Urlaube, die unter Ruhen sämtlicher finanzieller Leistungen aus dem Dienstverhältnis genehmigt werden können.
2. Karenzurlaube werden nur genehmigt, wenn deren Bewilligung ohne wesentliche Beeinträchtigung der Erfordernisse des Dienstes möglich ist; die Genehmigung eines Karenzurlaubes ist außerdem nach Diensteszulässigkeit bei Gegebensein eines öffentlichen Interesses möglich.
- 3.1 Soferne nicht anderes bestimmt wird, ist die Zeit eines Karenzurlaubes für jegliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, für die die Dauer der Dienstzeit von Bedeutung ist (z.B. Vorrückung, Überstellung gemäß Spalten 4 und 5 der Anlage 1 der AVB, für die Ermittlung der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit, etc.) bis zum Höchstausmaß von drei Monaten pro Karenzurlaub zur Gänze zu berücksichtigen, ein drei Monate übersteigender Zeitraum nur zur Hälfte; fallen in ein Kalenderjahr zwei oder mehrere Karenzurlaube, so dürfen insgesamt nicht mehr als drei Monate im Kalenderjahr zur Gänze berücksichtigt werden. Steht bei Genehmigung eines Karenzurlaubes fest, dass die Zeit des Karenzurlaubes nicht voll angerechnet werden kann, ist der ÖBB-Angestellte noch vor Genehmigung auf die nur teilweise Anrechenbarkeit ausdrücklich aufmerksam zu machen.
- 3.2 Fallen in das jeweilige Urlaubsjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Urlaubsjahr entspricht. Ergeben sich bei dieser Ermittlung Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.
4. Sind für die Gewährung eines Karenzurlaubes andere als private Interessen des ÖBB-Angestellten maßgebend und liegen berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann die ÖBB-Holding AG verfügen, dass die gemäß Z 3 verbundenen Folgen nicht oder nicht im vollen Umfang eintreten.

5. Das Genehmigungsschreiben, von dem je eine Abschrift der ÖBB-Shared Service Center GmbH / HR-Administration zu übersenden und den Personalunterlagen beizugeben ist, hat Zeiträume, die nur zur Hälfte angerechnet werden, datumsmäßig ausdrücklich festzuhalten. Diesfalls sind alle dienstzeitabhängigen Ansprüche und Fakten wie Vorrückungstichtag, Berechnung der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit, Urlaubsausmaß für das betroffene Urlaubsjahr, Eintritt einer Überstellung gemäß Spalten 4 und 5 der Anlage 1 der AVB, für die Gewährung einer Jubiläumsbezahlung maßgebliche Dienstzeit, sofort neu zu berechnen.
6. Hinsichtlich der Gewährung von a.t. Fahrbegünstigungen gelten die im DB 150 enthaltenen Bestimmungen.
7. Persönliche Schutz(Arbeits)kleider verbleiben während der Dauer des Karenzurlaubes im Besitz des ÖBB-Angestellten. Für eine Wiederbeteiligung mit persönlichen Schutz(Arbeits)kleidern, für die eine Tragzeit festgesetzt ist, ist ungeachtet der Dauer des Karenzurlaubes der im Schutz(Arbeits)kleidergrundblatt des ÖBB-Angestellten aufscheinende letzte Beteiligungstermin maßgebend. Bei persönlichen Schutz(Arbeits)kleidern ohne Tragzeit besteht ein Anspruch auf Wiederbeteiligung, wenn von Dienstes wegen die Unbrauchbarkeit bzw. der nicht mehr gegebene Schutzzweck des zuletzt bezogenen Kleidungsstückes festgestellt wird.
8. Der ÖBB-Angestellte behält den Anspruch auf Sonderzahlungen nur in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalendervierteljahres entspricht, in dem er volles Entgelt erhalten hat. Die Fälligkeit der Sonderzahlung bleibt hievon unberührt. Die ÖBB-Shared Service Center GmbH / HR-Administration hat die allenfalls aliquot gekürzte Sonderzahlung bei Fälligkeit anzuweisen.
- 9.1 Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.
- 9.2 Bei Gewährung eines Karenzurlaubes von mehr als einem Monat scheiden ÖBB-Angestellte mit dem Beginn des Karenzurlaubes aus der Versicherungspflicht der Allgemeinen Sozialversicherung aus, es besteht jedoch die Möglichkeit der freiwilligen „Selbstversicherung in der Krankenversicherung“ bzw. „Weiterversicherung in der Pensionsversicherung“ gemäß §§ 16 und 17 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) in der geltenden Fassung. Um einen fortlaufenden Versicherungsschutz zu gewährleisten, haben die ÖBB-Angestellten einen entsprechenden Antrag gleichzeitig mit ihrem Ansuchen um die Gewährung eines die Dauer von einem Monat überschreitenden Karenzurlaubes zu stellen. Anfragen hinsichtlich der Durchführung der Selbst- bzw. Weiterversicherung sind an die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau zu richten.
10. Diese Richtlinien gelten nicht für Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz und nach dem Väter-Karenzgesetz.
11. Für die ÖBB-Angestellten, auf die § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet und die vor dem 01.01.1976 geboren wurden, gelten die Bestimmungen der Z. 3 bis 5 auch für die Ermittlung der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit. Diese ÖBB-Angestellten haben für die anrechenbaren Teile eines Karenzurlaubes die vorgeschriebenen Pensionsbeiträge auf der Grundlage des fiktiv gebührenden normalmäßigen Monatsentgeltes zu entrichten. Die ÖBB-Shared Service Center GmbH / HR-Administration hat die Hereinbringung der Pensionsbeiträge für solche Zeiträume durch Abzug von den künftig anfallenden Monatsentgelten vorzunehmen. Die ratenweise Hereinbringung ist zulässig, wobei das Ausmaß einer Monatsrate die Höhe eines normalmäßigen Monatspensionsbeitrages nicht überschreiten soll.

II. Schluss- und Übergangsbestimmungen

12. Diese Richtlinien treten mit 01.01.2014 in Kraft. Mit dem Inkrafttreten dieser Richtlinien treten die Richtlinien für die Gewährung von Karenzurlauben (Zl. 22419-1-1995) in der am 31.12.2013 geltenden Fassung außer Kraft.
13. Abschnitt IV ist erst auf nach dem 31.12.2013 beginnende Karenzurlaube anzuwenden. Auf vor dem 01.01.2014 beginnende Karenzurlaube findet Abschnitt IV in der bis 31.12.2013 geltenden Fassung Anwendung.

III.

14. Dem ÖBB-Angestellten, auf den § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet, ist auf sein Ansuchen ein Urlaub unter Karenz der Gebühren (Karenzurlaub) zu gewähren, wenn er sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, gewährt wird, und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Z. 15), solange er während dieses Zeitraumes seinen Wohnsitz im Inland hat, längstens jedoch bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres des Kindes. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.
15. Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne der Z. 14 liegt vor, solange das Kind
 - 15.1 das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl. Nr. 76) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
 - 15.2 während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht wegen Schulunfähigkeit (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) entweder von der allgemeinen Schulpflicht befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
 - 15.3 nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 30. Lebensjahres dauernd bettlägrig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.
16. Die Zeit eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes gilt für ÖBB-Angestellten, auf die § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet und die vor dem 01.01.1976 geboren wurden, ohne Leistung eines Pensionsbeitrages als ruhegenussfähige Beamten-dienstzeit, ist aber für sonstige Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen, soweit nichts anderes bestimmt ist. Die Berücksichtigung als ruhegenussfähige Beamten-dienstzeit endet mit dem Ende des Kalendermonats, in dem eine der Voraussetzungen gemäß Z. 14 und 15 weggefallen ist.
17. Der ÖBB-Angestellte, auf den § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet, hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Z. 14 und 15) innerhalb von zwei Wochen zu melden.
18. Auf Antrag des ÖBB-Angestellten, auf den § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet, kann der Karenzurlaub vorzeitig beendet werden, wenn
 - 18.1 der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,
 - 18.2 das Ausschöpfen der ursprünglich verfügten Dauer des Karenzurlaubes für den ÖBB-Angestellten, auf den § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet, eine Härte bedeuten würde und

18.3 keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

19. Die Bestimmungen der Z. 1, 6, 8, 9.1 und 10 des Abschnittes I gelten sinngemäß.

IV.

20. ÖBB-Angestellten, auf die § 67 Abs. 3 oder 4 der AVB Anwendung finden, kann ein Karenzurlaub mit der Maßgabe bewilligt werden, dass dieser tage- oder stundenweise während eines vorher bestimmten Zeitraumes in Anspruch genommen wird. Die Inanspruchnahme eines derartigen Karenzurlaubes ermöglicht somit eine befristete Teilbeschäftigung. Vor Genehmigung sind im Einvernehmen mit dem ÖBB-Angestellten

20.1 das Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit

20.2 der Zeitraum, in welchem die Teilbeschäftigung ausgeübt wird,

festzulegen.

21.1 Die Teilbeschäftigung durch Gewährung des Karenzurlaubes nach Z 20 bewirkt für deren Zeitraum eine Herabsetzung des Gehaltes in dem Ausmaß, um das sich die Arbeitszeit reduziert. Die Herabsetzung der Arbeitszeit ist maximal um 50 % möglich. Im Übrigen gelten für die Ermittlung der finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis die Bestimmungen der Z 2, 3 und 6 der Richtlinien für die dienstrechtliche Behandlung teilbeschäftigter ÖBB-Angestellter (DA (91), GD-NBI. 16. Stück/1995) sinngemäß.

21.2 Während einer Teilbeschäftigung durch Gewährung eines Karenzurlaubes nach Z 20 dürfen Mehrleistungen (Mehrarbeit, Überstunden) nicht angeordnet werden.

21.3 Eine in den Zeitraum der Inanspruchnahme einer Teilbeschäftigung durch Gewährung eines Karenzurlaubes gemäß Z 20 fallende Jubiläumsbelohnung gemäß Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung wird ungekürzt gewährt.

22. Z 3.1 des Abschnitt I findet auf Karenzurlaube gemäß Z 20 keine Anwendung, sodass die Zeit einer Teilbeschäftigung durch Gewährung eines Karenzurlaubes gemäß Z 20 für jegliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, für die die Dauer der Dienstzeit von Bedeutung ist (z.B. Vorrückung, Überstellung gemäß Spalten 4 und 5 der Anlage 1 der AVB, für die Ermittlung der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit, etc.) zur Gänze zu berücksichtigen ist.

23. Z 2, 8 und 10 des Abschnittes I gilt, sofern nicht anderes bestimmt wird, sinngemäß.

24.1 Die Zeiten der Teilbeschäftigung durch Gewährung eines Karenzurlaubes gemäß Z 20 zählen für die ÖBB-Angestellten, auf die § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet und die vor dem 01.01.1976 geboren wurden, in vollem Ausmaß zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit. Der ÖBB-Angestellte hat diesfalls auch Pensionsbeiträge von den entfallenden, pensionsbeitragspflichtigen Entgeltteilen zu leisten (Z 11); die Differenz zwischen dem Pensionsbeitrag, der sich aufgrund des tatsächlichen Monatsentgeltes ergibt und jenem Pensionsbeitrag, der sich auf der Grundlage des fiktiv gebührenden normalmäßigen Monatsentgeltes ergeben würde, wird zur Hälfte vom Arbeitgeber getragen.

24.2 In besonderen Härtefällen kann dem ÖBB-Angestellten der von ihm zu tragende Teil der Differenz zwischen dem Pensionsbeitrag, der sich aufgrund seines tatsächlichen Monatsentgeltes ergibt und jenem Pensionsbeitrag, der sich auf der Grundlage des fiktiv gebührenden normalmäßigen Monatsentgeltes ergeben würde, längstens bis zur

Beendigung der Teilbeschäftigung durch Gewährung eines Karenzurlaubes nach Z 20 gestundet werden.

- 24.3 Im Rahmen von generell zur Anwendung kommenden Arbeitszeitmodellen auf Basis einer Teilbeschäftigung durch Gewährung eines Karenzurlaubes gemäß Z 20 können die Pensionsbeiträge von den entfallenden, pensionsbeitragspflichtigen Entgeltteilen (Z 11) abweichend von Z 24.1 zur Gänze vom Arbeitgeber getragen werden.
25. Für den Zeitraum der Inanspruchnahme der Teilbeschäftigung durch Gewährung eines Karenzurlaubes nach Z 20 finden für den Verbrauch von Erholungsurlaub und Pflegefreistellung die Bestimmungen der Urlaubsdienstweisung, die für Teilbeschäftigte gelten, Anwendung.
26. Z 9.2 des Abschnittes I findet keine Anwendung.

§ 20 Dienstfreistellungen

In welchen Fällen der ÖBB-Angestellte unter Fortzahlung des Entgelts vom Dienst freigestellt werden kann, wird in gesonderten Vorschriften festgelegt.

Richtlinien für die dienst- und besoldungsrechtliche Behandlung von ÖBB-Angestellten bei Ausübung öffentlicher Mandate (Z. GS-451-1-1996 vom 29.11.1996)

Abschnitt I

Dienstfreistellung und Außerdienststellung für Nationalrats-, Bundesrats- oder Landtagsmandatäre

1. Dem ÖBB-Angestellten, der sich um das Amt des Bundespräsidenten, um ein Mandat im Nationalrat, im Europäischen Parlament oder in einem Landtag bewirbt, ist ab der Einbringung des Wahlvorschlages bei der zuständigen Wahlbehörde bis zur Bekanntgabe des amtlichen Wahlergebnisses die erforderliche freie Zeit zu gewähren.
2. Soweit im Pkt. 4 nicht anderes bestimmt ist, ist dem ÖBB-Angestellten, der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, die zur Ausübung seines Mandates erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihm beantragten prozentuellen Ausmaß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit unter anteiliger Kürzung seines Monatsentgeltes zu gewähren. Diensteserleichterungen (z.B. Dienstaustausch, Einarbeitung) sind unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen in größtmöglichem Ausmaß einzuräumen.
3. Das prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Pkt. 2 ist vom ÖBB-Angestellten unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandates erforderliche Zeit beginnend vom Tag der Angelobung bis zum Tag des Ausscheidens aus der Funktion für jedes Kalenderjahr im vorhinein festzulegen. Über- oder Unterschreitungen dieses Prozentsatzes im Durchrechnungszeitraum sind zulässig. Bei Meinungsverschiedenheiten über das Ausmaß von Über- oder Unterschreitungen ist auf Antrag des Unternehmens oder des ÖBB-Angestellten eine Stellungnahme der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission einzuholen.
4. Der ÖBB-Angestellte, der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, ist jedoch, wenn er dies beantragt, abweichend von Pkt. 2 für die Dauer der Mandatsausübung unter Entfall des Entgeltes außer Dienst zu stellen.

5. Ist eine Weiterbeschäftigung des ÖBB-Angestellten nach Pkt. 2 auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, weil
 - 5.1 auf Grund der besonderen Gegebenheiten die Tätigkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz neben der Ausübung des Mandates nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebes möglich wäre,
 - 5.2 ein weiterer Verbleib auf dem Arbeitsplatz wiederholte und schwerwiegende Interessenskonflikte zwischen den Dienstpflichten des ÖBB-Angestellten und der freien Ausübung seines Mandates erwarten lässt,
 - 5.3 seine Tätigkeit als Mitglied eines Organs der Gesetzgebung und der Umfang seiner politischen Funktionen mit der Tätigkeit auf seinem Arbeitsplatz unvereinbar ist,

so ist ihm ein seiner bisherigen Verwendung mindestens gleichwertiger, zumutbarer Arbeitsplatz oder - mit seiner Zustimmung - ein seiner bisherigen Verwendung nicht mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zuzuweisen, auf den keiner der in den Pkt. 5.1 bis 5.3 angeführten Umstände zutrifft. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist danach zu trachten, dem ÖBB-Angestellten eine Teilbeschäftigung möglichst in dem von ihm gewählten Umfang anzubieten.

6. Wird über die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nach Pkt. 5 ein Einvernehmen mit dem ÖBB-Angestellten nicht erzielt, so ist bei Mitgliedern des Nationalrates und des Bundesrates auf Antrag des Unternehmens oder des ÖBB-Angestellten eine Stellungnahme der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission zu den bestehenden Meinungsverschiedenheiten einzuholen.
7. Ist durch Landesverfassungsgesetz eine Einrichtung mit den gleichen Befugnissen wie die Kommission gemäß Art. 59b B-VG geschaffen worden, so sind Pkt. 3 letzter Satz und Pkt. 6 auf ÖBB-Angestellte, die Mitglied des betreffenden Landtages sind, mit der Abweichung anzuwenden, dass die gemäß Art. 95 Abs. 4 B-VG geschaffene Einrichtung an die Stelle der Kommission gemäß Art. 59b B-VG tritt.
8. Der ÖBB-Angestellte, der
 - a) Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretär, Präsident des Rechnungshofes, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied einer Landesregierung oder
 - b) Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaftenist, ist für die Dauer dieser Funktion unter Entfall des Entgeltes außer Dienst zu stellen.
9. Eine dem ÖBB-Angestellten unter anteiliger Kürzung des Entgeltes gemäß Pkt. 2 gewährte Dienstfreistellung bewirkt eine Kürzung der finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis, die dem prozentuellen Ausmaß der Dienststunden entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr durch die Dienstfreistellung entfallen sollen, mindestens jedoch im Ausmaß von 25 %. Ausgenommen sind die Ansprüche nach der Reisegebührevorschrift. Diese Kürzung wird für den Zeitraum wirksam, für den dem ÖBB-Angestellten die Dienstfreistellung gewährt wurde. Die finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis eines ÖBB-Angestellten, der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist und der weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, sind um 25 % zu kürzen.
10. Überschreitet der ÖBB-Angestellte im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Pkt. 9, erhöht sich das Ausmaß der

Entgeltkürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Der ÖBB-Angestellte hat die dadurch entstandenen Übergenüsse in jedem Fall den ÖBB zu ersetzen.

11. Unterschreitet der ÖBB-Angestellte im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Pkt. 9, vermindert sich das Ausmaß der Entgeltkürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber 25 % nicht unterschreiten. Die Differenz ist dem ÖBB-Angestellten nachzuzahlen.
12. Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis im Sinne des Pkt. 9 sind alle auf Grund des Dienstverhältnisses nach dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften gebührenden Geldleistungen mit Ausnahme jener Geldleistungen, mit denen zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen abgegolten werden. Geldleistungen für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen gebühren im Durchrechnungszeitraum nur, wenn der ÖBB-Angestellte die volle Wochendienstleistung überschreitet.
13. Die finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis eines ÖBB-Angestellten, der gemäß Pkt. 4 oder 8 außer Dienst gestellt wurde, entfallen für die Dauer der Außerdienststellung sowie für die Zeit des Empfanges eines in den §§ 5 oder 6 des Bezügesgesetzes angeführten Bezuges.
14. ÖBB-Angestellte, die eine Dienstfreistellung gemäß Pkt. 2 in Anspruch nehmen, steht das Urlaubsausmaß in voller Höhe zu. Für den Verbrauch des Erholungsurlaubes gelten die Bestimmungen der Urlaubsdienstanweisung. Ebenso gelten die Bestimmungen der Richtlinien für das Verhalten im Krankheitsfall.

Übergangsbestimmungen

16. Für ÖBB-Angestellte, auf die § 67 Abs. 3, 7 oder 8 der AVB Anwendung findet, zählen die Zeiten einer Dienstfreistellung gem. Pkt. 2 nur dann im vollen Ausmaß zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, wenn sich der ÖBB-Angestellte zur Zahlung des Pensionsbeitrages auch von den entfallenden, pensionsbeitragspflichtigen Entgeltteilen verpflichtet. Anderenfalls werden die Zeiten der Dienstfreistellung im Ausmaß der prozentuellen Entgeltkürzung von der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit abgezogen.
17. Für ÖBB-Angestellte, auf die § 67 Abs. 3, 7 oder 8 der AVB Anwendung findet, zählen die Zeiten einer Außerdienststellung gem. Pkt. 4 oder 8 nur dann zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, wenn sich der ÖBB-Angestellte zur Zahlung des Pensionsbeitrages vom entfallenden, pensionsbeitragspflichtigen Entgelt verpflichtet.

Abschnitt II

Dienstfreistellung für Gemeindefunktionäre

18. Dem vollbeschäftigten ÖBB-Angestellten, der Bürgermeister, Bezirksvorsteher, Bezirksvorsteher-Stellvertreter, Mitglied eines Gemeindevorstandes, Mitglied eines Stadtsenates, Mitglied eines Gemeinderates oder Mitglied einer Bezirksvertretung ist, ist auf sein Ansuchen die zur Ausübung des Mandates erforderliche Dienstfreistellung zu gewähren, wenn
 - 18.1 den Österreichischen Bundesbahnen von der Gebietskörperschaft, für die der ÖBB-Angestellte tätig wird, Ersatz nach Punkt 24 geleistet wird oder
 - 18.2 der ÖBB-Angestellte diese Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis beantragt hat.
19. Die Dienstfreistellung ist nur dann zu gewähren, wenn

19.1 mit Diensteserleichterungen (z.B. Einarbeitung, Diensttausch) oder

19.2 durch Gewährung der erforderlichen Freizeit

- bis zum Höchstausmaß von 90 Stunden je Kalenderjahr; im Turnusdienst von zumindest 12 Dienstschichten, wobei die entfallende Dienstschicht mit 5,5 Stunden zu bewerten ist;
- bei Bürgermeistern bis zum Höchstausmaß von 180 Stunden je Kalenderjahr

nicht das Auslangen gefunden werden kann. Eine Maßnahme nach Pkt. 19.2 ist nur zulässig, wenn Maßnahmen nach Pkt. 19.1 nicht möglich sind oder nicht ausreichen.

20. Eine Dienstfreistellung darf nicht gewährt werden, wenn der ÖBB-Angestellte eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 15h und 15i MSchG oder nach den §§ 8 und 8a VKG in Anspruch nimmt.
21. Die Dienstfreistellung kann bis zum Ausmaß der Hälfte der regelmäßigen Wochendienstzeit des ÖBB-Angestellten gewährt werden. Dieses Ausmaß verkürzt sich um jene Stunden freier Zeit, die dem ÖBB-Angestellten gemäß Pkt. 19.2 gewährt werden. Die Dienstfreistellung darf nur in vollen Stunden gewährt werden.
22. Dienstfreistellung, Diensteserleichterungen und Gewährung der erforderlichen freien Zeit dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen und sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen und unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandates erforderlichen Zeiträume möglichst gleichmäßig und bleibend im vorhinein datums- und uhrzeitmäßig festzulegen.
23. Die Gewährung der erforderlichen Zeit soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres acht Stunden, bei Bürgermeistern 16 Stunden nicht überschreiten. Die Dienstfreistellung soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres 78 Stunden nicht überschreiten. In einer Kalenderwoche darf höchstens die Hälfte der als Monatsdurchschnitt festgelegten Dienstfreistellung in Anspruch genommen werden.
24. Der Ersatz für die Dienstfreistellung gemäß Pkt. 18.1 hat zu umfassen:
 - 24.1 den der Zeit der Dienstfreistellung entsprechenden Aktivitätsaufwand für den ÖBB-Angestellten und
 - 24.2 einen Zuschlag im Ausmaß von 50 % der der Zeit der Dienstfreistellung entsprechenden finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis, für die ein Pensions(versicherungs)beitrag zu leisten ist.
25. Im Falle einer Dienstfreistellung gemäß Pkt. 18.2 gelten die Bestimmungen der Punkte 2, 3 und 6 der Richtlinien für die dienstrechtliche Behandlung teilbeschäftigter ÖBB-Angestellter (DA (91) GD-NBl. 16. Stück/1995) sowie die Bestimmungen der Punkte 14 und 16 des Abschnittes I.

Abschnitt III

Schlussbestimmungen

26. Diese Richtlinien treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.
27. Mit dem Inkrafttreten dieser Richtlinien treten die Regelungen der Dienstanweisungen Zl. 10.710-2-1983 vom 19. Dezember 1983, Zl. 10.289-1-1984 vom 11. Mai 1984, Zl. 1272-3-1946 vom 19. Juni 1946 und Zl. 1272-6-1946 vom 12. Dezember 1946 außer Kraft.

§ 21 Beschwerderecht

- (1) Der ÖBB-Angestellte hat das Recht, gegen dienstliche Verfügungen, die ihn betreffen und durch die er sich in seinen Rechten verletzt erachtet, binnen vierzehn Tagen schriftlich Beschwerde zu erheben. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.**
- (2) Der ÖBB-Angestellte hat Anspruch auf Beantwortung einer Beschwerde innerhalb von zwei Monaten.**

§ 22 Einsichtnahme in die Personalunterlagen

Der ÖBB-Angestellte hat das Recht, in seine Personalunterlagen Einsicht zu nehmen.

§ 23 Fahrbegünstigung

- (1) Der ÖBB-Angestellte hat für sich und seine Angehörigen Anspruch auf Fahrbegünstigungen nach Maßgabe der einschlägigen Bestimmungen.**
- (2) Bei missbräuchlicher Verwendung können die Fahrbegünstigung entzogen und Schadenersatzansprüche des Unternehmens geltend gemacht werden.**

Abschnitt 4: Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis

§ 24 Entgelt

- (1) Der ÖBB-Angestellte erhält ein Monatsentgelt. Dieses besteht aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Dienstzulage, Funktionspauschale und Kinderzulage).**
- (2) Die Höhe des Gehaltes richtet sich nach der Gehaltsgruppe und der Gehaltsstufe (Anlage 2). Die Gehaltsgruppe ergibt sich aus der Verwendung. Die Zuordnung der einzelnen Verwendungen zu den Gehaltsgruppen bestimmt die Anlage 1 (Gehaltsgruppenzuordnung). Die Gehaltsstufe ist, ausgehend von Gehaltsstufe 5, bei ÖBB-Angestellten mit Reifeprüfung einer berufsbildenden höheren Schule von Gehaltsstufe 6, bei ÖBB-Angestellten mit abgeschlossenem Hochschulstudium von Gehaltsstufe 7, aufgrund des Vorrückungstichtages zu ermitteln.**
- (3) Bei Änderungen, Einstellungen und Kürzungen des Monatsentgeltes wird das Monatsentgelt entsprechend der Anzahl der Kalendertage des betreffenden Kalendermonates aliquot berechnet. Berechnungsgrundlage für eine Arbeitsstunde ist immer 1/167 des Monatsentgeltes.**
- (4) Das Unternehmen ist verpflichtet, von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis die nach gesetzlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen vorgesehenen Abgaben und Steuern sowie die aufgrund gerichtlicher Exekutionen bestimmten Beträge einzubehalten. Darüber hinaus ist das Unternehmen ohne Zustimmung des ÖBB-Angestellten berechtigt, die nach den Bestimmungen dieser Vertragsbedingungen festgelegten Kürzungen und Einbehaltungen von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis durchzuführen und die im Rahmen der betrieblichen Pensionsvorsorge vorgesehenen Beiträge einzubehalten.**

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

5. Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gelten die Bestimmungen des § 2 Abs. 2, zweiter Satz der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.
6. Bei dem Bediensteten, für den das Bundesbahn-Pensionsgesetz gilt, ist das Unternehmen im Sinne des § 24 Abs. 4 berechtigt, auch die nach deren Bestimmungen festgelegten Kürzungen und Einbehaltungen von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis durchzuführen.

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

1. Anstelle der Gehaltstabelle gemäß Anlage 2 gilt die Gehaltstabelle gemäß Anlage 2a.
4. Der Bedienstete darf nicht für Verwendungen herangezogen werden, die gemäß Spalte 3 der Anlage 1 eine höhere als die Gehaltsgruppe IVb vorsehen, ausgenommen bei Verwendung als Fahrdienstleiter (Ordnungsnummer 514 der Anlage 1). Diesfalls gilt Z 2 sinngemäß.
6. Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gilt Folgendes: Die Gehaltsstufe ist aufgrund des Vorrückungstichtages zu ermitteln.

§ 67 (5) (Teilbeschäftigte)

1. Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gilt Folgendes: Die Gehaltsstufe ist aufgrund des Vorrückungstichtages zu ermitteln.

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963

- § 2 (2) Der Beamte erhält bei der Anstellung - ausgehend von der niedrigsten Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe - die aus dem Vorrückungstichtag sich ergebende Gehaltsstufe.

Durchführungsrichtlinien zu § 24 Abs. 3 AVB (Zl. 22421-2-1995)

1. Für jeden Kalendertag, für den der ÖBB-Angestellte keinen Anspruch auf Entgelt hat (z.B. unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst, Beginn des Dienstverhältnisses nicht am Monatsersten) ist das Monatsentgelt

in Kalendermonaten mit	28 Tagen um	1/28,
in Kalendermonaten mit	29 Tagen um	1/29,
in Kalendermonaten mit	30 Tagen um	1/30,
in Kalendermonaten mit	31 Tagen um	1/31 zu kürzen.

2. Bei Änderungen des Monatsentgeltes während eines Kalendermonates ist das Monatsentgelt ebenfalls aliquot zu berechnen.

Beispiel: ÖBB-Angestellter hat bis 21. Juli das Gehalt nach Gehaltsgruppe IVb, ab 22. Juli nach Gehaltsgruppe Va. Daher anteilige Berechnung: 21/31 nach GGr. IVb, 10/31 nach GGr. Va.

3. Erstreckt sich der Kürzungszeitraum auf einen vollen Kalendermonat, so ist das Monatsentgelt zur Gänze einzustellen. Dienstschichtstunden sind immer in Arbeitsstunden umzurechnen. Berechnungsgrundlage ist in allen Fällen - unabhängig von der Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats - 1/167 des Monatsentgeltes.
4. Diese Berechnungsgrundsätze gelten grundsätzlich nur bei Berechnung des Monatsentgeltes. In den Regelungen für Nebenbezüge können auch andere Kürzungsbestimmungen vorgesehen sein.
5. Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft.

§ 25 Stellenplan

Der Stellenplan ist das Verzeichnis der für den dauernden Personalbedarf des Unternehmens notwendigen Planstellen. Mit jeder Planstelle ist eine bestimmte Verwendung verbunden (Anlage 1). Für die einzelnen Planstellen werden Anforderungsprofile erstellt, aus denen hervorgeht, welche Qualifikation ein ÖBB-Angestellter erbringen muss, der auf dieser Planstelle verwendet werden soll (z.B. bestimmte Schulbildung, Handwerk, besondere Fertigkeiten und Kenntnisse etc.).

§ 26 Versetzung

- (1) ***Versetzung ist der angeordnete Wechsel der Planstelle, der zu einer Änderung des Verwendungsbereiches und/oder des Arbeitsplatzes führt.***
- (2) ***Eine Versetzung kann***
 1. ***eine vorübergehende Versetzung, wenn sie eine zeitlich befristete Verwendungsänderung bzw. Änderung des Arbeitsplatzes bewirkt oder***
 2. ***eine dauernde Versetzung sein, wenn sie eine zeitlich unbefristete Verwendungsänderung bzw. Änderung des Arbeitsplatzes bewirkt.***
- In der Anordnung der Versetzung ist festzuhalten, ob es sich um eine vorübergehende oder um eine dauernde Versetzung handelt; wird eine vorübergehende Versetzung zu einer dauernden, ist dies ebenfalls festzuhalten.***
- (3) ***Für eine dauernde Versetzung ist das Vorhandensein einer im Stellenplan freien Planstelle Voraussetzung.***
- (4) ***Wird der ÖBB-Angestellte infolge der Versetzung auf einer Planstelle verwendet, die eine Entlohnung nach einer anderen Gehaltsgruppe begründet, so finden die Bestimmungen des § 27 Anwendung.***
- (5) ***Keine Versetzung liegt vor, wenn ein ÖBB-Angestellter auf anderen Planstellen verwendet wird, das Aufgabengebiet der Planstelle des ÖBB-Angestellten jedoch die Verwendung auf einer oder mehreren anderen Planstellen (Vertretung) vorsieht.***
- (6) ***Die ständige Verwendung eines ÖBB-Angestellten ist jene Verwendung, für die er aufgenommen bzw. die ihm aufgrund der zuletzt angeordneten dauernden Versetzung zugewiesen wurde.***

§ 27 Überstellung

- (1) Eine Überstellung bewirkt die Entlohnung nach einer anderen Gehaltsgruppe. Überstellungen können erfolgen**
- 1. aufgrund einer Versetzung (Spalte 3 der Anlage 1);**
 - 2. aufgrund Zeitablaufes (Spalten 4 und 5 der Anlage 1).**
- (2) Wird ein ÖBB-Angestellter in eine andere Gehaltsgruppe überstellt, so bleibt er in der von ihm erreichten Gehaltsstufe. Die in der bisherigen Gehaltsstufe verbrachte Vorrückungszeit bleibt dem ÖBB-Angestellten in der neuen Gehaltsgruppe gewahrt. Die Bestimmungen des § 34 bleiben hiedurch unberührt.**
- (3) Wird ein ÖBB-Angestellter aufgrund einer Versetzung auf einer Planstelle verwendet, die eine Überstellung in eine höhere Gehaltsgruppe bewirken würde, erfolgt die Entlohnung nach dieser höheren Gehaltsgruppe nur dann, wenn die Verwendung mindestens 14 Tage hindurch andauert.**
- (4) Wird ein ÖBB-Angestellter von einer Planstelle, auf die er dauernd versetzt (§ 26 Abs. 2 Z. 2) oder für die er aufgenommen wurde, auf eine Planstelle versetzt, die eine Überstellung in eine niedrigere Gehaltsgruppe bewirken würde, so wird diese Überstellung nicht wirksam; die bei der vorhergehenden Verwendung vorgesehenen Überstellungen gemäß Abs. 1 Z. 2 bleiben gewahrt. Die Überstellung in eine niedrigere Gehaltsgruppe wird jedoch voll wirksam, wenn die Versetzung aufgrund**
- 1. eigenen Ansuchens oder**
 - 2. minderwertiger Dienstleistung**
- des ÖBB-Angestellten angeordnet wird.**
- (5) Wird ein ÖBB-Angestellter von einer Planstelle, auf die er vorübergehend versetzt wurde (§ 26 Abs. 2 Z. 1) auf eine Planstelle versetzt, die eine Überstellung in eine niedrigere Gehaltsgruppe bewirken würde, wird eine Überstellung in eine niedrigere Gehaltsgruppe als jene, die er aufgrund der zuletzt angeordneten dauernden Versetzung (§ 26 Abs. 2 Z. 2) erlangt hat, bzw. in der er sich aufgrund der Verwendung, für die er aufgenommen wurde, befindet, nicht wirksam, ausgenommen die Versetzung wird aufgrund**
- 1. eigenen Ansuchens oder**
 - 2. minderwertiger Dienstleistung**
- des ÖBB-Angestellten angeordnet.**

Richtlinien zu § 26 und 27 Abs. 3 AVB (Zl. 22451-1-1995)

I. Zu § 26:

Dauernde Versetzungen sowie vorübergehende Versetzungen mit einer voraussichtlichen Dauer von zumindest 14 zusammenhängenden Tagen bedürfen eines schriftlichen Versetzungsauftrages. Mündlich oder fernmündlich erteilte Aufträge sind spätestens nach mindestens 14-tägiger Dienstleistung auf der anderen Planstelle schriftlich zu bestätigen.

II. Zu § 27 Abs. 3:

Bei Versetzungen auf Planstellen, die eine Überstellung in eine höhere Gehaltsgruppe bewirken würden, gilt:

1. Liegt eine vorübergehende Versetzung vor, so hat der Versetzungsauftrag die Zeitdauer der Versetzung anzuführen. Der Versetzungsauftrag ist zu korrigieren, wenn sich die Zeitdauer der Versetzung verlängert bzw. wenn aus einer vorübergehenden Versetzung eine dauernde Versetzung wird. Vorübergehende Verwendungen auf freien Dienstposten, die länger als drei Monate hindurch andauern, sind zu begründen.
2. Dauert die Versetzung zumindest 14 zusammenhängende Tage, so erfolgt die Entlohnung nach der höheren Gehaltsgruppe, wobei die gehaltsmäßige Änderung des Monatsentgeltes erst im Nachhinein erfolgt. Wird der Versetzungsauftrag vor Ablauf von zumindest 14 zusammenhängenden Tagen aufgehoben, dann erfolgt die Entlohnung weiterhin nach der Gehaltsgruppe, die sich aus der letzten ständigen Verwendung des ÖBB-Angestellten bzw. aus der Verwendung, für die er aufgenommen wurde, ergibt.
3. Schließt an die Versetzung, die eine Überstellung in eine höhere Gehaltsgruppe bewirkt hat, ein Zeitausgleich aufgrund höherwertiger Verwendung oder schließen Ruhetage unmittelbar an, so ist der Versetzungsauftrag bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Zeitausgleichs bzw. um die Dauer der Ruhetage zu verlängern. Die Entlohnung erfolgt bis zum Ende der diesbezüglichen Verlängerung nach der höheren Gehaltsgruppe.
4. Ergeben sich in unmittelbarer zeitlicher Aufeinanderfolge mehrere vorübergehende Versetzungen, auch unter 14 Tagen, die eine Überstellung in eine höhere Gehaltsgruppe bewirken bzw. bei entsprechender Dauer bewirken würden, so erfolgt die Entlohnung ohne Rücksicht auf die Dauer der einzelnen vorübergehenden Versetzungen dann nach der(den) höheren Gehaltsgruppe(n), wenn alle Verwendungen insgesamt zumindest 14 zusammenhängende Tage angedauert haben.
5. Die Abrechnung erfolgt am Ende der Versetzung, spätestens jedoch am Ende jeden Kalendervierteljahres (31.3., 30.6., 30.9., 31.12.).
6. Die Entlohnung nach der höheren Gehaltsgruppe wird - ohne Antrag des ÖBB-Angestellten - über Eingabe in PERSON durch das zuständige PSC veranlasst.
7. Versetzungsaufträge, die für eine Zeitdauer von zumindest 14 zusammenhängenden Tagen aufrecht waren, sind dem zuständigen PSC zu übermitteln. Ebenso sind eintretende Änderungen des Versetzungsauftrages umgehend dem PSC bekannt zu geben.

III. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft.

§ 28 Teilbeschäftigte

Bei dem in Teilzeit beschäftigten ÖBB-Angestellten sind das Monatsentgelt sowie die als Monatspauschale gewährten Nebenbezüge im Verhältnis der Arbeitszeit des Teilbeschäftigten zur Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung zu bemessen.

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (5) (Teilbeschäftigte)

1. Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gilt Folgendes: Die Gehaltsstufe ist aufgrund des Vorrückungstichtages zu ermitteln.
2. *Entfällt*
3. Teilbeschäftigte sind in die entsprechende Verwendung der Anlage 1 überzuleiten. Die Zeit als Teilbeschäftigter wird der in Spalte 3 angeführten Gehaltsgruppe bei der entsprechenden Verwendung gleichgehalten.
4. Dem Teilbeschäftigten gebührt das Gehalt gemäß § 28, bei gleich bleibender Verwendung darf jedoch keine Verminderung des aufgrund der jeweiligen Bestimmungen der TbO 1977 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung vor Überleitung gebührenden Monatslohnes eintreten.
5. Anstelle des Punktes 3.1 der Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung gelten die Bestimmungen des § 13 Abs. 2 der TbO 1977 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

Teilbeschäftigtenordnung 1977 (TbO)

DA (119) - GDNBI. 11. Stück/1977 zuletzt geändert mit DA (42) - GD NBI. 5.Stück/1995

Außerkraftsetzung gemäß § 66 der AVB ab 1.1.1996.

Gemäß § 67 AVB gelten weiterhin: § 13 Abs. 2

§ 13 Einmalige Belohnungen und Geldaushilfen

- (2) Die Dienstzeit ergibt sich aus
 - a) der tatsächlichen Eisenbahndienstzeit; außer Betracht bleiben Eisenbahndienstzeiten, auf Grund deren eine Pension aus der Pensionsversicherung der Arbeiter und Angestellten oder ein Ruhegenuss bezogen wird oder für die eine Abfertigung gezahlt worden ist,
 - b) der in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist,
 - c) der in einem Unternehmen zurückgelegten Zeit, wenn das Unternehmen vom Bund übernommen wurde und der Bund gegenüber den Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist,
 - d) der Zeit der Ableistung des Präsenzdienstes nach dem Wehrgesetz und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz.

§ 29 Anfall und Einstellung des Entgeltes

- (1) Der Anspruch auf das Monatsentgelt beginnt mit dem Tage des Dienstantrittes und endet spätestens mit Auflösung des Dienstverhältnisses.**
- (2) Bei Änderungen, sofern nichts anderes festgelegt wird oder sich aus diesen Bestimmungen ergibt, ist der Zeitpunkt des Wirksamwerdens der bezüglichen Maßnahme bestimmend.**

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

7. Der Anspruch auf Monatsentgelt endet im Sinne des § 29 Abs. 1 auch mit der Versetzung in den dauernden oder zeitlichen Ruhestand (siehe auch Z. 14).

§ 30 Auszahlung

Entfällt.

Die nachstehende Regelung gilt gemäß Art. 7 Abs. 4 Z 1 Bundesbahnstrukturgesetz 2003 ab 1.1.2004 als Betriebsvereinbarung und lautet:

Betriebsvereinbarung über die Bezugsauszahlung

Auszahlungstermine

1. Monatsentgelt

- 1.1. Der ÖBB-Angestellte erhält am 1. eines Kalendermonats das Monatsentgelt für den vorangegangenen Kalendermonat. Allfällige Überzahlungen sind bei Zutreffen der rechtlichen Voraussetzungen bei einer darauf folgenden Auszahlung des Monatsentgeltes bzw. der Sonderzahlung anzurechnen.
- 1.2. Ist der Fälligkeitstag kein Arbeitstag, so wird das Monatsentgelt am vorhergehenden Arbeitstag fällig.
- 1.3. Für ÖBB-Angestellte, auf die § 67 Abs. 3 oder 6 AVB anzuwenden ist, erfolgt die Auszahlung am ersten des Monats oder, wenn der Monatserste kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag im Vorhinein.

2. Sonderzahlungen

Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist am 1. März, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 1. Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 1. September und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 1. Dezember fällig.

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

3. Bargeldlose Gehaltsauszahlung

Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass das Monatsentgelt und die Sonderzahlungen an den in den Pkten. 1 und 2. angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen.

§ 31 Auslandsverwendung

Ein ÖBB-Angestellter, der seinen Dienstort im Ausland hat und dort wohnen muss, hat Anspruch auf Auslandsbezüge. Die Höhe sowie die Anspruchsvoraussetzungen dieser Auslandsbezüge werden gesondert geregelt.

§ 32 Sonderzahlung

Dem ÖBB-Angestellten gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 v.H. des Monatsentgeltes, das er an dem Monatsersten erhält, an dem auch die Sonderzahlung gebührt.

Steht ein ÖBB-Angestellter während eines Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsentgeltes, so gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis.

Im Übrigen siehe Betriebsvereinbarung über die Bezugsauszahlung.

§ 33 Geldaushilfen

Wenn ein ÖBB-Angestellter unverschuldet in eine Notlage geraten ist, kann ihm zu deren Überbrückung eine einmalige, nicht rückzahlbare Geldaushilfe gewährt werden.

§ 34 Vorrückung in höhere Gehaltsstufen

Der ÖBB-Angestellte rückt alle drei Jahre in die nächsthöhere Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe vor. Für die Vorrückungen ist der Vorrückungstichtag maßgebend. Die Vorrückung findet mit dem auf die Vollendung der Vorrückungsfrist nächstfolgenden 1. Jänner statt.

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

8. Anstelle des § 34 gilt Folgendes: Der ÖBB-Angestellte rückt alle zwei Jahre in die nächsthöhere Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe vor. Für die Vorrückung ist der

Vorrückungstichtag maßgebend. Die Vorrückung findet mit dem auf die Vollendung der Vorrückungsfrist nächstfolgenden 1. Jänner statt.

§ 35 Vorrückungstichtag

- (1) Der Vorrückungstichtag ist jener Stichtag, an dem die Vorrückungsfrist für die Erlangung einer höheren Gehaltsstufe erstmals zu laufen beginnt.**
- (2) Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass dem Tag der Aufnahme die in § 53a des Bundesbahngesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 64/2015 angeführten Zeiten zur Gänze vorangesetzt werden. Die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraums ist unzulässig.**

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

6. Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gilt Folgendes: Die Gehaltsstufe ist aufgrund des Vorrückungstichtages zu ermitteln.

§ 67 (5) (Teilbeschäftigte)

1. Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gilt Folgendes: Die Gehaltsstufe ist aufgrund des Vorrückungstichtages zu ermitteln.

Bestimmungen des Bundesbahngesetzes:

§ 53a (1) Der Vorrückungstichtag ist jener Stichtag, an dem die Vorrückungsfrist für die Erlangung einer höheren Gehaltsstufe erstmals zu laufen beginnt.

(2) Für die Berechnung des Vorrückungstichtages sind ausschließlich die zurückgelegten Zeiten in einem Dienstverhältnis und einem Ausbildungsverhältnis als Lehrling zu

- a) den Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB), einem ihrer Rechtsvorgänger oder ab Rechtswirksamkeit der angeordneten Spaltungs- und Umwandlungsvorgänge bei der ÖBB-Holding AG, den im 3. Teil dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2003 angeführten Gesellschaften, deren Rechtsnachfolgern und Unternehmen, die durch Maßnahmen der Umgründung im Rahmen des bestehenden Gesellschaftsrechts aus einer der Gesellschaften hervorgegangen sind, sowie den Unternehmen, auf die die Dienstverhältnisse der am 31. Dezember 2003 bei den Österreichischen Bundesbahnen beschäftigten Bediensteten infolge eines (auch mehrmaligen) Betriebsüberganges oder vertraglich übergegangen sind, sowie
- b) Eisenbahninfrastrukturunternehmen und/oder Eisenbahnverkehrsunternehmen eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft anzurechnen, insoweit sich eine solche Verpflichtung aus den jeweiligen Assoziierungs- und Freizügigkeitsabkommen ergibt.

(3) Die Vorrückung findet mit dem auf die Vollendung der Vorrückungsfrist nächstfolgenden 1. Jänner statt.

(4) Anzurechnende Vordienstzeiten gemäß Abs. 2 lit. b sind binnen vier Monaten nach Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2015 dem Arbeitgeber entsprechend mitzuteilen und nachzuweisen. Erfolgt keine, keine fristgerechte oder eine nicht korrekte oder unvollständige Mitteilung oder wird kein, kein fristgerechter oder ein nicht korrekter oder

unvollständiger Nachweis erbracht, erfolgt die Berechnung des Vorrückungstichtages auf Basis der Dienstzeiten gemäß Abs. 2 lit. a. Sollte der Bedienstete eine fristgerechte Mitteilung oder einen fristgerechten Nachweis versäumt haben, ohne dass ihn ein Verschulden hieran trifft, so kann er die Mitteilung und den Nachweis binnen drei Monaten nach Wegfall des Verhinderungsgrundes nachholen.

(5) Nach ordnungsgemäßer Mitteilung und Nachweis, spätestens nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 4, erfolgt die Einstufung auf Basis des gemäß Abs. 2 ermittelten Vorrückungstichtages in die Gehaltstufen der Gehaltstabellen Anlage 2 und 2a der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB).

(6) Die Einstufung gemäß Abs. 5 führt zu keiner Reduktion der vor Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2015 bezogenen Gehälter. Sofern die Einstufung gemäß Abs. 5 zu einer Verschlechterung im Vergleich zum im letzten Monat vor Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2015 bezogenen Gehalts führt, bleibt dieses zuletzt bezogene Gehalt gewahrt, bis das sich aus der Einstufung gemäß Abs. 5 ergebende Gehalt das gewährte Gehalt entsprechend der Anlagen 2 und 2a der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) erreicht.

(7) In den Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) ist binnen sechs Monaten nach Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2015 in der Anlage 2 vor der jeweils letzten Gehaltsstufe eine weitere Gehaltsstufe vorzusehen.

(8) Die Rechte und Pflichten aus den voranstehenden Bestimmungen können durch Vertrag nicht abgeändert werden.

§ 36 Dienstzulage

Dem ÖBB-Angestellten kann in bestimmten Verwendungen eine Dienstzulage zuerkannt werden, wenn dies im Hinblick auf die Beanspruchung des ÖBB-Angestellten in diesen Verwendungen oder auf die Bedeutung der Verwendungen geboten erscheint.

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

(1) Alle bis zum Inkrafttreten der AVB gewährten Dienstzulagen gemäß § 11 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung, gelten als Dienstzulagen gemäß § 36, alle Gehaltszuschläge gemäß § 7 Abs. 4 bzw. alle Verwendungszulagen gemäß § 12 Abs. 1 Z 2 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung, gelten als Funktionspauschalien gemäß § 37. Hinsichtlich der Ruhegenussfähigkeit dieser Zulagen tritt keine Änderung ein.

Dienstzulage für ÖBB-Angestellte (Zl. 22624-1-1995)

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Gemäß § 36 der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) gebührt ÖBB-Angestellten, die als

- a) Bereichsleiter 2 oder 3,
- b) Regionalleiter 1, Referent 1 oder Technischer Referent 1,
- c) Regionalleiter 2 im Geschäftsbereich N oder Gebietsleiter 1 im Geschäftsbereich N,
- d) Bauhofleiter 2,
- e) Rechnungsführer 2 im Geschäftsbereich FW

verwendet werden, nach den folgenden Bestimmungen eine Dienstzulage.

2. Der Anspruch auf die Dienstzulage entsteht mit der dauernden Versetzung auf die der Verwendung entsprechenden Planstelle gemäß Anlage 1 der AVB und endet grundsätzlich mit der dauernden Versetzung auf eine Planstelle ohne Anspruch auf eine Dienstzulage. Bei den Verwendungen gem. Pkt. 1 lit. a) und b) endet der Anspruch auch bei Überstellung in die Gehaltsgruppe X aufgrund von Zeitablauf.
3. Die Dienstzulage gebührt

bei Verwendung gemäß Pkt. 1	in Höhe
lit. a)	<p>des Unterschiedsbetrages zwischen jener Gehaltsstufe der Gehaltsgruppe IXb, nach der der ÖBB-Angestellte sein Gehalt bezieht und der nächsthöheren Gehaltsstufe der Gehaltsgruppe IXb, jedoch maximal in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 15 und 16 bzw.</p> <p>ab Erreichen der Gehaltsstufe 16 in Höhe von € 203,93</p>
lit. b)	<p>des Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 7 und 8 der Gehaltsgruppe IXb</p> <p>im Zeitraum von drei Jahren nach der dauernden Versetzung auf die Planstelle bis zum Erreichen der Gehaltsstufe 15 bzw.</p> <p>von € 203,93 in den übrigen anspruchsbegründenden Zeiträumen</p>
lit. c)	des Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 7 und 8 der Gehaltsgruppe IXa
lit. d)	des Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 7 und 8 der Gehaltsgruppe VIIb
lit. e)	des halben Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 7 und 8 der Gehaltsgruppe VIIb

4. Die Höhe der in einem Fixbetrag festgesetzten Dienstzulagen ändert sich zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen prozentuellen Ausmaß wie der Gehaltsansatz der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 7.

Bei der Neufestfestung von Dienstzulagen ist kaufmännisch auf volle Cent zu runden.

II. Schluss- und Übergangsbestimmungen

5. Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft und ersetzen mit Ausnahme der

- DA ZI. 22.308-4-1995 vom 13.04.1995, betreffend „Dienstzulage für Bedienstete, die die Tätigkeit eines Zolldeklaranten ausüben“

- DA ZI. 11.694-2-1979 vom 26.11.1979, betreffend „Besoldungsrechtliche Behandlung der Triebfahrzeugführer der Ord.Nr. 479 BO 1963“ sowie

- DA ZI. 11.614-2-1971 vom 29.09.1971 in der Fassung der DA ZI. 10.425-2-1979 vom 13.02.1979, betreffend „Dienstzulagen gemäß § 11 BO 1963 für Lokomotivheizer“,

deren Bestimmungen auf die entsprechenden Verwendungen gemäß Anlage 1 der AVB weiterhin sinngemäß anzuwenden sind,

sämtliche bisher ergangenen Regelungen über Dienstzulagen gemäß § 11 der BO 1963.

6. Für die ÖBB-Angestellten, auf die die Bestimmungen des § 67 Abs. 3, 7 oder 8 der AVB Anwendung finden, werden die in einem Unterschiedsbetrag gewährten Dienstzulagen als ruhegenussfähige Dienstzulagen gewährt. Die Ruhegenussfähigkeit tritt bei den Dienstzulagen für Bauhofleiter bzw. für Rechnungsführer im Geschäftsbereich FW bei erstmaliger Besetzung nach einem Jahr, bei Nachbesetzung nach drei Jahren ab Zuerkennung, bei allen übrigen ruhegenussfähigen Dienstzulagen sofort mit der Zuerkennung ein.

§ 37 Funktionspauschale

Dem ÖBB-Angestellten gebührt ein Funktionspauschale, wenn er dauernd ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte zu tragen hat und diese mit seiner Funktion verbundene Verantwortung über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, das ÖBB-Angestellte in gleicher besoldungsrechtlicher Stellung tragen bzw. wenn er aufgrund eines besonderen Maßes an Verantwortung für die Führung der Geschäfte regelmäßig zeitliche bzw. mengenmäßige Mehrleistungen zu erbringen hat. Der Bezug eines Funktionspauschales schließt den gleichzeitigen Bezug einer Dienstzulage und/oder von Nebenbezügen grundsätzlich nicht aus.

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

- (1) Alle bis zum Inkrafttreten der AVB gewährten Dienstzulagen gemäß § 11 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung, gelten als Dienstzulagen gemäß § 36, alle Gehaltszuschläge gemäß § 7 Abs. 4 bzw. alle Verwendungszulagen gemäß § 12 Abs. 1 Z 2 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung,

gelten als Funktionspauschalien gemäß § 37. Hinsichtlich der Ruhegenussfähigkeit dieser Zulagen tritt keine Änderung ein.

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963:

§ 7 Gehalt

- (4) Die Gehaltsansätze sind in der Anlage 3 enthalten. Die leitenden Beamten der Generaldirektion, denen eine in der Anlage 2 nicht verzeichnete über den Aufgabenkreis eines Abteilungsleiters hinausgehende Funktion übertragen ist, sowie Beamte in der Dienstverwendung eines Präsidenten, erhalten nach denselben Grundsätzen unter Zugrundelegung der Ansätze der Gehaltsgruppe X Bezüge, deren nach Funktionen abgestufte Höhe unter gleichzeitiger Festsetzung der Zahl der Funktionen geregelt ist.

§ 11 Dienstzulage

Die Generaldirektion der Österreichischen Bundesbahnen kann bestimmen, dass Beamte bestimmter Verwendungen eine Dienstzulage erhalten, wenn dies im Hinblick auf die Beanspruchung der Beamten dieser Verwendungen und auf die Bedeutung der Verwendungen geboten erscheint.

§ 12 Verwendungszulage, Verwendungsabgeltung

- (1) Dem Beamten gebührt eine ruhegenussfähige Verwendungszulage, wenn er
1. entfällt
 2. dauernd ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte zu tragen hat und diese Verantwortung über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, das Beamte in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Stellung tragen bzw. wenn er auf Grund eines besonderen Maßes an Verantwortung für die Führung der Geschäfte regelmäßig zeitliche oder mengenmäßige Mehrleistungen zu erbringen hat.
- (2) entfällt
- (3) Die Verwendungszulage ist in den Fällen des Abs. 1 Z. 2 mit Vorrückungsbeträgen oder halben Vorrückungsbeträgen der Gehaltsgruppe, der der Beamte zugehört, zu bemessen; sie darf vier Vorrückungsbeträge nicht übersteigen. Die Verwendungszulage nach Abs. 1 Z. 2 kann auch in Hundertsätzen des Gehaltes der Gehaltsstufe 7 der Gehaltsgruppe VIIb bemessen werden, wenn dies im Hinblick auf den Grad der höheren Verantwortung erforderlich ist; sie darf in diesem Fall 50 v.H. dieses Gehaltes nicht übersteigen. Innerhalb dieser Grenzen ist die Verwendungszulage nach dem Grad der Verantwortung und unter entsprechender Bedachtnahme auf die vom Beamten in zeitlicher oder mengenmäßiger Hinsicht zu erbringenden Mehrleistungen zu bemessen.
- (4) Durch die Verwendungszulage nach Abs. 1 Z. 2 gelten alle Mehrleistungen des Beamten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten.
- (5) Die Verwendungszulage nach Abs. 1 Z. 2 ist einzustellen, wenn dem Beamten ein anderer Dienstposten verliehen wird.

§ 38 Kinderzulage

Dem ÖBB-Angestellten gebührt eine Kinderzulage nach Maßgabe der Richtlinien für die Gewährung einer Kinderzulage.

Richtlinien für die Gewährung einer Kinderzulage (A-412-1-2002)

1. Gemäß § 38 AVB gebührt ÖBB-Angestellten eine Kinderzulage von € 15 monatlich – soweit in Punkt 3 nicht anderes bestimmt ist – für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz, BGBl. Nr. 376/1967, bezogen wird:
 - a) eigene Kinder,
 - b) Wahlkinder,
 - c) sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt des ÖBB-Angestellten angehören und der ÖBB-Angestellte überwiegend für die Kosten des Unterhalts aufkommt.
2. Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf Kinderzulage nach Punkt 1 wegfällt, infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist, gebührt die Kinderzulage, wenn weder das Kind noch dessen Ehegatte über eigene Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, verfügt, die den Betrag nach § 5 Abs. 2 erster Satz des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, monatlich übersteigen.
3. Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage, so gebührt die Kinderzulage nur dem ÖBB-Angestellten, dessen Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch des älteren ÖBB-Angestellten vor.
4. Dem Haushalt des ÖBB-Angestellten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung des ÖBB-Angestellten dessen Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist.
5. Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Abänderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn er aber nachweist, dass er von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis, der zuständigen (PRC-) Stelle zu melden.
6. Hat der ÖBB-Angestellte die Meldung nach Punkt 5 rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage schon ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch eintreten.
7. Hat der ÖBB-Angestellte die Meldung nach Punkt 5 nicht rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage erst von dem auf die Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.
8. Die Einstellung der Kinderzulage erfolgt mit dem auf den Eintritt der hierfür maßgeblichen Tatsache folgenden Monatsersten unbeschadet der Meldung nach Punkt 5.
9. Schluss- und Übergangsbestimmungen
 - 9.1. Diese Richtlinien treten mit 1. April 2002 in Kraft.

- 9.2. Auf die in § 52 Abs. 2 zweiter Satz Bundesbahn-Pensionsgesetz genannten Personen finden anstelle dieser Richtlinien die Bestimmungen über die Haushaltszulage (§§ 8 und 9 der BO 1963 einschließlich der hierzu ergangenen Durchführungsbestimmungen) Anwendung.
- 9.3. Zur Prüfung der Anspruchsberechtigung und Entscheidung ist – mit Ausnahme von Anträgen auf Kinderzulage aktiver ÖBB-Angestellter für Kinder nach Punkt 1 lit. c und nach Punkt 2 – ZB COR/ZRS zuständig.

Bei Anträgen auf Kinderzulage aktiver ÖBB-Angestellter für Kinder nach Punkt 1 lit. c und nach Punkt 2 ist – entsprechend der jeweiligen regionalen Zuständigkeit – das Personalservicecenter zuständig.

Bestehen Zweifel über das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen entscheidet ZB Personal/Arbeitsrecht.

Die Anweisung der Kinderzulage erfolgt durch ZB COR/ZRS.

AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN **ZU DEN RICHTLINIEN FÜR DIE GEWÄHRUNG EINER KINDERZULAGE** **(A-413-1-2002)**

Zu Punkt 1:

1.1. Allgemeines

Der Anspruch auf Kinderzulage wird an den Bezug der Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz gebunden. Der Anspruch auf diese Zulage besteht auch dann, wenn nicht der ÖBB-Angestellte selbst, sondern eine andere Person Familienbeihilfe für dieses Kind bezieht. Dies ist zB dann der Fall, wenn der Elternteil, der für dieses Kind die Familienbeihilfe bezieht, kein ÖBB-Angestellter ist. Sind beide Elternteile ÖBB-Angestellte – siehe Punkt 3.

1.2. „Eigene Kinder“:

Unter „eigenen Kindern“ sind die leiblichen Kinder des ÖBB-Angestellten (eheliche, legitimierte und uneheliche Kinder) zu verstehen.

1.3. „Sonstige Kinder“:

- 1.3.1. *Unter „sonstigen Kindern“ sind Pflegekinder, Stiefkinder (d.s. die aus einer früheren Ehe stammenden Kinder des/der Ehegatten/-gattin und die unehelichen Kinder dieses Ehepartners) und Enkelkinder des ÖBB-Angestellten zu verstehen.*

Ausnahmsweise können mit Zustimmung des Zentralbereichs Personal/Arbeitsrecht andere nahe Familienangehörige des ÖBB-Angestellten als sonstige Kinder anerkannt werden, wenn im Einzelfall ein Eltern-Kind-ähnliches Verhältnis besteht.

- 1.3.2. *Zur Haushaltszugehörigkeit siehe Punkt 4 der Richtlinien.*

1.3.3. Überwiegende Kostentragung:

Kein Anspruch auf Kinderzulage für sonstige Kinder besteht jedenfalls, wenn zB der leibliche Vater des Kindes Familienbeihilfe bezieht, da dieser Bezug nur vorgesehen ist, wenn der leibliche Vater überwiegend für den Unterhalt dieses Kindes aufkommt.

Der ÖBB-Angestellte kommt dann überwiegend für die Kosten des Unterhalts auf, wenn er mehr als die Hälfte aus eigenen Mitteln beiträgt.

Bei der Beurteilung dieser Anspruchsvoraussetzung ist von folgendem Grundsatz auszugehen:

Überwiegend für die Kosten des Unterhalts kommt ein ÖBB-Angestellter grundsätzlich nur dann auf, wenn die monatlichen Leistungen, die für das Kind von dritter Seite erbracht werden oder die das Kind von dritter Seite erhält, weniger als den zweifachen Betrag der Familienbeihilfe für ein Kind des entsprechenden Alters (§ 8 Abs. 2 FLAG) betragen.

Eine Lehrlingsentschädigung stellt eigenes Einkommen eines Kindes dar. Sie reduziert – unabhängig vom Alter eines in Punkt 1 lit. c genannten Kindes – zumindest zum Teil die Unterhaltskosten, sofern sie nicht als Ausgleich für berufsbedingten Mehraufwand, zB Kosten für Arbeitskleidung, außer Betracht bleibt.

Zu Punkt 2:

2.1. Allgemeines

Der Anspruch auf Kinderzulage für erwerbsunfähige Kinder besteht nur, wenn das Kind seit Wegfall der Kinderzulage (demnach ohne Unterbrechung) infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist. Tritt nach einer Zeit der Erwerbsfähigkeit neuerlich eine Erwerbsunfähigkeit ein, so entsteht kein neuerlicher Anspruch auf die Kinderzulage. Für den Anspruch ist aber nicht Voraussetzung, dass die Unfähigkeit des Kindes, sich selbst Unterhalt zu verschaffen, von unabsehbarer Dauer ist. Als Nachweis ist eine entsprechende ärztliche Bestätigung beizubringen.

2.2. Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 EStG sind:

- a) Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft (§ 21 EStG),*
- b) Einkünfte aus selbständiger Arbeit (§ 22 EStG),*
- c) Einkünfte aus Gewerbebetrieb (§ 23 EStG),*
- d) Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 25 EStG),*
- e) Einkünfte aus Kapitalvermögen (§ 27 EStG),*
- f) Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung (§ 28 EStG),*
- g) sonstige Einkünfte im Sinne des § 29 EStG*

2.3. Der Betrag, den die Einkünfte des Kindes und dessen Ehegatten/-gattin in Summe maximal erreichen dürfen, beträgt ab 1.1.2008 monatlich € 349,01 (Grenzbetrag).

Zu Punkt 3:

3.1. *Der Ausschluss der Gewährung einer Kinderzulage bei Anspruch auf eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft (Bund, Bundesländer, Gemeinden, Gemeindeverbände) entfällt insbesondere aus Gründen der Administrationsvereinfachung.*

3.2. *Seitens der ÖBB (des Konzerns) wird allerdings für ein und dasselbe Kind nicht zweimal eine Kinderzulage oder eine Kinderzulage und eine vergleichbare Leistung gewährt (zB Steigerungsbetrag der Haushaltszulage oder eine ähnliche, in einem Tochterunternehmen gewährte Zulage).*

Sind beispielsweise beide Elternteile ÖBB-Angestellte, so steht ihnen insofern eine Gestaltungsmöglichkeit zur Verfügung, als derjenige, der die Kinderzulage erhalten soll, die Meldung früher erstattet. Bei gleichzeitigem Entstehen (zB wenn beide

Elternteile die Meldung rechtzeitig im Sinn des Punktes 5 erstatten) geht der Anspruch des an Lebensjahren älteren Mitarbeiters vor.

Zu Punkt 5:

- 4.1. Die Gewährung einer Kinderzulage kommt erst ab Antragstellung (Geltendmachung) in Frage. So ist beispielsweise die Vorlage eines Adoptionsvertrages allein nicht ausreichend, vielmehr hat die Meldung unter Verwendung der entsprechenden „Drucksorten“ zu erfolgen.
- 4.2. Auch die Rückforderung von zu Unrecht bezogener Familienbeihilfe durch das Finanzamt ist zu melden. In diesen Fällen wird seitens der ÖBB grundsätzlich auch die Kinderzulage zurückgefordert.
Über Ausnahmen von diesem Grundsatz entscheidet Zentralbereich Personal/Arbeitsrecht.

Administrative Bestimmungen

5.1. Folgende Drucksorten sind zu verwenden:

- „Antrag auf Kinderzulage“:
für die Gewährung, Änderung und Einstellung der Kinderzulage; diese Drucksorte dient gleichzeitig als Grundlage für die automationsunterstützte Verarbeitung von Angaben zur Person und die maschinelle Anweisung der Kinderzulage.
- „Fragebogen betreffend Kinderzulage“:
für die Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen nach bestimmten Zeiträumen/in regelmäßigen Abständen.

5.2. (Neue) Anträge ab dem 1.4.2002:

5.2.1. Dem Antrag auf Kinderzulage ist jedenfalls die Mitteilung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe für das Kind, für das die Kinderzulage beantragt wird, beizulegen.

Als weitere Beilagen zum Antrag auf Kinderzulage kommen insbesondere in Betracht:

- Urkunden zum Nachweis des Eltern-Kind-Verhältnisses (Geburtsurkunde, Feststellung der Vaterschaft durch Urteil oder Anerkenntnis, Adoptionsvertrag etc)
- Bei sonstigen Kindern:
 - Meldezettel
 - Bei Pflegekindern: Bescheinigung des Jugendwohlfahrtsträgers über das Pflegekindschaftsverhältnis
 - Gerichtliche Festsetzung des von den gesetzlich zur Unterhaltsleistung Verpflichteten zu leistenden Unterhalts und Bescheinigungen über die tatsächlichen Leistungen
 - Bescheinigungen über eigenes Einkommen des Kindes
- Bei erwerbsunfähigen Kindern:
 - Ärztliche Bestätigung über den Gesundheitszustand des Kindes (Ausmaß der Behinderung)
 - Bescheinigungen über eigenes Einkommen des Kindes bzw. jenes seines Ehepartners

5.2.2. Der Antrag ist von der PRC-Stelle der jeweiligen Organisationseinheit („Personalbüro“ der „Dienststelle“) an COR/ZRS zu senden, sofern es sich nicht um Anträge für „sonstige Kinder“ oder für erwerbsunfähige Kinder handelt.

Anträge aktiver ÖBB-Angestellter für „sonstige Kinder“ und erwerbsunfähige Kinder sind an das PSC (entsprechend der jeweiligen regionalen Zuständigkeit) zu senden.

Anträge von Ruhe- und Versorgungsgenussempfängern sind an COR/ZRS zu richten.

- 5.2.3. *Sind die Anspruchsvoraussetzungen gegeben, so ist die Kinderzulage für dieses Kind bis zu dem in der Mitteilung des Finanzamtes angegeben Zeitpunkt zu gewähren, es sei denn die Kinderzulage wird für ein „sonstiges Kind“ beantragt.*

Wird für ein „sonstiges Kind“ eine Kinderzulage beantragt und liegen die Anspruchsvoraussetzungen vor, so ist die Kinderzulage für dieses Kind für drei Jahre zu gewähren.

- 5.2.4. *Ergibt sich anlässlich der Antragsprüfung aus der Mitteilung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe, dass der Familienbeihilfenanspruch für ein anderes Kind, für das der ÖBB-Angestellte bereits Kinderzulage bezieht, zu einem früheren Zeitpunkt endet als jener, für den die Einstellung der Kinderzulage vorgemerkt ist, so ist der Zeitpunkt, bis zu dem die Kinderzulage für dieses Kind gewährt wird, entsprechend Punkt 5.2.3 zu ändern.*

- 5.3. *Der Fragebogen betreffend Kinderzulage wird von COR/ZRS drei Monate vor dem Zeitpunkt, für den die Einstellung der Kinderzulage vorgemerkt ist, an den ÖBB-Angestellten übersandt.*

- 5.3.1. *Beansprucht der ÖBB-Angestellte die Kinderzulage für ein Kind nicht über den vorgemerkten Einstellungszeitpunkt hinaus, ist der Fragebogen nicht zurückzusenden; die Zahlung wird zu diesem Zeitpunkt automatisch eingestellt.*

- 5.3.2. *Beansprucht der ÖBB-Angestellte die Weitergewährung der Kinderzulage über den vorgemerkten Zeitpunkt hinaus, ist der Fragebogen ausgefüllt mit den erforderlichen Bestätigungen über die Anspruchsberechtigung (Punkt 5.2.1) bis zum vorgemerkten Einstellungszeitpunkt abzugeben. Wird der Fragebogen nicht fristgerecht abgegeben oder werden Bestätigungen, deren Nachreichung vorbehalten wurde, verspätet übermittelt, wird die Kinderzulage für dieses Kind zum vorgemerkten Zeitpunkt eingestellt.*

- 5.3.3. *Wird der Fragebogen verspätet abgegeben oder werden Bestätigungen, deren Nachreichung vorbehalten wurde, verspätet übermittelt, ist ab dem dieser Meldung (der Abgabe des Fragebogens/Übermittlung der erforderlichen Bestätigungen) nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wird, von diesem Tag an wieder Kinderzulage für das Kind zu gewähren, wenn die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.*

Eine Nachzahlung der Kinderzulage für den Zeitraum zwischen der Einstellung der Kinderzulage für dieses Kind und der Wiedergewährung im oben beschriebenen Sinn kommt ausschließlich in jenen Fällen in Betracht, in denen der ausgefüllte Fragebogen samt den erforderlichen Bestätigungen bzw. die Bestätigungen, deren Nachreichung anlässlich der fristgerechten Übermittlung des Fragebogens vorbehalten wurde, innerhalb von drei Monaten ab dem in Punkt 5.3.2 genannten Einstellungszeitpunkt übermittelt werden.

- 5.4. *Am 31.3.2002 bestehende Ansprüche auf Haushaltszulage*

- 5.4.1. *Auf Personen, deren Ruhe- oder Versorgungsgenuss bis zum 30.9.2000 angefallen ist, finden die Bestimmungen über die Haushaltszulage (§§ 8 und 9 der BO 1963 einschließlich der hiezu ergangenen Durchführungsbestimmungen) weiterhin Anwendung, wobei der Waise zum Waisenversorgungsgenuss eine Zulage im Ausmaß der für ein Kind vorgesehenen Haushaltszulage gebührt.*

- 5.4.2. Für sonstige Ruhe- und Versorgungsempfänger und für aktive ÖBB-Angestellte, die am 31.3.2002 Anspruch auf Haushaltszulage haben, gilt Folgendes:

Der Grundbetrag der Haushaltszulage wird eingestellt. An die Stelle eines/mehrerer Steigerungsbeträge der Haushaltszulage tritt eine Kinderzulage in Höhe von € 15,-- je Kind.

- 5.4.3. Zur Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen auf Kinderzulage für Kinder, die das 18. Lebensjahr bei Inkrafttreten der Richtlinien für die Gewährung einer Kinderzulage vollendet haben, wird den Mitarbeitern – mit Ausnahme jener, die am 31.3.2002 für ein erwerbsunfähiges Kind den Steigerungsbetrag der Haushaltszulage (§ 8 Abs. 10 BO) bezogen haben – im April 2002 ein Fragebogen betreffend Kinderzulage übermittelt; dies auch in jenen Fällen, in denen erst kürzlich nach den Bestimmungen über die Haushaltszulage der Fragebogen betreffend den Steigerungsbetrag anlässlich der Vollendung des 18. Lebensjahres ausgefüllt wurde.

Der Fragebogen ist ausgefüllt mit den erforderlichen Bescheinigungen über die Anspruchsberechtigung (Punkt 5.2.1) bis zum 15.7.2002 abzugeben. Ein Vorbehalt des Nachreichens von Unterlagen ist nur insoweit von Relevanz, als die Bescheinigungen bis zum 15.7.2002 nachgereicht werden. Sendet der Mitarbeiter der Fragebogen nicht bis zu diesem Termin zurück bzw. reicht der Mitarbeiter die erforderlichen Unterlagen nicht bis zu diesem Termin nach, wird die Kinderzulage für dieses Kind automatisch eingestellt und die im Zeitraum von April bis Juli bezogene Kinderzulage zurückgefordert.

Wird der Fragebogen rechtzeitig abgegeben, ist die Kinderzulage bis zu dem in Punkt 5.2.3 angegebenen Zeitpunkt weiter zu gewähren.

Anlässlich der Anspruchüberprüfung ist auch Punkt 5.2.4 zu beachten.

- 5.4.4. Zur Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen auf Kinderzulage für „sonstige Kinder“, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wird den betroffenen Mitarbeitern – unabhängig davon, wann der letzte Fragebogen betreffend den Steigerungsbetrag letztmalig ausgefüllt wurde – ebenfalls ein Fragebogen betreffend Kinderzulage übermittelt.

Hinsichtlich Einstellung der Kinderzulage bzw. der Anspruchüberprüfung ist Punkt 5.4.3 anzuwenden.

§ 39 Einmalige Belohnungen

Einmalige Belohnungen können in einzelnen Fällen dem ÖBB-Angestellten für außergewöhnliche Dienstleistungen gewährt werden. Auf die Bedeutung dieser Dienstleistung ist dabei Bedacht zu nehmen.

Die nachstehende Regelung gilt gemäß Art. 7 Abs. 4 Z 1 Bundesbahnstrukturgesetz 2003 ab 1.1.2004 als Betriebsvereinbarung und lautet:

Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung

1. Dem ÖBB-Angestellten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumsbelohnung gewährt werden. Die Jubiläumsbelohnung beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 200 vH und bei einer

Dienstzeit von 40 Jahren 400 vH des Monatsentgeltes, das dem ÖBB-Angestellten für den Monat gebührt, in den das Dienstjubiläum fällt.

- 2.1. Grundlage für die Berechnung der Jubiläumsbelohnung ist das Monatsentgelt, das dem ÖBB-Angestellten zu Beginn jenes Monats gebührt, in den das Dienstjubiläum fällt.
- 2.2. Befindet sich der ÖBB-Angestellte zum Zeitpunkt des Dienstjubiläums im Karenzurlaub, so wird die Jubiläumsbelohnung unter Zugrundelegung der Einstufung (Gehaltsgruppe und -stufe), die der besoldungsrechtlichen Stellung des ÖBB-Angestellten zum Zeitpunkt des Dienstjubiläums entspricht, mit Wiederantritt des Dienstes durch den ÖBB-Angestellten mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Gehaltsansätzen ausbezahlt.
- 2.3. Die Ermittlung der Jubiläumsdienstzeit erfolgt über PERSON durch das zuständige PSC.

Der Eintritt eines Umstandes, der die Belohnungswürdigkeit des ÖBB-Angestellten ausschließt, ist vom PSC vorzumerken. Vor Vollendung des 25. und 40. Dienstjahres werden von PERSON Kontrolllisten an die zuständigen PSC gesandt, anhand derer diese die Belohnungswürdigkeit zu überprüfen und bei Nichtvorliegen PERSON zu melden haben.

Liegt in den Fällen der Punkte 4.1 oder 4.2 die Belohnungswürdigkeit nicht vor, ist dies ebenfalls PERSON zu melden.

Bei Gewährung der Jubiläumsbelohnung sind über PERSON zwei Verständigungsschreiben auszudrucken, wobei das erste dem ÖBB-Angestellten auszuhändigen, das zweite bei den Personalpapieren zu hinterlegen ist.

3.1. Zur Dienstzeit im Sinne des Punktes 1 zählen:

- 3.1.1. die in einem Dienstverhältnis zum Unternehmen zurückgelegte Zeit,
- 3.2.2. die in § 35 Abs. 2 Z. 2 und 3 AVB angeführten Zeiten.

3.2. Für ÖBB-Angestellte, auf die § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet (Bundesbahn-Beamte), gelten anstelle der in Punkt 3.1 festgelegten Zeiten folgende Zeiten als Dienstzeit:

- 3.2.1. die im bestehenden Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist,
- 3.2.2. die in § 3 Abs. 2 BO 1963 angeführten Zeiten, soweit sie für die Ermittlung des Vorrückungstichtages berücksichtigt wurden,
- 3.2.3. die in Teilbeschäftigung in einem Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern oder zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung wirksam sind,
- 3.2.4. die im Ausbildungs- oder im Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern oder zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, die für die Vorrückung bloß deshalb nicht wirksam sind, weil sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen oder durch die Anwendung der Kürzungsbestimmungen gemäß § 3 Abs. 7 BO 1963 für die Vorrückung unwirksam geworden sind,

- 3.2.5. die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen vom Bund übernommen worden und der Bund gegenüber den Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist.
- 3.3. Für ÖBB-Angestellte, auf die § 67 Abs. 4 AVB Anwendung findet (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter), gelten anstelle der in Punkt 3.1 festgelegten Zeiten folgende Zeiten als Dienstzeit:
- 3.3.1. die im bestehenden Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist,
- 3.3.2. die in § 13 Abs. 3 DILO 1954 angeführten Zeiten, soweit sie für die Ermittlung des Vorrückungstichtages berücksichtigt wurden,
- 3.3.3. die in Teilbeschäftigung in einem Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern oder zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung wirksam sind,
- 3.3.4. die im Ausbildungs- oder im Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern oder zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, die für die Vorrückung bloß deshalb nicht wirksam sind, weil sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen,
- 3.3.5. die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen vom Bund übernommen worden und der Bund gegenüber den Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist.
- 3.4. Für ÖBB-Angestellte, auf die § 67 Abs. 5 AVB Anwendung findet (Teilbeschäftigte), gelten anstelle der in Punkt 3.1 festgelegten Zeiten folgende Zeiten als Dienstzeit:
- 3.4.1. die tatsächliche Eisenbahndienstzeit; außer Betracht bleiben Eisenbahndienstzeiten, auf Grund deren eine Pension aus der Pensionsversicherung der Arbeiter und Angestellten oder ein Ruhegenuss bezogen wird oder für die eine Abfertigung gezahlt worden ist,
- 3.4.2. die in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist,
- 3.4.3. die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen vom Bund übernommen wurde und der Bund gegenüber den Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist,
- 3.4.4. die Zeit der Ableistung des Präsenzdienstes nach dem Wehrgesetz und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz.
- 4.1. Eine Jubiläumsbelohnung im Ausmaß von 400 vH des Monatsentgeltes kann auch gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis nach einer mindestens 35jährigen Dienstzeit aus nachfolgenden Gründen gelöst wird:
- a) durch Kündigung seitens des Unternehmens gemäß § 47 Abs. 7, erster Halbsatz AVB,
- b) durch Kündigung gemäß § 47 AVB seitens des ÖBB-Angestellten, einvernehmliche Auflösung bzw. Austritt gemäß § 48 AVB, wenn der ÖBB-Angestellte das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat und
- c) durch Tod.

4.2. Für ÖBB-Angestellte, auf die § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet (Bundesbahn-Beamte), gilt anstelle von Punkt 4.1 lit. a und b Folgendes:

Die Jubiläumsbelohnung im Ausmaß von 400 vH des Monatsbezuges kann auch gewährt werden, wenn der Beamte nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren aus dem Dienststand ausscheidet. In diesem Fall ist der Jubiläumsbelohnung der Monatsbezug im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand zugrunde zu legen.

5. Hat der ÖBB-Angestellte die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung erfüllt und ist er gestorben, ehe die Jubiläumsbelohnung ausgezahlt worden ist, so kann die Jubiläumsbelohnung seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

7a. Anstelle einer (Jubiläums-)Belohnung iSd § 39 kann dem Bediensteten aus berücksichtigungswürdigen Gründen anlässlich der Versetzung in den Ruhestand eine freiwillige Abfertigung nach Maßgabe der einschlägigen Richtlinien gewährt werden.

Richtlinien über die Gewährung einer freiwilligen Abfertigung anlässlich der Versetzung in den Ruhestand an ÖBB-Angestellte, auf die § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet

1. In berücksichtigungswürdigen Fällen kann einem ÖBB-Angestellten, auf den § 67 Abs. 3 AVB Anwendung findet, nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren anlässlich dem Ausscheiden aus dem Dienststand durch Ruhestandsversetzung in Anlehnung an eine in der Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung vorgesehene Belohnung anstelle einer Jubiläumsbelohnung iSd Punktes 4.2 der genannten Betriebsvereinbarung eine freiwillige Abfertigung gewährt werden.

Wird eine freiwillige Abfertigung gewährt, so ist diese von der Höhe des für den letzten Kalendermonat des aktiven Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelts bzw. Monatsbruttobezugs (Monatsentgelt zuzüglich einer auf Grundlage eines Zusatzvertrages oder einer Zusatzvereinbarung gebührenden finanziellen Leistung) abhängig und wird unter Verwendung des jeweiligen nachstehenden Faktors ermittelt:

	Faktor
bis € 2.999,99 brutto	2,6
zwischen € 3.000,00 und € 4.999,99 brutto	2,5
zwischen € 5.000,00 und € 5.999,99 brutto	2,4
zwischen € 6.000,00 und € 7.999,99 brutto	2,3
ab € 8.000,00 brutto	2,2

2. Als berücksichtigungswürdiger Grund im Sinn des Punktes 1 gilt insbesondere eine krankheitsbedingte Versetzung in den Ruhestand.

3. Punkt 3.2 der Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung gilt sinngemäß zur Ermittlung der im Sinn des Punktes 1 der gegenständlichen Richtlinien relevanten Dienstzeit.

Unter der im Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen zurückgelegten Zeit (Punkt 3.2.1 und 3.2.4 der genannten Betriebsvereinbarung) bzw. der im Ausbildungsverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen zurückgelegten Zeit (Punkt 3.2.4 der genannten Betriebsvereinbarung) ist auch die Zeit eines Ausbildungs- oder Dienstverhältnisses zur ÖBB-Holding AG und zu den im 3. Teil des Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2003 angeführten Gesellschaften sowie zu deren Rechtsnachfolgern oder Unternehmen, die durch Maßnahmen der Umgründung im Rahmen des bestehenden Gesellschaftsrechts aus einer der Gesellschaften hervorgegangen sind, und zu Unternehmen, auf die am 31. Dezember 2003 bei den Österreichischen Bundesbahnen beschäftigte Mitarbeiter infolge eines (auch mehrmaligen) Betriebsüberganges oder vertraglich nach dem 31. Dezember 2003 übergegangen sind, zu verstehen.

Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß § 19 AVB sind nach Maßgabe der Ziffern 3.1, 16 bzw. 22 der Richtlinien für die Gewährung von Karenzurlauben bei der Ermittlung der im Sinn des Punktes 1 der gegenständlichen Richtlinien relevanten Dienstzeit zu berücksichtigen.

4. Wurde anlässlich der Ruhestandsversetzung eine freiwillige Abfertigung gewährt, wird der ÖBB-Angestellte gemäß § 67 Abs. 3 Z 14 AVB in Verbindung mit § 135 der Dienstordnung reaktiviert und erreicht er im Dienststand eine Dienstzeit von 40 Jahren, kann ihm keine Jubiläumsbelohnung gemäß Punkt 1 der Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung gewährt werden.
5. Diese Richtlinien treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft und können bei Änderung der Rahmenbedingungen angepasst werden.

§ 40 Nebenbezüge

(1) Nebenbezüge mit Entgeltcharakter sind

- ***die Überstundenvergütung,***
- ***die Sonn- und Feiertagsvergütung,***
- ***die Rufbereitschaftsentschädigung,***
- ***die Mehrleistungszulage,***
- ***die Erschwerniszulage und***
- ***die Gefahrenzulage***

(2) Nebenbezüge mit Aufwandscharakter sind

- ***die Aufwandsentschädigung,***
- ***die Fehlgeldentschädigung und***
- ***der Fahrtkostenzuschuss.***

(3) Die einzelnen Anspruchsvoraussetzungen sowie die Höhe der Nebenbezüge werden gesondert festgelegt.

(4) Anspruch auf einen Nebenbezug kann immer nur für einen Zeitraum bestehen, für den auch ein Anspruch auf ein (gekürztes) Gehalt besteht.

§ 42 Abfertigung

- (1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem ÖBB-Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem ÖBB-Angestellten für den letzten Kalendermonat des Dienstverhältnisses in seiner ständigen Verwendung (§ 26 Abs. 6) gebührenden Monatsentgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das***

Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölfwache des Monatsentgeltes.

- (2) Alle Zeiten, die der ÖBB-Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum Unternehmen - ausgenommen als Bundesbahn-Beamter –zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.**
- (3) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 7b Väter-Karenzgesetz, BGBl.Nr. 651/1989 (VKG), § 15e Mutterschutzgesetz 1979, BGBl.Nr. 221/1979 (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.**
- (4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.**
- (5) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des ÖBB-Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des im Absatz 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.**
- (6) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht,**
 - a) wenn das Dienstverhältnis vom ÖBB-Angestellten gekündigt oder auf bestimmte Zeit eingegangen wurde und durch Zeitablauf geendet hat,**
 - b) wenn der ÖBB-Angestellte aus seinem Verschulden entlassen wird,**
 - c) wenn der ÖBB-Angestellte ohne Vorliegen eines der im § 48 angeführten Gründe austritt.**
- (7) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i MSchG oder nach den §§ 8 und 8a VKG infolge Kündigung durch das Unternehmen, Entlassung oder Austritt aus einem der in § 48 angeführten Gründe beendet, so ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des ÖBB-Angestellten zugrunde zu legen.**
- (8) Abweichend vom Abs. 6 gebührt eine Abfertigung auch dann, wenn das Dienstverhältnis**
 - 1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und**
 - 1.1 bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder**
 - 1.2 wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder**
 - 2. wegen Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung**

durch Kündigung seitens des ÖBB-Angestellten endet.

Im Falle der Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung sind die entsprechenden Bestimmungen des § 23a Angestelltengesetz sinngemäß anzuwenden.

- (9) **Eine nach Abs. 8 gebührende Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden. Die Zahlung beginnt mit dem auf das Ende des Dienstverhältnisses folgenden Monatsersten. Eine Rate darf die Hälfte des der Bemessung der Abfertigung zugrunde liegenden Monatsentgeltes nicht unterschreiten.**
- (10) **Dem ÖBB-Angestellten gebührt abweichend von Abs. 6 eine Abfertigung auch dann, wenn er**
- 1. verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach seiner Eheschließung kündigt oder**
 - 2. innerhalb von sechs Monaten nach der**
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder**
 - b) Annahme eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes Statt angenommenen Kindes, das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder**
 - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs.1 Z. 2 MSchG oder § 5 Abs. 1 Z. 2 VKG), das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat,****und das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, kündigt oder**
 - 3. spätestens drei Monate vor Ablauf einer Karenz nach den §§ 15, 15a, 15c, 15d und 15j MSchG oder nach den §§ 2, 3, 5, 6 und 9 VKG kündigt oder**
 - 4. während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i MSchG oder nach §§ 8 und 8a VKG das Dienstverhältnis kündigt.**
- (11) **Aus dem Anlass der Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung gemäß Abs. 10 Z. 2 bis 4 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zum Unternehmen und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle des Abs. 10 Z. 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, im Falle des Abs. 10 Z. 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor.**
- (12) **Wird ein ÖBB-Angestellter, der gemäß Abs. 10 das Dienstverhältnis gekündigt hat, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zum Unternehmen wieder aufgenommen, hat er die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses erhaltene Abfertigung dem Unternehmen zurückzuerstatten.**
- (13) **Vereinbarungen, die eine Anrechnung der Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche oder bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für Abfertigungsansprüche nach den Abs. 8, 10 und 11. Bei Anwendung des Abs. 9 ruhen jedoch solche Versorgungsleistungen nur für die Monate, für die die Abfertigung gebührt.**

Relevante Bestimmungen gemäß § 66 AVB:

§ 66 (6)

§ 42 ist auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt, nicht mehr anzuwenden. Er ist jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Jänner 2003 liegt.

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

12. Anstelle der Bestimmungen des § 42 gelten die Bestimmungen der §§ 31 und 32 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963:

§ 31 Abfertigung

(1) Dem Beamten, der

- a) durch Versetzung in den Ruhestand ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhegehalt oder
- b) durch Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses von Dienstgeberseite nach Ablauf der Probezeit aus dem Dienststand ausscheidet, gebührt eine Abfertigung.

(2) Eine Abfertigung gebührt außerdem

1. einem verheirateten Beamten, wenn er innerhalb von zwei Jahren nach seiner Eheschließung,
2. einem Beamten, wenn er innerhalb von sechs Jahren nach der Geburt
 - a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes Statt angenommenen Kindes oder
 - c) eines von ihm in unentgeltliche Pflege übernommenen Kindes (§ 15c Abs.1 Z. 2 MSchG oder § 5 Abs. 1 Z. 2 VKG),
das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt,

freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt. Aus dem Anlass seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Z 2 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner bzw. beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor.

Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle der Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen der Z 2 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflege-mutter) vor. Eine Abfertigung nach Z 1 und 2 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Austrittes ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

§ 32 Höhe der Abfertigung

- (1) Die Abfertigung beträgt, abgesehen von den Fällen des § 31 Abs. 2,
 1. im Falle des Ausscheidens eines provisorischen Beamten nach Ablauf der Probezeit
 - a) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu drei Jahren das Einfache des Monatsbezuges,
 - b) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als drei Jahren das Doppelte des Monatsbezuges;
 2. im Falle des Ausscheidens eines definitiven Beamten
 - a) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu fünf Jahren das Neunfache des Monatsbezuges,
 - b) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als fünf Jahren das Achtzehnfache des Monatsbezuges.
- (2) Die Abfertigung beträgt in den Fällen des § 31 Abs. 2 nach einer Dauer der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von
 - 3 Jahren das Zweifache,
 - 5 Jahren das Dreifache,
 - 10 Jahren das Vierfache,
 - 15 Jahren das Sechsfache,
 - 20 Jahren das Neunfache,
 - 25 Jahren das Zwölffachedes Monatsbezuges.
- (3) Tritt ein Beamter, der sich im Ruhestand befunden hat, nach Wiederantritt des Dienstes (Reaktivierung) gemäß § 31 Abs. 2 aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die Summe der während der Dauer des Ruhestandes empfangenen Ruhegenüsse und der auf die Zeit des Ruhestandes entfallenen Sonderzahlungen in die Abfertigung gemäß Abs. 2 einzurechnen.
- (4) Wird ein Beamter, der ohne Anspruch auf laufenden Ruhegenuss in den Ruhestand versetzt wurde, vor Ablauf jener Anzahl von Monaten, für die er eine Abfertigung erhalten hat, reaktiviert, so hat er den auf die restliche Zahl von Monaten entfallenden Teil der Abfertigung zu ersetzen.
- (5) Wird ein Beamter, der gemäß § 31 Abs. 2 aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, so hat er den Österreichischen Bundesbahnen die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses gemäß § 31 Abs. 2 erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten. Der Anspruch auf Rückerstattung der Abfertigung verjährt nach drei Jahren ab der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft.

§ 44 Anwendungsbestimmungen für die Anlage 1

- (1) ***Einstufungserfordernis für die in Spalte 3 genannte Gehaltsgruppe ist die selbständige verantwortliche Dienstleistung. Für eine selbständige verantwortliche Dienstleistung ist die Absolvierung der für die jeweilige Dienstverwendung erforderlichen Ausbildung Voraussetzung (§ 3 Abs. 4). Neuaufgenommene ÖBB-***

Angestellte erhalten die sich aus ihrer vorgesehenen Verwendung ergebende Gehaltsgruppe.

- (2) Für die Dauer einer Ausbildung verbleibt der ÖBB-Angestellte bis zur selbständigen verantwortlichen Dienstleistung in der neuen Verwendung in seiner bisherigen Gehaltsgruppe.**
- (3) Für die Nachbesetzung einer im Stellenplan freien Planstelle gelten die allgemeinen Richtlinien für die Planstellenbesetzung.**
- (4) Mit 01.05.1998 (Z.: GS-435-4-1998) aufgehoben.**
- (5) In den Spalten 4 und 5 der Anlage 1 gibt die unter lit. a jeweils angeführte Zahl die Gehaltsgruppe an, die bei dieser Verwendung durch Überstellung aufgrund Zeitablaufs erreichbar ist, die unter lit. b genannte Zahl bestimmt die Anzahl von Jahren, die in der jeweils vorangehenden Gehaltsgruppe zurückgelegt werden muss, um das Erfordernis des Zeitablaufs zu erfüllen (Wartezeit); Zeiten in einer höheren Gehaltsgruppe sind dieser Gehaltsgruppe zuzurechnen. Eine für den erfolgten Eintritt einer Überstellung infolge Zeitablaufs bereits in einer bestimmten Gehaltsgruppe berücksichtigte Wartezeit kann für die bei einer anderen Verwendung verlangte Wartezeit in der gleichen oder einer niedrigeren Gehaltsgruppe neuerlich berücksichtigt werden.**

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

13. Die Bestimmungen des Artikel II Z. 1 der 20. Novelle der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten weiter.
19. Beamte mit voller Hochschulbildung, denen ein Dienstposten der ONr. 801 verliehen wurde, erlangen die Überstellung in Geh.Gr. VIIIa spätestens mit Ablauf von 8 Jahren ab Vorrückungstichtag.

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

2. Bei Überstellungen gemäß Spalten 4 und 5 der Anlage 1 über die Gehaltsgruppe IVb hinaus gebührt bei Überstellungen in Gehaltsgruppe Va ein Gehalt, das um zwei Gehaltsstufen höher ist, als der vom ÖBB-Angestellten innegehabten Gehaltsstufe entspricht bzw. bei erreichter Endgehaltsstufe diesen Gehalt um den doppelten letzten Vorrückungsbetrag übersteigt. Bei Überstellungen in Gehaltsgruppe Vb gebührt ein um zwei weitere Gehaltsstufen höheres Gehalt als nach den vorstehenden Bestimmungen ermittelt wurde; bei erreichter Endgehaltsstufe ist sinngemäß vorzugehen. Überstellungen in eine höhere als die Gehaltsgruppe Vb sind ausgeschlossen.

Zeiten, für die ein Gehalt nach Gehaltsgruppe IVb zuzüglich zweier Gehaltsstufen gebührt, sind für allfälligen Zurechnungen - auch nach Anwendung des Abs. 7 - als Zeiten der Gehaltsgruppe Va, solche, für die ein Gehalt nach Gehaltsgruppe IVb zuzüglich vier Gehaltsstufen gebührt, als Zeiten der Gehaltsgruppe Vb zu behandeln.

§ 67 (5) (Teilbeschäftigte)

3. Teilbeschäftigte sind in die entsprechende Verwendung der Anlage 1 überzuleiten. Die Zeit als Teilbeschäftigter wird der in Spalte 3 angeführten Gehaltsgruppe bei der entsprechenden Verwendung gleichgehalten.

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963

20. Novelle - BGBl. Nr. 303 vom 30. Juni 1981 - DA (92), GDNBl. 8. Stk./1981

Artikel II der 20. Novelle:

Beamte mit Reifeprüfung einer höheren Schule, die auf einen Dienstposten mit der Anfangsreihe in Gehaltsgruppe Vb angestellt werden, oder denen nach Anstellung bei Nachweis der Reifeprüfung ein Dienstposten mit der Anfangsreihe in Gehaltsgruppe Vb verliehen wurde, erhalten in beiden Fällen, wenn sie aufgrund des ermittelten Vorrückungstages in Gehaltsstufe 2 oder 3 einzustufen sind, bis zum Erreichen der Gehaltsgruppenzugehörigkeit VIa jedenfalls Bezüge nach den Ansetzen der Gehaltsgruppe VIa, Gehaltsstufe 2 oder 3.

Richtlinien zu § 44 AVB

(Zl. 22442-1-1995, Zl. GS-413-1-1996, Zl. A-432-2-2000)

I. Zu Abs. 3 (Richtlinien für die Planstellenbesetzung):

1. Für die Besetzung von Planstellen (einschließlich Ausschreibung und Bewerberauswahl) gelten § 4 AVB sowie die einschlägigen Vorschriften hinsichtlich der Gleichbehandlung der Geschlechter vollinhaltlich.
2. Alle im Bereich der ÖBB neugeschaffenen und freigewordenen Planstellen, die nachbesetzt werden sollen, sind im Wege der Ausschreibung zu besetzen. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind nur im Einvernehmen mit der Personalvertretung zulässig. Gesetzliche Regelungen über die Ausschreibung von Planstellen bzw. leitenden Funktionen bei den ÖBB bleiben hievon unberührt.
3. Neben der umfassenden Anführung der Anforderungen, die an den Bewerber gestellt werden, hat die Ausschreibung der zu besetzenden Planstelle auch den Hinweis zu enthalten, ob die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Dienstwohnung am Dienstort besteht.
4. Bei der Behandlung aller Angelegenheiten im Rahmen dieser Richtlinien sind die sich jeweils aufgrund der Geschäftsordnung für Personalausgleich-Planstellenbesetzung-Administration (PPA-GO) ergebenden Zuständigkeiten zu beachten.
5. Für die konkrete Besetzung einer Planstelle sind neben der Erfüllung der Ausschreibungsbedingungen folgende Kriterien maßgeblich:
 1. die Eignung,
 2. bei gleicher Eignung mehrerer Bewerber der Rang,
 3. die persönlichen Verhältnisse der Bewerber.
6. Den Rang der ÖBB-Angestellten bildet die aufgrund der ständigen Verwendung gebührende Gehaltsgruppe gemäß Spalte 3, 4 oder 5 der Anlage 1 der AVB. Überstellungen aufgrund Zeitablaufes (§ 27 Abs. 1 Z 2 AVB) sind jedoch dann nicht rangbildend, wenn sie vor dem 1.1.1996 bei der entsprechenden Verwendung als „Bezugszuerkennung“ vorgesehen waren; die entsprechende Verwendung ergibt sich aus der Anlage zu den „Richtlinien für die Durchführung der Überleitung aller ÖBB-Bediensteten in das neue Dienstrecht“.
7. Der einmal erworbene Rang wird gewahrt. Ausgenommen von dieser Wahrung sind Versetzungen, die gemäß § 27 Abs. 4 Z 2 AVB eine Überstellung in eine niedrigere Gehaltsgruppe bewirken.

8. Die Normierung von Sondervorschriften hinsichtlich des Ranges bestimmter Bedienstengruppen ist möglich.
9. Den in § 67 Abs. 3 AVB genannten ÖBB-Angestellten bleibt der gemäß § 25 Abs. 1 und 2 Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 vorgesehene Dienstrang gewahrt.
10. Ein ÖBB-Angestellter, der infolge von Rationalisierungsmaßnahmen auf einer Planstelle verwendet wird, die über den Leistungsbedarf hinausgeht und gemäß Pkt. 6 der Richtlinien für die Personaloptimierung im Rahmen von Sonderprogrammen Verwendung findet, ist im Rahmen der Sonderprogramme nach Maßgabe seines Vor- und Ausbildungsstandes in einer für ihn zumutbaren Verwendung zu beschäftigen und bezieht jenes Gehalt, das sich aus der mit der Planstelle, die über den Leistungsbedarf hinausgeht und die der ÖBB-Angestellte inne hat, verbundenen Verwendung ergibt. Bei der Besetzung von Planstellen, die innerhalb des Leistungsbedarfes liegen, sind diese ÖBB-Angestellten bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Es sind daher die bei Sonderprogrammen eingesetzten ÖBB-Angestellten zur Gewährleistung der bevorzugten Berücksichtigung dem PPA zu melden.
11. Der Rechtsstatus von ÖBB-Angestellten, die zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen werden, ist in den Richtlinien für die Arbeitskräfteüberlassung von ÖBB-Angestellten geregelt.

II. Zu Abs. 5:

Unter dem Begriff "in der jeweils vorangehenden Gehaltsgruppe" ist die Gehaltsgruppe zu verstehen, die in Anlage 1 bei der betreffenden Verwendung in jener Spalte festgelegt ist, die der Spalte, in der die jeweilige Überstellung vorgesehen ist, vorangeht (das ist bei Überstellungen gemäß Spalte 4 die Gehaltsgruppe lt. Spalte 3, bei Überstellungen gemäß Spalte 5 die Gehaltsgruppe lt. Spalte 4 lit. a).

Hiebei ist unbeachtlich, aufgrund welcher Verwendung (dauernde oder vorübergehende Verwendung - auch auf anderen Planstellen) diese Gehaltsgruppe dem ÖBB-Angestellten gehört bzw. gebührt hat.

Es sind daher auch bereits zurückgelegte Zeiten in der Gehaltsgruppe gemäß Spalte 3, 4 oder 5 der Anlage 1 der AVB aufgrund früherer Verwendungen sowie Zeiten gemäß Zif. 5, 6 oder 7 der Vorbemerkungen zur Anlage 2 der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 bzw. Zeiten gemäß Zif. 3 oder 6 der Vorbemerkungen zur Anlage 1 der Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954, soweit diese bei Inkrafttreten der AVB noch zurechenbar sind, zu berücksichtigen.

III. Schlussbestimmungen:

Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft.

Abschnitt 5: Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 45 Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis wird gelöst durch

1. **Auflösungserklärung während der Probezeit (§ 2)**
2. **Zeitablauf (§ 46)**
3. **einvernehmliche Auflösung**
4. **Kündigung (§ 47)**
5. **Austritt (§ 48)**
6. **Entlassung (§ 49)**
7. **Tod**

Relevante Übergangsbestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

14. Die Bestimmungen des VIII. Abschnittes der Dienstordnung (Versetzung in den Ruhestand) gelten in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter mit Ausnahme jener Bestimmungen, die die dauernde Ruhestandsversetzung regeln, und sofern im Folgenden nicht anderes geregelt ist.

§ 131 lit. b der Dienstordnung gilt in folgender Fassung:

- b) wenn zu erwarten ist, dass er ein Jahr ununterbrochen durch Krankheit von der Vernehmung seines Dienstes abgehalten sein wird, eine Wiederverwendung aber zu gewärtigen ist.

15. Anstelle der Bestimmungen der §§ 45 bis 51 gelten die Bestimmungen des IX. Abschnittes (Von der Auflösung des Dienstverhältnisses) der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

Bestimmungen des Bundesbahn-Pensionsgesetzes:

§ 2 Versetzung in den dauernden Ruhestand (*Auszug*)

- (1) Angestellte der Österreichischen Bundesbahnen im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 1 sind auf ihr Ansuchen von den Österreichischen Bundesbahnen in den dauernden Ruhestand zu versetzen, sobald eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft:
 1. Vollendung des 738. Lebensmonats und Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit - einschließlich bedingt angerechneter Zeiten - von 42 Jahren oder
 2. dauernde Unfähigkeit zur Erfüllung der Dienstpflichten auf Grund der gesundheitlichen Verfassung oder
 3. Vollendung einer Wartefrist von 60 Monaten nach dem Erreichen der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß oder
 4. mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

Ein solches Ansuchen kann rechtswirksam frühestens zwölf Monate vor dem beabsichtigten Wirksamkeitstermin der Ruhestandsversetzung gestellt werden.

- (2) Angestellte der Österreichischen Bundesbahnen im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 1 können von Dienstes wegen von den Österreichischen Bundesbahnen in den dauernden

Ruhestand versetzt werden

1. bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 1 Z 2 oder 3,
2. bei Verlust der Eigenberechtigung,
3. wenn sie durch Krankheit ein Jahr ununterbrochen an der Ausübung des Dienstes verhindert wurden und ihre Wiederverwendung nicht zu gewärtigen ist,
4. wenn sie nicht innerhalb von drei Jahren nach der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand reaktiviert werden konnten,
5. wenn dienstliche Interessen ihre Entfernung vom Dienst erfordern, ohne dass durch Versetzung auf einen anderen Dienstposten gleichen Ranges Abhilfe getroffen werden kann,
6. mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

Bestimmungen der Dienstordnung:

VIII. Abschnitt

Versetzung in den Ruhestand

§ 129 Allgemeine Bestimmungen

Beamte können unter den nachfolgenden Bedingungen über ihr Ansuchen oder von Dienstes wegen in den zeitlichen oder dauernden Ruhestand versetzt werden.

Die übrigen Bestimmungen des § 129 sind gegenstandslos.

§ 131 Versetzung in den zeitlichen Ruhestand (Quieszierung)

Ein Beamter kann in den zeitlichen Ruhestand versetzt (quiesziert) werden:

- a) wenn durch eine Veränderung in der Organisation der Dienststellen oder durch bleibende Verringerung der Geschäfte seine Dienstleistung entbehrlich wird;
- b) *siehe § 67 Abs. 3 Z 14 AVB*

Relevante Übergangsbestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

14. Die Bestimmungen des VIII. Abschnittes der Dienstordnung (Versetzung in den Ruhestand) gelten in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter mit Ausnahme jener Bestimmungen, die die dauernde Ruhestandsversetzung regeln, und sofern im Folgenden nicht anderes geregelt ist.

§ 131 lit. b der Dienstordnung gilt in folgender Fassung:

- b) wenn zu erwarten ist, dass er ein Jahr ununterbrochen durch Krankheit von der Vernehmung seines Dienstes abgehalten sein wird, eine Wiederverwendung aber zu gewärtigen ist.

§ 132 Vorstellung

Wenn ein Beamter sich durch seine von Dienstes wegen erfolgte Versetzung in den Ruhestand beschwert erachtet, kann er binnen vier Wochen nach erhaltener Verständigung im Dienstwege schriftlich eine Vorstellung (Einspruch), welcher jedoch eine aufschiebende Wirkung nicht zukommt, einbringen.

Über solche Vorstellungen (Einsprüche) entscheidet die Generaldirektion der Österreichischen Bundesbahnen endgültig.

§ 133 Ruhegenüsse und Abfertigung

Regelung hinsichtlich des Bezuges und der Bemessung eines Ruhegenusses *ist gegenstandslos*.

Mit dem 1. des auf den Austritt des Bediensteten aus dem aktiven Dienst nächstfolgenden Monats werden die Aktivitätsbezüge eingestellt.

Bei einem in den Ruhestand versetzten Bediensteten findet eine Rückforderung eines bereits ausbezahlten, ihm etwa nicht gebührenden Teiles der Aktivitätsbezüge nicht statt.

Die übrigen Bestimmungen des § 133 sind gegenstandslos (ersetzt durch die Bestimmungen der Besoldungsordnung).

§ 134 Sonstige Rechte und Pflichten

Die Bediensteten im Ruhestand haben das Recht auf lebenslängliche Führung des zuerkannten Titels und auf das Tragen der Uniform bei feierlichen Anlässen.

Auf dieselben finden die Bestimmungen über die Verschwiegenheit (§ 26), über das Benehmen außer Dienst (§ 34 Abs. 1) und über das Tragen der Uniform, wenn sie in Uniform erscheinen (§ 30), Anwendung.

Die übrigen Bestimmungen des § 134 sind gegenstandslos.

§ 135 Reaktivierung

Ein in den zeitlichen Ruhestand versetzter Bediensteter kann zu jeder Zeit zur aktiven Dienstleistung berufen werden. Vom Antritt des neuen Dienstes an erhält er mindestens seinen früheren Gehalt oder Lohn. Die Rangbestimmung erfolgt derart, dass bloß die im Aktivstande in der betreffenden Gehaltsgruppe zugebrachte Zeit gerechnet wird.

Für die Kosten der Übersiedlung von dem Orte, wo er sich mit seinem Hauswesen aufgehalten, an den Ort der neuen Anstellung gebührt ihm die Übersiedlungsentschädigung nach Maßgabe der für die Versetzung aus Dienstesrücksichten geltenden Bestimmungen.

Der Bedienstete ist verpflichtet, die ihm angewiesene Stelle innerhalb drei Monaten, von dem Tage an gerechnet, an welchem ihm seine Wiederanstellung eröffnet worden ist, anzutreten.

Die übrigen Bestimmungen des § 135 sind gegenstandslos.

IX. Abschnitt

Von der Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 136 Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis wird gelöst:

- a) durch den Austritt (§ 137);
- b) *gegenstandslos*
- c) durch Entlassung (§§ 3 lit. e und 55 Disziplinarordnung);
- d) durch den Tod des Bediensteten (§ 139).

§ 137 Freiwilliger Dienstaustritt

Der Bedienstete kann mit Ausnahme des Falles, dass ein Disziplinarverfahren gegen ihn im Zuge ist, jederzeit seinen freiwilligen Austritt aus dem Dienste bei den Österreichischen Bundesbahnen der vorgesetzten Dienststelle anmelden.

Die Lösung des Dienstverhältnisses erfolgt durch die Dienstesenthebung, welche nach Erledigung der rückständigen Dienstgeschäfte, Rechnungslegung über anvertraute Gelder und Übergabe sämtlicher Bestände verfügt wird.

Der freiwillig ausscheidende Bedienstete verliert mit dem Dienstaustritt das Recht zur Führung des Dienstitels und zum Tragen der Uniform, sowie jeden Anspruch auf einen Ruhegehalt oder eine Abfertigung für sich und seine Familie.

Der Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft wird dem freiwilligen Dienstaustritt gleichgehalten.

§ 138 *gegenstandslos*

§ 139 Tod des Bediensteten und Sterbequartal

Im Falle des Todes eines Bediensteten werden dessen Bezüge mit dem Todestage eingestellt und wird den Erben der noch nicht behobene Teil der Bezüge ausbezahlt.

Diese Bestimmung gilt auch für Lohnbedienstete.

Die übrigen Bestimmungen des § 139 sind gegenstandslos (ersetzt durch die Bestimmungen der Pensionsordnung).

§ 140 Ersätze und Rückforderung ausbezahlter Bezüge

Die im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses an den ausscheidenden Bediensteten oder im Todesfalle an dessen Erben zur Anweisung gelangenden Bezüge können mit Ausnahme des der Witwe oder den Nachkommen gebührenden Todfallsbeitrages (§ 38 Pensionsordnung) zur Deckung allfälliger Ersätze aus dem Dienstverhältnis in Anspruch genommen werden (§ 33).

Im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Tod, Austritt, Entlassung oder Kündigung findet eine Rückforderung der dem ausgeschiedenen Bediensteten etwa nicht gebührenden Quote von an ihn ausbezahlten Bezügen nicht statt.

§ 46 Zeitablauf

Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, wenn es nicht schon früher durch einen anderen Grund sein Ende gefunden hat.

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 47 Kündigung

(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es vom ÖBB-Angestellten und vom Unternehmen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen durch Kündigung gelöst werden.

(2) Das Dienstverhältnis kann von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch Kündigung gelöst werden.

(3) 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.

(4) Beträgt die vereinbarte Arbeitszeit bezogen auf den Monat weniger als ein Fünftel des 4,3-fachen der gemäß anzuwendendem Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann das Dienstverhältnis beiderseits jederzeit ohne Angabe von Gründen schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist durch Kündigung gelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung von

weniger als 6 Monaten	1 Woche,
6 Monaten bis zu 1 Jahr	2 Wochen,
mehr als 1 Jahr	1 Monat.

Die Kündigungsfrist endet, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit Ablauf einer Kalenderwoche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit Ablauf eines Kalendermonates.

(5) Wird bei einem bestehenden Dienstverhältnis, bei dem die Arbeitszeit mindestens ein Fünftel des 4,3-fachen der gemäß anzuwendendem Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt, befristete Teilzeitarbeit vereinbart, gelten für dieses die Kündigungsbestimmungen der Abs. 2 und 3.

(6) Dem ÖBB-Angestellten kann vom Vorstand des Unternehmens ein besonderer Kündigungsschutz gewährt werden. Für ÖBB-Angestellte, die eisenbahnspezifische Tätigkeiten ausüben, kann dieser nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von vier Jahren (Gruppe 1), für ÖBB-Angestellte, die grundsätzlich keine eisenbahnspezifische Tätigkeit ausüben, deren Aufgabenbereich jedoch eine große Affinität zu eisenbahnspezifischen Tätigkeiten aufweist, nach sieben Jahren (Gruppe 2), für die übrigen ÖBB-Angestellten nach zehn Jahren (Gruppe 3) gewährt werden. Der besondere Kündigungsschutz wird mit der schriftlichen Mitteilung an den

ÖBB-Angestellten wirksam. Bei einer Verwendungsänderung bleibt der zuerkannte besondere Kündigungsschutz erhalten.

- (7) Die Kündigung eines ÖBB-Angestellten, dem ein besonderer Kündigungsschutz zuerkannt worden ist, kann jedenfalls erfolgen, wenn der ÖBB-Angestellte Anspruch auf Versorgung durch die gesetzliche Pensionsversicherung in Form der Alterspension, der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer oder der Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension hat; die Kündigung aus anderen Gründen kann nur über mehrheitlichen Beschluss einer Kommission erfolgen.**

Relevante Übergangsbestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

1. Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB nach den Bestimmungen des § 2 Abs. 4 und 5 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung definitiv (unkündbar), bleibt es unkündbar.
2. Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB oder unter Anwendung der Bestimmungen des Abs. 7 oder 8 provisorisch, gelten anstelle der Bestimmungen des § 47 die Bestimmungen des § 2 Abs. 6 bis 8 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter. Desweiteren gelten für diese Dienstverhältnisse die Bestimmungen des § 2 Abs. 4 und 5 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter.

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

5. Anstelle der im § 47 Abs. 3 genannten Kündigungsfristen betragen diese für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung von

bis zu 2 Jahren	6 Wochen,
mehr als 2 Jahre bis zu 5 Jahren	2 Monate,
mehr als 5 Jahre bis zu 10 Jahren	3 Monate,
mehr als 10 Jahre bis zu 15 Jahren	4 Monate,
mehr als 15 Jahren	5 Monate.

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963:

§ 2 Anstellung und provisorisches Dienstverhältnis

- (1) Die Anstellung als provisorischer Beamter erfolgt durch Verleihung eines im Stellenplan (§ 4) vorgesehenen freien Dienstpostens. Hierbei müssen die allgemeinen und besonderen Erfordernisse für die Anstellung (Anlagen 1 und 2) erfüllt sein.
- (2) Bei der Anstellung ist der für den Beamten maßgebende Vorrückungsstichtag (§ 3) zu ermitteln. Der Beamte erhält bei der Anstellung - ausgehend von der niedrigsten Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe - die aus dem Vorrückungsstichtag sich ergebende Gehaltsstufe. Beamte, denen nach Anstellung bei Nachweis der Reifeprüfung an einer höheren Schule ein Dienstposten mit der Anfangsreihung Vb oder einer höheren Anfangsreihung verliehen worden ist (Übernahme als Beamter mit Reifeprüfung), sind ab dem Tag der Wirksamkeit dieser Verleihung (Übernahme) hinsichtlich ihrer Einstufung in die Gehaltsstufe so zu behandeln, als ob sie ab dem Zeitpunkt dieser Verleihung (Übernahme) als Beamte mit Reifeprüfung einer höheren Schule auf einem Dienstposten mit der Anfangsreihung Vb angestellt worden wären.

- (3) entfällt
- (4) Der provisorische Beamte wird nach Erfüllung der für die Definitivstellung vorgeschriebenen Erfordernisse (Anlage 2) und vier ununterbrochenen, als provisorischer Beamter zugebrachten Dienstjahren definitiv (unkündbar).
- (5) In die Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses ist die Zeit als vollbeschäftigter Vertragsbediensteter der Österreichischen Bundesbahnen einzurechnen. Sonstige Zeiten, die nach § 3 Abs. 1 lit. a und b für die Ermittlung des Vorrückungstichtages zu berücksichtigen sind, können ganz oder zum Teil in die Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses eingerechnet werden; das provisorische Dienstverhältnis währt jedenfalls mindestens ein Jahr.
- (6) Das provisorische Dienstverhältnis kann zum Ende jeden Kalendermonates schriftlich gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt während der ersten sechs Monate des provisorischen Dienstverhältnisses (Probezeit) einen Monat, bis zur Vollendung des zweiten Dienstjahres zwei Monate, danach drei Monate. Die Kündigungsfrist kann einvernehmlich gekürzt werden. Während der Probezeit ist die Kündigung ohne Angabe von Gründen möglich. Danach kann eine Kündigung durch den Dienstgeber nur mit Angabe des Grundes erfolgen.
- (7) Kündigungsgründe sind:
 - a) Nichtablegung der für die Definitivstellung auf dem bei Anstellung verliehenen Dienstposten vorgeschriebenen Prüfung,
 - b) bahnbetriebsärztlich festgestellter Mangel der körperlichen oder geistigen Tauglichkeit,
 - c) unbefriedigender Arbeitserfolg,
 - d) pflichtwidriges dienstliches oder außerdienstliches Verhalten,
 - e) Bedarfsmangel.
- (8) Während eines Disziplinarverfahrens und innerhalb von drei Monaten nach dessen Beendigung hat der Beamte keinen Anspruch auf Definitivstellung. Eine Kündigung während dieses Zeitraumes ist jedoch nur wirksam, wenn sie entweder dem Beamten im Laufe der im Abs. 4 bestimmten Frist bekannt gegeben wurde, oder wenn das Disziplinarverfahren durch Schuldspruch endet. Bei Beendigung des Disziplinarverfahrens durch Einstellung oder durch Freispruch ist die Definitivstellung mit Wirkung auf den Zeitpunkt vorzunehmen, zu welchem sie ohne das Disziplinarverfahren eingetreten wäre.

§ 48 Austritt

- (1) **Das Dienstverhältnis kann vom ÖBB-Angestellten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen gelöst werden.**
- (2) **Als wichtiger Grund, der den ÖBB-Angestellten zum Austritt berechtigt, ist insbesondere anzusehen:**
 - 1. **wenn der ÖBB-Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht mehr fortsetzen kann;**
 - 2. **wenn das Unternehmen das dem ÖBB-Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;**
 - 3. **wenn das Unternehmen den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des ÖBB-Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;**
 - 4. **wenn ein Vorgesetzter sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erheblicher Ehrverletzungen gegen den ÖBB-Angestellten schuldig macht oder**

es verweigert, den ÖBB-Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten zu schützen.

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 49 Entlassung

- (1) Das Dienstverhältnis eines ÖBB-Angestellten kann vom Unternehmen aus wichtigen Gründen jederzeit gelöst werden.**
- (2) Als ein wichtiger Grund, der das Unternehmen zur Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:**
 - 1. wenn der ÖBB-Angestellte im Dienst untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Unternehmens von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Unternehmens unwürdig erscheinen lässt;**
 - 2. wenn der ÖBB-Angestellte unfähig ist, die vorgesehene Dienstleistung zu erbringen;**
 - 3. wenn der ÖBB-Angestellte eine untersagte Nebenbeschäftigung ausübt, obwohl er nachweislich auf die erfolgte Untersagung hingewiesen wurde;**
 - 4. wenn der ÖBB-Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich der durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen eines Vorgesetzten zu fügen, oder wenn er andere ÖBB-Angestellte zum Ungehorsam verleitet oder zu verleiten versucht;**
 - 5. wenn der ÖBB-Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unfalls, an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist;**
 - 6. wenn der ÖBB-Angestellte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.**
- (3) Ist gegen den ÖBB-Angestellten ein strafgerichtliches Urteil zu einer mehr als sechsmonatigen Freiheitsstrafe wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen ergangen, so ist das Dienstverhältnis, sofern auch nur ein Teil der Freiheitsstrafe unbedingt verhängt wurde, mit dem Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteils vorzeitig gelöst. Wird die bedingte Strafnachsicht einer mehr als sechsmonatigen Freiheitsstrafe widerrufen, so ist das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt der Rechtskraft des Beschlusses vorzeitig gelöst.**
- (4) Abs. 3 gilt bei Verurteilung eines ÖBB-Angestellten dann nicht, wenn der Verurteilung kein rechtsstaatlichen Grundsätzen entsprechendes Verfahren vorausging bzw. wenn der Tatbestand nach österreichischem Recht nicht strafbar wäre.**

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 50 Rücktritt vom Vertrag

- (1) Das Unternehmen kann vor Antritt des Dienstes vom Vertrage zurücktreten, wenn der ÖBB-Angestellte, ohne durch ein unabwendbares Hindernis gehindert zu sein, den Dienst an dem vereinbarten Tage nicht antritt oder wenn sich infolge eines unabwendbaren Hindernisses der Dienstantritt um mehr als vierzehn Tage**

verzögert. Das gleiche gilt, wenn ein Grund vorliegt, der das Unternehmen zur Entlassung des ÖBB-Angestellten berechtigt.

- (2) Der ÖBB-Angestellte kann vor Antritt des Dienstes vom Vertrage zurücktreten, wenn ein Grund vorliegt, der ihn zum Austritt aus dem Dienstverhältnis berechtigt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstantritt infolge Verschuldens des Unternehmens oder infolge eines dieses treffenden Zufalles um mehr als vierzehn Tage verzögert. Tritt der ÖBB-Angestellte im letzteren Fall ungeachtet der Verzögerung den Dienst an, so gebührt ihm das Entgelt von dem Tage, an dem der Dienst hätte angetreten werden sollen.**

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 51 Ansprüche bei Austritt, Entlassung und Rücktritt vom Vertrag

- (1) Wenn der ÖBB-Angestellte ohne wichtigen Grund austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft, steht dem Unternehmen der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.**
- (2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem ÖBB-Angestellten ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgeltes nur insoweit zu, als sie nicht durch die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses für das Unternehmen ihren Wert ganz oder zum größten Teil eingebüßt haben.**
- (3) Wenn das Unternehmen den ÖBB-Angestellten ohne wichtigen Grund entlässt oder wenn es ein Verschulden an dem Austritte des ÖBB-Angestellten trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch das Unternehmen hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.**
- (4) Soweit der im Abs. 3 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der ÖBB-Angestellte das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest zur vereinbarten Zeit fordern. Der Anspruch auf die dem ÖBB-Angestellten gebührende Abfertigung (§ 42) bleibt unberührt.**
- (5) Ist das Unternehmen ohne wichtigen Grund vom Vertrage zurückgetreten oder hat es durch sein schuldhaftes Verhalten dem ÖBB-Angestellten zum Rücktritt begründeten Anlass gegeben, so hat es dem ÖBB-Angestellten das Entgelt zu ersetzen, das diesem für den Zeitraum gebührt, der bei ordnungsgemäßer Kündigung durch das Unternehmen vom Tage des Dienstantrittes bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses hätte verstreichen müssen. Wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, hat das Unternehmen dem ÖBB-Angestellten, falls die vereinbarte Dienstdauer drei Monate nicht übersteigt, das für die ganze Dauer entfallende Entgelt, falls die vereinbarte Dienstdauer dagegen drei Monate übersteigt, den für drei Monate entfallenden Teilbetrag des Entgeltes zu ersetzen. Allfällige weitere Schadenersatzansprüche werden durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt.**
- (6) Ist der ÖBB-Angestellte ohne wichtigen Grund vom Vertrage zurückgetreten oder hat er durch sein schuldbares Verhalten dem Unternehmen zum Rücktritte begründeten Anlass gegeben, so kann das Unternehmen Schadenersatz verlangen.**

- (7) *Trifft beide Teile ein Verschulden am Rücktritt oder an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so ist eine einvernehmliche Lösung anzustreben.***
- (8) *Ersatzansprüche wegen Austrittes oder Entlassung im Sinne der §§ 48 und 49 müssen bei sonstigem Ausschlusse binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.***
- (9) *Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem der Austritt oder die Entlassung stattfand.***

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 52 Ersatz der Ausbildungskosten

- (1) *Ein ÖBB-Angestellter hat dem Unternehmen im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses durch***
 - 1. *Kündigung durch den ÖBB-Angestellten,***
 - 2. *unberechtigten Austritt des ÖBB-Angestellten,***
 - 3. *einvernehmliche Auflösung oder***
 - 4. *Entlassung***

die Ausbildungskosten zu ersetzen, wenn diese das Sechsfache des Gehaltes eines ÖBB-Angestellten der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 7 übersteigen.
- (2) *Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn das Dienstverhältnis mehr als fünf Jahre nach Beendigung des letzten Ausbildungsschrittes geendet hat.***
- (3) *Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind***
 - 1. *die Kosten einer unternehmensinternen Grundausbildung,***
 - 2. *die Kosten, die dem Unternehmen aus Anlass der Vertretung des ÖBB-Angestellten während der Ausbildung erwachsen sind, und***
 - 3. *die dem ÖBB-Angestellten während der Ausbildung zugeflossenen finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren,***

nicht zu berücksichtigen.

Relevante Übergangsbestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

17. § 52 gilt auch bei freiwilligem Dienstaustritt gemäß § 137 Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

§ 53 Konkurrenzklausele, Abwerbeverbot

- (1) *Dem ÖBB-Angestellten ist es nach Beendigung seines Dienstverhältnisses untersagt, in den Geschäftszweigen des Unternehmens in einem Arbeitsverhältnis oder selbständig tätig zu werden, wenn er dabei seine im Unternehmen erworbenen qualifizierten Fachkenntnisse und Erfahrungen zum Einsatz bringt.***

- (2) **Das Verbot gilt für die Dauer eines Jahres ab dem Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses und erfasst das gesamte Bundesgebiet.**
- (3) **Im Falle einer Missachtung des Verbotes ist eine Konventionalstrafe im Ausmaß des 12-fachen Monatsentgeltes, auf das im letzten Monat des Dienstverhältnisses Anspruch gegeben war, zu entrichten.**
- (4) **Dem ÖBB-Angestellten, der von der Konkurrenzklausele gemäß Abs. 1 erfasst wird, ist weiters untersagt, andere ÖBB-Angestellte des Unternehmens, die zur Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses des ausscheidenden ÖBB-Angestellten oder in den letzten 12 Monaten vor diesem Zeitpunkt beim Unternehmen beschäftigt waren, abzuwerben oder zu beschäftigen.**
- (5) **Das Verbot gilt für die Dauer von zwei Jahren ab dem Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses und erfasst das gesamte Bundesgebiet.**
- (6) **Im Falle eines Verstoßes gegen dieses Verbot ist eine Konventionalstrafe im Ausmaß des 12-fachen Monatsentgeltes, auf das im letzten Monat des Dienstverhältnisses Anspruch gegeben war, zu entrichten.**
- (7) **Eine Konventionalstrafe gemäß Abs. 3 ist dann nicht zu entrichten, wenn das Unternehmen durch schuldhaftes Verhalten dem ÖBB-Angestellten begründeten Anlass zur Beendigung des Dienstverhältnisses gegeben hat.**

Relevante Übergangsbestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

18. Als Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinn des § 53 gilt auch die Versetzung in den Ruhestand gemäß den Bestimmungen des § 2 Bundesbahn-Pensionsgesetz, des § 131 lit. a der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung und des § 131 lit. b der Dienstordnung in der in Z 14 enthaltenen Fassung.

Abschnitt 7:

Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 66 In- und Außerkraftsetzung von Rechtsvorschriften

- (1) **Diese Vertragsbedingungen treten mit 1. Jänner 1996 in Kraft.**
- (2) **Sofern nichts anderes bestimmt wird, treten gleichzeitig außer Kraft:**
 - **Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963,**
 - **Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954,**
 - **Teilbeschäftigtenordnung 1977,**
 - **Gastarbeiterordnung,**
 - **Dienstordnung 1898, DA (100), GD-NBI. 14/1983,**
 - **Besoldungsordnung für die Bahnbetriebsärzte 1977.**

- (6) **§ 42 ist auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt, nicht mehr anzuwenden. Er ist jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Jänner 2003 liegt.**
- (7) **§ 16 Abs. 1 bis 2a in der ab 1. Juli 2018 geltenden Fassung ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 30. Juni 2018 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen gilt § 16 Abs. 1 bis 2a AVB in der ab 1. Juli 2018 geltenden Fassung ab Beginn dieses Arbeitsjahres.**

§ 67 Übergangsbestimmungen

- (1) **Alle bis zum Inkrafttreten der AVB gewährten Dienstzulagen gemäß § 11 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten als Dienstzulagen gemäß § 36, alle Gehaltszuschläge gemäß § 7 Abs. 4 bzw. alle Verwendungszulagen gemäß § 12 Abs. 1 Z 2 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten als Funktionspauschalien gemäß § 37. Hinsichtlich der Ruhegenussfähigkeit dieser Zulagen tritt keine Änderung ein.**
- (2) **Alle bis zum Inkrafttreten der AVB gewährten Nebenbezüge gemäß § 27 BO 1963, § 18 Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung sowie § 18 Teilbeschäftigtenordnung 1977, alle diese in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung, gelten als Nebenbezüge gemäß § 40.**
- (3) **Für den Bediensteten, der vor dem Inkrafttreten der AVB nach den Bestimmungen des § 2 BO 1963 angestellt worden ist (Bundesbahn-Beamter), gelten die Bestimmungen der AVB unter Berücksichtigung der nachfolgenden Abweichungen:**
1. **Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB nach den Bestimmungen des § 2 Abs. 4 und 5 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung definitiv (unkündbar), bleibt es unkündbar.**
 2. **Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB oder unter Anwendung der Bestimmungen des Abs. 7 oder 8 provisorisch, gelten anstelle der Bestimmungen des § 47 die Bestimmungen des § 2 Abs. 6 bis 8 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter. Desweiteren gelten für diese Dienstverhältnisse die Bestimmungen des § 2 Abs. 4 und 5 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter.**
 3. **Entfällt.**
 4. **Im Zusammenhang mit der Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unfall (§ 16 Abs. 1 bis 3) gilt Folgendes:**
Bedienstete werden nach einjähriger ununterbrochener Krankheitsdauer in den zeitlichen oder dauernden Ruhestand versetzt. Die Krankheitsdauer gilt nur dann als unterbrochen, wenn eine mehr als 14tägige Zeit der Dienstleistung zwischen zwei Zeiträume von Dienstunfähigkeit fällt.
 5. **Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gelten die Bestimmungen des § 2 Abs. 2, zweiter Satz der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.**
 6. **Bei dem Bediensteten, für den das Bundesbahn-Pensionsgesetz gilt, ist das Unternehmen im Sinne des § 24 Abs. 4 berechtigt, auch die nach deren**

Bestimmungen festgelegten Kürzungen und Einbehaltungen von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis durchzuführen.

7. **Der Anspruch auf Monatsentgelt endet im Sinne des § 29 Abs. 1 auch mit der Versetzung in den dauernden oder zeitlichen Ruhestand (siehe auch Z. 14).**
- 7a. **Anstelle einer (Jubiläums-)Belohnung iSd § 39 kann dem Bediensteten aus berücksichtigungswürdigen Gründen anlässlich der Versetzung in den Ruhestand eine freiwillige Abfertigung nach Maßgabe der einschlägigen Richtlinien gewährt werden.**
8. **Entfällt (siehe Betriebsvereinbarung über die Bezugsauszahlung).**
9. **Entfällt.**
10. **Entfällt (siehe Punkt 3.2 der Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung).**
11. **Entfällt (siehe Punkt 4.2 der Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung).**
12. **Anstelle der Bestimmungen des § 42 gelten die Bestimmungen der §§ 31 und 32 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.**
13. **Die Bestimmungen des Artikel II Z. 1 der 20. Novelle der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten weiter.**
14. **Die Bestimmungen des VIII. Abschnittes der Dienstordnung (Versetzung in den Ruhestand) gelten in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter mit Ausnahme jener Bestimmungen, die die dauernde Ruhestandsversetzung regeln, und sofern im Folgenden nicht anderes geregelt ist.
§ 131 lit. b der Dienstordnung gilt in folgender Fassung:
b) wenn zu erwarten ist, dass er ein Jahr ununterbrochen durch Krankheit von der Vernehmung seines Dienstes abgehalten sein wird, eine Wiederverwendung aber zu gewärtigen ist.**
15. **Anstelle der Bestimmungen der §§ 45 bis 51 gelten die Bestimmungen des IX. Abschnittes (Von der Auflösung des Dienstverhältnisses) der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.**
16. **Die Bestimmungen der §§ 4 und 40 der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten weiter.**
17. **§ 52 gilt auch bei freiwilligem Dienstaustritt gemäß § 137 Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.**
18. **Als Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinn des § 53 gilt auch die Versetzung in den Ruhestand gemäß den Bestimmungen des § 2 Bundesbahn-Pensionsgesetz, des § 131 lit. a der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung und des § 131 lit. b der Dienstordnung in der in Z 14 enthaltenen Fassung.**
19. **Beamte mit voller Hochschulbildung, denen ein Dienstposten der ONr. 801 verliehen wurde, erlangen die Überstellung in Geh.Gr. VIIIa spätestens mit Ablauf von 8 Jahren ab Vorrückungstichtag.**

20. **Diensttitel gemäß Anlage 4 der BO 1963 können bei Entlohnung nach der entsprechenden Gehaltsgruppe aufgrund der ständigen Verwendung (§ 26 Abs. 6 bzw. § 27 Abs. 1) vom Bediensteten geführt werden. Im dienstlichen Verkehr sind sie jedoch nicht mehr zu verwenden.**

(4) Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB in einem Dienstverhältnis steht, auf das die Bestimmungen der Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954 (Lohnbedienstete) oder der Gastarbeiterordnung (Gastarbeiter) Anwendung finden, gelten die Bestimmungen der AVB unter Berücksichtigung der nachfolgenden Abweichungen bis zu jenem Zeitpunkt, ab dem die Bestimmungen des Abs. 7 angewendet werden:

1. **Anstelle der Gehaltstabelle gemäß Anlage 2 gilt die Gehaltstabelle gemäß Anlage 2a.**
2. **Bei Überstellungen gemäß Spalten 4 und 5 der Anlage 1 über die Gehaltsgruppe IVb hinaus gebührt bei Überstellungen in Gehaltsgruppe Va ein Gehalt, das um zwei Gehaltsstufen höher ist, als der vom ÖBB-Angestellten innegehabten Gehaltsstufe entspricht bzw. bei erreichter Endgehaltsstufe dieses Gehalt um den doppelten letzten Vorrückungsbetrag übersteigt. Bei Überstellungen in Gehaltsgruppe Vb gebührt ein um zwei weitere Gehaltsstufen höheres Gehalt als nach den vorstehenden Bestimmungen ermittelt wurde; bei erreichter Endgehaltsstufe ist sinngemäß vorzugehen. Überstellungen in eine höhere als die Gehaltsgruppe Vb sind ausgeschlossen.**

Zeiten, für die ein Gehalt nach Gehaltsgruppe IVb zuzüglich zweier Gehaltsstufen gebührt, sind für allfällige Zurechnungen - auch nach Anwendung des Abs. 7 - als Zeiten der Gehaltsgruppe Va, solche, für die ein Gehalt nach Gehaltsgruppe IVb zuzüglich vier Gehaltsstufen gebührt, als Zeiten der Gehaltsgruppe Vb zu behandeln.

3. **Entfällt.**
4. **Der Bedienstete darf nicht für Verwendungen herangezogen werden, die gemäß Spalte 3 der Anlage 1 eine höhere als die Gehaltsgruppe IVb vorsehen, ausgenommen bei Verwendung als Fahrdienstleiter (Ordnungsnummer 514 der Anlage 1). Diesfalls gilt Z 2 sinngemäß.**
5. **Anstelle der im § 47 Abs. 3 genannten Kündigungsfristen betragen diese 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 10 Jahren	3 Monate,
mehr als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	4 Monate,
mehr als 15 Jahren	5 Monate.

6. **Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gilt Folgendes: Die Gehaltsstufe ist aufgrund des Vorrückungstichtages zu ermitteln.**
7. **Entfällt (siehe Punkt 3.3 der Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung).**
8. **Anstelle des § 34 gilt Folgendes: Der ÖBB-Angestellte rückt alle zwei Jahre in die nächsthöhere Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe vor. Für die Vorrückung**

ist der Vorrückungsstichtag maßgebend. Die Vorrückung findet mit dem auf die Vollendung der Vorrückungsfrist nächstfolgenden 1. Jänner statt.

- (5) Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB in einem Dienstverhältnis steht, auf das die Bestimmungen der Teilbeschäftigtenordnung 1977 (TbO) Anwendung finden, gelten die Bestimmungen der AVB unter Berücksichtigung der nachfolgenden Abweichungen:**
- 1. Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gilt Folgendes: Die Gehaltsstufe ist aufgrund des Vorrückungsstichtages zu ermitteln.**
 - 2. Entfällt.**
 - 3. Teilbeschäftigte sind in die entsprechende Verwendung der Anlage 1 überzuleiten. Die Zeit als Teilbeschäftigter wird der in Spalte 3 angeführten Gehaltsgruppe bei der entsprechenden Verwendung gleichgehalten.**
 - 4. Dem Teilbeschäftigten gebührt das Gehalt gemäß § 28, bei gleich bleibender Verwendung darf jedoch keine Verminderung des aufgrund der jeweiligen Bestimmungen der TbO 1977 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung vor Überleitung gebührenden Monatslohnes eintreten.**
 - 5. Entfällt (siehe Punkt 3.4 der Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung).**
- (6) Für einen Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB in einem Dienstverhältnis steht, das ausschließlich durch einen Sondervertrag gemäß § 36 Vertragsbedienstetengesetz 1948 geregelt ist (Sondervertragsbedienstete), gelten anstelle der AVB folgende Bestimmungen bis zu jenem Zeitpunkt, ab dem die Bestimmungen des Abs. 8 anzuwenden sind:**
- 1. Die Bestimmungen des Sondervertrages bleiben bis zu seinem Ablauf weiter in Geltung.**
 - 2. Entfällt (siehe Betriebsvereinbarung über die Bezugsauszahlung).**
- (7) Die in Abs. 4 genannten Bediensteten, deren Dienstvertrag vor dem 1.1.1995 abgeschlossen wurde, können nach Erfüllung der in § 2 Abs. 4 und 5 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung genannten Voraussetzungen in ein definitives Dienstverhältnis übernommen werden, auf das die AVB unter Berücksichtigung der in Abs. 3 Z. 3 bis 12, 14 bis 18 und 20 angeführten Abweichungen Anwendung finden, sofern auch nach den bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Bestimmungen eine An- bzw. Definitivstellung vorgesehen war.**
- Die in Abs. 4 genannten Bediensteten, deren Dienstvertrag vor dem 1.1.1995 abgeschlossen wurde und die als Fahrdienstleiter verwendet werden, können in ein provisorisches Dienstverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung übernommen werden, auf das die AVB unter Berücksichtigung der im Abs. 3 Z. 2 bis 12, 14 bis 18 und 20 angeführten Abweichungen Anwendung finden.**
- (8) Die in Abs. 6 genannten Bediensteten, deren Dienstvertrag vor dem 1.1.1995 abgeschlossen wurde, können in ein provisorisches Dienstverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung übernommen**

werden, auf das die AVB unter Berücksichtigung der in Abs. 3 Z. 2 bis 18 und 20 angeführten Abweichungen Anwendung finden.

- (9) Lehrlinge, deren Lehrvertrag vor dem 1.1.1995 abgeschlossen wurde, sind nach Ablauf der Lehrzeit in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, auf das die AVB unter Berücksichtigung der in Abs. 4 Z. 1 bis 4, 6 und 7 angeführten Abweichungen Anwendung finden. Auf diese Bediensteten finden, sofern sie nach Ablauf der Behaltefrist ohne Unterbrechung weiterbeschäftigt werden, auch die Bestimmungen des Abs. 7 Anwendung.**
- (10) Bedienstete der Forschungsgesellschaft Mobilität (FGM), deren Dienstverhältnis zur FGM vor dem 1.1.1995 begründet wurde, können in ein Dienstverhältnis zu den ÖBB unter Anwendung der Bestimmungen des Abs. 8 übernommen werden.**

§ 68 Sonderbestimmungen zum Abschnitt 4

- (1) Mit Wirksamkeit vom 01.01.1998 werden jene ÖBB-Angestellten, deren Gehaltsansätze sich zu diesem Zeitpunkt nach den Gehaltsstufen 1,2 oder 3 bemessen, in die Gehaltsstufe 4 übergeleitet.**

Die zweijährige Wartezeit für Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen beginnt mit diesem Zeitpunkt neu zu laufen.

- (2) Mit Wirksamkeit vom 1.4.2002 werden jene ÖBB-Angestellten, deren Gehaltsansätze sich zu diesem Zeitpunkt nach Gehaltsstufe 4 bemessen, in die Gehaltsstufe 5 übergeleitet. ÖBB-Angestellte mit Reifeprüfung einer berufsbildenden höheren Schule, deren Gehaltsansätze sich zum 1.4.2002 nach Gehaltsstufe 5 bemessen, werden mit Wirksamkeit vom 1.4.2002 in Gehaltsstufe 6 übergeleitet und ÖBB-Angestellte mit abgeschlossenem Hochschulstudium, deren Gehaltsansätze sich zu diesem Zeitpunkt nach Gehaltsstufe 6 bemessen, in Gehaltsstufe 7.**

Die zweijährige Wartezeit für Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen beginnt bei diesen ÖBB-Angestellten neu zu laufen, wobei als fiktiver Zeitpunkt der 1.1.2002 heranzuziehen ist.

- (3) Zu § 34 bzw. zu Anlage 2 in der ab 1. Jänner 2005 geltenden Fassung gelten folgende Übergangsregelungen:**

- 1. Für ÖBB-Angestellte, die unter Zugrundelegung der Anlage 2 in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung am 1. Jänner 2005 bereits die letzte Gehaltsstufe ihrer Gehaltsgruppe erreicht haben, gilt die Anlage 2 in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung weiter.**
- 2. Für ÖBB-Angestellte, die unter Zugrundelegung der Anlage 2 in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung am 1. Jänner 2005 die viert- bis vorletzte Gehaltsstufe ihrer Gehaltsgruppe erreicht haben, gelten hinsichtlich der Vorrückungsfristen § 34 in der zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung und hinsichtlich der Anzahl der Gehaltsstufen jene, die in den zum 31. Dezember 2004 gültigen Anlagen 2 vorgesehen waren, weiter.**

3. **Für ÖBB-Angestellte, unter Zugrundelegung der Anlage 2 in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung am 1. Jänner 2005 die siebent- bis fünft-letzte Gehaltsstufe ihrer Gehaltsgruppe erreicht haben, gilt Folgendes:**

Die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe erfolgt eineinhalb Jahre nach der letzten erfolgten Vorrückung, wobei diese Vorrückung an einem 1. Juli stattfindet. Eine weitere Vorrückung innerhalb der ab 1. Jänner 2005 geltenden Anlage 2 erfolgt zweieinhalb Jahre nach der zuvor genannten Vorrückung. Für die weiteren Vorrückungen gilt § 34 in der ab 1. Jänner 2005 geltenden Fassung.

4. **Für ÖBB-Angestellte, die unter Zugrundelegung der Anlage 2 in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung am 1. Jänner 2005 noch keine der in den Z 1 bis 3 genannten Gehaltsstufen ihrer Gehaltsgruppe erreicht haben, gilt Folgendes:**

Die Vorrückung in die nächsten beiden Gehaltsstufen innerhalb der ab 1. Jänner 2005 geltenden Anlage 2 erfolgt jeweils eineinhalb Jahre nach der letzten erfolgten Vorrückung, wobei die erste dieser beiden Vorrückungen an einem 1. Juli stattfindet. Für die weiteren Vorrückungen gilt § 34 in der ab 1. Jänner 2005 geltenden Fassung.

5. **Bei Überstellungen iSd § 27 ist die relevante Gehaltsstufe unter Zugrundelegung der Regelungen der Z 1 bis 4 ausgehend von jener Gehaltsstufe zu ermitteln, die der ÖBB-Angestellte innerhalb der neuen Gehaltsgruppe am 1. Jänner 2005 erreicht gehabt hätte.**

Erreicht das Gehalt nach der Überstellung aufgrund der so ermittelten Gehaltsstufe nicht den Gehaltsansatz vor der Überstellung, wird der Differenzbetrag auf den Gehaltsansatz vor der Überstellung als Sondergehalt ausbezahlt, bis das Gehalt in der neuen Gehaltsgruppe dem Gehaltsansatz vor der Überstellung entspricht oder diesen übersteigt.

6. **Von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Vorrückungen, die bei der letzten vor Wirksamwerden dieser Bestimmungen erfolgten Planstellenverleihung (in Dekreten) schriftlich angekündigt wurden, treten nicht ein.**

- (4) **Zu § 34 bzw. zu Anlage 2 in der ab 1. Jänner 2016 geltenden Fassung gilt Folgendes:**

1. **Die Gehaltsansätze nach der vorletzten Gehaltsstufe der jeweiligen Gehaltsgruppe werden frühestens mit 1. Jänner 2016 wirksam.**

Die dreijährige Wartefrist für weitere Vorrückungen beginnt zu diesem Zeitpunkt nicht neu zu laufen, sondern ergibt sich aufgrund des – unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 68 Abs. 2 und 3 – gemäß § 35 Abs. 2 ermittelten Vorrückungsstichtages.

2. **Die Vorrückung in die letzte Gehaltsstufe der jeweiligen Gehaltsgruppe am 1. Jänner 2016 tritt ein, sofern sich dies aufgrund des – unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 68 Abs. 2 und 3 – gemäß § 35 Abs. 2 ermittelten Vorrückungsstichtages ergibt.**

3. **§ 68 Abs. 3 Z 6 gilt sinngemäß.**

- (5) **Bei ÖBB-Angestellten, die am 30.06.2019 dauernd in einer Verwendung der Ordnungsnummer 789, 826, 852 oder 914 der bis zum 30.06.2019 geltenden Anlage 1 der AVB stehen, bleibt diese Zuordnung bis zu einer dauernden Verwendungsänderung bestehen.**
- (6) **Bei ÖBB-Angestellten, die am 30.06.2020 dauernd in einer Verwendung der Ordnungsnummer 791, 828, 854, 917 oder 956 der bis zum 30.06.2020 geltenden Anlage 1 der AVB stehen, bleibt diese Zuordnung bis zu einer dauernden Verwendungsänderung bestehen.**

Anlage 1

Gehaltsgruppenzuordnung

Richtlinien für die Anwendung der Anlage 2 zur DV P 12 (Prüfungsübersicht) auf alle Verwendungen gemäß Anlage 1 der AVB (Zl. 22454-1-1995)

1. Alle bis zum Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in der Anlage 2 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung für die Definitivstellung, Beförderung und Versetzung vorgeschriebenen und in der Prüfungsübersicht (PÜ) angeführten eisenbahndienstlichen Prüfungen gelten als Prüfungen, deren Absolvierung für die dauernde und vorübergehende Versetzung auf Planstellen entsprechend der vorgesehenen Verwendung gemäß Anlage 1 der AVB Voraussetzung ist.
2. Bis zu einer Neuverlautbarung der PÜ ist zur Ermittlung der für eine konkrete Verwendung vorgeschriebenen Prüfung die in der Anlage 1 der AVB angeführte konkrete Verwendungsbezeichnung samt der dazugehörenden Ordnungsnummer durch Benützung der Überleitungstabelle (siehe Anlage zu den „Richtlinien für die Durchführung der Überleitung aller ÖBB-Bediensteten in das neue Dienstrecht“) der entsprechenden Verwendungsbezeichnung sowie dazugehörenden Ordnungsnummer aus der Anlage 2 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung zuzuordnen. Mit Hilfe dieser Zuordnung wird jeder Verwendungsbezeichnung/Ordnungsnummer in der Anlage 1 der AVB die entsprechende Verwendungsbezeichnung/Ordnungsnummer in der PÜ zugewiesen.
3. Alle Bestimmungen der PÜ in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten sinngemäß weiter.
4. Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft.

Die Dienstvorschrift für das Unterrichts- und Prüfungswesen (DV P 12) ist samt Anlagen und Anhängen mit Inkrafttreten der „Anweisung des Betriebsleiters Infra AWP (70.01)“ und der betrieblichen Anlagen für den Teilkonzern Infrastruktur außer Kraft getreten.

RL (12) Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 3/2018

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
125	Bahn Helfer	I	a) IIA b) 7	a) IIB b) 7	
126	Reinigungsbediensteter 4	I	a) IIA b) 7	a) IIB b) 7	
225	Lehnenarbeiter	IIA	a) IIB b) 5	a) IIIA b) 6 {3}	
226	Gleisarbeiter	IIA	a) IIB b) 5	a) IIIA b) 6 {3}	
227	Fernmeldearbeiter	IIA	a) IIB b) 5	a) IIIA b) 6 {3}	
228	Bahnhofgehilfe 3	IIA	a) IIB b) 5	a) IIIA b) 6 {3}	
229	Reinigungsbediensteter 3	IIA	a) IIB b) 5	a) IIIA b) 6	
230	Bürogehilfe 2	IIA	a) IIB b) 5	a) IIIA b) 6 {3}	
231	Dienstbesorger	IIA	a) IIB b) 5	a) IIIA b) 6 {3}	
232	Zugpflegebediensteter	IIA	a) IIB b) 5	a) IIIA b) 6 {3}	
250	Materialausgeber	IIB	a) IIIA b) 6 {3}		
251	Bürogehilfe 1	IIB	a) IIIA b) 6 {3}		
252	Angelernter Arbeiter	IIB	a) IIIA b) 6 {3}		
253	Druckereiarbeiter 3	IIB	a) IIIA b) 6 {3}		
254	Reinigungsbediensteter 2	IIB	a) IIIA b) 6 {3}		{ } gilt nicht für Dienststel- lenreinigung
255	Betriebswart	IIB	a) IIIA b) 6 {3}		
256	Kraftwagenbegleiter 2	IIB	a) IIIA b) 6 {3}		
257	Bahnhofgehilfe 2	IIB	a) IIIA b) 6 {3}		
258	Torwart 2	IIB	a) IIIA b) 6 {3}		
265	Auskunftsbediensteter 3	IIB	a) IIIA b) 3		
275	Streckenbegeher 2	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
276	Lehnenbegeher	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
277	Kranführer	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
278	Angelernter Facharbeiter	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
279	Druckereiarbeiter 2	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
280	Ladebediensteter (BEX)	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
281	Reinigungsbediensteter 1	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	{ } gilt nicht für Dienststel- lenreinigung
282	Bremsenschlosser 2	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
283	Vorarbeiter	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
284	Halte- und Lade- stellenwärter	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
285	Blockwärter	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
286	Hub- und Gabelstapler-fah- rer 2	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
287	Elektro- und Diesel- karrenfahrer	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
300	Schrankenwärter	IIIA	a) IIIB b) 6 {3}		
301	Torwart 1	IIIA	a) IIIB b) 6 {3}		
302	Maschinenwärter	IIIA	a) IIIB b) 6 {3}		
303	Kabelmonteur	IIIA	a) IIIB b) 6 {3}		
304	Vorarbeiter von angelernten Arbeitern	IIIA	a) IIIB b) 6 {3}		
305	Vorarbeiter von Gleisarbeitern	IIIA	a) IIIB b) 6 {3}		
306	Bahnwärter	IIIA	a) IIIB b) 6 {3}		
307	Streckenbegeher 1	IIIA	a) IIIB b) 6 {3}		
308	Fahrzeugvorbereiter	IIIA	a) IIIB b) 3		
315	Weichenwärter	IIIA	a) IIIB b) 2		
316	Stellwerkswärter	IIIA	a) IIIB b) 2		
325	Kraftkleinwagenfahrer	IIIA	a) IIIB b) 7	a) IVA b) 6 {3}	

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
330	Zugbetreuer	IIIA	a) IIIB b) 2 1)	a) IVA b) 7 1)	1) Nur mit Dienstprüfung für Schaffner; ohne diese erfolgt die Über- stellung in GGr. IIIB nach 6 {3} Jahren
350	Fernsprechvermittler	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
351	Kraftwagenlenker 2	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
352	Bediener von schienen- gebundenen Motorfahr- zeugen	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
353	Leitungsaufseher	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
354	Kabelaufseher	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
355	Maschinenaufseher	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
356	Garagenaufseher	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
357	Hub- und Gabelstapler-fah- rer 1	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
358	Bremsenschlosser 1	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
359	Druckereiarbeiter 1	IIIB	a) IVA b) 6 {3}		
360	Verschieber	IIIB	a) IVA b) 7		
362	Gleisaufseher	IIIB	a) IVA b) 5		
363	Lehnenaufseher	IIIB	a) IVA b) 5		
364	Schwellenlageraufseher	IIIB	a) IVA b) 5		
365	Halte- und Ladestellen- aufseher 2	IIIB	a) IVA b) 5		
366	Geschäftsführer 2	IIIB	a) IVA b) 5		
367	Lokomotivheizer	IIIB	a) IVA b) 5		
368	Auskunftsbediensteter 2	IIIB	a) IVA b) 5		
369	Bahnhofgehilfe 1	IIIB	a) IVA b) 5		
370	Kraftwagenbegleiter 1	IIIB	a) IVA b) 5		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
371	Hausaufseher	IIIB	a) IVA b) 3		
372	Weichenaufseher	IIIB	a) IVA b) 3		
373	Stellwerksaufseher	IIIB	a) IVA b) 3		
375	Remisenaufseher	IIIB	a) IVA b) 3	a) IVB b) 6 {3}	
376	Facharbeiter 2	IIIB	a) IVA b) 3	a) IVB b) 6 {3}	
385	Vorratslagerführer 2	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
386	Schiffsbediensteter	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
387	Büroassistent 2	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
388	ADV-R-Datentypist 2	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
389	Sanitäter 3	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
390	Erzieher 3 in einem Lehr- lingsheim	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
400	Geschäftsführer 1	IVA	a) IVB b) 6 {3}		
401	Elektriker im Elektrodienst	IVA	a) IVB b) 6 {3}		
402	Transiteur 2	IVA	a) IVB b) 6 {3}		
410	Gleismeister 4	IVA	a) IVB b) 5		
411	Lehnenmeister 4	IVA	a) IVB b) 5		
412	Schwellenlagermeister 3	IVA	a) IVB b) 5		
413	Vorbereiter von Nebenfahr- ten	IVA	a) IVB b) 5		
414	Verschubaufseher	IVA	a) IVB b) 5		
415	Verschubaufseher im Zug- förderungsdiens	IVA	a) IVB b) 5		
416	Fahrzeugkoordinator	IVA	a) IVB b) 5		
425	Fernschreiber 2	IVA	a) IVB b) 5	a) VA b) 6	

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
430	Triebfahrzeugführer auf Triebfahrzeugen mit Ver- brennungskraftmaschinen mit einer Dauerleistung bis max. 150 kW	IVA	a) IVB b) 2	a) VA b) 8 {6}	
435	Stellwerksmeister 4	IVA	a) IVB b) 2	a) VA b) 6	
450	Leitungsmeister 2	IVB	a) VA b) 8 {6}		
451	Kabelmeister 2	IVB	a) VA b) 8 {6}		
452	Kraftwagenlenker 1	IVB	a) VA b) 8 {6}		
453	Magazinsmeister	IVB	a) VA b) 8 {6}		
454	Remisenoberaufseher	IVB	a) VA b) 8 {6}		
455	Datenbearbeiter	IVB	a) VA b) 6		
460	Kraftwagenlenker von Spe- zialfahrzeugen	IVB	a) VA b) 6		
461	Verschubmeister	IVB	a) VA b) 6		
462	Werkführer 3	IVB	a) VA b) 6		
463	Facharbeiter 1	IVB	a) VA b) 6		
464	Gleismeister 3	IVB	a) VA b) 6		
465	Lehnenmeister 3	IVB	a) VA b) 6		
466	Schwellenlagermeister 2	IVB	a) VA b) 6		
467	Druckereifacharbeiter 3	IVB	a) VA b) 6		
468	Auskunftsbediensteter 1	IVB	a) VA b) 6		
469	Bahnhofsbediensteter 5	IVB	a) VA b) 6		
470	Halte- und Ladestellenauf- seher 1	IVB	a) VA b) 6		
471	Bediener von schienen- gebundenen Spezialbau- Fahrzeugen	IVB	a) VA b) 6		
472	Transiteur 1	IVB	a) VA b) 6		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
473	Facharbeiter im Fahr-lei- tungsdienst	IVB	a) VA b) 4		
475	Wagenmeister 2	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
476	Zugchef 2	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
477	Technischer Zeichner 3	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
478	ADV-System-Betreuer 5	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
479	ADV-R-I/O-Operator 2	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
484	Spitzenfacharbeiter im Ge- schäftsbereich TS	IVB	a) VA b) 4	a) VB b) 6	
485	Lehrgeselle 4	IVB	a) VA b) 4	a) VB b) 8 {6}	
486	Omnibuslenker	IVB	a) VA b) 4	a) VB b) 8 {6}	
489	Verschubleiter mit Tfz-Be- dienung	IVB	a) VB b) 2	a) VIA b) 5	
490	Triebfahrzeugführer 4	IVB	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
491	Schiffsführer 2	IVB	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
500	Büroassistent 1	VA	a) VB b) 8 {6}		
501	Sanitäter 2	VA	a) VB b) 8 {6}		
502	ADV-R-Datentypist 1	VA	a) VB b) 8 {6}		
503	Erzieher 2 in einem Lehr- lingsheim	VA	a) VB b) 8 {6}		
504	Vorratslagerführer 1	VA	a) VB b) 8 {6}		
505	Gleismeister 2	VA	a) VB b) 8 {6}		
506	Werkführer 2	VA	a) VB b) 8 {6}		
507	Fahrleitungsaufseher	VA	a) VB b) 8 {6}		
508	Lehrgeselle 3	VA	a) VB b) 8 {6}		
509	Kabelmeister 1	VA	a) VB b) 8 {6}		
510	Leitungsmeister 1	VA	a) VB b) 8 {6}		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
511	Schwellenlagermeister 1	VA	a) VB b) 8 {6}		
512	Lehnenmeister 2	VA	a) VB b) 8 {6}		
513	Druckereifacharbeiter 2	VA	a) VB b) 8 {6}		
514	Fahrdienstleiter 6	VA	a) VB b) 8 {6}		
515	Stellwerksmeister 3	VA	a) VB b) 8 {6}		
517	Fernschreiber 1	VA	a) VB b) 6		
518	Schaltmeister im Kraftwerk	VA	a) VB b) 6		
519	Schaltmeister 2 im Unter- werk	VA	a) VB b) 6		
520	Bautechnischer Zeichner	VA	a) VB b) 6		
521	Aufsichtsmagazins- meister 2	VA	a) VB b) 5 {3}		
522	Aufsichtsverschub- meister 3	VA	a) VB b) 5 {3}		
523	Aufsichtstransiteur 2	VA	a) VB b) 5 {3}		
525	ADV-R-I/0-Operator 1	VA	a) VB b) 6	a) VIA b) 6 {5}	
526	ADV-R-Produktionsbetreuer 4	VA	a) VB b) 6	a) VIA b) 6 {5}	
540	Verkehrsleiter 4	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
541	Fördermeister	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
542	Werkführer 1	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
543	Versandmeister	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
544	Gleismeister 1	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
545	Lehnenmeister 1	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
550	Bahnmeister 4	VB	a) VIA b) 6 {5}		
551	Brückenmeister 4	VB	a) VIA b) 6 {5}		
552	Werkmeister 5	VB	a) VIA b) 6 {5}		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
553	Schaltmeister 1 im Unter- werk	VB	a) VIA b) 6 {5}		
554	Druckereifacharbeiter 1	VB	a) VIA b) 6 {5}		
555	Elektromeister 5	VB	a) VIA b) 6 {5}		
556	Fahrleitungsmeister 5	VB	a) VIA b) 6 {5}		
557	Signalmeister 5	VB	a) VIA b) 6 {5}		
558	Fernmeldemeister 5	VB	a) VIA b) 6 {5}		
559	ADV-R-Schichtführer 3	VB	a) VIA b) 6		
560	ADV-R-Systemoperator 4	VB	a) VIA b) 6		
561	ADV-R-Produktions-be- treuer 3	VB	a) VIA b) 6		
562	Lehrmeister 4	VB	a) VIA b) 6		
565	Zugchef 1	VB	a) VIA b) 5 {4}		
566	Stellwerksmeister 2	VB	a) VIA b) 5 {4}		
567	Aufsichtsverschub- meister 2	VB	a) VIA b) 5 {4}		
568	Aufsichtsmagazins- meister 1	VB	a) VIA b) 5 {4}		
569	Fernschreibaufsicht	VB	a) VIA b) 5 {4}		
570	Aufsichtstransiteur 1	VB	a) VIA b) 5 {4}		
571	Qualitätszugbetreuer	VB	a) VIA b) 5 {4}		
572	Verkehrsrevisor	VB	a) VIA b) 5 {4}		
573	Wagenmeister 1	VB	a) VIA b) 5 {4}		
574	Fahrdienstleiter 5	VB	a) VIA b) 5 {4} 1)		1) Für übergeleitete Ord.Nr. 605 erfolgt die Überstellung unverändert nach 3 Jahren

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
580	ADV-Systembetreuer 4	VB	a) VIA b) 3		
581	ADV-Anwendungsentwick- ler 4	VB	a) VIA b) 3		
582	ADV-Daten/Methodenbe- treuer 4	VB	a) VIA b) 3		
583	IDV-Betreuer 4	VB	a) VIA b) 3		
584	Bahnhofsbediensteter 4	VB	a) VIA b) 3		
585	Sachbearbeiter 5	VB	a) VIA b) 3		
586	Sanitäter 1	VB	a) VIA b) 3		
587	Erzieher 1 in einem Lehr- lingsheim	VB	a) VIA b) 3		
588	Personaleinsatzleiter 3	VB	a) VIA b) 3		
589	Techn. Sachbearbeiter 5	VB	a) VIA b) 3		
590	Techn. Zeichner 2	VB	a) VIA b) 3		
591	Lehrgeselle 2	VB	a) VIA b) 3		
592	Instruktor 3 im Kraftwagen- fahrdienst	VB	a) VIA b) 3		
595	Instruktor 2 im Kraftwagen- fahrdienst	VB	a) VIA b) 5	a) VIB b) 6	
600	Triebfahrzeugführer 3	VIA	a) VIB b) 6		
601	Schiffsführer 1	VIA	a) VIB b) 6		
602	Fahrleitungsmeister 4	VIA	a) VIB b) 6		
603	Signalmeister 4	VIA	a) VIB b) 6		
604	Fernmeldemeister 4	VIA	a) VIB b) 6		
605	Büroleiter im Zentraldienst	VIA	a) VIB b) 6		
606	Fahrdienstleiter 4	VIA	a) VIB b) 6		
607	Aufsichtsverschub- meister 1	VIA	a) VIB b) 6		
608	Stellwerksmeister 1	VIA	a) VIB b) 6		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
609	Transportaufsicht im Geschäftsbereich GV	VIA	a) VIB b) 6		
610	Werkmeister 4	VIA	a) VIB b) 6		
611	Elektromeister 4	VIA	a) VIB b) 6		
612	Druckereimeister 2	VIA	a) VIB b) 6		
613	Arbeitstechniker 4	VIA	a) VIB b) 6		
614	Lehrgeselle 1	VIA	a) VIB b) 6		
615	Zugbegleiterdisponent 3	VIA	a) VIB b) 6		
616	Qualitätszugchef	VIA	a) VIB b) 6		
617	Streckenbetreuer	VIA	a) VIB b) 6		
618	Instruktor 2 im Zugbegleit- dienst	VIA	a) VIB b) 6		
619	Techn. Zeichner 1	VIA	a) VIB b) 6		
620	Wagenrevisor 3	VIA	a) VIB b) 5		
621	Bearbeiter eines Sachgebie- tes	VIA	a) VIB b) 6		
625	Lehrmeister 3	VIA	a) VIB b) 5	a) VIIA b) 5	
651	Wagenrevisor 2	VIB	a) VIIA b) 5		
652	Lokeinsatzleiter 3	VIB	a) VIIA b) 5		
653	Leiter 3 einer Lehrwerkstätte	VIB	a) VIIA b) 5		
654	Sachbearbeiter 4	VIB	a) VIIA b) 5		
655	Leiter 2 eines Lehrlingshei- mes	VIB	a) VIIA b) 5		
656	Personaleinsatzleiter 2	VIB	a) VIIA b) 5		
657	ADV-R-Produktions-be- treuer 2	VIB	a) VIIA b) 5		
658	ADV-R-Systemoperator 3	VIB	a) VIIA b) 5		
659	ADV-R-Schichtführer 2	VIB	a) VIIA b) 5		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
660	ADV-Anwendungs- entwickler 3	VIB	a) VIIA b) 5		
661	ADV-Systembetreuer 3	VIB	a) VIIA b) 5		
662	ADV-Daten/Methoden-be- treuer 3	VIB	a) VIIA b) 5		
663	IDV-Betreuer 3	VIB	a) VIIA b) 5		
664	Druckereimeister 1	VIB	a) VIIA b) 5		
665	Techn. Sachbearbeiter 4	VIB	a) VIIA b) 5		
666	Fahrleitungsmeister 3	VIB	a) VIIA b) 5		
667	Signalmeister 3	VIB	a) VIIA b) 5		
668	Fernmeldemeister 3	VIB	a) VIIA b) 5		
669	Elektromeister 3	VIB	a) VIIA b) 5		
670	Instruktor 3 im Trieb-fahr- zeugfahrdienst	VIB	a) VIIA b) 5		
671	Leiter 3 eines Dienstsitzes im Zugförderungsdienst	VIB	a) VIIA b) 5		
672	Werkmeister 3	VIB	a) VIIA b) 5		
673	Arbeitstechniker 3	VIB	a) VIIA b) 5		
674	Lehrmeister 2	VIB	a) VIIA b) 5		
675	Bahnmeister 3	VIB	a) VIIA b) 5		
676	Triebfahrzeugführer 2	VIB	a) VIIA b) 5		
677	Instruktor 1 im Kraftwagen- fahrdienst	VIB	a) VIIA b) 5		
678	Brückenmeister 3	VIB	a) VIIA b) 5		
679	Verkehrsleiter 3	VIB	a) VIIA b) 5		
680	Verkehrsrevisor mit Kundendienst	VIB	a) VIIA b) 5		
682	Fahrdienstleiter 3	VIB	a) VIIA b) 5		
683	Bahnhofsbediensteter 3	VIB	a) VIIA b) 5		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
684	Zugbegleiterdisponent 2	VIB	a) VIIA b) 5		
685	Zugrevisor	VIB	a) VIIA b) 5		
686	Instruktor 1 im Zugbegleit- dienst	VIB	a) VIIA b) 5		
701	Lokeinsatzleiter 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
702	Triebfahrzeugführer 1	VIIA	a) VIIB b) 5		
703	Wagenrevisor 1	VIIA	a) VIIB b) 5		
704	Lehrmeister 1	VIIA	a) VIIB b) 5		
705	Leiter 2 einer Lehrwerkstätte	VIIA	a) VIIB b) 5		
706	Sachbearbeiter 3	VIIA	a) VIIB b) 5		
707	Leiter 1 eines Lehrlingshei- mes	VIIA	a) VIIB b) 5		
708	Leiter 2 einer Druckerei	VIIA	a) VIIB b) 5		
709	Personaleinsatzleiter 1	VIIA	a) VIIB b) 5		
710	ADV-R-Datenerfassungs- manager 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
711	ADV-Systembetreuer 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
712	ADV-Anwendungsent- wickler 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
713	ADV-Daten/Methoden-be- treuer 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
714	IDV-Betreuer 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
715	ADV-R-Systemoperator 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
716	ADV-R-Produktions- betreuer 1	VIIA	a) VIIB b) 5		
717	ADV-R-Schichtführer 1	VIIA	a) VIIB b) 5		
718	Techn. Sachbearbeiter 3	VIIA	a) VIIB b) 5		
719	Verkehrsleiter 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
720	Rechnungsführer 3	VIIA	a) VIIB b) 5		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
721	Kraftwerksleiter 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
722	Elektromeister 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
723	Bahnmeister 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
724	Brückenmeister 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
725	Fernmeldemeister 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
726	Signalmeister 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
727	Fahrleitungsmeister 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
728	Leiter 2 eines Dienstsitzes im Zugförderungsdienst	VIIA	a) VIIB b) 5		
729	Werkmeister 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
730	Instruktor 2 im Triebfahr- zeugfahrdienst	VIIA	a) VIIB b) 5		
731	Arbeitstechniker 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
732	Bahnhofsbediensteter 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
733	Zugbegleiterdisponent 1	VIIA	a) VIIB b) 5		
734	Fahrdienstleiter 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
735	Fachtrainer 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
737	Zolldeklarant 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
738	Vorstand 4 eines Bahnhofes	VIIA	a) VIIB b) 5		
750	Lokeinsatzleiter 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
751	Instruktor 1 im Triebfahr- zeugfahrdienst	VIIB	a) VIIIA b) 5		
752	Leiter einer Elektrobetriebs- stelle	VIIB	a) VIIIA b) 5		
754	Arbeitstechniker 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
755	Leiter 1 einer Lehrwerkstätte	VIIB	a) VIIIA b) 5		
756	Elektromeister 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
757	Bahnmeister 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
758	Brückenmeister 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
759	Fernmeldemeister 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
760	Signalmeister 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
761	Fahrleitungsmeister 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
762	Werkmeister 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
763	Bauhofleiter 2	VIIB	a) VIIIA b) 5		
765	Leiter 1 eines Dienstsitzes im Geschäftsbereich TR	VIIB	a) VIIIA b) 5		
766	Rechnungsführer 2	VIIB	a) VIIIA b) 5		
767	Bahnhofsbediensteter 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
768	Zolldelarant 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
769	Techn. Sachbearbeiter 2	VIIB	a) VIIIA b) 5		
770	Verkehrsleiter 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
771	Sachbearbeiter 2	VIIB	a) VIIIA b) 5		
784	Fahrdienstleiter 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
785	Fachtrainer 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
788	Betriebsmanager 2 im Ge- schäftsbereich N	VIIB	a) VIIIA b) 5		
790	Gebietsleiter 4	VIIB	a) VIIIA b) 5		
800	Sachbearbeiter 1	VIIIA	a) VIIIB b) 2		
801	Techn. Sachbearbeiter 1	VIIIA	a) VIIIB b) 2		
802	Bauhofleiter 1	VIIIA	a) VIIIB b) 2		
812	Rechnungsführer 1	VIIIA	a) VIIIB b) 2		
825	Betriebsmanager 1 im Ge- schäftsbereich N	VIIIA	a) VIIIB b) 2		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt. Spalte 3	lt. Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
827	Gebietsleiter 3	VIIIA	a) VIIIB b) 2		
850	Referent 3	VIIIB	a) IX A b) 3		
851	Techn. Referent 3	VIIIB	a) IX A b) 3		
853	Gebietsleiter 2	VIIIB	a) IX A b) 3		
855	Bereichsleiter 5	VIIIB	a) IX A b) 3		
900	Bereichsleiter 4	IXA	a) IXB b) 5		
906	Referent 2	IXA	a) IXB b) 5		
908	Techn. Referent 2	IXA	a) IXB b) 5		
915	Gebietsleiter 1	IXA	a) IXB b) 5		
916	Regionalleiter 2	IXA	a) IXB b) 5		
952	Referent 1	IXB	a) X b) 6		
953	Techn. Referent 1	IXB	a) X b) 6		
954	Bereichsleiter 3	IXB	a) X b) 6		
955	Regionalleiter 1	IXB	a) X b) 6		
960	Bereichsleiter 2	IXB	a) X b) 5		
002	Bereichsleiter 1	X	a) siehe An- merkungs- spalte b) 5		a) Zuerkennung eines Gehal- tes nach der nächsthö- heren Gehaltsstufe, bzw. ab erreichter Gehaltsstufe 16 Zuerkennung eines Gehal- tes, das um den Vorrü- ckungsbetrag zwischen den Gehaltsstufen 15 und 16 höher ist

GEHALTSTABELLE

gemäß § 24 Abs. 2
(Monatsgehalt in Euro)

Gehalts- stufe	Gehaltsgruppe																	
	I	Ila	Ilb	IIla	IIlb	IVa	IVb	Va	Vb	VIa	VIb	VIIa	VIIb	VIIIa	VIIIb	IXa	IXb	X
1																		
2																		
3																		
4																		
5	2 648,38	2 679,01	2 724,84	2 782,94	2 850,19	2 937,09	3 029,62	3 129,78	3 201,62	3 277,81	3 394,56	3 533,88	3 759,73	3 784,01	3 968,20			
6	2 659,64	2 691,09	2 738,89	2 798,15	2 867,26	2 959,45	3 056,83	3 165,84	3 255,44	3 350,78	3 485,64	3 653,03	3 806,41	3 983,17	4 170,16			
7	2 670,76	2 703,36	2 752,93	2 813,06	2 884,59	2 981,70	3 084,22	3 204,08	3 311,46	3 425,54	3 576,54	3 770,82	3 960,22	4 186,72	4 384,70	4 586,54	4 938,54	
8	2 682,23	2 715,86	2 766,64	2 828,41	2 901,76	3 003,97	3 111,22	3 242,75	3 369,10	3 500,19	3 666,71	3 893,41	4 116,65	4 400,84	4 667,91	4 934,47	5 288,70	
9	2 695,26	2 729,78	2 782,28	2 845,27	2 920,88	3 028,13	3 141,00	3 285,26	3 429,75	3 577,28	3 760,93	4 018,70	4 279,78	4 623,83	4 955,31	5 286,14	5 641,69	6 420,71
10	2 708,11	2 743,50	2 797,90	2 862,01	2 940,11	3 051,75	3 171,93	3 328,35	3 490,97	3 653,45	3 855,87	4 146,72	4 451,48	4 845,55	5 241,75	5 637,19	5 994,81	6 938,17
11	2 721,24	2 757,44	2 813,42	2 879,09	2 958,99	3 075,91	3 204,08	3 372,43	3 551,49	3 731,92	3 953,37	4 277,60	4 624,38	5 067,03	5 527,90	5 987,83	6 289,09	7 454,77
12	2 736,41	2 774,09	2 831,44	2 900,66	2 983,08	3 108,31	3 246,22	3 429,62	3 617,05	3 809,69	4 050,02	4 415,69	4 796,31	5 287,94	5 810,15	6 279,55	6 632,39	7 969,79
13	2 759,26	2 799,49	2 859,51	2 935,96	3 023,29	3 165,53	3 320,33	3 532,83	3 735,77	3 955,35	4 231,45	4 673,88	4 945,28	5 483,40	6 062,69	6 589,03	6 941,40	8 444,24
14	2 792,88	2 836,13	2 898,96	2 982,94	3 075,27	3 236,22	3 411,21	3 651,55	3 872,40	4 121,81	4 448,24	4 956,10	5 296,09	5 707,15	6 294,94	6 933,15	7 457,46	9 090,86
15													5 646,83	6 154,17	6 776,78	7 449,83	7 973,18	9 719,81
16														6 549,57	7 517,16	8 482,88	8 489,49	10 317,58
17																9 515,03	9 520,85	11 512,71
18																	10 476,96	12 708,18

GEHALTSTABELLE
gemäß § 67 Abs. 4 Z 1
(Monatsgehalt in Euro)

Gehalts- stufe	G e h a l t s g r u p p e						
	I	IIa	IIb	IIIa	IIIb	IVa	IVb
1	2 654,34	2 683,59	2 724,84	2 780,38	2 844,68	2 913,02	2 993,04
2	2 670,22	2 700,34	2 743,77	2 800,96	2 867,60	2 942,02	3 026,88
3	2 686,18	2 717,54	2 762,28	2 821,30	2 890,66	2 971,24	3 061,21
4	2 702,15	2 734,38	2 781,39	2 841,52	2 913,57	3 000,26	3 095,60
5	2 716,17	2 749,60	2 798,15	2 859,87	2 934,83	3 027,46	3 128,07
6	2 728,33	2 762,85	2 812,98	2 876,38	2 953,93	3 051,98	3 158,66
7	2 740,70	2 775,99	2 828,28	2 892,80	2 972,84	3 076,82	3 190,79
8	2 752,93	2 788,91	2 843,02	2 909,08	2 991,61	3 101,53	3 224,57
9	2 766,75	2 803,75	2 859,87	2 927,41	3 012,65	3 128,87	3 260,26
10	2 780,82	2 818,75	2 876,38	2 945,51	3 033,31	3 156,64	3 297,39
11	2 794,42	2 833,43	2 893,26	2 963,49	3 054,11	3 185,99	3 334,56
12	2 810,83	2 850,84	2 912,92	2 987,36	3 082,54	3 224,77	3 384,14

**Relevante Bestimmungen aus dem
Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch:**

§ 1160 - Freizeit während der Kündigungsfrist

- (1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.
- (2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

:
:
:

§ 1163 - Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen. Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnisse, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stellung erschwert wird, sind unzulässig.
- (2) Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind dem Dienstnehmer auf Verlangen jederzeit auszufolgen.