EINGEGANGEN
03. Aug. 2009

REPUBLIK ÖSTERREICH
ARBEITS- UND SOZIALGERICHT WIEN

GZ: 19 Cga 192/07d-16

IM NAMEN DER REPUBLIK !

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien erkennt durch den Richter **Dr. Franz Ackerl** als Vorsitzenden sowie **Manfred Führenstahl** und **Fritz Kausel** als fachkundige Laienrichter, in der Rechtssache der klagenden Partei **Zentralbetriebsrat der ÖBB Personenverkehr AG**, Wagramer Straße 17-19, 1220 Wien, vertreten durch **Freimüller, Noll, Obereder, Pilz & Partner**, Rechtsanwälte GmbH, Alser Straße 21, 1080 Wien, wider die beklagte Partei **ÖBB Personenverkehr AG**, Wagramer Straße 17-19, 1220 Wien, vertreten durch **CMS Reich-Rohrwig Hainz**, Rechtsanwälte GmbH, Ebendorferstraße 3, 1010 Wien, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG, nach öffentlicher mündlicher Streitverhandlung zu Recht:

Es wird festgestellt, dass die beklagte Partei verpflichtet ist, jene ArbeitnehmerInnen, auf deren Dienstverhältnis die AVB zur Anwendung gelangen, und die bei der beklagten Partei seit vor dem 1. Jänner 2007 als Zugbegleiter verwendet werden, und die unterhalb der Gehaltsgruppe VB (ON 571 bzw. 565) eingestuft sind, in die Gehaltsgruppe VB,

insbesondere die ION 571 und 565 einzustufen.

Weiters ist die beklagte Partei schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen zu Handen der Klagevertreter die mit € 6.998,70 (darin € 1.166,45 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Rechtsstreits zu ersetzen.

Entscheidungsgründe:

In der vorliegenden Feststellungsklage gemäß § 54 Abs 1 ASGG beantragt die klagende Partei das Urteil wie aus dem Urteilsspruch ersichtlich. Das Feststellungsbegehren betrifft die Arbeitnehmer der beklagten Partei, die in den Anwendungsbereich der allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den österreichischen Bundesbahnen (in der Folge AVB) fallen, und die bei der beklagten Partei als Zugbegleiter tätig sind, wobei sich aus dem übereinstimmenden Vorbringen der Parteien ergibt, dass es sich hierbei um eine Gruppe von im Zeitpunkt der Klageeinbringung 161 Arbeitnehmern, im Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Streitverhandlung immerhin noch um 33 Arbeitnehmer gehandelt hat.

Bei den von diesem Feststellungsbegehren betroffenen Personen handelt es sich, wie aus dem wechselweisen Parteienvorbringen klar hervorgeht, ausschließlich um solche Personen, die nicht bloß den AVB unterliegen, sondern die die Zugbegleitertätigkeit schon seit vor dem 1.01.2007 ausgeübt haben (einerseits Außerstreitstellung seitens der beklagten Partei im Protokoll ON 15, andererseits Vorbringen der klagenden Partei, insbesondere beispielsweise Protokoll ON 12 vom

4.12.2008, Seiten 1 bis 2 (nach Information des Klagevertreters seien im Bereich der AVB seit 13 Jahren keine Neuaufnahmen von Bediensteten erfolgt, alle von der vorliegenden Klage betroffenen Dienstnehmer würden seit geraumer Zeit Tätigkeiten verrichten, die die Einstufung in die höhere Gehaltsgruppe VB mit sich bringen müsse)). Dieser Hinweis, und diese Ergänzung im Sinn einer Verdeutlichung im Urteilsspruch erscheint wesentlich, weil die beklagte Partei einen Teil ihrer bestreitenden Argumentationskette darauf stützt, dass Ende 2006 ein neues Entlohnungsmodell für die Zugbegleiter erarbeitet worden sei, das mit der Belegschaftsvertretung abgestimmt worden sei, wonach alle ab dem Stichtag 1. Jänner 2007 neu hinzukommenden, den AVB unterliegenden Zugbegleitern nur mehr in Planstellen mit ON 330 mit einer Anfangsreihung in Gehaltsgruppe IIIA mit zwei Zeitüberstellungen bis zur Gehaltsgruppe IVA eingereiht werden ... (Schriftsatz
ON 3).

Die klagende Partei begründet das Feststellungsbegehren zusammengefasst wie folgt:

Die AVB sei eine Vertragsschablone, mit dem Abschluss des jeweiligen Einzeldienstvertrags werde sie für den einzelnen Arbeitnehmer rechtlich wirksam und binde die Vertragspartner als lex contractus. Die Entlohnung der Arbeitnehmer der Beklagten sei im Abschnitt 4 der AVB geregelt, zur Höhe des Entgelts sehe § 24 der AVB vor, dass sich die Höhe des Gehalts nach der Gehaltsgruppe und der Gehaltsstufe richte, und die Gehaltsgruppe ergebe sich dabei ausschließlich aus der Verwendung. Nicht maßgeblich seien von der beklagten Partei erstellte Stellenpläne, für die Entlohnung der

Arbeitnehmer sei ausschließlich das Verwendungsprinzip maßgeblich, das als eine spezifische Ausformung des Gleichbehandlungsprinzips zu qualifizieren sei. Im Unternehmen der beklagten Partei seien derzeit (zurzeit der Klageeinbringung) 1536 Personen als Qualitätszugbegleiter und als Zugbegleiter beschäftigt. Von diesen 1536 Zugbegleitern seien:

44 sogenannte „Streckenbetreuer" in die ON 617, Gehaltsgruppe VIA, mit einer Zeitüberstellung nach sechs Jahren in die Gehaltsgruppe VIB;

241 sogenannte „Qualitätszugchefs" in die ON 616, Gehaltsgruppe VIA, mit einer Zeitüberstellung nach sechs Jahren in die Gehaltsgruppe VIB;

242 sogenannte „Qualitätszugbetreuer" in die ON 571, Gehaltsgruppe VB, mit einer Zeitüberstellung nach vier Jahren in die Gehaltsgruppe VIA;

843 als „Zugchef 1" mit der ON 565 in die Gehaltsgruppe VB, ebenfalls mit Zeitüberstellung nach vier Jahren in die Gehaltsgruppe VIA eingestuft.

Dem gegenüber, und dabei handle es sich um die klagegegenständliche Gruppe, seien lediglich 161 Personen als sogenannte Zugchef 2 mit der ON 476 in die Gehaltsgruppe IVB, mit einer Zeitüberstellung nach sechs Jahren in die Gehaltsgruppe VA und in weiterer Folge nach weiteren sechs Jahren in Gehaltsgruppe VB eingestuft. Diese Mitarbeiter würden aber mit identer Tätigkeit beschäftigt wie die oben genannten. Auch die Ausbildung sei einheitlich. Die Unterwertigkeit betreffend diese 161 ArbeitnehmerInnen (zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Streitverhandlung laut übereinstimmendem Vorbringen nur mehr 33) sei gleichheitswidrig und verstosse gegen das Verwendungsprinzip wie dies

§ 24 Abs 2 der AVB ausdrücklich vorsehe. Die klagende Partei habe oftmals den Versuch unternommen, außergerichtlich eine Regelung mit der beklagten Partei herbeizuführen, was letztlich abschlägig behandelt worden sei. Darüber hinaus sei es im Oktober 2006 zu einer Vereinbarung zwischen der klagenden Partei und der beklagten Partei gekommen, in welchem Zusammenhang die beklagte Partei der klagenden Partei ausdrücklich zugesichert habe, die damals noch 254 ArbeitnehmerInnen höher einzustufen in VB. 93 dieser 254 MitarbeiterInnen seien in der Folge tatsächlich höher gereiht, weshalb noch 161 verblieben, welche immer noch nicht höher eingestuft worden seien.

Diese Vereinbarung stelle einen Vertrag zugunsten Dritter dar.

Die beklagte Partei bestreitet, beantragt Klageabweisung und führt zusammengefasst im Wesentlichen aus, bei der beklagten Partei gebe es ein Verzeichnis der für den dauernden Personalbedarf des Unternehmens notwendigen Planstellen (= Stellenplan), mit jeder Planstelle sei eine bestimmte Verwendung gemäß Anlage 1 der AVB verbunden. Sämtliche bei der beklagten Partei existierenden Verwendungen seien in dieser Anlage aufgelistet, in der eine Zuordnung der Verwendungen zu den Gehaltsgruppen vorgenommen werde (Verwendungsprinzip). Nach § 24 Abs 2 AVB richte sich die Höhe des Gehalts wie aus der Anlage 2 (Gehaltstabelle ersichtlich) nach der Gehaltsgruppe und der für den gegenständlichen Rechtsstreit nicht weiter bedeutsamen Gehaltsstufe. Unter Verwendung könne nur die tatsächliche Verwendung, nicht aber die Verleihung einer bestimmten Planstelle gemeint sein. Der Stellenplan und eine dem Arbeitnehmer

allenfalls verliehene Planstelle hätten also keinerlei Einfluss auf die Höhe des dem Mitarbeiter zustehenden Gehalts und der Stellenplan stelle lediglich eine unternehmensinterne budgetäre Vorausplanung des prognostizierten Personalbedarfs dar wie sie auch bei jedem sonstigen privatrechtlichen Großunternehmen notwendigerweise erstellt werde. Ob der einzelne Bedienstete formell und seiner Tätigkeit entsprechend in eine derartige Planstelle eingereiht werde, sei nach der Rechtssprechung des Obersten Gerichtshofs für seinen Entlohnungsanspruch unerheblich. Weder auf Grundlage der AVB noch sonst bestehe ein Rechtsanspruch auf Verleihung einer Planstelle sondern nur ein Anspruch auf korrekte Bezahlung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Darüber hinaus würden die von der gegenständlichen Klage umfassten Mitarbeiter ohnedies ihrer Verwendung entsprechend und damit korrekt entlohnt. Die Anlage 1 zur AVB benenne zwar insgesamt 18 Gehaltsgruppen, die für die Entlohnung der ÖBB-Mitarbeiter maßgeblich seien, doch lassen die in der Anlage 1 angeführten Funktionsbezeichnungen nur in ganz wenigen Fällen auf eine konkrete Tätigkeit schließen. Vielmehr bleibe gerade das was die konkrete Tätigkeit eines Mitarbeiters der beklagten Partei ausmache, in der Anlage 1 regelmäßig ausgespart und auch die Tätigkeitsbezeichnungen würden häufig nicht weiterhelfen. Die Funktion Zugbegleiter sei in der Anlage 1 gar nicht vorgesehen. Die Mitarbeiter, die Zugbegleiteraufgaben erfüllen, seien in der Vergangenheit in Planstellen der ON 476 (Zugchef 2), 565 (Zugchef 1), 571 (Qualitätszugsbetreuer), 616 (Qualitätszugchef) und 617 (Streckenbetreuer) eingereiht, wobei die Wertigkeit der Planstellen aufsteigend

mit den Ordnungsnummern zunehme. Da - wie die klagende Partei richtig vorgebracht habe, die von der gegenständlichen Klage betroffenen DienstnehmerInnen im Wesentlichen idente Zugbegleitertätigkeiten verrichten, sei zu klären welche Entlohnung für einen Zugbegleiter die richtige sei. Da aus der Anlage 1 hier nichts ausreichendes zu entnehmen sei, sei als Vergleichsmaßstab eine angemessene Entlohnung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, im günstigsten Fall auf einen vorhandenen aber nicht unmittelbar anwendbaren Kollektivvertrag abzustellen. Der für die Mitarbeiter der ÖBB nicht anwendbare Branchenkollektivvertrag (Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten der österreichischen Privatbahnen) sehe für Zugbegleiter eine Grundeinstufung in Gehaltsgruppe IIIB und zwei Zeitüberstellungen bis zur Gehaltsgruppe IVB vor. Auch wenn die DBO für die von der gegenständlichen Klage umfassten Mitarbeiter nicht zur Anwendung gelange, ergebe sich aus diesem für die gesamte Branche geltenden Kollektivvertrag dennoch eine Wertigkeit dahingehend, dass die Entlohnung eines Zugbegleiters nach den Gehaltsgruppen IIIB bis IVB im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit angemessen sei. Die von der gegenständlichen Klage umfassten Mitarbeiter seien in Planstelle mit der ON 476 (Zugchef 2) eingereiht, werden daher zumindestens nach den Ansätzen der Gehaltsgruppe IVB entlohnt und würden jedenfalls soviel ins Verdienen bringen wie nach der DBO entlohnte Mitarbeiter die eine idente Tätigkeit ausüben am Ende ihrer Karriere. Überdies würden die von der gegenständlichen Klage umfassten Mitarbeiter in Form von zwei Zeitüberstellungen ... automatisch in die Gehaltsgruppe VB überstellt. Während ein nach der DBO entlohnter Zug-

begleiter am Ende seiner Berufslaufbahn € 2.146,58 verdiene, würden es die von der gegenständlichen Klage umfassten Mitarbeiter immerhin auf € 2.482,26 bringen. Daraus ergebe sich nach Ansicht der beklagten Partei, dass die Entlohnung der vom vorliegenden Rechtsstreit betroffenen ArbeitnehmerInnen im Einklang mit dem Verwendungsprinzip stehe.

Es sei zulässig, einer Gruppe von Arbeitnehmern diese Besserstellung vorzuenthalten. Es dürfe dabei nicht außer Acht gelassen werden, dass es sich bei den von der gegenständlichen Klage umfassten Mitarbeitern weitestgehend um definitiv gestellte ÖBB-Angestellte handle. Aufgrund dieser Rechtslage wäre es der beklagten Partei **bei einer allfälligen künftigen Verwendungsänderung (niedrigerwertige Verwendung) nicht möglich, mittels einer in anderen Unternehmen durchaus üblichen und von der Rechtssprechung grundsätzlich für zulässig erachteten Änderungskündigung wieder Kongruenz zwischen Verwendung und Entlohnung herzustellen.**

Die von der klagenden Partei behauptete zustande gekommene Vereinbarung aus Oktober 2006 werde bestritten.

Die beklagte Partei verweist in ihrem Vorbringen mehrfach darauf, dass es ihrer Ansicht nach auch sachlich gerechtfertigte Gründe für die nicht durchgeführte höherwertige Einstufung der vom Rechtsstreit betroffenen DienstnehmerInnen gebe. Dieses Vorbringen war ursprünglich wenig präzis, immerhin aber ist bereits in ON 3 ausgeführt, dass finanzielle Besserstellungen laut dem Besprechungsprotokoll, auf das sich die klagende Partei stütze, nur jenen Mitarbeitern zugute kommen hätten sollen, die bestimmte Kriterien erfüllen. Gründe

die gegen eine finanzielle Besserstellung von Mitarbeitern sprechen, seien insbesondere das Vorliegen von nicht getilgten Disziplinarstrafen, nicht zufriedenstellende Dienstleistung, unter bestimmten Voraussetzungen auch stark überhöhte Krankenstände. Insbesondere überhöhte Krankenstände könnten nach Ansicht der beklagten Partei sehr wohl einen sachlichen Grund für eine differenzierende Behandlung bilden, dies insbesondere dann, wenn ein Unternehmen, wie eben jenes der beklagten Partei, wegen der weit über Unternehmen in der Privatwirtschaft liegenden durchschnittlichen Krankentage pro Mitarbeiter immer wieder in den Medien angeprangert würde, und die Senkung der durchschnittlichen Krankentage auf das in sonstigen Betrieben übliche Ausmaß, aus Gründen des öffentlichen Ansehens, ein gerechtfertigtes Unternehmensinteresse darstelle. Viele von der gegenständlichen Klage umfassten (abgesehen von fünf Personen ausnahmslos unkündbaren) Mitarbeiter würden weit überdurchschnittlich hohe Krankenstände aufweisen. Hierbei gehe die beklagte Partei ohnedies sensibel vor, und berücksichtige beispielsweise Krankenstände aufgrund von Arbeitsunfällen bei dieser Betrachtung zur Gänze nicht. Auch werde im Einzelfall geprüft, ob die überhöhten Krankenstände beispielsweise Folge einer Operation, einer schweren Erkrankung etc. seien oder ob der betroffene Mitarbeiter auffällig viele unerklärliche Krankenstände oder Kurzkrankenstände, beispielsweise im Nahbereich von dienstfreien Tagen, aufzuweisen habe.

Die beklagte Partei habe die Möglichkeit anderer Unternehmen nicht, in solchen Fällen die Dienstverhältnisse aufzulösen, und versuche daher, im Rahmen eines

„Bonussystems" in dessen Genuss der Mitarbeiter nur bei Erfüllung vorgegebener Voraussetzungen komme, Anreize für ihn zu schaffen, auch die Unternehmensinteressen nicht aus den Augen zu verlieren.

Überdies dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass die beklagte Partei selbst jenen Mitarbeitern, die die Kriterien nicht erfüllen, eine zweite Chance gebe, indem sie befristete Zusatzverträge mit der Maßgabe anbiete, dass bei zufriedenstellender Dienstleistung nach Ablaufes eines Beobachtungszeitraums auch unbefristete Besserstellungen eingeräumt werden, was jedoch von einigen der von gegenständlicher Klage umfassten Mitarbeitern ausgeschlagen werde.

Eine adäquate Berücksichtigung von Krankenständen verstoße auch nicht gegen ein Diskriminierungsverbot des innerstaatlichen Rechts.

Auch die getroffene Stichtagsregelung sei zulässig (siehe auch Vorbringen der beklagten Partei auf Seite 5 des Schriftsatzes ON 3, dass das neue Entlohnungsmodell, dem die klagende Partei ausdrücklich zugestimmt habe, vorsehe, dass alle ab dem Stichtag 1. Jänner 2007 neu hinzukommenden, den AVB unterliegenden Zugbegleiter nur mehr in Planstellen mit der ON 330, mit einer Anfangsreihung in Gehaltsgruppe IIIA mit zwei Zeitüberstellungen bis zur Gehaltsgruppe IVA eingereiht werden, und das weiters vereinbart sei, dass diese Zugbegleiter eine Zuzahlung erhalten, um auf diese Weise genau jenes Entgelt zu erzielen, dass auch die unter den Anwendungsbereich der DBO fallenden Mitarbeiter erhalten.

Zur Frage der tatsächlichen Entgeltzahlung brachte die klagende Partei in der Tagsatzung 4.12.2008, Protokoll ON 12, weiters vor, nach Ansicht der klagenden

Partei stehe den Betroffenen die Einstufung in die Gehaltsgruppe VB, insbesondere ON 571 und 565 zu und nicht nur die tatsächliche Entgeltzahlung in dieser Höhe, zumal sich dies auswirke auf die spätere Vorrückung einerseits, und andererseits auch auf die Frage des Versetzungsschutzes (siehe obenstehendes, vom Gericht hervorgehobenes Vorbringen der beklagten Partei zu dieser Frage!).

Zur Frage des Stichtagsprinzips wurde in der Tagsatzung 4.12.2008 mit der beklagten Partei erörtert, ob die von der vorliegenden Klage betroffenen Dienstnehmer schon vor dem Stichtag 1.01.2007 inhaltlich die gleichen Tätigkeiten verrichtet hätten wie die anderen Zugbegleiter, die von der beklagten Partei in VB eingestuft seien, und wenn ja, seit wann.

Aus prozessualer Vorsicht wurde dies vorerst bestritten, im Hinblick auf die kurze Bevollmächtigung des Beklagtenvertreters, es wurde eine Frist eingeräumt, mit Schrifsatz hierzu Vorbringen zu erstatten.

In der Tagsatzung 6.02.2009 konnte die beklagte Partei hierzu lediglich außer Streit stellen, dass die 161 Mitarbeiter, die von diesem Feststellungsverfahren betroffen seien bzw. gewesen seien, schon vor dem 1.01.2007 in vergleichbarer Position des Zugbegleiters eingesetzt worden seien (wie diejenigen die von der beklagten Partei in VB eingestuft seien). Weitere Außerstreitstellungen, seit wann, seien nicht möglich, die Erhebungszeit habe hierzu nicht ausgereicht.

Weiters brachte die beklagte Partei in der Tagsatzung 4.12.2008 folgendes vor:

Die Bewertung eines Arbeitsplatzes obliege ausschließlich dem Arbeitgeber, damit im vorliegenden Fall

der beklagten Partei. So wie auch Beil./C verdeutliche, sei hierbei immer der Betriebsrat in diese Bewertungsfragen einbezogen worden.

Aus Beil./C, und zwar aus dem oben stehenden Diagramm, ergebe sich, dass offenbar auch der Betriebsrat mit einer Grundeinstufung der Servicemitarbeiter am Zug (neue Bezeichnung für Zugbegleiter) in IIIA bzw. IIIB einverstanden gewesen sei. Beil./C sei die Dokumentation einer vereinbarten Übergangsregelung. 93 Personen sollten noch befördert werden im Sinn der AVB, nämlich noch vor dem 1.01.2007, also im Dezember 2006. Betreffend die verbleibende Gruppe sei vereinbart worden, dass keine Beförderung im Sinn der AVB stattfinde sondern dass eine Entgeltregelung getroffen werde, wonach die davon betroffenen verbleibenden 161 Mitarbeiter nicht befördert werden sollten sondern entgeltrechtlich gleichgestellt werden sollten. 2005 und 2006 sei ein neues Entlohnungsmodell entwickelt worden, und es sei beabsichtigt gewesen, und auch mit dem Gespräch, das in Beil./C dokumentiert sei, festgelegt worden, dass in Zukunft keine freiwilligen Höherreihungen mehr zu erfolgen hätten. Umfasst sein sollten von dieser Regelung die Dienstnehmer, die nach dem Stichtag neu eintreten bzw. solche, die schon vorher beschäftigt gewesen seien, aber vor dem Stichtag noch nicht die Kriterien für die Beförderung erfüllt hätten. Beabsichtigt sei damit gewesen, die langjährige Praxis der freiwilligen Höherreihungen mit dem Stichtag 1.01.2007 abzuschaffen, sondern wieder zurückzukehren zur Grundeinstufung, und zwar in IIIA, wovon ja offenbar der Betriebsrat auch ausgegangen sei (siehe Diagramm oben auf Beil./C).

Nach ständiger Rechtssprechung sei eine zeitliche

Differenzierung zulässig. Man habe seitens der beklagten Partei also ab dem Stichtag keine Beförderungen mehr durchführen wollen, sondern Entgeltregelungen, wobei für die Frage, ob im Rahmen der Entgeltregelung ein höheres Entgelt zugesagt werde, insbesondere berücksichtigt werden sollte die Frage der Krankenstände in der Vergangenheit. Nach Kenntnis des BV hätten jene Dienstnehmer, die in der Vergangenheit weniger Krankenstände aufgewiesen hätten oder nur durchschnittliche Krankenstände aufgewiesen hätten, sofort eine unbefristete Entgeltregelung erhalten, jene Dienstnehmer, die überdurchschnittlich viele Krankenstände aufgewiesen hätten, habe man diese Entgeltregelung vorerst nur befristet geben wollen. Diese sachliche Differenzierung sei zulässig, aus den bereits vorgebrachten Gründen, insbesondere handle es sich auch nicht um eine verpönte Anwesenheitsprämie, weil eine verpönte Anwesenheitsprämie nur dann gegeben sei, wenn dadurch ein „Krankenstandsverhalten" der Dienstnehmer für die Zukunft bestimmt werde, während man im vorliegenden Fall ausschließlich die in der Vergangenheit liegenden Krankenstände für diese Beurteilung herangezogen habe. Darüber hinaus führe eine tatsächliche verpönte Anwesenheitsprämie dazu, dass, wenn hierbei die in der Zukunft liegenden Krankenstände herangezogen würden, für jeden Krankenstandstag es zu einem Ausfall komme.

Was die vor dem Vollmachtswechsel auf Seiten der beklagten Partei erstatteten Vorbringen betreffend Disziplinarverfahren bzw. ungetilgte Disziplinarstrafen betreffe, gab in der Tagsatzung 4.12.2008 der Beklagtenvertreter an, heute keine ausreichenden Informationen zu haben, ob einer der 161 hier gegenständlichen

Mitarbeiter davon betroffen sei, er gehe aber davon aus, dass es auch solche gebe in dieser Personengruppe.

In der Tagsatzung 6.02.2009 wurde von der beklagten Partei zum Thema, ob und wieviele Dienstnehmer vom Themenkreis ungetilgte Disziplinarstrafen betroffen seien, nichts weiteres vorgebracht sondern lediglich auf das bisherige Vorbringen verwiesen, dass es ein Recht auf Beförderung nicht gebe, und dass in langjähriger Praxis sich ein Modell freiwilliger Höherreihungen ergeben habe, abhängig beispielsweise nach Dienstzeit des Mitarbeiters oder auch abhängig von Kriterien wie Krankenstandshäufigkeit. Unter Heranziehung dieser Kriterien seien dann jährlich, unter Beiziehung des Betriebsrats, von der beklagten Partei die Arbeitnehmer ausgewählt worden, die freiwillig höhergestuft worden wären. In dieser Tagsatzung wurde weiters letztlich außer Streit gestellt, dass von den ursprünglich 161 von der Klage Betroffenen alle bis auf 33 jedenfalls entgeltmäßig nunmehr so behandelt werden, als wären sie in ON 571 bzw. 565 eingestuft, und zwar unter Berücksichtigung späterer Zeitvorrückungen.

Beweis wurde aufgenommen durch Einsicht in einen Auszug aus den AVB Beil./A, Tabellen Beil./B über Einstufung der Zugbegleiter, handschriftliche Notiz über ein Gespräch aus Oktober 2006 Beil./C (Beil./D ist eine Entscheidung des Oberlandesgerichts und keine Beweisurkunde), Aufstellung von Zugchef mitsamt Angabe der Dauer der Verwendung in dieser Position Beil./E, komplette AVB Beil./1 per Stichtag 1.01.2007, Anlage über Verwendungsbezeichnung und Gehaltsgruppe Konvolut Beil./2, Gehaltstabellen gemäß § 24 Abs 2 der AVB Konvolut Beil./3, Zusatzvereinbarung (Entgelt), und zwar betref-

fend einen Dienstnehmer Josef Rosenbichler (beispielshalber vorgelegt), Beil./4, sowie eine Aufstellung über die ursprünglichen 273 Mitarbeiter Zugchef 2 Beil./5 (Inhalt auch vorgetragen im Protokoll ON 15), in der unter anderem unterschieden wird zwischen Mitarbeitern ohne erhöhte Krankenstandswerte und „Gesamtperformance entspricht den Konzerngrundsätzen" und Mitarbeitern mit „erhöhten Krankenstandswerten, Gesamtperformance entspricht nicht den Konzerngrundsätzen" (ohne dass hierzu näheres Vorbringen erstattet worden wäre, inwiefern die Gesamtperformance nicht den Konzerngrundsätzen entsprochen hätte).

Von der Durchführung weiteren Beweisverfahrens wurde Abstand genommen.

Folgender Sachverhalt wird festgestellt:

Die §§ 24 bis 28 der AVB, die auf die von der gegenständlichen Klage umfassten ArbeitnehmerInnen anzuwenden ist, haben den Wortlaut, wie die diesem Urteil angeschlossene Kopie dieses Auszugs aus den AVB (Beil./A). Diese Kopie gilt als integrierender Bestandteil dieses Urteils und Bestandteil der Feststellungen.

Weiters wird festgestellt, dass die gesamte AVB, und zwar auch in ihren Anlagen nicht, keine Regelung enthält, dass für die Einstufung in eine Gehaltsgruppe oder Überstellung in eine Gehaltsgruppe außer der tatsächlichen Verwendung auch Umstände maßgeblich seien wie getilgte oder ungetilgte Disziplinarstrafen, oder das Ausmaß von Krankenständen (Feststellungen aufgrund Beil./1 und ./2).

Weiters wird festgestellt: Die AVB enthält in ihrer Anlage ein Schema mit Ordnungsnummern und Verwendungsbezeichnungen sowie Gehaltsgruppen und Regelungen

über Überstellung in der Gehaltsgruppe und Dauer der Entlohnung in der Gehaltsgruppe wie folgt: Dem Urteil ist eine Kopie dieser Anlage angeschlossen, welche als Bestandteil der Feststellungen dieses Urteils gilt.

Diese Feststellungen beruhen auf den genannten Urkunden, Beil./A, Beil./2 sowie den kompletten AVB Beil./1.

Weitere Feststellungen sind nach Ansicht des Gerichts für die rechtliche Beurteilung nicht erforderlich. Aus der Verbindung des festgestellten Inhalts der AVB mitsamt Anlagen in Verbindung mit dem außer Streit gestellten wechselweisen Vorbringen und auch mit dem sonstigen Parteienvorbringen ergibt sich nämlich in rechtlicher Hinsicht nach Ansicht des Gerichts folgendes:

Der Oberste Gerichtshof hat bereits in 8 ObA 110/01m ausgeführt wie folgt:

Schon vor der Ausgliederung der österreichischen Bundesbahnen durch das Bundesbahngesetz 1992 habe es der Lehre und Entsprechung entsprochen, dass das Dienstverhältnis der Bundesbahnbeamten trotz eines (damals in verschiedenen Punkten deutlich hervortretenden öffentlich-rechtlichen Einschlags) nach der ausdrücklichen Anordnung des § 1 Abs 1 Bundesbahnbesoldungsordnung grundsätzlich ein privatrechtliches gewesen sei. Den diversen Dienstvorschriften wie Bundesbahnpensionsordnung, Dienstordnung, Disziplinarordnung, Besoldungsordnung und so weiter komme demnach nur der Charakter von Vertragsschablonen zu, die mit dem Abschluss der jeweiligen Einzeldienstverträge rechtlich wirksam werden und die Vertragspartner dann als lex contractus binden. Nach herrschender Auffassung bringe der jewei-

lige Bedienstete seinen Unterwerfungswillen dadurch hinlänglich zum Ausdruck, dass er dem im Verleihungsschreiben enthaltenen ausdrücklichen Hinweis, dass auf das Dienstverhältnis die Dienstordnung in ihrer letzten Fassung ... Anwendung finden, widerspruchslos zur Kenntnis nehme. Diese Erwägungen treffen auch auf die mit 1.01.1996 in Kraft getretenen allgemeinen Vertragsbedingungen bei den österreichischen Bundesbahnen zu, die nunmehr als Vertragsschablone für die einzelnen Dienstverträge dienen. Durch die Ausgliederung und Neuregelung der Dienstverhältnisse durch die AVB sei jedoch der öffentlich-rechtliche Einschlag weggefallen. Die Dienstverträge zu den österreichischen Bundesbahnen sind ab nun als rein privatrechtlich zu beurteilen. Dementsprechend wurden in der Folge mit 1.01.1996 die allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den österreichischen Bundesbahnen erlassen.

Der in § 25 der AVB genannte Stellenplan stelle lediglich eine budgetäre Vorausplanung des prognostizierten Personalbedarfs dar, wie sie auch bei jedem sonstigen privatrechtlichen Großunternehmen notwendigerweise erstellt werde. Er sei gegliedert nach den einzelnen Verwendungen und ihrer aus der Gehaltsgruppenzuordnung Anlage 1 bestimmten Wertigkeit, aus der sich wiederum das nach § 24 AVB zu beurteilende Entgelt ergebe. Ob der einzelne Bedienstete formell und seine Tätigkeit entsprechend zutreffend in eine derartige Planstelle eingereiht worden sei, sei für seinen Entlohnungsanspruch unerheblich. Sogar die öffentliche Hand habe bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen gemäß § 9 VBG die Einstufung und die sich danach richtende Entlohnung aufgrund der - im Übrigen zunächst für

Dienstgeber des öffentlichen Rechts entwickelten - Gleichbehandlungspflicht nach den tatsächlich geleisteten Diensten und nicht nach dem Dienstvertrag vorzunehmen. Daran vermöge der Dienstpostenplan (jetzt Stellenplan) des Bundesfinanzgesetzes nichts zu ändern. Der Bedienstete sei selbst dann seiner Verwendung gemäß **einzureihen** und zu entlohnen, wenn im Stellenplan kein freier Dienstposten dieser Art vorgesehen sei. In diesem Zusammenhang sei auf die gewichtigen nach Auffassung des erkennenden Senats zutreffenden Argumente Strassers in Betriebspension und Gleichbehandlung gegen die Nichtanwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bereits auf die Einstufung nach der für die Dienstverhältnisse mit der beklagten Partei früher maßgeblichen ÖBB-Besoldungsordnung hingewiesen. Umso mehr müsse der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinn einer an den tatsächlichen geleisteten Diensten orientierten Entlohnung dann gelten, wenn es sich um ein Dienstverhältnis zu einem infolge Ausgliederung privaten Unternehmen handelt.

Soferne die beklagte Partei zwei Argumente vertritt, nämlich einerseits, dass die tatsächliche Wertigkeit der Tätigkeit nicht VB entspreche, und andererseits, dass bei Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes den von der vorliegenden Klage betroffenen Dienstnehmern nur Anspruch auf Entgelt in der gleichen Höhe zustehe, aber nicht die Einstufung in VB (Stellenplan), muss entgegen gehalten werden, dass erstens der Oberste Gerichtshof in der oben zitierten Entscheidung 8 ObA 110/01 sehr wohl auch ausführt, dass Bedienstete selbst dann ihrer Verwendung gemäß **einzureihen** und zu entlohnen sind, wenn im Stellenplan kein freier Dienst-

posten dieser Art vorgesehen ist.

Dazu kommt aber weiters, dass die beklagte Partei selbst auf folgenden problematischen Umstand hinweist: So führt sie auf Seite 9 ihres Schriftsatzes ON 7 aus, dass es bei der beklagten Partei nicht um die Gewährung einer höheren Entlohnung an sich gegangen sei, sondern nur darum gegangen sei, dass bestimmte Kriterien (keine unerklärlich hohen Krankenstände, disziplinäre Verfehlungen) erfüllt sein müssten, damit es zu **faktisch unumkehrbaren Beförderungen** auf höhere Planstellen kommen könne. Weiters argumentiert die beklagte Partei in ihren Schriftsätzen auch selbst damit, dass es ihr ein Anliegen sei, im Hinblick auf die Unkündbarkeit der meisten betroffenen Dienstnehmer, zumindestens bei einer bestimmten Personengruppe zu vermeiden, dass dieser Dienstnehmer, wenn er dann in niedrigerwertiger Verwendung stehe, weiter entgeltmäßig zu stellen sei, wie in der höheren Planstelleneinstufung.

Genau dem entgegnet die klagende Partei nach Ansicht des Gerichts zu Recht im Protokoll 4.12.2008, ON 12, mit der Argumentation, dass nach Ansicht der klagenden Partei den Betroffenen die Einstufung in die Gehaltsgruppe VB zustehe und nicht nur die tatsächliche Entgeltzahlung in dieser Höhe, zumal sich dies auswirke auf die spätere Vorrückung einerseits und auch andererseits auf die Frage des **Versetzungsschutzes.**

Genau hierzu darf auf § 27, insbesondere § 27 Abs 5 der AVB hingewiesen werden, wonach dann wenn ein ÖBB-Angestellter von einer Planstelle auf die er vorübergehend versetzt wurde, auf eine Planstelle versetzt werde, die eine Überstellung in eine niedrigere Gehaltsgruppe bewirken würde, eine Überstellung in die niedri-

gere Gehaltsgruppe als jene, die er aufgrund der zuletzt angeordneten dauernden Versetzung erlangt hat ... nicht wirksam wird, ausgenommen die Versetzung wird aufgrund eigenen Ansuchens oder minderwertigen Dienstleistung des ÖBB-Angestellten angeordnet. Den nicht in VB eingestuften, von der Klage betroffenen bzw. zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Streitverhandlung nach noch betroffenen Dienstnehmern käme damit im Gegensatz zu den Dienstnehmern, die von der beklagten Partei bereits in VB eingestuft sind, beispielsweise genau dieser Versetzungsschutz der Einstufung VB nicht zugute, sondern nur der der derzeitigen niedrigeren Einstufung.

Damit ist aber nach Ansicht des Gerichts im Gegensatz zur Rechtsansicht der beklagten Partei das Klagebegehren auf Feststellung der Verpflichtung der beklagten Partei zur Einstufung der Dienstnehmer in die Gehaltsgruppe VB nicht verfehlt, weshalb im folgenden die Frage zu prüfen ist, ob die beklagte Partei den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt hat. Dies ist nach Ansicht des Gerichts allerdings sehr wohl der Fall. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann dann erfolgreich geltend gemacht werden, wenn ein Arbeitnehmer oder eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter als (die große Gruppe der) anderen Arbeitnehmer behandelt wurde. Ein solcher Willkürakt liegt zum Beispiel vor, wenn Arbeitnehmer nicht in die von ihnen beanspruchte Entlohnungsgruppe eingestuft werden, obwohl andere Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit verrichten, aufgrund dieser Tätigkeit in diese eingestuft wurden. Eine Verletzung des arbeitsrechtlichen

Gleichbehandlungsgrundsatzes setzt nicht voraus, dass bei den Arbeitnehmern zu denen die rechtlich relevante Inbeziehungsetzung erfolgt, völlig gleiche Voraussetzung gegeben sind, es ist aber erforderlich, dass die unterschiedliche Behandlung willkürlich oder aus sachfremden Gründen erfolgte (Martinek Schwarz Schwarz Angestelltengesetz Erläuterung 8 zu § 6 Angestelltengesetz mitsamt umfangreicher dort zitierter Judikatur).

Von der beklagten Partei nicht bestritten ist im vorliegenden Rechtsstreit die Klageangabe über die Gesamtzahl der als Zugbegleiter beschäftigten Dienstnehmer/-innen von 1536 Personen. Die von der vorliegenden Klage Betroffenen stellen im Verhältnis dazu eine ganz geringfügige Minderheit dar, in der Größenordnung von etwa 10 %, zum Schluss der mündlichen Streitverhandlung sogar noch erheblich darunter.

Der weitaus überwiegenden Anzahl von in gleichartiger Verwendung tätigen Dienstnehmern gewährt die beklagte Partei somit auch die tatsächliche Einstufung in VB (und damit zum Beispiel auch den in den AVB vorgesehenen Schutz vor verschlechternder Versetzung aus dieser Einstufung). Ein konkretisiertes Vorbringen, wieviele der Dienstnehmer/-innen, die von dem vorliegenden Rechtsstreit betroffen seien, wegen ungetilgter Disziplinarstrafen nicht höher eingestuft würden, bleibt die beklagte Partei im vorliegenden Rechtsstreit letztlich schuldig.

Nach Ansicht des Gerichts läge darin darüber hinaus kein rechtfertigender Grund für die Nichtgewährung der der weitaus überwiegenden Anzahl der anderen Dienstnehmer gewährten höheren Einstufung, zumal es sich im Ergebnis damit um eine Doppelbestrafung nach

einem Disziplinarvergehen handeln würde, noch dazu sozusagen nach Willkür der beklagten Partei, ohne darüber absprechendes Disziplinarverfahren.

Inwiefern die Gesamtperformance nicht den Konzerngrundsätzen entspreche, siehe Beil./5, und das entsprechende Vorbringen der beklagten Partei hierzu, ist nicht näher ausgeführt, und entzieht sich daher einer Beurteilung durch das Gericht.

Was das Vorbringen der beklagten Partei betreffend die überhöhte Anzahl von Krankenstandstagen betrifft, liegt darin nach Ansicht des Gerichts ebenfalls kein rechtfertigender Grund für die Nichthöhereinstufung der DienstnehmerInnen, die vom vorliegenden Rechtsstreit betroffen sind. Krankenstände können gerechtfertigt sein, dann ist das Vorliegen von auch gerechtfertigten Krankenständen kein zureichender Grund, den Dienstnehmer nicht gleich zu behandeln wie die überwiegende Mehrheit der anderen höher eingestuften Dienstnehmer; sie können ungerechtfertigt sein, dann mag dies ein Disziplinarvergehen darstellen oder einen Entlassungsgrund bilden.

An der tatsächlich gleichartigen Verwendung dieses Dienstnehmers (die außer Streit steht) gegenüber der großen Zahl der höher eingestuften Dienstnehmer ändert dies nichts.

Das Gericht kann sich auch im Ergebnis nicht der von der beklagten Partei in der Tagsatzung 4.12.2008 (Protokoll ON 12) vertretenen Rechtsansicht anschließen, es handle sich bei der sachlichen Differenzierung im Hinblick auf die Häufigkeit der Krankenstände nicht um eine verpönte Anwesenheitsprämie. Richtig führt die beklagte Partei aus, dass eine verpönte Anwesenheits-

prämie nur dann gegeben sei, wenn dadurch ein Krankenstandsverhalten der Dienstnehmer für die Zukunft bestimmt werde. Gleichzeitig führt die beklagte Partei jedoch aus, dass man Dienstnehmern, die überdurchschnittlich viele Krankenstände aufgewiesen hätten, diese Entgeltregelung (höheres Entgelt) vorerst nur befristet geben wollte. Genau das macht aber die Vorgehensweise der beklagten Partei, nämlich das Ausmaß der Krankenstände für die Frage der Höhereinreihung heranzuziehen, im Ergebnis doch zu einer „Anwesenheitsprämie", werden doch durch eine solche Vorgangsweise möglicherweise Dienstnehmer verhalten, zumindestens in dem Zeitraum, in dem sie lediglich die befristete höhere Entgeltzahlung erhalten, allenfalls gerechtfertigte Krankenstände nicht anzutreten.

Unter Berücksichtigung dieser Erwägungen hat die beklagte Partei damit nach Ansicht des Gerichts die vom vorliegenden Rechtsstreit betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aus nicht sachlich gerechtfertigten Gründen ungleich schlechter behandelt als die große Mehrzahl der in gleicher Verwendung stehenden Bediensteten. Aus den oben genannten Gründen steht diesen benachteiligten Dienstnehmern nicht nur die Entgeltzahlung in gleicher Höhe zu, sondern - ungeachtet vom Vorliegen freier Planstellen im Stellenplan - auch die entsprechende Einstufung in VB.

Dem Klagebegehren war daher stattzugeben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 41 ZPO, allerdings war das Kostenverzeichnis zu berichtigen, das Kostenverzeichnis der klagenden Partei ist erstellt auf Basis des ursprünglich in der Klage angenommenen Streitwerts, während nach Streitwertbemängelung das Ge-

richt allerdings den Streitwert mit € 21.800,-- festgesetzt hat.

Damit gebühren für die Klage nur € 440,90 zuzüglich 50 % Einheitssatz, für Schriftsatz 25.03.2008, Tagsatzung 28.03.2008, Tagsatzung 28.05.2008, Tagsatzung 4.12.2008 je € 491,80 zuzüglich 50 % Einheitssatz, für die Tagsatzung 4.12.2008 € 737,70 zuzüglich 50 % Einheitssatz, ebenso für die Tagsatzung 6.02.2009 € 773,70 zuzüglich Einheitssatz.

Arbeits- und Sozialgericht Wien
1080 Wien, Wickenburggasse 8
Abt. 19, am 6.02.2009

ARBEITS- UND SOZIALGERICHT WIEN 19

Dr. Franz Ackerl
Richter

Für die Richtigkeit der Ausfertigung
der Leiter der Geschäftsabteilung:

BEILAGE . /

/A

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 Vorrückungsstichtages 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 1/173 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). Dieselbe gilt Z 2 sinngemäß.

6. Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz und des § 35 gelten die Bestimmungen des § 13 der Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954 bzw. des § 4 der Gastarbeiterordnung, beide in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

§ 67 (5) (Teilbeschäftigte):

1. Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz und des § 35 gelten die Bestimmungen des § 14 der TbO 1977 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963

§ 2 (2) Der Beamte erhält bei der Anstellung - ausgehend von der niedrigsten Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe - die aus dem Vorrückungsstichtag 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 ein volles 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 Monates - 1/173 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

(1) ***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.).***

(2) ***Das Recht des ÖBB-Angestellten, sich jederzeit an die Personalvertretung zu wenden, bleibt hiedurch unberührt.***

§ 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.

(6) Eine Versetzung gemäß Abs. 4 Z. 2 und Abs. 5 Z. 2 wird im Einvernehmen mit der Personalvertretung 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 bekanntzugeben.

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 und des § 35 gelten die Bestimmungen des § 14 der TbO 1977 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

2. Die Bestimmungen des § 48 finden keine Anwendung.

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 gleichbleibender 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 der Bestimmungen des § 39 Abs. 3 gelten die Bestimmungen des § 13 Abs. 2 der TbO 1977 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

Teilbeschäftigtenordnung 1977 (TbO)

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

Außerkraftsetzung gemäß § 66 der AVB ab 1.1.1996.

Gemäß § 67 AVB gelten weiterhin:
§ 13 Abs. 2 und § 14

§ 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.

§ 14 Vorrückungsstichtag und Ermittlung der Lohnstufen

(1) Bei Aufnahme als Teilbeschäftigter ist der für den Teilbeschäftigten maßgebliche Vorrückungsstichtag zu ermitteln.

(2) Der Vorrückungsstichtag ist dadurch zu ermitteln, daß - unter Ausschluß der vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten und unter Beachtung der einschränkenden Bestimmungen der Abs. (4) bis (6) - dem Tag der Aufnahme vorangesetzt werden:

a) die im Abs. (3) angeführten Zeiten zur Gänze,
b) die sonstigen Zeiten zur Hälfte.

(3) Gemäß Abs. (2) lit. a sind voranzusetzen:

1. die Zeit, die in einem Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern zurückgelegt worden ist;

2. die Zeit, die in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Ausmaßes in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegt worden ist. Das gleiche gilt für eine Zeit, die in einem Dienstverhältnis zu einer Landes- oder Privatbahn zurückgelegt worden ist, das durch eine der Dienstordnung der Österreichischen Bundesbahnen gleichartige Dienstordnung geregelt war;

3. die Zeit der Ableistung des Präsenzdienstes nach dem Wehrgesetz 1978, BGBl.Nr. 150 und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz;

4. die Zeit, in der der Teilbeschäftigte auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl.Nr. 27/1964, Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90 v.H gehabt hat.

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
125	Bahnhelfer	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 Dienststellen-reinigung
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}	

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
277	Kranführer	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
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 Dienststellen-reinigung
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 Gabelstaplerfahrer 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}		
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}	

{ } Wartenzeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			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 Überstellung 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-fahrer 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		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
370	Kraftwagenbegleiter 1	IIIB	a) IVA b) 5		
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 Lehrlings-heim	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 Nebenfahrten	IVA	a) IVB b) 5		
414	Verschubaufseher	IVA	a) IVB b) 5		
415	Verschubaufseher im Zugför-derungsdienst	IVA	a) IVB b) 5		
425	Fernschreiber 2	IVA	a) IVB b) 5	a) VA b) 6	

{ } Wartenzeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Entlohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
430	Triebfahrzeugführer auf Triebfahrzeugen mit Verbrennungskraftmaschinen 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}		
460	Kraftwagenlenker von Spezialfahrzeugen	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 Ladestellenaufseher 1	IVB	a) VA b) 6		
471	Bediener von schienengebundenen 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 a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
473	Facharbeiter im Fahrleitungs-dienst	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/0-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-Bedienung	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 Lehrlings-heim	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}		

{ } Wartenzeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
510	Leitungsmeister 1	VA	a) VB b) 8 {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 Unterwerk	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}		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Entlohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
552	Werkmeister 5	VB	a) VIA b) 6 {5}		
553	Schaltmeister 1 im Unterwerk	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-Produktionsbetreuer 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

{ } Wartenzeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
580	ADV-Systembetreuer 4	VB	a) VIA b) 3		
581	ADV-Anwendungs-entwickler 4	VB	a) VIA b) 3		
582	ADV-Daten/Methoden-betreuer 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 Lehrlings-heim	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 Kraft-wagenfahrdienst	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 a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			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		
625	Lehrmeister 3	VIA	a) VIB b) 5	a) VIIA b) 5	
650	CAD-Zeichner 2	VIB	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 Lehrlingsheimes	VIB	a) VIIA b) 5		
656	Personaleinsatzleiter 2	VIB	a) VIIA b) 5		
657	ADV-R-Produktionsbetreuer 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 a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			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-betreuer 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-fahrzeugfahrdienst	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 Kraft-wagenfahrdienst	VIB	a) VIIA b) 5		
678	Brückenmeister 3	VIB	a) VIIA b) 5		
679	Verkehrsleiter 3	VIB	a) VIIA b) 5		
680	Verkehrsrevisor mit Kunden-dienst	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 a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			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		
700	CAD-Zeichner 1	VIIA	a) VIIB 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 Lehrlingsheimes	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-betreuer 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 a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			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 Triebfahrzeug-fahrdienst	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 a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Entlohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			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	Zolldeklarant 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 Geschäftsbereich N	VIIB	a) VIIIA b) 5		
789	Teamleiter 4	VIIB	a) VIIIA b) 5		
790	Gebietsleiter 4	VIIB	a) VIIIA b) 5		
791	Leiter 5 eines Stabes	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		

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
825	Betriebsmanager 1 im Ge-schäftsbereich N	VIIIA	a) VIIIB b) 2		
826	Teamleiter 3	VIIIA	a) VIIIB b) 2		
827	Gebietsleiter 3	VIIIA	a) VIIIB b) 2		
828	Leiter 4 eines Stabes	VIIIA	a) VIIIB b) 2		
850	Referent 3	VIIIB	a) IX A b) 3		
851	Techn. Referent 3	VIIIB	a) IX A b) 3		
852	Teamleiter 2	VIIIB	a) IX A b) 3		
853	Gebietsleiter 2	VIIIB	a) IX A b) 3		
854	Leiter 3 eines Stabes	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		
914	Teamleiter 1	IXA	a) IXB b) 5		
915	Gebietsleiter 1	IXA	a) IXB b) 5		
916	Regionalleiter 2	IXA	a) IXB b) 5		
917	Leiter 2 eines Stabes	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		
956	Leiter 1 eines Stabes	IXB	a) X b) 6		
960	Bereichsleiter 2	IXB	a) X b) 5		

Ord.Nr.	Verwendungs-bezeichnung	Gehalts-gruppe	Überstellung a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent-lohnung in Gehaltsgruppe		Anmerkung
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
002	Bereichsleiter 1	X	a) siehe An-merkungs-spalte b) 5		a) Zuerkennung eines Gehaltes nach der nächsthöheren Ge-haltsstufe, bzw. ab erreichter Gehaltsstufe 16 Zuerkennung eines Gehaltes, das um den Vorrückungsbetrag zwischen den Gehaltsstufen 15 und 16 höher ist