

Vereinbarung

Zur Umsetzung der Reformmaßnahmen einer Anpassung des ÖBB-spezifischen Dienstrechts an die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen vergleichbarer Branchenstandards werden zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zwischen Vorstand und Betriebsrat der ÖBB folgende Punkte vereinbart:

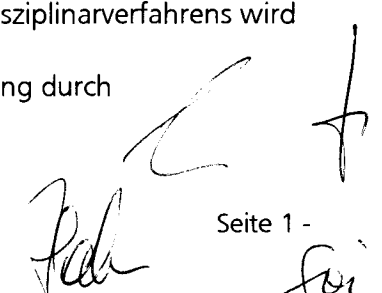
Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankenstand

Die Entgeltfortzahlung für definitiv gestellte ÖBB-Mitarbeiter im Krankheitsfall wird in Analogie zum Angestelltengesetz geregelt:

- Je nach Dauer des Dienstverhältnisses gebührt das volle Entgelt für die Dauer von 6 bis 12 Wochen.
- Danach gibt es für weitere vier Wochen das halbe Entgelt.
- Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird der Entgeltbegriff dem Entgeltbegriff der Privatwirtschaft angepasst (d.h. inklusive sozialversicherungspflichtige Nebenbezüge).
- Bei den nicht definitiven ÖBB-Angestellten, für die auch schon bisher gemäß dem Angestelltengesetz die Entgeltfortzahlungen geleistet wurden, wird der Entgeltbegriff ebenfalls der Privatwirtschaft angepasst. Im Gegenzug entfällt der bisher gewährte Krankengeldzuschuss.
- Hinkünftig besteht kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss, weder bei definitiv gestellten Mitarbeitern, noch bei ASVG-Bediensteten
- Nach Beendigung oder Verringerung des Entgeltfortzahlungsanspruches gegenüber den ÖBB zahlt die Krankenversicherung „Krankengeld“.
- Zur Sicherstellung der neuen Regelung der Entgeltfortzahlung und zur Anspruchsbegründung auf Krankengeld auch für definitive Mitarbeiter sowie der beitragsrechtlichen Gleichstellung werden die notwendigen gesetzlichen Maßnahmen im ASVG (in Verbindung mit B-KUVG) getroffen.

Neuregelung Disziplinarverfahren

- Hinkünftig gilt auch bei Entlassungen im Wege eines Disziplinarverfahrens wegen schwerwiegender Dienstpflichtverletzungen (sinngemäße Anwendung des § 27 Angestelltengesetz) das Mehrstimmigkeitsprinzip; damit ist das Vetorecht des Betriebsrates aufgehoben.
- Im Sinne einer differenzierten Behandlung von Mitarbeitern im ausführenden Betriebsdienst und anderen Bediensteten ist Einstimmigkeit nur mehr für eine Entlassung bei bloß fahrlässigen Dienstpflichtverletzungen in Ausübung einer Tätigkeit im ausführenden Betriebsdienst erforderlich.
- Zur Gewährleistung höchstmöglicher Objektivität, insbesondere bei Entlassungstatbeständen, wird ein externer Kommissionsvorsitzender der Disziplinarkommission einvernehmlich bestellt. Als neutraler Sitz der Disziplinarkommission wird die ÖBB-Dienstleistungs GmbH vereinbart.
- Die bestehende Betriebsvereinbarung über die Durchführung eines Disziplinarverfahrens wird entsprechend angepasst.
- Entscheidungen der Disziplinarkommission unterliegen der Überprüfung durch Arbeitsgerichte.



Neuregelung der regelmäßigen Vorrückungen

- Abschaffung der bisherigen 2-jährigen Vorrückungen und Einführung einer generell 3-jährigen Vorrückungsfrist ab 1. 1. 2009
- Übergangsfrist mit 1½- und 2½-jährigen Vorrückungen beginnend mit 1. 1. 2005
- Reduktion von Gehaltsstufen; vorletzte Stufe pro Gehaltsgruppe entfällt
- Bei Entfall der vorletzten Gehaltsstufe: Wartezeit auf letzte Stufe 6 Jahre
- Übergangsfristen für Mitarbeiter von GGR I – VIIa
 - Mitarbeiter die sich am 1.1.2005 in den Gehaltsstufen 5-7 befinden rücken 2 x 1½ – jährig vor
 - Mitarbeiter die sich am 1.1.2005 in den Gehaltsstufen 8-10 befinden rücken zunächst 1x 1½ –jährig, dann 1x 2½-jährig vor
 - Mitarbeiter die sich am 1.1.2005 in den Gehaltsstufen 11-13 befinden, rücken wie bisher vor
 - GGR VIIb – X: analoge Vorgangsweise

Aufgrund der getroffenen Übergangsregelungen treten in Dekreten angekündigte, von der Neuregelung abweichende Vorrückungen, nicht ein.

Entfall von FUZ/WUZ/TUZ und Nachtzeitzuschlag

- Die als ÖBB-spezifische Sonderrechte diskutierten **Urlaubsregelungen (FUZ, WUZ, TUZ)** werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abgeschafft.
- Der bisherige ÖBB-spezifische **Nachtzeitzuschlag** wird in derzeitiger Form und Inhalt samt damit verbundenen Effekten aufgehoben.

Umsetzung Arbeitszeitgesetz /Arbeitsruhegesetz (AZG/ARG)

Zur Umsetzung der Vorgaben der mit 01.05.2004 in Kraft tretenden Novellen zum Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz müssen die bisherigen Inhalte der ÖBB-internen und ÖBB-spezifischen Grundlagen angepasst werden.

Ziel ist es, nach deren inhaltlichen Adaptierung als Basis eines künftigen Unternehmenskollektivvertrages diesen von den zuständigen Kollektivvertragspartnern befristet abzuschließen.

Ziel ist, den derart befristeten ÖBB-spezifischen Arbeitszeitkollektivvertrag wieder außer Kraft zu setzen, nachdem bei den ÖBB bzw. den im 3. Teil des Bundesbahngesetzes genannten Gesellschaften ein Branchenkollektivvertrag zur Anwendung gelangt.

Die Erarbeitung der Eckpfeiler als Basis des ÖBB-spezifischen Firmenarbeitszeitkollektivvertrages orientierte sich an der Zielrichtung der Ausschöpfung all jener Gestaltungs- und Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die Arbeitszeitgesetzgebung Kollektivvertragspartnern zur Verfügung stellt. Dabei wurde insbesondere Wert darauf gelegt, zwischen fahrendem / fahrplangebundenem und stationärem Personal zu differenzieren. Ebenso wurden die unterschiedlichen Geschäftszweige der einzelnen Geschäftsbereiche und die daraus resultierenden unterschiedlichen Anforderungen an das Personal hinsichtlich der Einsatzplanung berücksichtigt.



Bei der **Normalarbeitszeit** wird ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen vereinbart, wodurch die Steuerungsmechanismen für das Unternehmen gewährleistet sind. Durch Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben sowie Zeitschulden in den nächsten Durchrechnungszeitraum kann saisonalen Schwankungen entgegengewirkt werden. Die Verankerung der gesetzlich möglichen Höchstgrenzen bei der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit und darüber hinaus gehenden Verlängerungsmöglichkeiten, soweit es zur Aufrechterhaltung des Verkehrs erforderlich ist, stellt eine kontinuierliche Dienstabwicklung sicher.

Bei den **Pausen und Ruhezeitenregelungen** werden im Rahmen der kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen unter Zugrundelegung verwendungsspezifischer Parameter (Triebfahrzeugführer, Fahrdienstleiter usw.) alle Möglichkeiten genützt, um einen flexiblen Personaleinsatz zu gewährleisten. Durch Verkürzungsregelungen bei den Ruhezeiten unter Einhaltung von Ausgleichsruhezeiten, vor allem im eisenbahnspezifischen Bereich, wird vor allem dem wirtschaftlichen, aber auch dem arbeitsmedizinischen Gedanken Rechnung getragen.

Bei **sonstigen**, nicht eisenbahnspezifischen, Verwendungen werden die im Vergleich zu anderen Branchen üblichen Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der kollektivvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten herangezogen.

Bei den **Überstundenregelungen** werden die gesetzlich und kollektivvertraglich möglichen Höchstgrenzen vereinbart. Die Berechnungsgrundlage zur Bewertung einer Überstunde wurde in Analogie zu anderen Kollektivverträgen adaptiert und der Überstundenteiler mit 1/164tel festgelegt. Die Abgeltung von Überstunden wird in erster Linie auf die Barabfindung fokussiert, um die durch Zeitausgleich entstehenden „indirekten“ Überstunden (Überstundenspirale) hintanzuhalten.

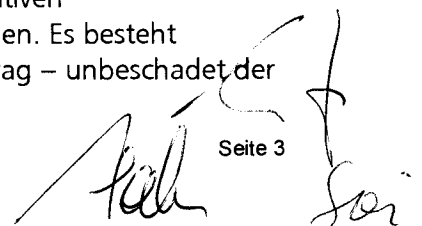
Bei Springern und Ablösern, also den Mitarbeitern **außerhalb des Planpersonals**, wird eine flexible Einsatzmöglichkeit verankert, sodass auch kurzfristige, unvorhersehbare Ereignisse abgedeckt werden können.

Um den Erschwernissen des **unregelmäßigen Nacht- und Schichtdienstes** Rechnung zu tragen, wird die Arbeitszeit auf Basis des gemäß AZG geltenden Nachtzeitraums zwischen 22.00 und 5.00 Uhr einer Höherbewertung unterzogen. In Analogie zum Nachtschwerarbeitsgesetz wird ein Zusatzurlaub gewährt, gestaffelt nach der Häufigkeit der Nachteinsätze pro Jahr.

Die in - auf Arbeitsverhältnisse zu den ÖBB bzw. deren Rechtsnachfolger anzuwendenden - einzelvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarungen enthaltenen arbeitszeitrelevanten Regelungen werden mit Inkrafttreten des ÖBB-spezifischen Firmenarbeitszeitkollektivvertrages oder der Geltung eines anderen Branchenkollektivvertrages einvernehmlich außer Kraft gesetzt. Dies trifft zum Beispiel zu auf arbeitszeitrelevante Regelungen in:

- Dienstdauervorschrift P 10
- Überstundenrichtlinien für ÖBB-Angestellte der Sonderdienstplangruppe S (ÜR-S)
- Überstundenrichtlinien für ÖBB-Angestellte des Turnusdienstes (ÜR-T)
- Richtlinie über Nachtzeitzuschlag

Der Betriebsrat verpflichtet sich, der Anpassung bzw. Neufestlegung (Fahrdienst) der bisher auf Basis der P 10 bestehenden Dienstpläne spätestens bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des ÖBB-spezifischen Firmenarbeitszeitkollektivvertrages auf Basis der neuen normativen Rahmenbedingungen des AZG/ARG und des Kollektivvertrages zuzustimmen. Es besteht Übereinstimmung, dass der ÖBB-spezifische Firmenarbeitszeitkollektivvertrag – unbeschadet der



Seite 3

notwendigen Arbeiten zur schulungsmäßigen und insbesondere systemtechnischen Implementierung - zum Fahrplanwechsel im Dezember 2004, spätestens jedoch mit 31.12.2004 in Kraft treten soll.

Kommt der befristete ÖBB-spezifische Firmenarbeitszeitkollektivvertrag bis zum oben angeführten Zeitpunkt nicht zustande, erfolgt eine Regelung im Sinne der getroffenen Vereinbarungen (Teilprojekt 1 „Änderung AVB“ und Teilprojekt 2 „Arbeitszeit“) auf Basis des Vertragsschablonensystems (AVB) nach Maßgabe der gesetzlichen Rahmenbedingungen (AZG, ARG, ASVG, B-KUVG).

Da mit 01. Mai 2004 auch für die ÖBB die Regelungen des AZG/ARG in Kraft treten und damit die Möglichkeit des Abschlusses eines Kollektivvertrages besteht, verpflichtet sich der Betriebsrat mit Wirksamkeit dieser Vereinbarung alles in ihrer Macht stehende zu unternehmen, damit der Feststellungsantrag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (Gewerkschaft der Eisenbahner) gegen die Wirtschaftskammer Österreich betreffend Arbeitszeit ÖBB zurückgezogen wird.

Sicherstellung Umsetzung / Begleitmaßnahmen

Zur Interpretation dieser Vereinbarung dienen die Ergebnisse der Projektarbeiten (Protokolle, Sitzungsunterlagen von Teilprojekt 1 „Änderung AVB“ und Teilprojekt 2 „Arbeitszeit“)

Vorstand und Betriebsrat vereinbaren, dass sie zeitgerecht Maßnahmen erarbeiten, dass

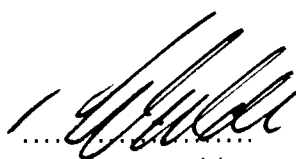
- die konzernweite Personaleinsatzmöglichkeit wie bisher bestehen bleibt
- in der Dienstleistungs-GesmbH ein freiwilliger Beirat mit beratender Funktion für Angelegenheiten des Konzernpersonals mit Kapitalvertretern und Betriebsrat eingerichtet wird (Mehrheit für Kapitalvertreter) und
- die Wirksamkeit des Verhandlungsergebnisses abgesichert wird. Insbesondere wird verhindert, dass einzelne Vorteile sowohl aus dem ÖBB-Dienstrecht als auch aus dem jeweiligen Branchenkollektivvertrag kumuliert werden können.

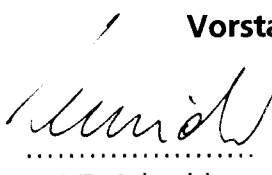
Darüber hinaus bekennen sich Vorstand und Betriebsrat dazu, die für eine gedeihliche Entwicklung des Unternehmens in Zukunft notwendigen Maßnahmen weiterhin gemeinsam zu erörtern und umzusetzen.

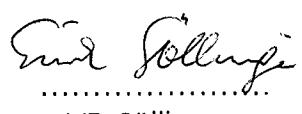
Die Vereinbarung tritt mit 1. Mai 2004 in Kraft


Wien, am 30. April 2004

Vorstand der ÖBB



.....
GD vorm Walde

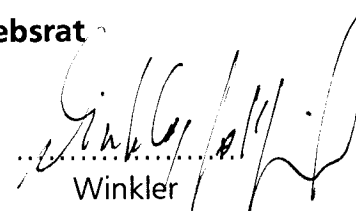

.....
VD Schmidt


.....
VD Söllinger


.....
VD Zimmermann

Betriebsrat


.....
Haberzettl


.....
Winkler