

Übertragung des Tonbandprotokolles
des Landesgerichtes Eisenstadt
vom 14.12.2005

30 Cga 17/04 t

Klagende Partei: Anton Hedenig

Beklagte Partei: Österreichische Bundesbahnen

wegen: Feststellungen

Beginn: 9.30 Uhr

Rechtsanwälte

23. März 2006

eingelangt

B.

Auf Neudurchführung des Verfahrens wegen geänderter Zusammensetzung des Senates gemäß § 412 ZPO.

Die Parteien bringen vor, bestreiten und beantragen wie bisher. Die bisher vorgelegten Urkunden werden dargetan, die Parteien erklären dazu wie bisher.

Die klagende Partei bringt ergänzend vor wie in ON 8, 10, 12, 15 und 17.

Die beklagte Partei bestreitet und bringt ergänzend vor wie in ON 7 und 16.

Die klagende Partei bestreitet.

Die in den verlesenen Schriftsätzen vorgelegten Urkunden werden verlesen und als Beilagen ./M - ./NNN bzw. als Beilagen ./5 bis ./15 zum Akt genommen wie in den Schriftsätzen angeführt.

Festgehalten wird, dass für heute beantragte Zeuge Mag. Lutschinger bereits vorige Woche telefonisch von der beklagten Partei entschuldigt wurde.

Erörtert wird mit den Parteien gemäß § 182 a ZPO das von ihnen bisher bereits vorgetragene Sach- und Rechtsvorbringen in

30cga1704.pl.lwp

rechtlicher Hinsicht. Hiezu wird insbesondere festgehalten, dass zuerst die Frage der Richtigstellung der Parteibezeichnung und somit der Passivlegitimation zu klären ist, in der Folge die Berechtigung des Klagebegehrens, wobei insbesondere primär das Feststellungsinteresse geklärt werden muss.

Erörtert wird nunmehr, ob das Dienstverhältnis des Klägers auf die ÖBB Infrastruktur Bau AG oder auf die ÖBB Personenverkehr AG im Wege der Gesamtrechtsnachfolge übergegangen ist. BV legt hiezu einen vorläufigen Spaltungs- und Übernahmevertrag, unterzeichnet am 16.12.2004, vor, dies zum Beweis dafür, dass das Dienstverhältnis des Klägers auf die ÖBB Personenverkehr AG übergegangen ist.

Die Beilage wird als Beilage ./16 zum Akt genommen.

KV zu Beilage ./16:

Echtheit bestritten, mit dem Hinweis darauf, dass die gesetzlich geforderte Notariatsaktform für einen wirksamen Spaltungs- und Übernahmevertrag nicht eingehalten worden ist. Bis zur Vorlage eines tatsächlichen Spaltungs- und Übernahmevertrages wird der Übergang des Dienstverhältnisses des Klägers auf die ÖBB Personenverkehr AG weiterhin bestritten.

KV bringt ergänzend vor, dass für den Fall, dass im Wege der partiellen Gesamtrechtsnachfolge teilweise auch Rechte des Klägers aus seinem Dienstvertrag gemäß Beilage ./A auf die ÖBB Personenverkehr übergegangen ist, diese teilweise passivklagslegitimiert wäre. Die Frage, ob ein derartiger Übergang erfolgt ist, sei bis dato nicht geklärt. Diesbezüglich werde die Klage, welche zu GZ 6 Cga 20/05 m beim ASG Wien eingebracht wurde, vorgelegt.

Diese Urkunde wird als Beilage ./PPP zum Akt genommen.

KV bringt weiters vor, dass bezüglich der ehemaligen

30cga1704.pl.lwp

Österreichischen Bundesbahnen zu FN 71396 w des Firmenbuches Wien Personenidentität mit der zu derselben Firmenbuchnummer eingetragenen ÖBB Infrastruktur Bau AG bestehe. Gegenstand des gegenständlichen Verfahrens sei die Klärung von Art und Ausmaß des Dienstvertrages des Klägers mit der Gesellschaft Österreichische Bundesbahnen, nunmehr Infrastruktur Bau AG. Übergangen können nur Rechts Pflichten sein, wie sie zum Zeitpunkt der Umstrukturierung bestanden hätten. Es sei daher zunächst zu klären, wie der ursprüngliche Dienstvertrag gegolten haben und erst dann könne festgestellt werden, ob und in welchem Ausmaß der Dienstvertrag des Klägers auf wen auch immer übergegangen sei.

Aus Gründen der prozessualen Vorsicht werde die Richtigstellung der Parteienbezeichnung der beklagten Partei dahingehend beantragt, dass dieses statt „Österreichische Bundesbahnen“ nunmehr zu lauten hat: 1. „ÖBB Infrastruktur Bau AG“ (FN 71396 w des Firmenbuches des Handelsgerichtes Wien) und 2. „ÖBB Personenverkehr AG (FN 248742 y).

BV bestreitet das Vorbringen, soweit es mit dem eigenen Vorbringen in Widerspruch stehe, und weist darauf hin, dass das Dienstverhältnis des Klägers nicht gleichzeitig der ÖBB Infrastruktur Bau AG und mit der ÖBB Personenverkehr AG bestehen könne. Aus dem Vorbringen und dem Klagebegehren des Klägers ergebe sich nicht, auf welcher rechtlichen Grundlage Ansprüche des Klägers gegenüber der ÖBB Infrastruktur Bau AG geltend gemacht werden. Die BV spricht sich nicht gegen die Berichtigung der Parteienbezeichnung von ÖBB auf ÖBB Infrastruktur Bau AG aus, weist jedoch darauf hin, dass aufgrund der partiellen Gesamtrechtsnachfolge der ÖBB Personenverkehr AG die ÖBB Infrastruktur Bau AG nicht passiv klagslegitimiert sei.

KV modifiziert das Urteilsbegehren, sodass es nunmehr zu lauten hat wie folgt:

Zwischen dem Kläger und den beklagten Parteien wird festgestellt, dass

- a) die Vereinbarung zwischen dem Vorstand der ÖBB und dem Betriebsrat der ÖBB vom 30.4.2004 (Beilage ./B) gegenüber dem Kläger unwirksam ist;
- b) Dienstgeber des Klägers die ÖBB Infrastruktur Bau AG ist;
- c) zwischen dem Kläger und den beklagten Parteien sämtliche zum Stichtag 31.12.2003 vereinbarten Rechte gemäß Pkt. IV 1 und 2 der Klage gelten.

Die beklagten Parteien sind binnen 14 Tagen bei sonstiger Exekution zur ungeteilten Hand schuldig, dem Kläger mit ausschließlicher schuldbefreiender Wirkung zu Händen des Klagevertreters und unter Inanspruchnahme des Kostenpfandrechts gemäß § 19 ARAO die Prozesskosten zu ersetzen.

In eventu

zwischen dem Kläger und der erstbeklagten Partei wird festgestellt, dass

- a) die Vereinbarung des Vorstandes der ÖBB und dem Betriebsrat der ÖBB vom 30.4.2004 gegenüber dem Kläger unwirksam ist;
- b) der Dienstgeber des Klägers die erstbeklagte Partei ist
- c) zwischen dem Kläger und der erstbeklagten Partei sämtliche zum Stichtag 31.12.2003 vereinbarten Rechte gemäß Pkt. IV 1. und 2. der Klage gelten.

Die erstbeklagte Partei ist binnen 14 Tagen bei sonstiger Exekution schuldig, dem Kläger mit ausschließlicher schuldbefreiender Wirkung zu Händen des Klagevertreters und unter Inanspruchnahme des Kostenpfandrechts gemäß § 19 a RAO die Prozesskosten zu ersetzen.

In eventu

30cga1704.p1.lwp

zwischen dem Kläger und der zweitbeklagten Partei wird festgestellt, dass

- a) die Vereinbarung zwischen dem Vorstand der ÖBB und dem Betriebsrat der ÖBB vom 30.4.2004 unwirksam ist;
- b) der Dienstgeber des Klägers die zweitbeklagte Partei ist;
- c) zwischen dem Kläger und der zweitbeklagten Partei sämtliche zum Stichtag 31.12.2003 vereinbarten Rechte gemäß Pkt. IV 1. und 2. der Klage gelten.

Die zweitbeklagte Partei ist binnen 14 Tagen bei sonstiger Exekution schuldig, dem Kläger mit ausschließlicher schuldbefreiender Wirkung zu Handen des Klagevertreters und unter Inanspruchnahme des Kostenpfandrechts gemäß § 19 a RAO die Prozesskosten zu ersetzen.

BV bestreitet das modifizierte Klagebegehren und die Eventualbegehren und verweist auf das bisherige Vorbringen.

KV bringt ergänzend vor, dass die Eventualbegehren deshalb notwendig sind, da aufgrund des bekannt gegebenen Überganges, welcher aber vom Kläger bestritten wurde, noch nicht klar ist, wer tatsächlich Dienstgeber des Klägers ist. Dies sei noch nicht rechtskräftig festgestellt worden.

Beweis: Akt 6 Cg 20/05 m des ASG Wien, vorgelegte Urkunde ./PPP.

B.

Die Bezeichnung der beklagten Partei wird gemäß § 235 Abs. 5 ZPO von „Österreichische Bundesbahnen“ auf 1. „ÖBB Infrastruktur Bau AG“ und 2. „ÖBB Personenverkehr AG“ richtig gestellt.

Parteienvertreter verzichten auf BA und RM.

30cga1704.pl.lwp

B.

Der Verfahrensgegenstand wird eingeschränkt auf die dienstrechtliche Situation des Klägers und deren Grundlagen.

BV zu den Beilagen ./N - ./NNN:

BV händigt eine schriftliche Urkundenerklärung aus, welche als integrierender Bestandteil des heutigen Tagsatzungsprotokolls zum Akt genommen wird.

KV bestreitet das ergänzende Vorbringen in den Urkundenerklärung, soweit dieses über Urkundenerklärungen hinausgeht.

Zu den vorgelegten Urkunden ./5 - ./15 wird erklärt:

Zu Beilagen ./5 - ./12:

Keine Erklärung.

Urkunde Beilage ./13 Echtheit bestritten, ebenso die Richtigkeit,

zu Beilage ./14 wird die Echtheit anerkannt, zur Richtigkeit wird ausgeführt, dass mit diesem Dienstpostenverleihungsschreiben vom 22.4.1986 lediglich die Dienstordnung sowie die sonstigen für die Beamten der Österreichischen Bundesbahnen geltenden Bestimmungen, in der jeweiligen gültigen Fassung, angewendet werden sollten, die Dienstordnung sie durch die AVB ersetzt worden, weshalb für die AVB diese Jeweilsklausel nicht Gültigkeit hat. Im übrigen Verweis auf das bisherige Vorbringen.

Zu Beilage ./15:

Zur Echtheit keine Erklärung, die Richtigkeit wird bestritten.

Hinsichtlich Beilage ./4 wird eine ergänzende Urkundenerklärung dahingehend erstattet, dass die Echtheit und

30cga1704.p1.lwp

Richtigkeit deshalb bestritten werde, da nicht die ganze Dienstordnung, sondern nur Auszüge derselben vorgelegt worden seien, insbesondere fehle § 4 der Dienstordnung. In diesem Zusammenhang werde auf Beilage ./A verwiesen, Seite 6 und 7.

KV legt vor die EU-Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001, welche als Beilage ./000 zum Akt genommen wird.

BV dazu:

Echtheit zugestanden, zur Richtigkeit wird auf das eigene Vorbringen verwiesen. Ebenso wird das ergänzende Vorbringen des Klägers bestritten und auf das eigene Vorbringen verwiesen.

Der Kläger Anton H e d e n i g, geb. am 13.2.1962, Be-
diensteter der ÖBB, wohnhaft in 7031
Krensdorf, Johannessiedlung 3, belehrt
gemäß § 376 ZPO gibt vorläufig unbeeidet
vernommen an:

Ich bin seit 18.5.1981 bei der ÖBB beschäftigt. Anfänglich war ich in der Wagenreinigung, dann habe ich Kurse gemacht und war im Zugbegleitdienst, von 1986 bis 1998 war ich Gewerkschaftssekretär in der Gewerkschaft der Eisenbahner, während dieser Zeit habe ich die kommerziellen Fachprüfungen abgelegt und bin nunmehr seit 1.1. am Bahnhof Eisenstadt im Personenverkehr Ostregion beschäftigt. In meiner Arbeitsplatzbeschreibung steht „Sonderaufgaben“. Ich bin tätig in der Beschwerdenbehandlung, bei der Erstellung von Flugblättern, bei Fahrplanänderungen, für die Textierung von Plakatwerbungen, Layoutierung und so weiter.

Die gegenständliche Vereinbarung ist uns ein paar Tage vorher bekannt geworden. Uns wurde bekannt, dass in unsere gewährleisteten Rechte eingegriffen wurde, und habe ich mich dagegen massiv zur Wehr gesetzt. Die Vereinbarung abgeschlossen

hat damals angeblich der Betriebsrat, es gab damals jedoch noch keinen Betriebsrat. Offensichtlich wurde diese Vereinbarung vom Vorsitzenden der Gewerkschaft der Eisenbahner, Herrn Wilhelm Haberzettel, und dem Vorstandsvorsitzenden der ÖBB, Herrn Rüdiger vorm Walde, abgeschlossen.

Da ich 13 Jahre Gewerkschaftssekretär war, kannte ich unsere Rechte und Pflichten. Das war ein massiver Eingriff in unsere gewährleisteten Rechte. Im § 4 der Dienstordnung ist vorgesehen, dass Protest erhoben werden kann. Ich habe daher mittels eingeschriebenem Brief Mitte Mai Protest erhoben, es gab jedoch seitens der ÖBB bis heute keine Reaktion.

Die in der Vereinbarung Beilage ./B angeführten Punkte sind in der Zwischenzeit in Kraft getreten, d.h. sie sind uns gegenüber wirksam geworden. Wenn man z.B. früher im Krankenstand gegangen ist, konnte man 1 Jahr lang die Entgeltfortzahlungen beziehen ohne irgendeine Entgeltseinbuße, jetzt ist jedoch eine massive Verschlechterung eingetreten. Ich weiß nicht, ob diese Verschlechterungen unmittelbar aufgrund dieser Vereinbarung Beilage ./B oder aufgrund von anderen Regelungen, die auf Grundlage dieser Vereinbarung erlassen wurden, beruhen.

Ende Dezember 2004 wurde mir schriftlich mitgeteilt, dass ich ab 1.1.2005 bei der ÖBB Personenverkehr AG beschäftigt sei. Dagegen habe ich beim ASG Wien geklagt. Ich bin der Meinung, dass ich bei den ÖBB beschäftigt bin und nicht bei der ÖBB Personenverkehr AG. Das Nachfolgeunternehmen der ÖBB gibt es, das ist meiner Meinung nach die ÖBB Infrastruktur Bau AG. Ich bin der Meinung, dass die finanzielle Sicherheit bei der Firma ÖBB Personenverkehr AG nicht gegeben ist, die ÖBB Infrastruktur AG jedoch das ganze Geld bekommen hat und daher die finanzielle Sicherheit gegeben ist. Damit meine ich, dass die Infrastruktur

30cga1704.p1.lwp

das ganze Geld von der „ÖBB alt“ bekommen hat. Außerdem ist es in der Zwischenzeit fast unmöglich, innerhalb dieses Hölting-Konzerns von einem Unternehmen zu einem anderen zu wechseln. Ich weiß das, weil ich gewerkschaftlich noch immer aktiv tätig bin. Man muss nunmehr bei einer Firma kündigen, um bei der anderen Firma zu arbeiten beginnen zu können. Es gibt also keinen reibungslosen Wechsel innerhalb des Unternehmens, welchen es jedoch 20 bis 30 Jahre lang gegeben hat.

Bis jetzt habe ich aus Liquiditätsgründen keine Nichtauszahlungen erhalten, d. h. ich habe keine offenen Gehaltsforderungen aus Liquiditätsgründen gegen meinen Dienstgeber. Aufgrund der Vereinbarung Beilage ./B bekomme ich jedoch nicht mehr den Winterurlaubszuschlag, den Feiertagsurlaubszuschlag sowie die bezahlten Pausen. Auch Überstunden und Nachtdienste werden schlechter abgegolten als früher. Beim Winterurlaubszuschlag handelt es sich um einen Zuschlag, weil man im Winter, wo nicht so viel Verkehr ist, auf Urlaub geht. Ebenso ist es beim Feiertagszuschlag. Das wurde ursprünglich vereinbart, um die Dienstnehmer zu motivieren, im Winter oder an Feiertagen in Urlaub zu gehen. Die Änderungen in der Pausenbezahlung sind glaublich im April 2005 eingetreten, ich glaube, dass das für jedes Unternehmen separat geregelt wurde. Früher war es so, dass man im kommerziellen Dienst 29 Minuten bezahlte Pause pro Tag erhielt. Nunmehr hat man 30 Minuten unbezahlte Pause. Die geänderte Vorrückungsregelung hat für mich insofern Bedeutung, als ich in dem Fall, dass ich mich für einen höherwertigen Dienstposten bewerbe und diesen auch bekomme, wo es mehr Vorrückungen gibt als in meiner derzeitigen Verwendung, ich dennoch nur noch alle 3 Jahre vorrücken kann.

Ich befinde mich derzeit nicht, wie angegeben in der vorletzten Gehaltsstufe der Gehaltsgruppe 6 b, sondern in der

30cga1704.pl.lwp

vorvorletzten Gehaltsstufe. Es gibt 14 Gehaltsstufen in der Gehaltsgruppe 6 b, ich befinde mich in der 12. Gehaltsstufe. Deshalb gilt die Regelung für die 3-jährige Vorrückung für mich nicht, weil ich mich in der vorvorletzten Gehaltsstufe befinde. Würde ich mich jedoch für einen Posten in der Gehaltsgruppe 7 b bewerben, wäre ich ebenfalls in der 12. Gehaltsstufe, diese wäre aber in diesem Fall nicht mehr die vorvorletzte, sondern die viertletzte Gehaltsstufe in dieser Gruppe. Damit würde meiner Meinung nach die 3-jährige Vorrückung in Kraft treten.

KV legt vor die provisorische Gehaltstabelle, gültig ab 1. Jänner 2005 wird als Beilage ./QQQ zum Akt genommen.

BV hierzu:

Keine Erklärung.

Der Kläger gibt fortgesetzt vernommen an:

Die Neuregelung bei der Entgeltfortzahlung im Krankenstand trifft ebenfalls auf mich zu. Zum Beispiel war ich dieses Jahr schon 2-mal im Krankenstand, weil ich operiert werden musste, und musste ich jedes Mal versuchen, meinen Krankenstand extrem zu verkürzen, um nicht in die Regelung der Entgeltfortzahlung zu fallen. Ich wollte nicht aus der Entgeltfortzahlung herausfallen und nur noch Krankengeld bekommen.

Die Neuregelungen Disziplinarverfahren betreffen mich insofern, als ein Disziplinarverfahren jederzeit auf mich zukommen kann.

Zum Entfall von Feiertagsurlaubszuschlag, Winterurlaubszuschlag, Turnusurlaubszuschlag und Nachtzeitzuschlag habe ich bereits vorhin Stellung genommen, die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes bzw. Arbeitsruhegesetz hat in Form der oben erwähnten Pausenregelung für mich

30cga1704.pl.lwp

Bedeutung. Regelungen, die mich aus der Beilage ./D momentan noch nicht betreffen, können mich jedoch dann betreffen, wenn ich auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der ÖBB umsteige.

In den Jahren seit meiner Beschäftigung vom 1981 bis 2003 hat sich im Dienstrecht einiges geändert. Meines Wissens hat sich zu meinem Nachteil im dienstrechtlicher Hinsicht nichts geändert.

Über Befragen durch den KV:

Ich verdiene monatlich etwa EUR 1.500,-- netto, dies 14-mal im Jahr. Der Entfall der Pausenregelung bringt für mich eine Einkommenseinbuße von rund EUR 160,-- brutto pro Monat. Ich habe das derart berechnet, dass ich in einer 5-Tage-Woche 5-mal eine halbe Stunde nichts verdiene. Der Entfall von Winterurlaubszuschlag und Feiertagsurlaubszuschlag bringt für mich durchschnittlich Vermögenseinkommenseinbußen von EUR 30,-- pro Monat. In den letzten 5 Jahren habe ich sicherlich immer meinen Urlaub derartig geplant, dass ich die Winterurlaubszulage und die Feiertagsurlaubszulage bekommen habe, da ich ein Kind habe. Ich habe meine Urlaubstage immer entsprechend den Ferien des Kindes verbraucht. Dabei handelt es sich um EUR 30,-- brutto pro Monat. Ebenso wirkt sich der Entfall der Überstundenzulage mit etwa EUR 30,-- brutto pro Monat für mich aus. Die Überstunden wurden von mir immer unregelmäßig geleistet. Ich habe bei meiner Berechnung daher einen Durchschnitt für ein Jahr ausgerechnet. Der Durchschnitt für das ganze Jahr beträgt etwa 5 bis 6 Überstunden pro Monat. Meines Wissens habe ich sonst keine Vermögenseinbußen durch die Vereinbarung Beilage ./B.

Die AVB sind im Zuge des Bundesbahngesetz 1992 entstanden, man wollte damals die „pragmatisierten“ d.h. die definitiv gestellten Eisenbahner nicht mehr haben. D.h. es war nicht mehr

gewünscht, dass weiterhin unkündbare Eisenbahner aufgenommen werden, und zwar ab 1.1.1995. Deshalb sollten alle bis 31.12.1994 eingetretenen Bediensteten der alten Dienstordnung, dem alten Dienstrecht und den bisherigen vertraglichen Vereinbarungen unterliegen; alle ab 1.1.1995 eingetretenen Bediensteten sollten unter die AVB fallen. Alle früheren Bediensteten wurden übergeleitet, aber das alte Dienstrecht blieb erhalten. Wir wurden zwar in den AVB erwähnt, die AVB haben aber keine Anwendung für uns. Ich bin der Meinung, dass die AVB für mich gar nicht gelten.

Ich habe im Sinne des § 4 Dienstordnung gegen die Einführung der AVB damals keinen Einspruch erhoben. Es wurde damals in Aussendungen, im Nachrichtenblatt, in internen Verlautbarungen, von der Gewerkschaft und sogar vom Gewerkschaftsvorsitzenden Hunts immer wieder mitgeteilt, dass die AVB für uns keine Auswirkungen haben, unser Dienstrecht keine Änderung erfährt und unberührt von der Einführung der AVB bleibt. Aus diesem Grund habe ich auch keine Notwendigkeit gesehen, gegen die Einführung der AVB einen Einspruch zu erheben.

Über Vorhalt der Beilage ./K sowie auf die Frage, ob man sagen kann, dass die AVB sehr wohl auf uns Anwendung hatten, jedoch die Ausnahmeregelung des § 67 Abs. 3 AVB insbesondere im Hinblick auf dessen Punkt 16, der Wahrung der gemäß § 40 der Dienstordnung gewährleisteten Rechte für uns gelten solle:

Ja, so wurde uns das gesagt.

Über Vorhalt Beilage ./BBB:

Dieses Schreiben habe ich damals unter anderem auch bekommen.

Über Vorhalt Beilage ./CCC:

Auch das habe ich bekommen. Mit dem Bundesbahngesetz wurde

30cga1704.p1.lwp

den Neueintretenden ab 1.1.1995 nicht mehr gewährt, sie haben die Definitivstellung nicht mehr erlangen können. Der Gewerkschaftsvorsitzende Hums hat mir damals erklärt, dass sei das Bauernopfer für die ÖVP gewesen. Wir früheren Dienstnehmer sollten jedoch unsere damaligen Rechte weiterhin behalten. Das war der Kompromiss, der damals gesprochen wurde.

So wie es im § 4 und § 40 der Dienstordnung festgehalten ist, so galten diese Rechte bis 31.12.2003. Bis zum 31.12.2003 haben diese gewährleisteten Rechte niemals eine Änderung erfahren. Ich weiß nicht, dass der Dienstgeber jemals Androhungen getätigt hätte, diese Rechte zu beschneiden oder zu kürzen. Der Vorgänger von Herrn vorm Walde, Herr Draxler, damals Generaldirektor der ÖBB, hat dezidiert gesagt: „Verträge sind einzuhalten“. Ich habe darauf vertraut, dass diese Rechte entsprechend der Zusicherung in den Jahren 1994 und 1995 und entsprechende langjährigen Dienstübung auch weiterhin für mich gelten. Für mich war immer in Beton gemeißelt, dass diese Rechte gelten.

Seit April 2005 habe ich, wie schon oben dargelegt, monatliche Gehaltseinbußen von durchschnittlich rund EUR 160,-- netto pro Monat, dazu kommen natürlich auch noch die weiteren oben erwähnten Nachteile.

Der Turnusdienst ist ein sogenannter ausführender Betriebsdienst. Alles was nicht eine 40-Stunden-Woche von Montag bis Freitag ist, ist ein Turnusdienst. Z.B. Triebfahrzeugführer, Fahrdienstleiter, Zugbegleiter usw. Natürlich könnte ich mich dorthin versetzen lassen. Meine ursprünglichen Schulungen für den Zugbegleiter sind schon verfallen, diese müsste ich wiederholen. Das ist jedoch keine Schwierigkeit. Ich weiß von Kollegen im Turnusdienst, welche monatliche Einbussen von EUR 300,-- bis EUR 500,-- brutto

haben.

Über Vorhalt Beilage ./AAA:

Ich kenne diese Beilage. Diese Berechnungen decken sich mit den Gehaltseinbußen meiner Kollegen.

Die Motivation für den Eintritt in das Dienstverhältnis bei den ÖBB war der sichere Arbeitsplatz, das geregelte Einkommen, die berufliche Laufbahn und die soziale und finanzielle Absicherung im Falle eines Unfalls oder Krankheit. Aufgrund der Umsetzung der Beilage ./B habe ich jetzt natürlich Angst, länger krank zu werden. Ab der 12. Krankheitswoche habe ich nunmehr Gehaltseinbußen von 10 %, ab der 16. Krankheitswoche von glaublich 40 %. Ich habe für diese Vorteile ja auch Vorleistungen erbracht, wie z.B. mich mit einem geringeren Einkommen früher abgefunden. Ich habe Kreditrückzahlungen in Höhe von EUR 150.000,-- zu tätigen, das ist nunmehr aufgrund der Gehaltseinbußen schwieriger geworden.

Über Befragen durch die BV:

Ich war seit 1.1.2000 im Geschäftsbereich Personenverkehr tätig. Zuvor, als ich Gewerkschaftssekretär und dienstfrei gestellt war, war ich geführt im Bereich „kommerzieller Dienst Generaldirektion“. Meine anfängliche Tätigkeit in der Wagenreinigung ist nunmehr keinem konkreten Bereich zuzuordnen, meines Wissens wird dieser Bereich gerade ausgegliedert und privatisiert. Meine Kollegen aus dem Bereich Personenverkehr sind meines Wissens nach ebenfalls mit Schreiben verständigt worden, dass sie nunmehr der ÖBB Personenverkehr AG angehören. Ich verdiene laut Gehaltstabelle EUR 2.378,14 brutto pro Monat. Vor dem 31.12.2003 gab es die sogenannten Dienstpostenausschreibungen und dafür konnte man sich bewerben. Dazu war es nicht erforderlich, dass ich zuvor für meinen Posten kündige, sondern war dies einfach ein Postenwechsel.

30cga1704.p1.lwp

Einen Anspruch auf einen anderen Posten hat es nicht gegeben.

Über Befragen durch die Vorsitzende:

Ich habe jetzt auch die Möglichkeit, mich für einen anderen Posten zu bewerben. Für den Fall, dass ich dann bei dem anderen Dienstposten aufgenommen werde, muss ich nunmehr in der Regel kündigen. Früher musste ich hierfür nicht kündigen. Die Folge der Kündigung ist, dass ich meine Definitivstellung und die damit verbundenen Rechte verliere.

Ich kenne den § 67 Abs. 3 AVG, weil ich damals, als diese in Kraft getreten ist, Gewerkschaftssekretär war. Wahrscheinlich hätte ich ihn als „normaler Bediensteter“ nicht gekannt. Es geht aber darum, dass es immer geheißen hat, es gilt nicht für uns. Mit „es“ meine ich die AVBs wie sie ab 1995 gegolten haben. Mir wurde immer erklärt, dass die übergeleiteten Beamten - damit meine ich, die Beamten, welche bis zum 31.12.1994 eingetreten sind - von den AVBs überhaupt nicht betroffen sind. Erst im Laufe der Zeit, nachdem ich mich eingeleesen habe, bin ich darauf gekommen, dass Teile der AVBs schon Anwendung auf mich haben. Mir wurden die AVBs irgendwann im Jahr 1995 ausgehändigt. In meiner Position als Gewerkschaftssekretär bin ich nicht unbedingt zu den neuesten Informationen dazu gekommen.

Über die Frage, ob mir von meinem Dienstgeber schriftlich zugesichert wurde, dass sich an meinen Rechten nichts ändert:

Nicht persönlich, ich habe jedoch das Schreiben Beilage ./K erhalten. Das war für mich beruhigend genug.

Keine weiteren Fragen an den Kläger.

Festgehalten wird, dass das Verfahren um 12.20 Uhr unterbrochen wird.

Das Verfahren wird um 12.30 Uhr fortgesetzt.

Der Zeuge Dr. Kurt E b n e r, geb. am 9.6.1956, Angestellter, wohnhaft in 1090 Wien, Kani-
siusgasse 8-10/2/7, fremd, Wahrheits-
erinnerung belehrt gemäß § 321 ZPO,
vorläufig unbeeidet:

Ich bin der Leiter im Bereich Arbeitsrecht in der ÖBB Dienstleistungs GmbH. Die ÖBB Dienstleistungs GmbH wurde im Zuge der Umstrukturierung der ÖBB gegründet. Im Zuge der Umstrukturierung der ÖBB mittels Gesetz war auch eine Dienstrechtsänderung geplant. Aufgrund des Widerstandes der Belegschaft - es gab damals einen großen Streik - wurde jedoch der große Dienstrechtsteil nicht in das Gesetz aufgenommen, sondern wurde zuerst auf politischer Basis vereinbart, dass Änderungen im Dienstrecht auf Vertragsschablonsbasis zwischen dem Vorstand der ÖBB und dem Zentralausschuss vereinbart werden sollte. Bei gewissen Themen wurde daher von einer gesetzlichen Regelung abgegangen und die Verhandlung dieser Punkte mit der Personalvertretung und die Umsetzung in Vertragsschablonen geplant. Zu diesem Zweck wurden im Herbst 2002 2 Projektgruppen vom Vorstand eingesetzt, welche die politisch ausgemachten und vorgegebenen Themen behandeln und in Form bringen sollten. Die erste Projektgruppe war mit der Aufarbeitung eines Arbeitszeitkollektivvertrags beschäftigt, der 2. Projektgruppe wurden die Themenentgeltfortzahlungen Krankheitsfall, Disziplinarordnung, Urlaubsrechtsänderungen sowie Änderung der Vorrückungen übertragen. Das Ergebnis dieser Projektgruppen wurde im April 2004 dem Eigentümer - dem Minister - vom Vorstand der ÖBB vorgestellt, es wurde akzeptiert und in der Folge umgesetzt. Die Projektaufsicht hatten die Vorstände und der Vorsitzende des Zentralausschusses Herr Haberzettel. Die

30cgal704.pl.lwp

Projektleitung, d.h. den operativen Teil, führte im Arbeitsrechtsbereich ich, bei den Arbeitszeiten Herr Mag. Leeb. In beiden Projektgruppen fanden sich auch Mitglieder der Personalvertretung. Die Besetzung war dabei ungefähr gleichmäßig verteilt zwischen der Personalvertretung und der Verwaltung. Jegliche Arbeit in den Projektgruppen war eine vorbereitende Arbeit, zum Schluss wurde die Vereinbarung zwischen dem Vorstand und dem Zentralausschuss beschlossen. Dieser Beschluss ist dann dem Minister vorgelegt worden.

Über Vorhalt Beilage ./B:

Das ist die Vereinbarung, die von den Projektgruppen beschlossen wurde. Diese Vereinbarung legte die Eckpunkte zur Vorbereitung der weiteren Einarbeitung in die Richtlinien, damit meine ich, die AVB, fest. In weiterer Folge haben die Sozialpartner den Abschluss des Arbeitszeitkollektivvertrags vereinbart. Ebenso wurde begleitend ein Generalkollektivvertrag abgeschlossen im welchem erstens geregelt wurde, dass das Vertragsschablonensystem auf Dienstverhältnisse, welche vor dem 1.1.2005 gegründet wurden, weiterhin anwendbar ist, woraus wiederum folgt, dass Dienstverhältnisse, welche nach dem 1.1.2005 gegründet wurden, dem jeweiligen Kollektivvertrag unterliegen. Weiters wurde im Generalkollektivvertrag vereinbart, dass die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen aus den jeweiligen Branchenkollektivverträgen zu gelten haben, obwohl ansonsten für die „älteren“ Mitarbeiter die AVB gelten. Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen in den AVB wurden gleichzeitig aufgehoben. Weiters wurde in diesem Generalkollektivvertrag eine Erleichterung der Mobilität zwischen den Nachfolgegesellschaften eingeführt, sodass die Mitarbeiter verpflichtet sind, der Überlassung in eine andere Nachfolgegesellschaft zuzustimmen. Schließlich wurde noch eine

Optionsmöglichkeit in den Generalkollektivvertrag aufgenommen, wonach Mitarbeiter, die den AVB unterliegen, unwiderruflich erklären können, in den jeweiligen Branchenkollektivvertrag zu wechseln.

Über Vorhalt Beilage ./B:

Von den Überschriften her wurden alle Neuregelungen entsprechend umgesetzt. Zur Entgeltfortzahlung ist noch anzuführen, dass es hier gesetzlicher Begleitmaßnahmen bedurfte, weshalb die Änderung im ASVG, glaublich § 472 ASVG, eingeführt wurde. Ebenso wurde durch Artikel 7 des Strukturgesetzes das Bahnbetriebsverfassungsgesetz ersetzt durch das ArbVG etwa auch zur Frage, wie mit Vertragsschablonenbestandteilen umzugehen ist. Es gab bei den ÖBB formale Zuordnungen der Dienstnehmer in Form des Stellenplans (Verzeichnis der Planstellen) und der Namenslisten hierzu. Aus dem ergibt sich die exakte Zugehörigkeit zu den einzelnen Geschäftsbereichen der Alt-ÖBB, ausgenommen hievon sind Dienstnehmer mit Querschnittsfunktionen. Die Aufteilung auf die Nachfolgefirmer ist so erfolgt, dass die Mitarbeiter aufgrund des Stellenplans und der Namensliste entsprechend ihren vorherigen Bereichen den neuen Nachfolgefirmer zugeordnet wurden. Der Vorstand hat diese Zuordnung getroffen, dies wurde jedoch aufbereitet durch den Zentralbereich „Personal“, nunmehr Dienstleistungs GmbH.

Der Kläger war seit seiner Aufnahme bei der ÖBB von der Verwendung her Schaffner und Zugführer, was nunmehr exakt der Kernverwendung der Mitarbeiter bei der ÖBB Personenverkehr AG darstellt. Die Dienstnehmer wurden nicht handverlesen zugeteilt, sondern erfolgte eine EDV-mäßige Zuteilung zu den einzelnen Nachfolgefirmer. Aufgrund der Verwendungen in den damaligen Geschäftsbereichen war es bei über 90 % der

30cga1704.pl.lwp

Mitarbeiter unzweifelhaft, welcher Nachfolgefirma sie nunmehr angehören. Beim Kläger ist es unzweifelhaft, dass er der ÖBB Personenverkehr AG zugehört. Diese Listen haben auch einen Teil des Spaltungs- und Übernahmevertrags dargestellt, welcher bei der Anmeldung im Firmenbuch vorgelegt wurde.

Über Vorhalt Beilage ./16:

Ich kann nicht sagen, ob der Inhalt dieses Entwurfes exakt in den dann notariell beglaubigten und hinterlegten Gestaltungs- und Übernahmevertrag aufgenommen wurde, rein optisch kommt er mir aber sehr bekannt vor. Die von mir oben beschriebenen Namenslisten waren Listen wie sie auf der vorletzten und letzten Seite der Beilage ./16 angeführt sind.

Das Dienstrecht in der Fassung 31.12.2003 hat sich in der Zwischenzeit schon geändert. Die Änderungen betrafen insbesondere jene Punkte, die aufgrund der Vereinbarung vom 30.4.2004 umgesetzt wurden. Die Dienstrechtsänderungen haben grundsätzlich alle AVB unterworfenen Dienstnehmer betroffen, nur gab es natürlich Übergangsregelungen für gewissen Dienstnehmer. Im Hinblick auf die Vereinbarung Beilage ./B hat es Übergangsregelungen betreffend einzelner Dienstnehmer im Hinblick auf die zwei- bzw. dreijährige Vorrückungsregelung gegeben. So ist die Neuregelung auf bestimmte Dienstnehmer entweder überhaupt nicht oder nur in anderer Form anwendbar. Für den Kläger, welcher sich in der drittletzten Gehaltsstufe befand, fand die Neuregelung überhaupt keine Anwendung. Für andere Dienstnehmer gab es eine sogar begünstigende Übergangsregelung, nämlich wurde anstelle einer zweimal zweijährigen Vorrückung eine eineinhalb- und zweieinhalbjährige Vorrückung festgelegt.

BV legt vor eine Aufstellung samt Skizze zur Vorrückung in

30cga1704.pl.lwp

höhere Gehaltsstufen, welche als Beilage ./17 zum Akt genommen wird.

Der Zeuge gibt fortgesetzt vernommen an:

Wenn man eine höhere Gehaltsgruppe aufsteigt und dadurch in einen Bereich gelangt, wo mehrere Gehaltsstufen vorgesehen sind, kann es sein, dass man in eine andere Übergangsbestimmung des § 68 AVB fällt und daher eine andere Neubetrachtung ab Vorrückungstichtag vorzunehmen ist. Es ist richtig, dass die zweijährige Gehaltsvorrückung für konkret den Kläger nur solange gesichert ist, als er in dem „blauen Bereich“ der Beilage ./17 bleibt. Im theoretischen Fall eines Aufstiegs in die Gehaltsgruppe z.B. 8 A, Gehaltsstufe 12, würde er in den „weißen Bereich“ fallen, sodass die zweijährige Vorrückung für ihn nicht mehr gelten würde. Das ist jedoch für den Kläger faktisch unmöglich. Die Gehaltsgruppe 8 A ist für die Verwendung eines Sachbearbeiters I vorgesehen, der Kläger hat zur Zeit eine Verwendung als Sachbearbeiter V mit der Ordnungsnummer V/85 für die Gehaltsgruppe 8 A ist eine Ordnungsnummer mit 800 erforderlich. Die Verwendungsgruppe des Klägers ist 6A/6B. Meiner Meinung nach ist ein Aufstieg des Klägers in die Gehaltsgruppe 8 faktisch unmöglich. Es gibt interne Regelungen, wonach eine Beförderung über mehr als eine Gehaltsgruppe nicht möglich ist und bei weiteren Beförderungen es Wartezeiten gibt. Zwischen der Gehaltsgruppe des Klägers und der Gehaltsgruppe 8 A liegen 4 Beförderungsschritte.

Über Befragen durch den KV:

Über Vorhalt der Beilage ./3 und die Frage, ob der Kläger demnach die Ausbildung für die Gehaltsgruppe 8 hätte:

Ich kann es nicht genau sagen, meiner Meinung nach müsste er jedoch mit der Verwaltungsfachprüfung die

30cga1704.pl.lwp

1994/95 bis 2003/04 einen Eingriff in die gewährleisteten Rechte seitens des Dienstgebers gegeben hat. Es ist jedoch anzuführen, dass auch eine Umstellung von einer 3-jährigen auf eine 2-jährige Vorrückung ein Eingriff ist, wenn auch ein positiver. Positive Eingriffe hat es in diesen Jahren schon gegeben. Ob die Dienstnehmer auf die Beibehaltung dieser Rechte vertraut haben, weiß ich nicht. Für mich gelten ebenfalls die AVB. Ich muss ehrlich sagen, dass ich nicht damit gerechnet habe, dass es nicht irgendwann einmal auch zu einer nachteiligen Änderung der AVB für die Mitarbeiter kommen wird.

Über Frage, ob seitens des Dienstgebers jemals die Umsetzung von nachteiligen Änderungen der AVB den Dienstnehmern näher gebracht wurde:

Es gab einmal einen Managementtag im Jahr 2002 oder 2003, dessen Kerninhalt über Einsparungsmöglichkeiten auch den Mitarbeitern nahe gebracht wurde. Dies war schon in Vorschau auf die geplante Umstrukturierung. Ob vorher auch jemals für die Mitarbeiter nachteilige Änderungen im Dienstrecht geplant waren bzw. an die Dienstnehmer herangetragen wurden, weiß ich nicht. In der Zeit zwischen Herbst 2003 und April 2004 wurde jedoch ein Urabstimmung durch die Personalvertretung abgehalten, in welcher über die geplanten Dienstrechtsänderungen abgestimmt wurde.

Die Definitivstellung wurde für die Mitarbeiter der ÖBB ab 1.1.1996 - mit Einführung der AVB - abgeschafft. Neu eintretende Dienstnehmer konnten keine Definitivstellung mehr erlangen, Dienstnehmer, welche schon eine Definitivstellung erlangt hatten, habe diese jedoch behalten. Dienstnehmer, welche vor dem 1.1.1996 eingetreten sind, haben jedoch die Möglichkeit gehabt, im Wege einer Übergangsregelung die Definitivstellung noch zu erlangen. Es war geplant, die AVB mit

30cgal704.p1.lwp

1.1.1995 einzuführen, das hat sich jedoch bis 1.1.1996 verzögert und gab es in der Zwischenzeit einen Aufnahmestopp. Die Dienstnehmer, welche in der Zwischenzeit dennoch aufgenommen wurden, wurden mittels eines befristeten Dienstvertrages aufgenommen und sind dann auf die neue AVB-Regelung umgestellt worden.

Über Frage, ob sich die durch die Umstrukturierung und die Änderung des Dienstrechts ergebenden Einsparungen das Betriebsergebnis der ÖBB Holding oder auch anderer Gesellschaften verbessert hat:

Das kann ich nicht sagen. Ich bin mit Finanzen überhaupt nicht befasst. Ob es zu einer Effizienzsteigerung gekommen ist, kann ich nicht beantworten.

Die Frage, ob sich die Transparenz der Alt-ÖBB im Vergleich zur „neuen ÖBB“ gesteigert hat, wird nicht zugelassen.

KV rügt die Nichtzulassung dieser Frage mit der Begründung, dass die Änderung des Dienstrechtes im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der ÖBB geschehen sei, es aber für den Eigentümer und damit für den Steuerzahler im Ergebnis zu keiner Entlastung gekommen sei, sondern im Gegenteil das Ergebnis der ÖBB gesunken sei und die Kosten auch dazu noch gestiegen seien. Es ist daher der Eingriff in das Dienstrecht sittenwidrig und willkürlich erfolgt.

Über Befragen durch die BV:

Die Betriebsräte der Nachfolgesellschaften beruhen nunmehr auf dem ArbVG. Vor der Umstrukturierung und Umstellung des Bahnbetriebsverfassungsgesetzes auf das ArbVG war dies die „Personalvertretung“, diese war dreistufig aufgebaut:

Auf unterste Ebene war der Vertrauenspersonenausschuss, auf mittlerer Ebene der Personalausschuss und auf oberster

Ebene der Zentralausschuss.

Über Frage, ob das Vertragsschablonensystem bis 2003 auch Änderungen zum Nachteil der Mitarbeiter erfahren hat:

Es haben eine Fülle von Änderungen statt gefunden, es gab ja das Grund-AVB und auch Nebenbezugsregelungen. Die AVB wurden daher sowohl zum Vorteil, als auch zum Nachteil der Mitarbeiter abgeändert. Diese Änderungen sind in der Regel unter Einbeziehung der Personalvertretung geschehen. Die im § 40 Dienstordnung geregelte „Unverkürzbarkeit der Bezüge“ verstehen wir so, dass ein aufgrund von Vertragsschablonen gebührender Bezug durch keinerlei Abzüge verkürzt werden kann. Wenn sich aber die Vertragsgrundlage ändert, ist dies eine andere Basis für die Bezüge. Beim Winterurlaubszuschlag und Turnusurlaubszuschlag handelt es sich tatsächlich um Zusatzurlaubstage und nicht um Zusatzentgelte. Wenn der Dienstnehmer eine Woche im Winter auf Urlaub geht, bekommt er einen Tag Winterurlaubszuschlag, wenn er 2 Wochen geht, bekommt er insgesamt 2 Tage Winterurlaubszuschlag. Diese 2 Tage muss er jedoch wiederum im Winter konsumieren. Wenn der Dienstnehmer diese Urlaubstage nicht im Winter konsumiert, dann verfällt er ersatzlos und wird in keinster Form ausbezahlt.

Über Befragen durch den KV:

Es ist mir nicht bekannt, dass dies intern anders geregelt worden wäre und der Urlaub nicht verfallen, sondern aufgeschrieben worden wäre. Ich kann von meiner Warte aus nicht sagen, ob es tatsächlich der Fall war, das Leute ihren Urlaub verfallen haben lassen.

KV bringt ergänzend vor, dass der Urlaub nicht verfallen ist und dies intern anders gehandhabt wurde.

Beweis:

Ergänzende Einvernahme des Klägers.

30cga1704.pl.lwp

Regelungen nunmehr konkret gelten. Dies soweit ich weiß. Beilage ./K ist ein internes Papier, eine Arbeitserleichterung für die Erklärung des § 67 Abs. 3 AVB.

Wie weit in die Gesetzesänderung zum ASVG die Personalvertretung involviert war, kann ich nicht sagen.

Für mich ist es nicht denkbar, dass der Kläger oder ein anderer Mitarbeiter durch die dienstrechtlichen Änderungen Gehaltseinbußen von bis zu 40 % erfahren.

Über fortgesetztes Befragen durch den KV:

Wer die von mir oben erwähnten Rechtsgutachten erstellt hat, weiß ich nicht. Die dienstrechtlichen Änderungen haben sowohl Vorteile als auch Nachteile für die Mitarbeiter gebracht. Ob sie im Ergebnis jeweils überwiegend Vorteile gebracht haben, kann ich aufgrund der komplexen Materie so nicht angeben. Die §§ 4, 40 der DO wurden mit der Übergangsregelung des § 67 Abs. 3 AVB in die AVB übernommen, dies für die pragmatisierten Mitarbeiter.

Über Vorhalt der Beilage ./AAA:

Ich kenne diese Unterlage in dieser Form nicht. Es ist auch nirgends ein Datum angeführt, daher kann ich nur Vermutungen anstellen. Ich nehme an, dass diese Urkunde damals erstellt wurde aus Anlass des bevorstehenden Eingriffes in das Dienstrecht per Gesetz. Das betrifft diesen Teil des Gesetzes, der ja dann aufgrund des Streiks nicht gekommen ist. Wenn man dort nachliest sieht man, dass diese geplanten Eingriffe tatsächlich sehr massiv gewesen wären. Die nunmehrigen Eingriffe sind bei weitem nicht so massiv. Damals war die Rede vom Einfrieren der Gehälter überhaupt, d.h. keine Beförderungen, keine Erhöhungen der Gehaltsstufen, Abschaffung des Zulagen- und Aufwandsersatzsystems und Ersatz durch ortsübliche Aufwandsersätze. Das waren die Eckpfeiler damals.

30cga1704.p1.lwp

Keine weiteren Fragen an den Zeugen.

Der Zeuge beansprucht keine Gebühren.

Festgehalten wird, dass die Verhandlung um 14.25 Uhr unterbrochen wird.

Die Verhandlung wird um 14.40 Uhr fortgesetzt.

Der Zeuge Dr. Karl P o m b e r g e r, geb. am 19.9.1960, Arbeitnehmer der ÖBB-Dienstleistungs-GmbH, wohnhaft in 3492 Walkersdorf, Am Mühlkamp 75, fremd, wahrheitserinnert belehrt gemäß § 321 ZPO gibt vorläufig unbeeidet vernommen an:

Ich bin in der Abteilung Arbeitsrecht von Dr. Ebner, vornehmlich für Dienstrechtsfragen zuständig.

Über Vorhalt der Beilage ./K:

Dieses stammt von mir und Mag. Leeb. Die Urkunde Beilage ./K sollte eine Übersetzung des Textes des § 67 Abs. 3 AVB sein. Da der § 67 Abs. 3 eine Vielzahl von juristischen Verweisungen enthält, war eine solche „Übersetzung“ für die Personalisten notwendig, um ihnen die Arbeit damit zu erleichtern.

Über Befragen durch den KV:

An der Erstellung der AVB war eine Vielzahl von Mitarbeitern beteiligt. Der Dienstgeber hat diese im Einvernehmen mit der Personalvertretung, heute Betriebsrat, erstellt, die formale Fertigstellung erfolgte durch die ÖBB. Die AVB werden jeweils durch das interne Kommunikationsorgan, damals das Nachrichtenblatt, publiziert. Im § 67 Abs. 3 Z 16 AVB wurde festgehalten, dass die §§ 4, 40 DO gewahrt bleiben. Das bedeutete, dass es zum damaligen Zeitpunkt keine

Verschlechterung gegenüber der alten Dienstordnung für die betroffenen Dienstnehmer gab. Wir sind immer von einer Jeweils-Klausel ausgegangen, d.h. die Normen gelten in der jeweils vereinbarten Fassung. Bei Beginn des Dienstverhältnisses wird dem Dienstnehmer ein Anstellungsdekret übergeben, spätestens erfolgt dies auch mit der Definitivstellung. Darin wird Bezug genommen auf die Dienstordnung, Besoldungsordnung und sonstige für das ÖBB-Dienstrecht relevanten Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung. Auch der Kläger hat ein derartiges Anstellungsdekret unterschrieben.

Über Vorhalt Beilage ./14:

Ja, das ist so etwas.

Wenn ich vorher ausgesagt habe, dass die Normen in der „jeweils vereinbarten Fassung“ gelten, so stimmt das nur bedingt, da der Dienstgeber die AVB auch einseitig abändern hätte können. Tatsächlich wurde das aber immer nur in Abstimmung mit der Personalvertretung gemacht.

Über Frage, ob die §§ 4, 40 Dienstordnung gemäß § 1 Abs. 3 AVB nicht von der Jeweils-Klausel erfasst seien:

Meiner Meinung nach sind die §§ 4, 40 DO sehr wohl von der Jeweils-Klausel erfasst, da sie Bestandteil der AVB geworden sind und die AVB als Ganzes von der Jeweils-Klausel erfasst sind. Die §§ 4, 40 gelten demnach solange keine Abänderung erfolgt.

Ein Eingriff in die gewährleisteten Rechte ist mit Inkrafttreten der AVB nicht erfolgt und auch mit der letzten Dienstrechtsnovelle nur hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, was wiederum vom Gesetzgeber vorgegeben wurde durch Novelle des ASVG.

Die Abänderungen im dienstrechtlichen Bereich hätte der Dienstgeber auch alleine machen können, mit Ausnahme der

Abänderung bei der Entgeltfortzahlung, da dazu eine gesetzliche Änderung notwendig war. Mir sind keine Eingriffe in die dienstrechtlich gewährleisteten Rechte in den Jahren 1995 bis 2003 bekannt.

KV legt vor einen Zeitungsausschnitt, welcher als Beilage ./RRR zum Akt genommen wird.

BV zu dieser Urkunde:

Echtheit zugestanden, zur Richtigkeit wird ausgeführt, dass die Erklärungen der Gewerkschaft dem Unternehmen nicht zuzurechnen sind.

Der Zeuge gibt fortgesetzt vernommen an:

Über Vorhalt Beilage ./RRR:

Das ist die Meinung der Personalvertretung.

Über Vorhalt der Beilagen ./BBB und ./CCC:

Das sind jeweils Schreiben der Gewerkschaft und stellen daher die Meinung der Gewerkschaft dar. Ich kenne die Artikel nicht. In den angestrichenen Stellen steht, dass die Rechte der Eisenbahner gewahrt bleiben. Ich bin jedoch nicht damit einverstanden, dass die Rechte so gewahrt bleiben wie sie bei seinem Bahneintritt gegolten haben. Es hat im Dienstrecht ja nicht nur Verschlechterungen gegeben, sondern auch Verbesserungen.

Ich weiß nicht, ob die Dienstnehmer darauf vertraut haben, dass diese Rechte weiter gelten. Nachdem ich schon damals im Dienstrecht tätig war, war mir auch die Jeweils-Klausel bekannt und daher habe ich gewusst, dass Abänderungen sogar einseitig möglich sind, allerdings nur im Rahmen des billigen Ermessens. Ich habe darauf vertraut, dass durch die AVB keine Verschlechterungen eintreten. Damit meine ich die damals

abgeschlossene Fassung der AVB. Meiner Meinung nach konnte man schon zum damaligen Zeitpunkt aber nicht darauf vertrauen, dass das Dienstrecht auf alle Zeit keine Verschlechterung mehr erfahren würde.

Über Befragen durch die BV:

Meiner Meinung nach steht die Ziffer 16 des § 67 Abs. 3 AVB im selben Konnex wie jede andere Ziffer dieses Paragraphen. Diese Ziffer hat daher das gleiche Schicksal wie auch diese anderen Paragraphen. Eine Änderung kann demnach auch bei der Ziffer 16 nach billigen Ermessen erfolgen.

Über Vorhalt Beilage ./B:

Warum die Gewerkschaft dieser Vereinbarung damals zugestimmt hat, weiß ich nicht. Ich nehme an, dass das im Gesamtzusammenhang eine politische Entscheidung war. Tatsache ist, dass die Zustimmung zur Abänderung der Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung vorliegt. Natürlich hat es seit 1981 Änderungen auch zum Nachteil der Dienstnehmer gegeben. Es wird sicher auch in Einzelvereinbarungen nachteilige Änderungen gegeben haben. Im Gesamten kann ich momentan keine nachteilige Änderung nennen. Mir fällt jedoch ein, dass es im Pensionsrecht schon nachteilige Änderungen für die Mitarbeiter gegeben hat. Diese wurden vorerst auf Vertragsschablonenbasis, später durch das Bundesbahnpensionsgesetz geregelt. Dieses Gesetz wurde dann vom Gesetzgeber noch weiter verschlechtert.

Über Befragen durch den KV:

Die Vollmacht zur Abänderung dieser Einzelvereinbarungen hat der jeweilige Dienstgeber dem Arbeitgeber dadurch gegeben, dass er sich mit der Jeweils-Klausel einverstanden erklärt hat bei Beginn seines Dienstverhältnisses. Ansonsten wäre es ja eine einseitige Änderung, die im Vertragsrecht nicht möglich ist.

30cga1704.p1.lwp

Keine weiteren Fragen an den Zeugen.

Der Zeuge beansprucht keine Gebühren.

Der Zeuge Mag. Thomas L e e b, geb. 13.Jänner 1966, Angestellter bei der ÖBB-Dienstleistungs GmbH, wohnhaft in 1140 Wien, Schützplatz 8, fremd, wahrheits-erinnert belehrt gemäß § 321 ZPO gibt vorläufig unbeeidet vernommen an:

Ich bin seit 1993 bei der ÖBB-Alt beschäftigt. Ich habe die Einführung und Entwicklung der AVB damals miterlebt, ich war bei den Verhandlungen zwischen Vorstand und Personalvertretung hinsichtlich der Abschaffung der Dienstordnung jedoch nicht dabei.

Über Vorlage Beilage ./K:

Wir haben diese Urkunde damals für den internen Gebrauch für die Personalisten erstellt. Wir wollten einfach in klaren einfachen Worten punktuell auflisten, was im § 67 Abs. 3 steht.

Im § 67 Abs. 3 Z 16 ist angeführt, dass es Bestimmungen gibt, die in einer alten Fassung weitergegolten haben trotz In-Kraft-Tretens der AVB.

Gemäß § 1 Abs. 3 AVB sind die AVB abänderbar. Nach meiner Auffassung betrifft das die ganzen AVB in der jeweiligen Fassung, diese sind abänderbar durch Vereinbarung des Vorstandes und der Personalvertretung. Da es für die ganzen AVB gilt, gilt die Abänderbarkeit auch für die Z 16 des § 67 Abs. 3 AVB.

Über Vorhalt der Beilage ./D und die Frage, ob meines Wissens nach seitens der ÖBB-Bediensteten eine Vollmacht oder Ermächtigung zum Eingriff mittels Vertragsschablonen erteilt

wurde:

Die AVB sind Vertragsschablonen, die in der jeweils vereinbarten Fassung gelten. Der Dienstnehmer ist im Bestellsdekret auf diese Auftragsschablonen eingegangen bzw. hat er diese zur Kenntnis genommen.

Über Befragen durch die BV:

Bei den Verhandlungen über das Arbeitszeitendienstrecht hat der Arbeitgeber gewusst, dass seitens der Mitarbeiter lange Schichten gewünscht sind, und musste er dennoch innerhalb der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu einem Kompromiss kommen. Es gab diesbezüglich lange Verhandlungen zwischen der Personalvertretung und dem jeweiligen Geschäftsbereich. Die Personalvertretung war dabei sehr restriktiv - sie wollte kurze Schichten - sodass es sehr mühsam war, die Schichten auf einen längeren Zeitraum auszudehnen. Die Personalvertretung wollte die 10-Stunden-Schicht nur bei sehr wenigen Mitarbeitergruppen.

Es bestand deshalb Handlungsbedarf, da die EU-Arbeitszeitrichtlinie in Kraft getreten ist und überdies das Ministerium angekündigt hat, die Ausnahmebestimmungen des Arbeitsruhegesetzes für die ÖBB-Mitarbeiter ebenfalls zu streichen. Aufgrund dessen wurde der Arbeitszeitkollektivvertrag ausgehandelt, dies zwischen dem Vorstand der ÖBB und der Personalvertretung.

Keine weiteren Fragen an den Zeugen.

Der Zeuge verzeichnet keine Gebühren.

Der Zeuge Mag. Karl Zöchmeister, geb. 10.2.62,
Angestellter bei der ÖBB-Personenverkehrs-AG, wohnhaft in 1180 Wien, Neuhofergasse 3, fremd, Wahrheitserinnerung belehrt gemäß § 321 ZPO gibt

vorläufig unbeeidert vernommen an:

Über Befragen durch den KV:

Ich bin seit 1986 bei der ÖBB-Alt beschäftigt, aufgrund der Umstrukturierungen bin ich nunmehr bei der ÖBB-Personenverkehrs AG beschäftigt. Die Organisationseinheit heißt Betrieb-Schiene, ich bin Leiter dieser Organisationsabteilung. Vor der Umstrukturierung war ich Geschäftsbereichsleiter im Personenverkehr.

Die ÖBB-Personenverkehrs AG bezieht ihre Einnahmen aus Fahrgeldeinnahmen, Verkehrsdienste, Verträge mit den Gebietskörperschaften und gemeinwirtschaftlichen Leistungen des Bundes.

Die operativ erzielbaren Einnahmen betragen rund 1 Milliarde Euro jährlich. Es gibt keine Förderungen, es gibt nur Leistungsbestellungen, die jeweils vom Besteller abgegolten werden. Ich kenne das Ergebnis hinsichtlich der Ausgaben für das heurige Jahr nicht exakt, ich glaube aber, dass sie knapp die Einnahmen übersteigen, d.h. dass das Betriebsergebnis knapp unter Null liegen wird.

Ich kenne Frau Wilhelmine Goldmann. Ich kenne ihre Aussagen nicht im Original, wenn sie aber behauptet, dass die ÖBB ein Sanierungsfall sind, so muss sich das ja nicht unbedingt auf die finanzielle Lage beziehen.

Über Vorhalt Beilage ./MMM:

Frau Goldmann ist die Vorstandsdirektorin in der ÖBB-Personenverkehrs AG. Es ist sicherlich nicht so, dass uns heuer 200 Millionen Euro fehlen. Näheres dazu kann ich jedoch nicht angeben, da ich den aktuellen Geschäftserfolg nicht kenne.

Über Befragen durch die BV:

Ich kenne Herrn Hedenig von meinen selten Besuchen am

Bahnhof in Eisenstadt. Er ist Mitarbeiter des Bereichs Personenverkehr. Das war er vor der Umstrukturierung und ist er auch nachher noch. Im Zuge der Umstrukturierung erfuhr der Kläger glaublich keine Tätigkeitsänderung, er ist immer noch am selben Dienstsitz und am selben Bahnhof beschäftigt. Es war nie strittig, welcher Nachfolgefirma der Kläger angehört. Er war seit jeher dem Geschäftsbereich Personenverkehr zugeordnet und hat auch immer mit Mitarbeitern aus dem Bereich Personenverkehr zusammengearbeitet. Es gab keine Diskussion darüber, dass der Kläger weiterhin der ÖBB Personenverkehr AG angehört. Der Kläger ist nach der Zuteilung zur ÖBB Personenverkehr AG nicht zu mir gekommen und hat nicht behauptet, dass er eigentlich in eine andere Nachfolgefirma dienstrechtlich gehört.

Nach dem derzeitigen Planungsstand besteht keine Gefahr, dass die Gesellschaft im nächsten Jahr oder in den Folgejahren insolvent wird. Es gibt Rückstellungen in ausreichender Höhe.

Ob eine Ausfallhaftung des Bundes besteht, darüber kann ich nichts sagen.

Es gibt eine Eröffnungsbilanz, aber natürlich noch keine Abschlussbilanz zum 31.12.2005.

Die ÖBB Infrastruktur Bau AG hat eine ganz andere Bilanzstruktur als die ÖBB Personenverkehr AG. Dabei geht es um die Errichtung von Bauwerken, wobei die Mittel vom Bund zur Verfügung gestellt werden, es geht da um ganz andere Dimensionen. Ob daraus auch eine höhere Sicherheit zu folgen ist, kann ich nicht beurteilen.

Keine weiteren Fragen an den Zeugen.

Der Zeuge beansprucht keine Gebühren.

KV beantragt zum Beweis dafür, dass die Rechte nach §§ 4, 40 DO gemäß § 67 Abs. 3 Z 16 AVB statischer Vertragsinhalt

30cga1704.p1.lwp

zwischen dem Kläger und den beklagten Parteien, jedenfalls aber der Österreichischen Bundesbahnen, geworden sind, die Einvernahme der Zeugen Bundesminister in Ruhe Franz Hums, dessen ladungsfähige Adresse binnen 14 Tagen bekannt gegeben wird, Dr. Peter Fischer, Wilhelm Haberzettel, Gottfried Winkler, sämtliche per Adresse Gewerkschaft der Eisenbahner, 1050 Wien, Margaretenstraße 166 sowie Dr. Wolfgang Moltaschl, 1210 Wien, Schwaigergasse 19/10/31, da diese Personen bei den Vertragsverhandlungen dabei gewesen sind und daher wissen, was damals abgesprochen war und vereinbart wurde.

BV bestreitet, spricht sich gegen die beantragten Zeugen aus und bringt ergänzend vor, dass sich aus der Beilage ./B und insbesondere dem Absatz betreffend Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall klar ergebe, dass auch die Gewerkschaft bzw. der Betriebsrat davon ausgingen, dass die im § 67 Abs. 3 Z 16 AVB gewährten Rechte abänderbar seien, weil sonst eine Vereinbarung über diese nicht hätte getroffen werden können.

KV bestreitet unter Hinweis auf das bisherige Vorbringen.

Festgehalten wird, dass sich der Senat zur Beratung zurückzieht.

Nach Beratung ergeht der

B e s c h l u s s

Auf Zurückweisung der weiteren Beweisanträge gemäß § 275 Abs. 1 ZPO wegen Unerheblichkeit.

Die Parteienvertreter legen Kostenverzeichnisse.

Schluss der Verhandlung

Entscheidung ergeht schriftlich.

Ende: 16.05 Uhr

Dauer: 14/2 Stunden

F.d.R.d.Ü.:

7:30cga1704.p1

30cga1704.p1.lwp

URKUNDENERKLÄRUNG

zu den vom Kläger vorgelegten Beilagen

30 Cga 17/04t LG Eisenstadt

Ad Beilage /N: Fact-Card vom 24. Mai 2004

Übereinstimmung mit dem echten Original. Zur Richtigkeit wird auf das eigene Vorbringen verwiesen und ergänzend ausgeführt, daß es sich dabei um eine von der Kommunikationsabteilung der ÖBB im Mai 2004 erstellte Unterlage handelt, die nicht an die Mitarbeiter verteilt wurde. Teilt man die in der Fact-Card erwähnten mittelfristigen Einsparungen von € 100 Millionen auf die 45.000 Mitarbeiter im ÖBB-Konzern auf, ergibt sich eine mittelfristige Einsparung pro Kopf von € 2.222,-.

Die vom Kläger im Zusammenhang mit den Dienstrechtsänderungen behaupteten Einbußen von 42,5 % des Lebensinkommens werden auch durch die in der Fact-Card angeführten Zahlen klar widerlegt.

Ad Beilage /O: Skizze Gesamtpersonalstand 2004 der ÖBB

Übereinstimmung mit dem echten Original; zur Richtigkeit wird ausgeführt, daß nicht ersichtlich ist, was der Kläger aus der Aufstellung ableiten will. Denn der in der Skizze angeführte leichte Personalarückgang innerhalb eines Jahres ist für ein Unternehmen mit mehr als 45.000 Mitarbeitern sogar unterdurchschnittlich.

Ad Beilagen /P bis /GG, /JJ bis /WW sowie /DDD bis /NNN: Diverse Zeitungs- und APA-Meldungen:

Wie bereits in der Duplik der beklagten Partei ausgeführt, ist die Relevanz der zahlreichen, vom Kläger vorgelegten Zeitungsmeldungen und APA-Aussendungen zu ganz verschiedenen, den ÖBB-Konzern betreffenden Themen für das gegenständliche Verfahren und die vom Kläger erhobenen Klagebegehren nicht ersichtlich.

In den vom Kläger vorgelegten Beilagen werden angefangen von der Offenlegung der Gehälter des Managements des ÖBB-Konzerns (zB in Beilage /NNN) oder den für eine Qualitätsoffensive der Bahn fehlenden Finanzmitteln (zB in Beilage /MMM) verschiedene Themen rund um den im Blickpunkt der Öffentlichkeit stehenden ÖBB-Konzern behandelt, die für das gegenständliche Verfahren ohne jede Relevanz sind. So

geht es in einigen der vom Kläger vorgelegten Urkunden zB um ein ÖBB-Logistikzentrum in Linz, ohne daß der Kläger dazu in seinen Schriftsätzen auch nur irgendein Vorbringen erstattet hätte.

Liest man die vom Kläger vorgelegten, zahlreichen Zeitungsartikel im Detail, ergibt sich zudem, daß Hintergrund für die in den Berichten zum Teile beschriebene finanzielle Situation des Konzerns nicht die Umstrukturierung, sondern die enormen Personalkosten sind. So heißt es zB in dem vom Kläger vorgelegten Artikel vom 26. November 2005 (Beilage /LLL):

„Natürlich bekamen die ÖBB auch früher Milliarden vom Bund, die verschwanden aber bei den Personalkosten und kaum für Modernisierung, was sich nun rächt. Letztere Last müssen die ÖBB weiter mitschleppen. Die ÖBB haben beim Personenverkehr im Vergleich zur Deutschen oder Schweizer Bahn einen viel zu hohen Personalstand, die Produktivität ist gering, und der Streit um die Versetzbarkeit des Personals ist ein Dauerbrenner zwischen Vorstand, Gewerkschaft und Regierung. Dazu kommt, daß die ÖBB-Tarife für die Fahrgäste im Vergleich überaus günstig sind.“

Frau Wilhelmine Goldmann, Vorstandsmitglied der ÖBB-Personenverkehr AG wird im vom Kläger vorgelegten Artikel wie folgt zitiert *„flexibleres Personal und weniger unwirtschaftliche Nebenbahnen würden uns sehr helfen.“*

Es ist daher auch aus diesem Grund nicht ersichtlich, was der Kläger für seinen Standpunkt aus den von ihm vorgelegten Beilagen gewinnen will. Einige der vom Kläger vorgelegten Artikel belegen vielmehr, warum die ÖBB die Änderungen des Dienstrechts vornehmen mußten.

Auch in Beilage /III (Artikel aus dem „Format“ vom 11. November 2005) wird nicht der vom Kläger behauptete Mißerfolg der Umstrukturierung, sondern werden vielmehr verschiedene Privilegien der Mitarbeiter und Mißstände aufgezeigt. Aus wieder anderen vom Kläger vorgelegten Zeitungsberichten ergibt sich, daß die Unternehmensführung angesichts der hohen Personalkosten dringend Flexibilisierungsmaßnahmen durch die Erweiterung von Versetzungs- und Überlassungsmöglichkeiten (auch außerhalb des Konzerns) setzen mußte.

Selbst wenn die in den Zeitungsmeldungen teilweise geäußerte Kritik an der erfolgten Umstrukturierung der ÖBB oder anderen unternehmerischen Maßnahmen sachlich begründet wäre, was nicht der Fall ist, wäre daraus für den Kläger weder hinsichtlich der von ihm behaupteten dienstrechtlichen Ansprüche noch hinsichtlich des erfolgten Betriebsüberganges etwas zu gewinnen.

Auch wenn mit dem verfahrensgegenständlichen Betriebsübergang eine Bonitätsverschlechterung des Arbeitgebers verbunden wäre, was bestritten wird, existiert kein damit verbundenes Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers (vgl. *Holzer/Reissner*, AVRAG 124). Denn kein Arbeitsvertrag räumt einen Anspruch auf gleichbleibende wirtschaftliche Verhältnisse ein; der in einem bestimmten Betrieb oder Betriebsteil beschäftigte Arbeitnehmer ist auch in keiner Weise davor geschützt, daß der Arbeitgeber zB wirtschaftlich prosperierende Bereiche an ein anderes Unternehmen überträgt.

Ad Beilage /HH: Stellungnahme der AK Wien zum Bundesbahnstrukturgesetz 2003 vom 31. Dezember 2003

Übereinstimmung mit dem echten Original; zur Richtigkeit wird auf das eigene Vorbringen verwiesen und ergänzend ausgeführt, daß auch die Relevanz dieser Beilage für das gegenständliche Verfahren nicht ersichtlich ist, weil die Kritik der AK Wien an der Strukturreform der ÖBB weder Einfluß auf das für den Kläger maßgebliche Dienstrecht noch auf die Bestimmung seines Arbeitgebers hat. Es fehlt auch insofern an einem konkreten Vorbringen des Klägers in seinen Schriftsätzen zu der von ihm vorgelegten Beilage.

Ad Beilage /II (Stenographisches Protokoll der 41. Sitzung des Nationalrates der Republik Österreich vom 4. Dezember 2003), Beilage /XX (Parlamentarische Anfrage der Abgeordneten Dr. Gabriela Moser ua an den Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie) und Beilage /YY (Anfragebeantwortung des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie vom 17. Jänner 2005):

Übereinstimmung mit dem echten Original; zur Richtigkeit wird auf das eigene Vorbringen verwiesen. Das zu Beilage /HH Gesagte gilt sinngemäß auch für diese sehr umfassenden Beilagen, wobei es sowohl an einem konkreten Vorbringen als auch an einer ZPO-konformen Kennzeichnung fehlt. Auch hier ist nicht nachvollziehbar, was der Kläger aus den von ihm vorgelegten Beilagenkonvoluten für das gegenständliche Verfahren ableiten will.

Ad Beilage /ZZ: Sonderabfertigungsmodell

Übereinstimmung mit dem echten Original; zur Richtigkeit wird auf das eigene Vorbringen verwiesen und ergänzend ausgeführt, daß nicht nachvollziehbar ist, was der Kläger aus dieser Beilage ableiten will, zu der es in den klägerischen Schriftsätzen kein

23

Vorbringen gibt. Im Rahmen des „Sonderabfertigungsmodells 2005“ wurde interessierten Mitarbeitern des ÖBB-Konzerns auf freiwilliger Basis ein „Golden Handshake“ angeboten. Dieses Angebot wurde von einigen Mitarbeitern angenommen.

Ad Beilage /AAA: Aufstellung der Gewerkschaft betreffend Dienstrecht neu

Zur Echtheit wird keine Erklärung abgegeben; zur Richtigkeit wird auf das eigene Vorbringen verwiesen und ergänzend ausgeführt, daß nicht nachvollziehbar ist, worauf die Berechnungen des ÖGB beruhen.

So werden in dieser Aufstellung zB künftige Vorrückungen und deren Änderung mit Eingriffen in das bestehende Entgeltsystem gleichgesetzt.

Abgesehen davon, daß auch die Änderungen in punkto Vorrückung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgten, bestand weder laut § 40 DO noch laut den AVB ein Anspruch auf eine bestimmte Laufbahn oder ein bestimmtes Laufbahnenende, sondern nur auf regelmäßige Vorrückung.

Ad Beilage /BBB: Schreiben des Zentralausschusses der Bediensteten der ÖBB vom

6. Dezember 1994:

Übereinstimmung mit dem echten Original; zur Richtigkeit wird auf das eigene Vorbringen verwiesen und ergänzend ausgeführt, daß auch aus diesem Schreiben nicht ersichtlich ist, welche Relevanz dieses für das gegenständliche Verfahren haben soll. Im übrigen können Aussendungen des Zentralausschusses der Bediensteten der ÖBB der beklagten Partei nicht zugerechnet werden.

Ad Beilage /CCC: Auszug aus „Der Eisenbahner“ 1/95

Das zu Beilage /BBB Gesagte gilt hier sinngemäß.