



AVB

Allgemeine Vertragsbedingungen
für Dienstverträge bei den
Österreichischen Bundesbahnen

Vorwort:

Die Zusammenstellung umfaßt die Bestimmungen der AVB unter systematischer Berücksichtigung von

- Übergangsbestimmungen
- geltenden Bestimmungen der
 - Dienstordnung
 - Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963
 - Dienst- und Lohnordnung bzw. Gastarbeiterordnung
 - Teilbeschäftigtenordnung 1977
- ergänzenden Richtlinien
- Urlaubsdienstanweisung
- Disziplinarordnung 1996

Personal / Administration / Services

Dr. Kurt **EBNER**

Mag. Heinz **ROSENAUER**

Andrea **WAGNER**

Basa 34659

INHALTSVERZEICHNIS

Abschnitt 1: Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich	5
§ 2 Dienstvertrag	6
<i>Richtlinien für die Ausstellung der Dienstzettel</i>	6
<i>Richtlinien für die Neuaufnahme von ÖBB-Angestellten</i>	8
<i>Aufnahme von Ferialpraktikanten (Volontariat)</i>	9
§ 3 Ausbildung	11
§ 4 Gleichbehandlung	11
<i>Richtlinien über die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Bed.</i>	11
§ 5 Konventionalstrafen	16
<i>Disziplinarordnung 1996</i>	16

Abschnitt 2: Pflichten

§ 6 Allgemeine Pflichten	31
§ 7 Arbeitspflicht	31
§ 8 Arbeitszeit	31
<i>Richtlinien für die dienstrechtl. Behandlung teilbeschäftigter ÖBB-Angestellter</i>	32
<i>Dienstanweisung über das Arbeitszeitanparmodell für ÖBB-Angestellte</i>	34
§ 9 Verhalten im Dienst	36
§ 10 Wohnsitz	36
§ 11 Ausübung von Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten	36
§ 12 Meldepflichten	37
<i>Richtlinien zu § 6 Abs. 2 und § 12 AVB</i>	37
§ 13 Erkrankung	38
<i>Richtlinien für das Verhalten im Krankheitsfall</i>	39
§ 14 Ärztliche Untersuchungen	41
§ 15 Haftung und Ersatzpflicht	41
<i>Richtlinien zur Schadenersatzpflicht der ÖBB-Angestellten</i>	41

Abschnitt 3: Rechte

§ 16 Anspruch bei Dienstverhinderung	44
§ 17 Erholungsurlaub, Pflegefreistellung	46
<i>Urlaubsdienstanweisung</i>	46
<i>Durchführungsanweisung zur Urlaubsdienstanweisung</i>	58
<i>Urlaubsausmaß für Bed. gem. §67 Abs.3 bis 10 AVB</i>	66
§ 18 Sonderurlaub	73
<i>Richtlinien für die Gewährung von Sonderurlaub</i>	73
§ 19 Karenzurlaub	75
<i>Richtlinien für die Gewährung von Karenzurlauben</i>	76
§ 20 Dienstfreistellungen	79
<i>Richtlinien für die dienst- und besoldungsrechtliche Behandlung von ÖBB-Angestellten bei Ausübung öffentlicher Mandate</i>	80
§ 21 Beschwerderecht	83
§ 22 Einsichtnahme in die Personalunterlagen	83
§ 23 Fahrbegünstigung	83

Abschnitt 4: Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis

§ 24 Entgelt	84
§ 25 Stellenplan	85
§ 26 Versetzung	86
§ 27 Überstellung	86
§ 28 Teilbeschäftigte	88
§ 29 Anfall und Einstellung des Entgeltes	90
§ 30 Auszahlung	91
§ 31 Auslandsverwendung	91
§ 32 Sonderzahlung	92
§ 33 Vorschüsse und Geldaushilfen	92
§ 34 Vorrückung in höhere Gehaltsstufen	92
§ 35 Vorrückungstichtag	93
§ 36 Dienstzulage	99
§ 37 Funktionspauschale	101
§ 38 Kinderzulage	102
<i>Richtlinien für die Gewährung einer Kinderzulage</i>	102
<i>Ausführungsbestimmungen für die Gewährung einer Kinderzulage</i>	103
§ 39 Einmalige Belohnungen	107
§ 40 Nebenbezüge	110
§ 41 Krankengeldzuschuß	112
§ 42 Abfertigung	113
§ 43 Betriebspension	116
§ 44 Anwendungsbestimmungen für die Anlage 1	117

Abschnitt 5: Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 45 Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses	120
§ 46 Zeitablauf	123
§ 47 Kündigung	123
<i>Durchführungsrichtlinien zum „besonderen Kündigungsschutz“</i>	126
§ 48 Austritt	127
§ 49 Entlassung	128
§ 50 Rücktritt vom Vertrag	129
§ 51 Ansprüche bei Austritt, Entlassung und Rücktritt vom Vertrag	129
§ 52 Ersatz der Ausbildungskosten	130
§ 53 Konkurrenzklausel, Abwerbeverbot	131

(Abschnitt 6: Vertragsbedingungen für Dienstverträge der BBÄ)

Abschnitt 7: Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 66 In- und Außerkraftsetzung von Rechtsvorschriften	132
§ 67 Übergangsbestimmungen	132
§ 68 Sonderbestimmungen zum Abschnitt 4	136

Anlagen

Anlage 1 Gehaltsgruppenzuordnung	137
Anlage 2 Gehaltstabelle gemäß § 24 Abs. 2	154
Anlage 2a Gehaltstabelle gemäß § 67 Abs. 4.....	155

Anhang

Relevante Bestimmungen aus dem Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch	156
--	-----

Allgemeine Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB)

Abschnitt 1: Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich

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

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

16. Die Bestimmungen der §§ 4 und 40 der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten weiter.

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

§ 67 (6) (Sondervertragsbedienstete)

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

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

§ 2 Dienstvertrag

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

Richtlinien für die Ausstellung der Dienstzettel (Zl. 22414-1-1995)

I.

Gemäß § 2 Abs. 3 AVB sind die ÖBB verpflichtet, den Bediensteten einen Dienstzettel nach § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, auszustellen. Hiefür gelten die folgenden Richtlinien:

1. Die Ausstellung des Dienstzettels hat unmittelbar nach der Aufnahme zu erfolgen. Kein Dienstzettel ist auszustellen für Beschäftigungsverhältnisse, deren Dauer einen Monat nicht übersteigt, sowie für Ferialpraktikanten (gemäß DA Zl. 10434-5-80). Ein Dienstzettel ist auch für neu abgeschlossene Lehrverhältnisse und Beschäftigungsverhältnisse nach dem Hausbesorgergesetz auszustellen.
2. Die Erstellung des Dienstzettels erfolgt grundsätzlich durch die ADV. Für Beschäftigungsverhältnisse gemäß Hausbesorgergesetz ist der Dienstzettel von der Dienststelle händisch zu verfassen.
3. Ein Dienstzettel wird auch ausgestellt, wenn sich die Art des Dienstverhältnisses (z.B. Lehrling wird ÖBB-Angestellter) ändert.

4. Richtlinien zur Ausfertigung des Dienstzettels

Zif. 1: (Name und Anschrift des Arbeitgebers)

Die erforderlichen Angaben werden vorgedruckt.

Anmerkung: Eine Veränderung dieser Angaben ist unzulässig!

Zif. 2: (Name, Geburtsdatum, Anschrift des Arbeitnehmers)

Die erforderlichen Angaben werden vorgedruckt.

Anmerkung: Im Regelfall ist keine Veränderung notwendig.

Zif. 3: (Beginn des Dienstverhältnisses, Ende bei befristeten Dienstverhältnissen)

Der Beginn und – bei befristeten Dienstverhältnissen – das Ende werden ADV-mäßig vorgedruckt. Im Regelfall ist keine Veränderung notwendig.

Anmerkung: Bei kurzfristig beschäftigten Dienstnehmern (Urlaubsauhilfen oder Krankenstandsvertretungen) kann es möglich sein, daß die Dienststelle einen vorgedrucktten Dienstzettel erhält, auch wenn das vereinbarte Dienstverhältnis die Dauer eines Monats nicht übersteigt. Diesfalls ist keine Dienstzettelübergabe notwendig (siehe auch Punkt 1).

Zif. 4: (Kündigungsfristen)

Diese Angaben werden durch den Verweis auf die AVB oder den Hinweis „entfällt“ vorgedruckt. Bei Erstellung eines Dienstzettels für Hausbesorger ist „gemäß Hausbesorgergesetz“ aufzunehmen.

Zif. 5: (Einsatzort)

Die Angabe des Einsatzortes wird ADV-mäßig vorgedruckt. Dabei wird die Ortsgemeinde des Dienstsitzes angegeben.

Zif. 6: (Dienstverwendung)

Es wird eine Dienstverwendung, für die der ÖBB-Angestellte anfangs vorgesehen ist, vorgedruckt. Sind darüber hinaus auch andere Verwendungen ins Auge gefaßt, so sind diese von der Dienststelle zu ergänzen.

Beispiel: ÖBB-Angestellter wird als „Bahnhelfer“ aufgenommen. Diese Verwendung ist bereits vorgedruckt. Ist es beabsichtigt, den ÖBB-Angestellten in

verschiedenen Verwendungen einzusetzen, wären entweder diese Verwendungen aufzuzählen oder durch eine allgemeine Bezeichnung (z.B. „gesamter Bahnhofhilfsdienst“) zu benennen.

Zif. 7: (Einstufung) und

Zif. 8: (Entgelt, Fälligkeitstermine, Sonderzahlungen)

Die Angaben werden durch Verweis auf die AVB bzw. bei Lehrlingen durch Verweis auf die entsprechende DA bereits vorgedruckt. Änderungen sind im Regelfall nicht erforderlich.

Zif. 9: (Erholungsurlaub)

Die Angaben werden durch Verweis auf die Urlaubsdienstanweisung ADV-mäßig vorgedruckt. Änderungen sind nicht erforderlich.

Zif. 10: (wöchentliche Normalarbeitszeit)

Bei allen vollbeschäftigten ÖBB-Angestellten wird diese Angabe durch Verweis auf die Dienstdauervorschrift ADV-mäßig vorgedruckt. Bei Lehrlingen und bei teilbeschäftigten ÖBB-Angestellten wird die vorgesehene Stundenanzahl vorgedruckt. Bei Hausbesorgern ist bei dieser Zif. „entfällt“ einzutragen.

Zif. 11: (Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse)

Diese Angaben werden ADV-mäßig vorgedruckt. Änderungen sind nicht erforderlich.

Zif. 12: (Angabe der für das Dienstverhältnis maßgeblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen)

Diese Angaben werden ADV-mäßig vorgedruckt. Änderungen sind nicht erforderlich.

5. Die Dienststelle des ÖBB-Angestellten (Lehrlings) erhält zwei Ausfertigungen des Dienstzettels. Der Dienstzettel darf nicht unterschrieben werden und unterliegt keiner Vergebührung. Der Erhalt des Dienstzettels ist vom ÖBB-Angestellten (Lehrling) auf der Zweitschrift zu bestätigen, diese bei den Personalunterlagen zu verwahren.

II. Schluß- und Übergangsbestimmungen

- 6.1 Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft. Gleichzeitig tritt der Abschnitt II der DA (48), GD-NBl. 6. Stück/1994, außer Kraft.
- 6.2 Pkt. 4 Zif. 3, 4, 11 und 12 sowie die Pkte. 6.1, 6.2 und 7.1 in der Fassung der RL (15), Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 2/2003 treten mit 1. Mai 2003 in Kraft.

7. Übergangsbestimmungen

- 7.1 Die Ausstellung eines Dienstzettels hat auch für jene Bedienstete [ÖBB-Angestellte (Beamte, Lohnbedienstete, Teilbeschäftigte, Gastarbeiter, Bahnbetriebsärzte)] zu erfolgen, die von der im § 22 Abs. 4 Bundesbahngesetz 1992 genannten Bestimmung (Übernahme in ein Dienstverhältnis nach den neuen

Rechtsgrundlagen) Gebrauch machen.

7.2 Die Ausstellung eines Dienstzettels hat auch für jene ÖBB-Angestellte zu erfolgen, auf die die Bestimmungen des § 67 Abs. 7, 8, 9 oder 10 AVB angewendet werden.

7.3 Für jene ÖBB-Angestellten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinien bereits in einem Dienstverhältnis zu den ÖBB stehen und auf die die Übergangsbestimmungen der Pkte. 7.1 und 7.2 nicht anzuwenden sind, hat die Ausstellung eines Dienstzettels nur über Wunsch zu erfolgen.

Richtlinien für die Neuaufnahme von ÖBB-Angestellten (Zl. 22415-1-1995)

Für die Aufnahme von ÖBB-Angestellten gelten die nachstehenden Richtlinien:

1. Aufnahmebedingungen

(1) Die für Aufnahmen zuständigen Dienststellen legen nach Vorgabe des zuständigen Geschäfts- bzw. Zentralbereiches die Bedingungen fest, die der/die Aufnahmewerber/in zu erfüllen hat.

Dazu können gehören:

- 1.1 die geistige und körperliche Eignung für den betreffenden Verwendungsbereich des Geschäfts- bzw. Zentralbereiches, für den die Aufnahme vorgesehen ist. Maßgebend hierfür sind die Bestimmungen der Dienstvorschrift des Bundesbahn-Sanitätsdienstes DV P 32 und die hiezu ergangenen Weisungen;
- 1.2 die fachliche Qualifikation, die der Aufnahmewerber erfüllen soll: Schulbildung, Studienabschluß, erlernter Beruf, behördliche Berechtigungen, sonstige Kenntnisse und Fähigkeiten, etc.;
- 1.3 für männliche Aufnahmewerber die Absolvierung des Präsenz- oder Zivildienstes;
- 1.4 ein bestimmtes Mindest- bzw. Höchstlebensalter;
- 1.5 die Eignungsfeststellung durch betriebspsychologische Untersuchungen. Maßgebend hierfür sind die Bestimmungen der Dienstvorschrift für das Unterrichts- und Prüfungswesen DV P 12;
- 1.6 die Art eines Auswahlverfahrens;
- 1.7 einwandfreies Vorleben;
- 1.8 Staatsbürgerschaft eines EWR-Mitgliedsstaates;
- 1.9 ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache.

(2) Bei der Festlegung der Aufnahmebedingungen ist in allen Fällen den wirtschaftlichen Erfordernissen des Unternehmens Rechnung zu tragen, der unumgänglich notwendige Personalbedarf sowie die getroffenen personalwirtschaftlichen Zielvereinbarungen und die Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen.

(3) Der Abschluß von Arbeitsverträgen, die von den AVB abweichen oder die nach anderen Rechtsgrundlagen abgeschlossen werden sollen, bedarf der vorherigen Zustimmung des Zentralbereiches Personal und des Einvernehmens mit der Personalvertretung.

2. Bewerbungsverfahren

- (1) Für das Verfahren bei der Bewerbung sind die Bestimmungen des ÖBB-Ausschreibungsgesetzes und die hierzu ergangenen Weisungen zu beachten (**aufgehoben mit Bundesgesetzblatt vom 30.06.1997**).
- (2) Die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung im Aufnahmeverfahren bleiben unberührt.
- (3) Die Bestimmungen der DA über die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Bediensteten bei den ÖBB, GDNBl. 16. Stück/1993, sind zu beachten.

3. Aufnahmeverfahren

- (1) Zuständig für die Ausschreibung sind die PSC. Die Auswahl der Bewerber/innen erfolgt durch die zuständigen Geschäfts- bzw. Zentralbereiche.
- (2) Der Arbeitsvertrag mit den neu aufzunehmenden ÖBB-Angestellten wird grundsätzlich mündlich abgeschlossen. Schriftform ist jedoch immer dann vorzusehen, wenn der Inhalt des Arbeitsvertrages von den Bestimmungen der AVB abweichen soll; siehe auch Pkt. 1 Abs. 3.
- (3) Von der Möglichkeit, den Arbeitsvertrag befristet abzuschließen, ist in allen Fällen der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit Gebrauch zu machen. Auf die arbeitsrechtlichen Konsequenzen von Kettendienstverträgen wird besonders hingewiesen.
- (4) Ist die Beschäftigung eines vollbeschäftigten ÖBB-Angestellten aufgrund des ermittelten Personalbedarfs nicht möglich oder unzweckmäßig, ist mit dem/der Aufnahmewerber/in Teilzeitarbeit zu vereinbaren. Ist dabei die Neuschaffung eines Teilzeitarbeitsplatzes notwendig, bedarf dies des vorherigen Einvernehmens mit der Personalvertretung. Das Beschäftigungsausmaß soll in vollen Stunden festgelegt werden. Beschäftigungen unter der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze (Pkt. 2.7 der DV P 41) sollen vermieden werden.
- (5) Bei Aufnahme von Staatsbürgern, die nicht Staatsbürger eines EWR-Mitgliedsstaates sind, sind die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zu beachten.

4. Administrative Bestimmungen

- (1) Die administrative Durchführung der Aufnahmen von ÖBB-Angestellten erfolgt nach gesonderten Weisungen.
- (2) Die Ausfertigung der Dienstzettel wird gesondert geregelt.

5. Schluß- und Übergangsbestimmungen

Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft. Nach diesen Richtlinien ist jedoch bereits vor diesem Zeitpunkt vorzugehen, wenn die Aufnahme für einen Zeitpunkt nach dem Inkrafttreten der AVB vorgesehen ist.

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

I. Präambel

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

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

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

II. Richtlinien

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

Entscheidend für die rechtliche Qualifikation als Ferialpraktikant ist, dass

- die Ferialpraxis vom Ausbildungszweck bestimmt ist und nicht hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert ist
 - keine Verpflichtung zu eigenständiger verantwortlicher Arbeitsleistung vorliegt
 - eine Anordnungsbefugnis seitens der Österreichischen Bundesbahnen nur soweit vorliegt, als dies im Interesse der Betriebssicherheit und der Aufrechterhaltung der Ordnung im Betrieb erforderlich ist
 - keine Bindung an Arbeitszeiten besteht.
2. Für die mit der Verwendung als Ferialpraktikant verbundenen Auslagen wird eine monatliche Pauschalvergütung gewährt, die dem jeweils gültigen Betrag des "Kollektivvertrages für Lehrlingsentschädigung bei den Österreichischen Bundesbahnen" im ersten Lehrjahr entspricht. Von den jeweiligen Geschäfts-/Zentralbereichen/Stäben kann insbesondere abhängig von Qualifikation sowie Häufigkeit und Dauer der Ferialpraktika auch eine um bis zu 30% darüber liegende Pauschalvergütung gewährt werden.

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

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

III. Schlussbestimmungen

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

§ 3 Ausbildung

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

§ 4 Gleichbehandlung

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

Richtlinien über die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Bediensteten bei den ÖBB;

1. Geltungsbereich

Die folgenden Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern gelten für Personen, die in einem Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen stehen, und für Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben.

2. Gleichbehandlungsgebot

Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zu den ÖBB niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- 2.1 bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- 2.2 bei der Festsetzung des Entgelts,
- 2.3 bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- 2.4 bei Maßnahmen der unternehmensinternen Aus- und Weiterbildung,
- 2.5 beim beruflichen Aufstieg, insbesondere
 - bei Versetzungen, die eine höhere Entlohnung bewirken, und
 - bei Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

2.6 bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und

2.7 bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

3. Auswahlkriterien

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht herangezogen werden:

3.1 bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder Teilzeitbeschäftigung,

3.2 Familienstand,

3.3 eigene Einkünfte des Ehegatten oder Lebensgefährten einer Bewerberin bzw. der Ehegattin oder Lebensgefährtin eines Bewerbers,

3.4 zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch zu machen.

4. Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

5. Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit.

6. Sexuelle Belästigung

6.1 Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn ein(e) Dienstnehmer(in) im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

6.1.1 von der (dem) Vorgesetzten sexuell belästigt wird oder

6.1.2 durch eine(n) andere(n) Bedienstete(n) oder sonstige Dritte sexuell belästigt wird und die (der) Vorgesetzte es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, innerdienstlicher oder sonstiger vertraglicher Normen angemessene Abhilfe zu schaffen.

6.2 Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

6.2.1 eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder

6.2.2 wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens der (des) Vorgesetzten oder der Kollegin (des Kollegen) zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Versetzung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienstverhältnis gemacht wird.

7. Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach Pkt. 2 bis Pkt. 6 durch eine(n) Bedienstete(n) verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Bestimmungen zu verfolgen.

8. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

8.1 Begründung eines Dienstverhältnisses

8.1.1 Ist das Dienstverhältnis wegen einer von den ÖBB zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Pkt. 2.1 nicht begründet worden, so sind die ÖBB gegenüber dem (der) Bewerber(in) zum Schadenersatz bis zur Höhe von fünf Monatsentgelten des für die Gehaltsstufe 7 der Gehaltsgruppe VIIb gebührenden Betrages verpflichtet.

8.1.2 Machen mehrere Bewerber(innen) um dieselbe Planstelle Ansprüche nach Pkt. 8.1.1 geltend, ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit fünf Monatsentgelten nach Pkt. 8.1.1 begrenzt und auf die diskriminierten Bewerber(innen) nach Köpfen aufzuteilen.

8.2 Festsetzung des Entgelts

Erhält ein(e) Bedienstete(r) wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Pkt. 2.2 durch die ÖBB für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein(e) Bedienstete(r) des anderen Geschlechtes, so hat sie (er) gegenüber den ÖBB Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

8.3 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Pkt. 2.3 hat der (die) Dienstnehmer(in) Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

8.4 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Pkt. 2.4 ist der (die) Dienstnehmer(in) auf sein (ihr) Verlangen in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

8.5 Beruflicher Aufstieg von Bediensteten

8.5.1 Ist ein(e) Bedienstete(r) wegen einer von den ÖBB zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Pkt. 2.5 nicht beruflich aufgestiegen, so sind die ÖBB zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

8.5.2 Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgeltdifferenz für fünf Monate zwischen dem Entgelt, das die (der) Bedienstete bei erfolgtem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

8.5.3 Machen mehrere Bedienstete Ansprüche nach Pkt. 8.5.1 im Zusammenhang mit derselben Maßnahme geltend, so ist der Ersatzanspruch der einzelnen diskriminierten Bewerberin oder des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit dem durch die Anzahl der diskriminierten Bediensteten geteilten Ersatzanspruch, den die (der) Bedienstete bei erfolgtem beruflichem Aufstieg bei Anwendung von Pkt. 8.5.2 erhalten hätte.

8.6 Gleiche Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Pkt. 2.6 hat der (die) Dienstnehmer(in) Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Person des anderen Geschlechtes.

8.7 Beendigung des Dienstverhältnisses

Ist das Dienstverhältnis von den ÖBB wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (Pkt. 2.7), so kann die Kündigung oder Entlassung nach erfolglos gebliebener Intervention der Gleichbehandlungsbeauftragten (Pkt. 10) beim Gericht angefochten werden.

8.8 Sexuelle Belästigung

Ein(e) infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis diskriminierte(r) Bedienstete(r) hat gegenüber der Belästigerin (dem Belästiger) und im Fall des Pkt. 6.1.2 auch gegenüber den ÖBB Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die (der) Bedienstete zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf Euro 363,36 Schadenersatz.

8.9 Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

Ansprüche nach den Pkten 8.1, 8.5 und 8.8 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den Pkten 8.1 und 8.5 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Versetzung (Pkt. 2.5) erlangt hat.

Für Ansprüche nach Pkt. 8.2 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

9. Bestellung von Gleichbehandlungsbeauftragten

9.1 Für die Geschäfts- und Zentralbereichsleitungen sowie für die Stäbe wird ein(e) zentrale(r) Gleichbehandlungsbeauftragte(r) und deren (dessen) Stellvertreter(in) bestellt.

9.2 Zur Unterstützung der (des) zentralen Gleichbehandlungsbeauftragten wird für den Bereich der Personalservicecenter jeweils ein(e) regionale(r) Gleichbehandlungsbeauftragte(r) und deren (dessen) Stellvertreter(in) bestellt.

9.3 Die Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreter(innen) werden im Einvernehmen mit der Personalvertretung vom Leiter des Zentralbereichs Personal für eine Funktionsdauer von grundsätzlich fünf Jahren bestellt.

9.4 Wiederbestellungen sind zulässig.

9.5 Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) kann nur von aktiven Bediensteten ausgeübt werden.

10. Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

10.1 Die (der) zentrale Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und mit Verstößen gegen die Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes zu befassen.

10.2 Die regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit den Gleichbehandlungsfragen der Bediensteten ihres Personalservicecenterbereiches zu befassen. Insbesondere haben sie Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und sie zu beraten und zu unterstützen.

10.3 Gegenstand der Beratung und Unterstützung gemäß Pkt. 10.2 ist insbesondere die Information der Bediensteten über ihre Rechte, ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie das Aufzeigen und nötigenfalls die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesen Richtlinien.

- 10.4 Ist ein(e) regionale(r) Gleichbehandlungsbeauftragte(r) der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so kann diese(r) beim fachlich zuständigen Leiter der Organisationseinheit bzw. beim zuständigen Personalservicecenter intervenieren und gegebenenfalls im Zusammenwirken mit der (dem) zentralen Gleichbehandlungsbeauftragten einen schriftlichen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung erstaten mit der Aufforderung, die Diskriminierung zu beheben. Die (der) zentrale Gleichbehandlungsbeauftragte kann darüber hinaus adäquate Maßnahmen bei den zuständigen Geschäfts- und Zentralbereichsleitungen sowie Stäben ergreifen.
- 10.5 Gegebenenfalls haben die Gleichbehandlungsbeauftragten eine(n) in ihren (seinen) Rechten verletzte(n) Bedienstete(n) bei der Einbringung einer Klage beim zuständigen Arbeitsgericht zu unterstützen.

11. Rechtsstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

- 11.1 Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig.
- 11.2 Die Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.
- 11.3 Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist unter Fortzahlung des Entgelts die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit nach Diensteszulässigkeit zu gewähren.
- 11.4 Die fachlich zuständigen Leiter der Organisationseinheiten dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen.
- 11.5 Verschwiegenheitspflicht
- 11.5.1 Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.
- 11.5.2 Im übrigen wird auf die Verschwiegenheitspflicht gem. § 6 Abs. 2 der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) verwiesen.
- 11.5.3 Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Pkten 11.5.1 und 11.5.2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) fort.
- 11.6 Ruhen und Enden der Funktionen
- 11.6.1 Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) ruht
- 11.6.1.1 ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluß und während der Zeit
- 11.6.1.2 der Suspendierung,
- 11.6.1.3 eines Karenzurlaubes von mehr als drei Monaten und
- 11.6.1.4 der Ableistung des Präsenzdienstes oder des Zivildienstes.
- 11.6.2 Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) endet
- 11.6.2.1 mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
- 11.6.2.2 mit der Verhängung einer Disziplinarstrafe,
- 11.6.2.3 mit der Versetzung ins Ausland,
- 11.6.2.4 bei Versetzung in einen anderen regionalen Zuständigkeitsbereich,
- 11.6.2.5 mit Versetzung in den Ruhestand bzw. Beendigung des Dienstverhältnisses und

11.6.2.6 durch Verzicht.

- 11.6.3 Der Leiter des Zentralbereichs Personal kann im Einvernehmen mit der Personalvertretung die (den) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) von ihrer (seiner) Funktion entheben, wenn diese(r)
- 11.6.3.1 aus gesundheitlichen Gründen ihre (seine) Funktion nicht mehr ausüben kann oder
 - 11.6.3.2 die mit ihrer (seiner) Funktion verbundenen Aufgaben grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

12. Verlautbarung

Die Verlautbarung der Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt gesondert.

13. Schlußbestimmungen

13.1 Diese Richtlinien treten mit 1. Dezember 1998 in Kraft.

13.2 Mit dem Inkrafttreten dieser Richtlinien treten die Regelungen der Dienstanweisung über die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Bediensteten bei den ÖBB, verlautbart im Nachrichtenblatt der Generaldirektion vom 01.11.1993, DA (90) 16. Stück/1993, außer Kraft.

§ 5 Konventionalstrafen

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

Disziplinarordnung 1996 (Zl. GS-442-1-1996)

Anwendungsbereich

- § 1 (1) Die Bestimmungen dieser Disziplinarordnung gelten für Bedienstete der Österreichischen Bundesbahnen, auf deren Dienstverhältnis die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) Anwendung finden, ausgenommen für Jugendliche.
- (2) § 1 Abs. 3 und 4 der AVB gelten sinngemäß.

Maßnahmen bei Dienstpflichtverletzungen

- § 2 (1) Bei schuldhafter Verletzung von Dienstpflichten sind Maßnahmen zu setzen, die geeignet sind, den ÖBB-Angestellten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten und die ordnungsgemäße, sichere und wirtschaftliche Geschäftsabwicklung im Unternehmen gewährleisten. Solche Maßnahmen sind:
- a) die Belehrung und sonstige Schulungsmaßnahmen,
 - b) die Ermahnung,
 - c) die Verwarnung,
 - d) der Abzug vom Dienst,
 - e) die Verhängung von Disziplinarstrafen.
- (2) Für Maßnahmen gemäß Abs. 1 lit. a) bis d) ist der für den ÖBB-Angestellten fachlich zuständige Leiter der Organisationseinheit zuständig. Hat ein Leiter einer Organisationseinheit eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung begangen, ist der Leiter des fachlich zuständigen Geschäfts- bzw. Zentralbereiches für Maßnahmen gemäß Abs. 1 lit. a) bis d) zuständig. Für Maßnahmen gemäß Abs. 1 lit. e) ist die Disziplinarkammer zuständig. Die Disziplinarkammer kann jedoch auch Maßnahmen gemäß Abs. 1 lit. a) bis d) vorsehen.

- (3) Jedem ÖBB-Angestellten, der im Verdacht steht, seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt zu haben, ist Gelegenheit zur Rechtfertigung zu geben.
- (4) Bei Durchführung der Maßnahmen ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung zu berücksichtigen.

Absehen von Maßnahmen

- § 3
- (1) Von Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 lit. b), c) und e) kann abgesehen werden, wenn der ÖBB-Angestellte von sich aus einen durch die Dienstpflichtverletzung verursachten Schaden im Rahmen der Bestimmungen des § 15 der AVB ganz oder teilweise ersetzt.
 - (2) Wurde ein ÖBB-Angestellter wegen einer gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbaren, nicht mit Vorsatz begangenen Handlung rechtskräftig verurteilt und erschöpft sich die Dienstpflichtverletzung in der Verwirklichung des strafbaren Tatbestandes, so ist von der Verfolgung abzusehen. Wurde ein ÖBB-Angestellter wegen einer gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbaren, nicht mit Vorsatz begangenen Handlung rechtskräftig verurteilt und liegen noch andere Dienstpflichtverletzungen vor, die von der gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Bestrafung nicht erfaßt sind, so ist von der Verfolgung abzusehen, wenn anzunehmen ist, daß eine Maßnahme gemäß § 2 Abs. 1 nicht erforderlich ist, um den ÖBB-Angestellten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten.
 - (3) Die dem Spruch eines rechtskräftigen Urteiles zugrunde gelegte Tatsachenfeststellung eines Strafgerichtes (Straferkenntnis einer Verwaltungsbehörde) ist bindend.

Verjährung

- § 4
- (1) Eine Maßnahme gemäß § 2 Abs. 1 darf nur
 - a) innerhalb von sechs Monaten, gerechnet von dem Zeitpunkt, zu dem die Dienstpflichtverletzung entweder dem fachlich zuständigen Leiter der Organisationseinheit des ÖBB-Angestellten oder dem Disziplinaranwalt zur Kenntnis gelangt ist, oder
 - b) innerhalb von drei Jahren, gerechnet von dem Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung,
 verhängt werden. Der Lauf dieser Fristen wird mit der Einleitung eines Disziplinarverfahrens gehemmt.
 - (2) Der Lauf der in Abs. 1 genannten Fristen wird für die Dauer eines strafgerichtlichen Verfahrens oder eines Verwaltungsstrafverfahrens gehemmt, wenn der der Dienstpflichtverletzung zugrunde liegende Sachverhalt Gegenstand eines solchen Verfahrens ist.
 - (3) Hat der Sachverhalt, der einer Dienstpflichtverletzung zugrundeliegt, zu einer strafgerichtlichen Verurteilung geführt und ist die strafrechtliche Verjährungsfrist länger als die im Abs. 1 lit. b) genannte Frist, so tritt an die Stelle dieser Frist die strafrechtliche Verjährungsfrist (§§ 57 und 58 StGB).

Belehrung, Ermahnung, Schulungsmaßnahmen

- § 5
- (1) Hat ein ÖBB-Angestellter erstmalig eine Dienstpflichtverletzung begangen, die keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat, ist er zu belehren und notwendigenfalls zu ermahnen.
 - (2) Zeigt die Dienstpflichtverletzung die Unkenntnis oder mangelnde Kenntnis wesentlicher Teile der für die Dienstleistung des ÖBB-Angestellten notwendigen Bestimmungen, ist

der ÖBB-Angestellte geeigneten Schulungsmaßnahmen zuzuführen und nach den Bestimmungen der Ausbildungs- und Prüfungsvorschrift P 12 vorzugehen.

- (3) Als Schulungsmaßnahmen können im Einzelfall auch betriebspsychologische Beratungen oder Verhaltenstrainings vorgesehen werden.

Verwarnung

- § 6
- (1) Eine Verwarnung ist auszusprechen, wenn ein ÖBB-Angestellter innerhalb von sechs Monaten neuerlich eine im § 5 Abs. 1 genannte gleichartige Dienstpflichtverletzung begangen hat oder die im § 5 Abs. 1 genannten Voraussetzungen von vornherein nicht gegeben sind.
 - (2) Die Verwarnung ist schriftlich auszufertigen. Dem ÖBB-Angestellten sind für den Fall der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen die Durchführung anderer Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 oder dienstrechtliche Konsequenzen anzukündigen.

Abzug vom Dienst

- § 7
- (1) Bei Gefahr im Verzug kann dem ÖBB-Angestellten vom fachlich zuständigen Leiter der Organisationseinheit die weitere Ausübung des Dienstes untersagt und der ÖBB-Angestellte vorübergehend einer anderen Verwendung zugeführt werden.
 - (2) Die Maßnahme gemäß Abs. 1 ist nach längstens sechs Monaten zu beenden, sofern nicht ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde.
 - (3) Die Richtlinien für den Abzug vom Dienst legen eine einheitliche Vorgangsweise fest.

Disziplinarstrafen

- § 8
- (1) Disziplinarstrafen sind
 - a) die Geldbuße bis zur Höhe von drei Monatsentgelten (ohne Kinderzulage),
 - b) die Entlassung.
 - (2) Die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung ist nur bei ÖBB-Angestellten zulässig, auf die die Bestimmungen des § 67 Abs. 3 der AVB Anwendung finden.
 - (3) Bei Bemessung der Geldbuße ist vom Monatsentgelt (ohne Kinderzulage) auszugehen, auf das der ÖBB-Angestellte im Zeitpunkt der Fällung des Disziplinarerkenntnisses Anspruch hat. Die Höhe der Geldbuße ist in vollen Hundertsätzen des Monatsentgeltes festzusetzen.
 - (4) Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des ÖBB-Angestellten ist Bedacht zu nehmen.
 - (5) Hat ein ÖBB-Angestellter durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzungen gleichzeitig erkannt, so ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.

Disziplinarkammer

- § 9
- (1) Je eine Disziplinarkammer wird am Sitze jedes Personalservicecenters errichtet.
 - (2) Die Disziplinarkammer ist im Rahmen des Disziplinarverfahrens für die Behandlung von Dienstpflichtverletzungen von ÖBB-Angestellten aller im örtlichen Bereich eines

Personalservicecenters liegenden Organisationseinheiten zuständig. Wären für die Behandlung von Dienstpflichtverletzungen mehrerer ÖBB-Angestellter verschiedene Disziplinarkammern zuständig, ist das Verfahren vor jener Disziplinarkammer durchzuführen, bei der das Verfahren am wirtschaftlichsten abgewickelt werden kann. Im Zweifelsfall entscheidet der Leiter des Zentralbereiches Personal.

- (3) Die Disziplinarkammer besteht aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern, wobei ein Beisitzer vom Unternehmen und einer von der Personalvertretung bestellt wird. Die Mitglieder der Disziplinarkammer sind in dieser Eigenschaft weisungsunabhängig.
- (4) Der Vorsitzende muß ein rechtskundiger ÖBB-Angestellter mit langjähriger Dienstzeit sein. Nach Bedarf werden ein oder mehrere Stellvertreter bestellt, die die gleichen Voraussetzungen erfüllen müssen wie der Vorsitzende selbst. Der Vorsitzende (Stellvertreter) wird vom Leiter des Zentralbereiches Personal bestellt und abberufen.
- (5) Eine entsprechende Anzahl von Beisitzern des Unternehmens, die eine langjährige Dienstzeit aufweisen sollen, wird von den Leitern der zuständigen Geschäfts- bzw. Zentralbereiche bestellt und abberufen.
- (6) Wenn mit Rücksicht auf die Person des Beschuldigten eine Befangenheit der Disziplinarkammer zu erwarten ist, kann der Disziplinarfall vom Leiter des Zentralbereiches Personal in die Zuständigkeit einer anderen Disziplinarkammer übertragen werden.

Einleitung des Disziplinarverfahrens

- § 10
- (1) Bei begründetem Verdacht einer Dienstpflichtverletzung eines ÖBB-Angestellten hat der Leiter der fachlich zuständigen Organisationseinheit die zur vorläufigen Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen zu pflegen. Im Zuge dieser Erhebungen ist dem verdächtigten ÖBB-Angestellten die Möglichkeit einer Rechtfertigung (Einvernahme) zu geben. Auf sein Verlangen ist eine Vertrauensperson seiner Organisationseinheit beizuziehen. Steht der ÖBB-Angestellte danach weiterhin im Verdacht, seine Dienstpflichten derart verletzt zu haben, daß dadurch seine Vertrauenswürdigkeit für jeden Dienst bei den Österreichischen Bundesbahnen oder für seine Dienstverwendung eingebüßt oder wesentlich beeinträchtigt wird, so hat der Leiter der fachlich zuständigen Organisationseinheit, wenn die Veranlassung von geeigneten Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 nicht in seine Kompetenz fällt, an den zuständigen Disziplinaranwalt zu berichten.
 - (2) Bei begründetem Verdacht einer Dienstpflichtverletzung eines ÖBB-Angestellten können auch ein Mitglied des Vorstandes oder der Leiter eines Geschäfts- oder Zentralbereiches die Einleitung von Erhebungen im Sinne des Abs. 1 veranlassen.
 - (3) Der Disziplinaranwalt hat vor Einleitung des Disziplinarverfahrens den Leiter des fachlich zuständigen Geschäfts- oder Zentralbereiches, sofern der Leiter eines Geschäfts- oder Zentralbereiches unter begründetem Verdacht steht, eine Dienstpflichtverletzung begangen zu haben, das für diesen Geschäfts- bzw. Zentralbereich geschäftsordnungsmäßig zuständige Vorstandsmitglied über den Disziplinarfall zu informieren. Er ist an erteilte Weisungen gebunden.
 - (4) Sind an einer Dienstpflichtverletzung mehrere ÖBB-Angestellte beteiligt, für die verschiedene Disziplinarkammern zuständig wären, so hat der Disziplinaranwalt der gemäß § 9 Abs. 2 zuständigen Disziplinarkammer das Disziplinarverfahren einzuleiten.
 - (5) Kommt der Disziplinaranwalt zur Ansicht, daß die Dienstpflichtverletzung durch geeignete Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 lit. a) bis d), die vom Leiter der fachlich zuständigen Organisationseinheit veranlaßt werden können, behandelt werden könnte, so hat er den Disziplinarfall an den Leiter der fachlich zuständigen Organisationseinheit des ÖBB-Angestellten zurückzuweisen bzw. weiterzuleiten.

- (6) Kommt der Disziplinaranwalt zu der Überzeugung, daß eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung nicht vorliegt, so kann er von sich aus das Verfahren einstellen.

Disziplinaranwalt

- § 11 (1) Aus dem Kreise der rechtskundigen ÖBB-Angestellten werden für jede Disziplinarkammer vom Leiter des Zentralbereiches Personal je ein Disziplinaranwalt und nach Bedarf ein oder mehrere Stellvertreter bestellt und abberufen.
- (2) Zu den Aufgaben des Disziplinaranwaltes gehören:
- a) Nach Information des Leiters des Geschäfts- oder Zentralbereiches bzw. des zuständigen Vorstandsmitgliedes über den Disziplinarfall (§ 10) leitet er das Disziplinarverfahren ein. Hievon ist der Beschuldigte nachweislich zu verständigen.
 - b) Erscheint der Sachverhalt durch den Bericht des Leiters der fachlich zuständigen Organisationseinheit nicht eindeutig klargelegt, hat der Disziplinaranwalt eine Voruntersuchung einzuleiten.
 - c) Wenn er zur Auffassung gelangt, daß die Durchführung eines Disziplinarverfahrens vor der Disziplinarkammer nicht erforderlich ist oder das Disziplinarverfahren einzustellen ist, hat er dies zu veranlassen. Von der Einstellung ist der Beschuldigte ohne Angabe von Gründen im Dienstwege zu benachrichtigen.
 - d) Bei Fortsetzung des Verfahrens hat der Disziplinaranwalt die Anklageschrift zu verfassen und mit dem Antrag auf Anberaumung der mündlichen Verhandlung und Ladung der Zeugen dem Vorsitzenden der zuständigen Disziplinarkammer zu überreichen. Eine Abschrift der Anklageschrift ist dem Beschuldigten spätestens 14 Tage vor der mündlichen Verhandlung zuzuleiten.
 - e) Bei der mündlichen Verhandlung hat der Disziplinaranwalt die Anklage zu vertreten und Antrag auf Bestrafung mit bestimmtem Strafausmaß und erforderlichenfalls die Veranlassung anderer Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 zu stellen.
- (3) Der Disziplinaranwalt hat das unbeschränkte Recht der Einsicht in den Disziplinarakt und die angeschlossenen Akten in jedem Stadium des Verfahrens; er kann an den Beschuldigten, die Zeugen und Sachverständigen auch während der Voruntersuchung Fragen stellen und an jedem Augenschein teilnehmen.
- (4) Der Disziplinaranwalt hat seine Aufgaben so rasch wie möglich auszuführen.

Voruntersuchung

- § 12 (1) Hat der Disziplinaranwalt eine Voruntersuchung angeordnet, werden fachlich geeignete ÖBB-Angestellte vom Disziplinaranwalt zur Durchführung der Voruntersuchung beauftragt. Abgesehen von den Fällen des § 17 kann dies nicht abgelehnt werden.
- (2) Dem beauftragten ÖBB-Angestellten, der die Voruntersuchung nach den Weisungen des Disziplinaranwaltes so rasch wie möglich zu führen hat, obliegt die Ermittlung bzw. Ergänzung des Sachverhaltes durch Beschaffung fehlender Ermittlungsdaten, allfälliger Vernehmung des Beschuldigten, der Zeugen, Sachverständigen oder Vornahme eines Augenscheines, bis der Disziplinarfall soweit geklärt ist, daß die Voruntersuchung als abgeschlossen bezeichnet werden kann.
- (3) Im Zuge der Voruntersuchung ist dem Beschuldigten jedenfalls Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Auf Verlangen des Beschuldigten ist der Vernehmung eine örtlich zuständige Vertrauensperson beizuziehen.

- (4) Sodann sind dem Disziplinaranwalt die Akten mit einem zusammenfassenden Bericht zu übergeben.

Schriftführer

§ 13 Für jede Disziplinarkammer bestimmt der Vorsitzende einen Schriftführer.

Verteidigung

- § 14 (1) Der Beschuldigte hat das Recht, sich im Disziplinarverfahren einen aktiven ÖBB-Angestellten oder eine gemäß § 8 RAO (RGBl. Nr. 96/1868 idgF) zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person als Verteidiger zu wählen. ÖBB-Angestellte, die dienstlich mit dem den Gegenstand des Disziplinarverfahrens bildenden Anstand befasst waren, und Vorgesetzte können nicht als Verteidiger fungieren. Eine Verteidigung durch andere Personen ist ausgeschlossen.
- (2) Macht der Beschuldigte vom Recht der freien Wahl eines Verteidigers keinen Gebrauch, ist ihm auf Ansuchen für die mündliche Verhandlung vom Vorsitzenden ein Verteidiger aus der gem. Abs. 3 aufgestellten Verteidigerliste beizugeben, der den gleichen Beschränkungen wie der Verteidiger gemäß Abs. 1 unterliegt.
- (3) Die Verteidigerlisten werden bei den Personalservicecentern für die einzelnen Geschäfts- bzw. Zentralbereiche aufgestellt.
- Der Beschuldigte kann auch aus den Verteidigerlisten einen Verteidiger wählen. Die Beschränkungen des Abs. 1 gelten sinngemäß. Der aus der Verteidigerliste gewählte Verteidiger darf ohne zwingenden Grund die Wahl nicht ablehnen.
- (4) Der Verteidiger ist verpflichtet, alles zur Verteidigung des Beschuldigten Zweckdienliche vorzubringen. Nach abgeschlossener Voruntersuchung ist ihm die Akteneinsicht gewährt. Er kann die Ladung von Zeugen und Sachverständigen sowie die Herbeischaffung sonstiger Beweismittel für die mündliche Verhandlung beantragen. Über alle ihm als Verteidiger zugekommenen Mitteilungen hat er Verschwiegenheit zu bewahren. Hat der Beschuldigte keinen Verteidiger gewählt, so stehen die dem Verteidiger zukommenden Rechte ihm zu.
- (5) Erscheint der ausgewiesene Verteidiger zur mündlichen Verhandlung nicht, so ist die Verhandlung nicht durchzuführen. Wenn keine ausreichenden Entschuldigungsgründe für das Fernbleiben vorliegen, ist der Verteidiger wegen dieser Dienstpflichtverletzung zur Verantwortung zu ziehen.

Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

- § 15 (1) Der Vorsitzende hat nach Erhalt der Anklageschrift und der Anträge des Disziplinaranwaltes unverzüglich aus den bestellten Beisitzern des Unternehmens einen fachlich in Betracht kommenden Beisitzer auszuwählen und die Personalvertretung um Entsendung eines Beisitzers zu ersuchen. Die Zusammensetzung der Disziplinarkammer ist dem Disziplinaranwalt und dem Beschuldigten ehestens nachweislich mitzuteilen. Die Heranziehung als Beisitzer kann - abgesehen von den Fällen des § 17 - nicht abgelehnt werden.
- (2) Der Vorsitzende setzt den Tag für die mündliche Verhandlung zum ehestmöglichen Termin unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 17 Abs. 2 fest. Zur mündlichen Verhandlung ist der Beschuldigte mindestens sieben Tage vor dieser nachweislich zu laden. Kann der Beschuldigte wegen begründeter Verhinderung an der anberaumten Verhandlung nicht teilnehmen, so ist die Verhandlung auf angemessene Zeit zu vertagen.

Ist der Beschuldigte trotz ausgewiesener Ladung ohne triftigen Grund zur Verhandlung nicht erschienen oder entfernt er sich während derselben, so kann der Vorsitzende anordnen, daß in Abwesenheit des Beschuldigten verhandelt wird. Das gleiche gilt, wenn der Beschuldigte unbekanntes Aufenthaltsort ist. In diesen Fällen ist vom Vorsitzenden der Disziplinarkammer ein Verteidiger aus der Verteidigerliste (§ 14 Abs. 3) zu bestellen, sofern nicht der Beschuldigte einen Verteidiger gewählt hat.

Hat der Beschuldigte auf die Teilnahme an der mündlichen Verhandlung verzichtet, kann in Abwesenheit des Beschuldigten verhandelt werden.

- (3) Die Ladung des Verteidigers, der Zeugen und Sachverständigen wird unter Berücksichtigung der Anträge des Beschuldigten, des Verteidigers und des Disziplinaranwaltes vom Vorsitzenden veranlaßt.

Die Beweisaufnahme hat in solchem Umfang und in solcher Art zu erfolgen, daß die Disziplinarkammer aus dem Verlauf der mündlichen Verhandlung ein klares und eindeutiges Bild des Sachverhaltes für ihre Entscheidung gewinnen kann.

- (4) Zeugen und Sachverständige, die nicht ÖBB-Angestellte sind, werden ersucht, zur mündlichen Verhandlung zu erscheinen.
- (5) Der Disziplinaranwalt ist vom Termin für die mündliche Verhandlung zu benachrichtigen.

Zusammentreffen von Disziplinarverfahren und gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Strafverfahren

- § 16 (1) Wird über denselben Sachverhalt, über den ein Disziplinarverfahren anhängig und noch nicht rechtskräftig abgeschlossen ist, ein strafgerichtliches oder ein verwaltungsbehördliches Strafverfahren eingeleitet oder ist ein solches bei Einleitung des Disziplinarverfahrens schon anhängig, so hat bis zur Überreichung der Anklageschrift an den Vorsitzenden der Disziplinarkammer der Disziplinaranwalt, später der Vorsitzende der Disziplinarkammer, das Disziplinarverfahren bis zur rechtskräftigen Beendigung des gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Verfahrens auszusetzen.
- (2) Nach rechtskräftiger Beendigung des gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Verfahrens ist das ausgesetzte Disziplinarverfahren fortzusetzen. Auf die Bestimmungen des § 3 Abs. 2 und 3 ist dabei Bedacht zu nehmen.

Ausschluß und Ablehnung

- § 17 (1) Ausgeschlossen von jeder Tätigkeit in einer Disziplinarkammer, als Disziplinaranwalt oder Voruntersuchungsbeauftragter sind Personen, die mit dem Beschuldigten verheiratet oder in auf- oder absteigender Linie oder in der Seitenlinie bis zum 4. Grad verwandt oder verschwägert sind, die zum Beschuldigten in einem Verhältnis von Wahl- oder Pflegeeltern oder -kindern oder eines Vormundes oder eines Mündels stehen sowie die Person, mit der der Beschuldigte in Lebensgemeinschaft lebt. Ferner sind solche Personen ausgeschlossen, die Zeuge der in Frage stehenden Handlung oder Unterlassung gewesen oder in der Sache als Zeuge oder Sachverständiger vernommen worden sind, sowie Personen, die als Verteidiger, Voruntersuchungsbeauftragter oder Vertrauensperson im Sinne des § 12 Abs. 3 tätig gewesen sind. Personen, deren Unbefangenheit in Zweifel steht, können auch während der mündlichen Verhandlung abgelehnt werden.
- (2) Der Disziplinaranwalt sowie der Beschuldigte haben Ausschließungs- oder Ablehnungsgründe innerhalb von drei Tagen nach Bekanntgabe der Besetzung der Disziplinarkammer (§ 15 Abs. 1) geltend zu machen.

Über die Stattgebung der Ablehnung entscheidet der Vorsitzende. Ist der Vorsitzende von der Tätigkeit in der Disziplinarkammer ausgeschlossen oder wird er abgelehnt, entscheidet der Leiter des Zentralbereiches Personal.

Mündliche Verhandlung

- § 18 (1) Der Vorsitzende leitet die Verhandlung. Er hat für die Erhaltung der Ruhe und Ordnung zu sorgen. Er ist berechtigt, Personen, welche die Sitzung stören, zur Ordnung zu mahnen. Widersetzt sich jemand seinen Ermahnungen oder werden die Störungen wiederholt, kann er den Betreffenden aus dem Verhandlungssaal weisen.
- (2) Der Vorsitzende ist verpflichtet, die Ermittlung der Wahrheit zu fördern und hat dafür zu sorgen, daß Erörterungen, welche die Verhandlung ohne Nutzen für die Aufklärung der Sache verzögern würden, unterbleiben.
- (3) Der Vorsitzende vernimmt den Beschuldigten und die Zeugen und bestimmt die Reihenfolge, in der die Zeugen und diejenigen, welche das Wort verlangen, gehört werden.
- (4) Wenn mehrere Anklagepunkte vorliegen, kann der Vorsitzende verfügen, daß über jeden oder über einzelne derselben abgesondert zu verhandeln ist.
- § 19 (1) Die Verhandlung beginnt mit dem Aufruf der Sache durch den Schriftführer.
- (2) Die zur Beweisführung etwa erforderlichen Gegenstände, welche dem Beschuldigten oder den Zeugen zur Anerkennung vorzulegen sind, müssen grundsätzlich vor Beginn der Verhandlung in den Verhandlungssaal gebracht werden.
- (3) Der Vorsitzende eröffnet die Verhandlung. Sodann befragt er den Beschuldigten um Vor- und Zunamen, Alter, Familienstand, Wohnort, Dienstverwendung und Organisationseinheit.
- (4) Der Vorsitzende stellt sodann fest, ob die geladenen Zeugen und Sachverständigen erschienen sind. Die Zeugen und Sachverständigen werden entweder zu Beginn der Verhandlung oder anlässlich ihrer Vernehmung vom Vorsitzenden zur Wahrheit ermahnt.
- (5) Die Mitglieder der Disziplinarkammer haben während der gesamten mündlichen Verhandlung anwesend zu sein.
- § 20 (1) Der Vorsitzende läßt hierauf den Disziplinaranwalt in Abwesenheit der Zeugen die Anklageschrift vorlesen.
- (2) Hinsichtlich der Sachverständigen kann der Vorsitzende in allen Fällen, in denen er es für die richtige Erforschung des Sachverhaltes zweckdienlich findet, verfügen, daß sie sowohl während der Vernehmung des Beschuldigten als auch der Zeugen anwesend sind.
- § 21 (1) Hierauf wird der Beschuldigte vom Vorsitzenden über den Inhalt der Anklage vernommen. Der Vorsitzende hat den Beschuldigten zu befragen, ob er sich schuldig oder nicht schuldig bekenne, und ihm zu eröffnen, daß er berechtigt sei, der Anklage eine zusammenhängende Erklärung des Sachverhaltes entgegenzustellen und nach Anführung jedes einzelnen Beweismittels seine Bemerkungen darüber vorzubringen.

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

- (2) Dem Beschuldigten ist es gestattet, sich auch während der Verhandlung mit seinem Verteidiger zu besprechen; es ist ihm jedoch nicht erlaubt, sich mit demselben unmittelbar über die Beantwortung der einzelnen an ihn gestellten Fragen zu beraten.
- § 22 (1) Nach der Vernehmung des Beschuldigten sind die Beweise in der vom Vorsitzenden bestimmten Reihenfolge vorzubringen und in der Regel die vom Disziplinaranwalt vorgebrachten Beweise zuerst aufzunehmen.
- (2) Der Disziplinaranwalt und der Beschuldigte (Verteidiger) können im Lauf der Verhandlung auf die Vorlage von Beweismitteln einverständlich verzichten.
- § 23 (1) Zeugen und Sachverständige werden einzeln aufgerufen und in Anwesenheit des Beschuldigten angehört.
- (2) Zeugen, deren Aussage voneinander abweichen, kann der Vorsitzende gegenüberstellen.
- (3) Zeugen und Sachverständige haben nach ihrer Vernehmung solange anwesend zu bleiben, als der Vorsitzende sie nicht entläßt.
- (4) Der Beschuldigte muß nach der Anhörung eines jeden Zeugen, Sachverständigen oder Mitbeschuldigten befragt werden, ob er auf die vernommene Aussage etwas zu entgegnen habe.
- § 24 Außer dem Vorsitzenden sind auch die übrigen Mitglieder der Disziplinarkammer, der Disziplinaranwalt, der Beschuldigte sowie der Verteidiger befugt, an jede zu vernehmende Person, nachdem sie das Wort hiezu vom Vorsitzenden erhalten haben, Fragen zu stellen. Der Vorsitzende ist berechtigt, ihm unangemessen erscheinende und dem Beweiszweck nicht dienliche Fragen zurückzuweisen.
- § 25 Der Vorsitzende ist befugt, ausnahmsweise den Beschuldigten während der Anhörung eines Zeugen oder eines Mitbeschuldigten anzuweisen, sich aus dem Verhandlungssaal zu begeben. Er muß ihn aber, sobald er ihn nach seinem Wiedereintritt über den in seiner Abwesenheit verhandelten Gegenstand vernommen hat, von allem Wesentlichen in Kenntnis setzen, insbesondere von den Aussagen, welche inzwischen gemacht worden sind.
- § 26 Sowohl der Beschuldigte (Verteidiger) als auch der Disziplinaranwalt können verlangen, daß sich Zeugen nach ihrer Anhörung aus dem Verhandlungssaal entfernen und später wieder hereingerufen und entweder allein oder in Gegenwart anderer Zeugen nochmals vernommen werden. Der Vorsitzende kann dies auch von sich aus anordnen.
- § 27 (1) Protokolle über die Vernehmung von Mitbeschuldigten und Zeugen dürfen im Verfahren vor der Disziplinarkammer nur in folgenden Fällen vorgelesen werden:
- a) Wenn der Vernommene in der Zwischenzeit gestorben ist; wenn sein Aufenthalt unbekannt oder sein persönliches Erscheinen wegen Alters, Krankheit, Gebrechlichkeit, entfernten Aufenthaltes oder aus anderen erheblichen Gründen trotz zeitgerecht verfügter und ausgewiesener Ladung nicht bewerkstelligt werden konnte;
 - b) wenn der in der Verhandlung Vernommene in wesentlichen Punkten von seiner früher abgelegten Aussage abweicht;
 - c) wenn Zeugen, ohne dazu berechtigt zu sein, oder Mitbeschuldigte die Aussage verweigern;
 - d) wenn über die Verlesung Disziplinaranwalt und Beschuldigter (Verteidiger) einverstanden sind.

- (2) Augenschein- und Befundaufnahmen gegen den Beschuldigten, früher ergangene Erkenntnisse in anderen Disziplinarverfahren und im gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Strafverfahren sowie Urkunden und Schriftstücke anderer Art, welche von Bedeutung sind, müssen verlesen werden, wenn nicht der Beschuldigte (Verteidiger) und der Disziplinaranwalt darauf verzichten.
- (3) Nach jeder Verlesung ist der Beschuldigte zu befragen, ob er etwas zu bemerken habe.
- § 28 Während oder am Schluß des Beweisverfahrens läßt der Vorsitzende dem Beschuldigten und, soweit es nötig ist, den Zeugen und Sachverständigen diejenigen Gegenstände, welche zur Aufklärung des Sachverhaltes dienen können, vorlegen und fordert sie auf, sich zu erklären, ob sie dieselben anerkennen.
- § 29 (1) Der Vorsitzende kann auch ohne Antrag des Disziplinaranwaltes oder des Beschuldigten Zeugen und Sachverständige, von welchen nach dem Gang der Verhandlung Aufklärung über erhebliche Tatsachen zu erwarten ist, während des Verfahrens vorladen.
- (2) Der Vorsitzende kann auch neue Gutachten einholen oder andere Beweismittel herbeischaffen lassen oder mit den Mitgliedern der Disziplinarkammer einen Augenschein vornehmen.
- § 30 (1) Nachdem der Vorsitzende das Beweisverfahren für geschlossen erklärt hat, erhält zuerst der Disziplinaranwalt das Wort, um die Ergebnisse der Beweisführung zusammenzufassen und seine Anträge sowohl hinsichtlich der Schuld des Beschuldigten als auch der beantragten Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 zu stellen und zu begründen.
- (2) Dem Beschuldigten (Verteidiger) ist das Schlußwort gewahrt.
- § 31 Die Verhandlung ist nicht öffentlich. Der Beschuldigte hat jedoch das Recht, die Zulassung von drei ÖBB-Angestellten seiner Wahl als Zuhörer zu verlangen. Überdies ist den Vorsitzenden der Disziplinarkammern, deren Vertretern, je einem ÖBB-Angestellten aus dem Kreis der Disziplinaranwälte bzw. deren Vertretern und drei Mitgliedern der Personalvertretung der Zutritt als Zuhörer gestattet.

Beratung

- § 32 (1) Nach Schluß der Verhandlung zieht sich die Disziplinarkammer zur Beratung und Beschlußfassung zurück. Die Beratung ist geheim und wird in Abwesenheit des Disziplinaranwaltes durchgeführt.
- (2) Vorerst ist über die Schuldfrage, sodann gesondert über die Art und Höhe der allenfalls zu verhängenden Disziplinarstrafe sowie über allenfalls vorzusehende Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 1 lit. a) bis d) abzustimmen. Die Disziplinarkammer hat ihre Beschlüsse aufgrund der aufgenommenen Beweise nach freier Überzeugung zu fassen. Die Beschlüsse werden grundsätzlich mit Stimmenmehrheit gefaßt. Eine Stimmenthaltung ist ausgeschlossen. Die Verhängung der Disziplinarstrafe gemäß § 8 Abs. 1 lit. b) kann nur einstimmig erfolgen. An der Abstimmung über das Strafausmaß hat sich auch jenes Mitglied der Disziplinarkammer zu beteiligen, das die Schuldfrage verneint hat.
- (3) Der Beschluß über die Schuld hat eindeutig auszusprechen, daß die Disziplinarkammer den Beschuldigten einer Dienstpflichtverletzung schuldig oder nicht schuldig erkennt.
- (4) Bei der Beschlußfassung über Schuld bzw. über die Disziplinarstrafe hat jeweils der jüngere Beisitzer seine Stimme vor dem älteren Beisitzer abzugeben. Der Vorsitzende stimmt zuletzt.

Verkündung des Erkenntnisses

- § 33 Nach abgeschlossener Beratung wird die mündliche Verhandlung wieder eröffnet. Der Vorsitzende verkündet den Spruch samt wesentlichen Gründen.

Verhandlungsprotokoll

- § 34 (1) Über die mündliche Verhandlung ist ein Protokoll aufzunehmen, das vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu fertigen ist.
- (2) Darin ist der wesentliche Verhandlungsgang zu vermerken; insbesondere ist anzuführen, welche Zeugen und Sachverständigen vernommen und welche Aktenstücke vorgelesen wurden.

Beratungsprotokoll

- § 35 (1) Über die Beratungen und Abstimmungen während und am Schluß der mündlichen Verhandlung ist ein gesondertes Protokoll aufzunehmen, das vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu fertigen ist.
- (2) Darin ist zu vermerken:
- a) der Gegenstand der Beratung,
 - b) die genau formulierte Schuldfrage,
 - c) das Ergebnis der Abstimmungen der Disziplinarkammer über Schuld und Disziplinarstrafe ohne Namensnennung der Mitglieder und
 - d) die Beschlüsse über Milderungs- und Erschwerungsgründe.
- (3) Das Beratungsprotokoll ist vertraulich zu behandeln, vom Vorsitzenden zu verschließen und dem Disziplinarakt beizugeben.

Wiederholung der mündlichen Verhandlung

- § 36 Der Vorsitzende der Disziplinarkammer ist berechtigt, bei Vorliegen besonderer Gründe die mündliche Verhandlung zu unterbrechen oder zu vertagen. Wurde die Verhandlung vertagt, so hat der Vorsitzende bei der Wiederaufnahme der Verhandlung die wesentlichen Vorgänge der vertagten Verhandlung nach dem Protokoll und den sonst zu berücksichtigenden Geschäftsstücken mündlich vorzutragen. Die Verhandlung ist jedoch zu wiederholen, wenn sich die Zusammensetzung der Disziplinarkammer geändert hat oder seit der Vertagung mehr als drei Monate verstrichen sind.

Das Erkenntnis im Disziplinarverfahren

- § 37 (1) Das Erkenntnis ist spätestens sieben Tage nach der mündlichen Verhandlung schriftlich abzufassen und vom Vorsitzenden zu fertigen. Es ist in vierfacher Ausfertigung zu erstellen. Die erste Ausfertigung ist dem Beschuldigten, die zweite Ausfertigung dem Disziplinaranwalt nachweislich zuzustellen. Die dritte Ausfertigung des Erkenntnisses ist dem Personalservicecenter zu übermitteln, das im Falle der Verhängung einer Disziplinarstrafe deren Vollzug sowie die Erfassung im PERSON zu veranlassen hat. Die vierte Ausfertigung ist dem Leiter der fachlich zuständigen Organisationseinheit des Beschuldigten zu übermitteln, der allenfalls den Vollzug einer anderen Maßnahme gemäß § 2 Abs. 1 lit. a) bis d) zu veranlassen hat. Sodann ist sie in den Personalpapieren zu hinterlegen. Nach erfolgter Tilgung ist sie dem ÖBB-Angestellten auszufolgen.

- (2) Ein verurteilendes Erkenntnis hat den Spruch über Schuld und die Maßnahme gemäß § 2 Abs. 1 sowie die Begründung zu enthalten. In der Begründung ist zuerst der aufgrund des Beweisverfahrens festgestellte und somit als erwiesen angenommene Sachverhalt kurz darzulegen, woran sich die Erörterungen über die Rechtsfragen anschließen. Die Milderungs- und Erschwerungsgründe sind abschließend anzuführen.
- (3) Ein freisprechendes Erkenntnis hat im Spruch die Feststellung zu enthalten, daß der dem Beschuldigten zur Last gelegte Sachverhalt keine Dienstpflichtverletzung darstellt und ist entsprechend zu begründen.

Auswirkung von Maßnahmen

- § 38
- (1) Eine Dienstpflichtverletzung darf über eine Maßnahme gemäß § 2 Abs. 1 hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen.
 - (2) Wurde bei Dienstpflichtverletzungen eine Maßnahme gemäß § 2 Abs. 1 lit. d) gesetzt, so ist diese Maßnahme mit der Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses zu beenden, sofern nicht die Disziplinarkammer im Disziplinarerkenntnis eine zeitweilige Beibehaltung vorsieht.

Ratenbewilligung

- § 39
- (1) Bei der Hereinbringung einer Geldbuße ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des ÖBB-Angestellten Bedacht zu nehmen.
 - (2) Die Disziplinarkammer kann die Abstattung einer Geldbuße in höchstens 24 Monatsraten bewilligen. Dies ist im Erkenntnis festzuhalten. Die Geldbußen sind durch Abzug vom Monatsentgelt hereinzubringen.
 - (3) Die einbehaltenen Geldbußen sind für Wohlfahrtszwecke zugunsten der ÖBB-Angestellten zu verwenden.

Beendigung des Disziplinarverfahrens

- § 40
- (1) Das Disziplinarverfahren endet:
 - a) durch Rechtskraft des Erkenntnisses,
 - b) durch Einstellung,
 - c) durch Absehen von der Verfolgung,
 - d) durch Auflösung des Dienstverhältnisses.
 - (2) Das Erkenntnis ist mit seiner Verkündung rechtskräftig.
 - (3) Das Absehen von der Verfolgung kann bis zur Überreichung der Anklageschrift an den Vorsitzenden der Disziplinarkammer durch den Disziplinaranwalt erfolgen, nach diesem Zeitpunkt durch die Disziplinarkammer. Der Disziplinaranwalt und der Beschuldigte sind hievon zu verständigen.

Tilgung von Disziplinarstrafen

- § 41
- (1) Nach Ablauf der Tilgungsfrist sind Disziplinarstrafen nach § 8 Abs. 1 lit. a) getilgt, wenn innerhalb dieser Frist keine neuerliche Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde. Die Tilgungsfrist beträgt zwei Jahre. Sie endet jedenfalls nicht vor dem beendeten Vollzug der Disziplinarstrafe.
 - (2) Der Lauf der Tilgungsfrist beginnt mit dem der Rechtskraft des Erkenntnisses folgenden Monatsersten.

- (3) Die Auskunftserteilung über getilgte Disziplinarstrafen sowie eine Bezugnahme darauf in dienstlichen Verfügungen und dergleichen ist nicht zulässig. Getilgte Disziplinarstrafen sind im PERSON zu löschen.
- (4) Wird innerhalb der Tilgungsfrist eine neuerliche Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt, so endet die Tilgungsfrist und beginnt mit dem der Rechtskraft des neuen Erkenntnisses folgenden Monatsersten neu zu laufen.

Suspension vom Dienst

- § 42 (1) Ein ÖBB-Angestellter, auf den die Bestimmungen des § 67 Abs. 3 der AVB Anwendung finden, ist vom Dienst zu suspendieren, wenn
- a) über ihn die strafgerichtliche Untersuchungshaft verhängt wird oder
 - b) über ihn ein noch nicht rechtskräftiges strafgerichtliches Urteil gefällt wurde, das die Entlassung nach sich zieht oder
 - c) die Sicherheit oder das Ansehen des Unternehmens gefährdet erscheint.
- (2) Im in Abs. 1 lit. b) genannten Fall kann von der Suspension abgesehen werden, wenn nach der Sachlage eine Gefährdung öffentlicher oder dienstlicher Interessen bei Weiterverwendung des an sich zu suspendierenden ÖBB-Angestellten nicht zu erwarten ist. Im in Abs. 1 lit. c) genannten Fall ist gleichzeitig ein Disziplinarverfahren einzuleiten.
- (3) Die Verhängung der Suspension obliegt dem Leiter des Zentralbereiches Personal.
- (4) Während der Dauer der Suspension erhält der ÖBB-Angestellte 70 v.H. des Monatsentgeltes. Wird ein ÖBB-Angestellter während eines Kalendermonats suspendiert, ist die für den Suspensionszeitraum bis zum darauffolgenden Monatsersten vorzunehmende Entgeltkürzung im folgenden Kalendermonat durchzuführen. Nebenbezüge entfallen für die Dauer der Suspension.
- (5) Bei rechtskräftiger strafgerichtlicher Verurteilung oder Verhängung einer Disziplinarstrafe, verfällt der zurückbehaltene Teil des Monatsentgeltes. Andernfalls ist derselbe nachträglich anzuweisen. Eingestellte Nebenbezüge werden nicht nachbezahlt.
- (6) Suspendierte ÖBB-Angestellte dürfen zu keiner Dienstleistung herangezogen werden. Für die Dauer ihrer Suspension verlieren sie die a.t. Fahr- und Frachtbegünstigung, die a.t. Fahrbegünstigungsausweise haben sie abzugeben.

Zustellungen und Fristen

- § 43 (1) Aufforderungen, Mitteilungen und Ladungen sind den Beteiligten persönlich und nachweislich zu übergeben. Konnte eine Zustellung nicht bewirkt werden, da der Empfänger weder in seiner Wohnung noch bei seiner Organisationseinheit angetroffen wurde, oder die Annahme verweigert hat, hat die Hinterlegung des Schriftstückes beim Leiter der fachlich zuständigen Organisationseinheit des Empfängers, bei Zustellung mit der Post die Hinterlegung beim zuständigen Postamt die Wirkung der Zustellung.
- (2) Die Fristen beginnen mit dem der Zustellung folgenden Tag.
- (3) Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag oder den Karfreitag, so endet die Frist mit dem darauffolgenden Werktag.

Wiederaufnahme des Verfahrens

- § 44 (1) Ist die Einleitung des Disziplinarverfahrens abgelehnt, das Verfahren eingestellt oder der Beschuldigte freigesprochen worden, so kann das Verfahren zum Nachteil des Beschuldigten auf Antrag des Disziplinaranwaltes nur dann wiederaufgenommen werden, wenn neue Tatsachen oder Beweismittel hervorkommen, die allein oder in Verbindung mit dem früher erhobenen Beweisen geeignet sind, die Verhängung einer Disziplinarstrafe zu begründen.
- (2) Den Antrag auf Wiederaufnahme gemäß Abs. 1 hat der Disziplinaranwalt binnen vier Wochen von dem Zeitpunkt an, indem er nachweislich vom Wiederaufnahmegrund Kenntnis erlangt hat, spätestens jedoch binnen fünf Jahren ab Ablehnung oder Einstellung des Verfahrens bzw. Freispruchs an den Leiter des Zentralbereiches Personal zu richten, der über diesen Antrag entscheidet. Im Falle der Stattgebung des Antrages wird der Disziplinaranwalt mit der Einleitung des Disziplinarverfahrens beauftragt.
- (3) Der ÖBB-Angestellte, gegen den eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde, kann die Wiederaufnahme des Verfahrens beantragen,
1. wenn er neue Tatsachen oder Beweismittel beibringt, die allein oder in Verbindung mit dem früher erhobenen Beweisen geeignet sind, den Freispruch oder statt der verhängten eine mildere Disziplinarstrafe zu begründen oder
 2. wenn er sonstige berücksichtigungswürdige Gründe vorbringt, die ihm geeignet erscheinen, einen Freispruch oder statt der verhängten eine mildere Disziplinarstrafe zu begründen.
- (4) Der Antrag auf Wiederaufnahme gemäß Abs. 3 Z 1 ist binnen vier Wochen von dem Zeitpunkt an, zu dem der ÖBB-Angestellte nachweislich vom Wiederaufnahmegrund Kenntnis erlangt hat, spätestens jedoch binnen fünf Jahren nach Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses im Wege des Disziplinaranwaltes an den Leiter des Zentralbereiches Personal zu richten, der über diesen Antrag entscheidet.
- (5) Der Antrag auf Wiederaufnahme gemäß Abs. 3 Z 2 ist binnen 14 Tagen ab Zustellung des Disziplinarerkenntnisses im Wege des Disziplinaranwaltes an den Leiter des Zentralbereiches Personal zu richten, der über diesen Antrag entscheidet.
- (6) Der Leiter des Zentralbereiches Personal kann bei Stattgebung eines Wiederaufnahmeantrages gemäß Abs. 3
1. das Disziplinarerkenntnis ganz oder teilweise aufheben sowie
 2. die Wiederaufnahme des Verfahrens bei derselben oder einer anderen Disziplinarkammer anordnen.
- (7) Wird im Falle des Abs. 6 Z 2 der ÖBB-Angestellte neuerlich für schuldig erkannt, so kann über ihn keine strengere als die im früheren Erkenntnis verhängte Disziplinarstrafe verhängt werden. Bei Bemessung der Disziplinarstrafe ist auf die bereits vollzogene Disziplinarstrafe Rücksicht zu nehmen. Die Disziplinarkammer kann mit Zustimmung des Disziplinaranwaltes sofort auf eine mildere Disziplinarstrafe oder auf Freispruch erkennen.

Schluß- und Übergangsbestimmungen

- § 45 (1) Diese Disziplinarordnung tritt mit 1. Oktober 1996 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Disziplinarordnung 1979, verlautbart mit DA (147), GD-NBI. 13. Stück/1979, zuletzt geändert mit DA (170), GD-NBI. 17. Stück/1984, sofern nichts anderes bestimmt wird, außer Kraft.

- (2) Die Bestimmungen der Disziplinarordnung 1979 gelten noch für jene Fälle weiter, in denen vor dem 1. Oktober 1996 ein Disziplinarerkenntnis einer Disziplinarkammer (I. Instanz) gefällt bzw. eine Disziplinarverfügung erlassen wurde.
- (3) Die nach den Bestimmungen der Disziplinarordnung 1979 bestellten Vorsitzenden und Stellvertreter der Disziplinarkammern am Sitze der Bundesbahndirektionen Wien, Linz, Innsbruck und Villach sowie die Disziplinaranwälte gelten als mit 1. Oktober 1996 neu bestellt; die bisher als Beisitzer der Verwaltung namhaft gemachten Bediensteten und die Verteidiger bleiben in ihrer Funktion.
- (4) Für ÖBB-Angestellte, auf die die Bestimmungen des § 67 Abs. 3 AVB Anwendung finden, ist § 55 Disziplinarordnung 1979 weiter anzuwenden.
- (5) § 14 Abs. 1 in der Fassung der RL (107), Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 1/2003 tritt mit 1. Oktober 2002 in Kraft.
In zu diesem Zeitpunkt anhängigen Disziplinarverfahren hat der Vorsitzende den Beschuldigten auf die Neufassung des § 14 Abs. 1 hinzuweisen.

Bestimmungen der Disziplinarordnung 1979:

§ 55 Entlassung ohne Disziplinarerkenntnis

Treten mit der Rechtskraft einer strafgerichtlichen Verurteilung die im § 27 StGB angeführten Rechtsfolgen ein, so hat die postenverleihende Dienststelle – auch im Falle des nachträglichen Bekanntwerdens – die kraft Gesetzes eingetretene Entlassung ohne weiteres Verfahren dem Beamten in Form einer bloß feststellenden Verfügung schriftlich bekanntzugeben.

Bestimmungen des Strafgesetzbuches:

§ 27 Amtsverlust und andere Rechtsfolgen der Verurteilung

- (1) Mit der Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe ist bei einem Beamten der Verlust des Amtes verbunden, wenn
 1. die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt,
 2. die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder
 3. die Verurteilung auch oder ausschließlich wegen des Vergehens des Missbrauchs eines Autoritätsverhältnisses (§212 StGB) erfolgt ist.

Abschnitt 2: Pflichten

§ 6 Allgemeine Pflichten

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

§ 7 Arbeitspflicht

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

§ 8 Arbeitszeit

- (1) *Die Arbeitszeit des vollbeschäftigten ÖBB-Angestellten richtet sich nach den Bestimmungen der Dienstdauervorschrift P 10. Die Arbeitszeit des in Teilzeit beschäftigten ÖBB-Angestellten wird im Einvernehmen mit der Personalvertretung im Einzelfall vereinbart.*

- (2) *Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, die festgelegten Dienststunden im Rahmen der Diensterteilung einzuhalten. Darüber hinaus hat er bei außerordentlichem Bedarf auch außerhalb der festgelegten Dienststunden Dienst zu leisten.*
- (3) *Für Zeiten unentschuldig unterbliebener Dienstleistung werden finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis nicht gewährt.*
- (4) *Die vollbeschäftigten ÖBB-Angestellten nehmen am Arbeitszeitansparmodell, das durch gesonderte Vorschriften geregelt ist, teil.*

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

3. Die Bestimmungen des § 8 Abs. 4 und des § 43 finden keine Anwendung.

67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

3. Die Bestimmungen des § 8 Abs. 4 und des § 43 finden keine Anwendung.

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

1. Gemäß § 8 AVB ist die Arbeitszeit des in Teilzeit beschäftigten ÖBB-Angestellten im Einvernehmen mit der Personalvertretung zu vereinbaren. Zuständig hiefür sind die den Dienstvertrag abschließenden Dienststellen nach Vorgabe der Geschäfts- bzw. Zentralbereiche. Die vereinbarte Arbeitszeit ist für die Berechnung der finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis maßgeblich. Ergeben sich bei der vereinbarten Arbeitszeit keine vollen Zehntelstunden, ist die Arbeitszeit gemäß DV P 10 zu runden.
2. Das Gehalt des teilbeschäftigten ÖBB-Angestellten ist dadurch zu ermitteln, daß der betreffende Gehaltsansatz durch 40 geteilt und mit der Stundenzahl der vereinbarten Arbeitszeit multipliziert wird. Ergeben sich dabei keine vollen Schillingbeträge, so sind Beträge von 50 Groschen und mehr auf volle Schilling aufzurunden, anderenfalls ist abzurunden.
3. Die dem teilbeschäftigten ÖBB-Angestellten gebührenden Zulagen gemäß § 24 Abs. 1 AVB sind nach den Grundsätzen des Punktes 2 zu ermitteln.
4. Ändern sich während eines Kalendermonates die vereinbarte Arbeitszeit (Änderung des Dienstvertrages), die Gehaltsgruppe (§ 27 AVB) oder die Zulagen (§ 24 Abs. 1 AVB), hat die Berechnung des Monatsentgeltes nach den Punkten 2 und 3 anteilmäßig zu erfolgen.
- 5.1 Wünscht ein vollbeschäftigter ÖBB-Angestellter das Dienstverhältnis in Teilbeschäftigung auf Dauer oder für einen bestimmten Zeitraum fortzusetzen, kann dem Ersuchen bei Erfüllung nachstehender Bedingungen stattgegeben werden:
 - 5.11 Die Teilbeschäftigung darf insbesondere aus personalwirtschaftlichen Gründen keine wie immer gearteten Nachteile nach sich ziehen.
 - 5.12 Das Ersuchen des ÖBB-Angestellten hat schriftlich unter Anführung der gewünschten Zeit mindestens drei Monate vor Beginn der Teilbeschäftigung zu erfolgen.
 - 5.13 Der Zeitraum einer befristeten Teilbeschäftigung hat mindestens ein Jahr, höchstens fünf Jahre zu umfassen, mit einem Monatsersten zu beginnen und einem Monatsletzten

zu enden. Davon abweichende Regelungen bedürfen der Zustimmung des Zentralbereiches Personal.

- 5.14 Bei Neuschaffung eines Teilzeitarbeitsplatzes ist das vorherige Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen.
- 5.2 Dem ÖBB-Angestellten gebühren alle finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis während der Dauer der Teilbeschäftigung nur nach der Höhe des sich aus der Teilbeschäftigung ergebenden Monatsentgeltes (Pkt. 2 und 3).
- 5.3 Dem ÖBB-Angestellten ist die Vereinbarung der Teilbeschäftigung schriftlich mitzuteilen.
6. Nebenbezüge der Teilbeschäftigten
- 6.1 Für die Abgeltung von Mehrarbeit und Überstunden gelten die diesbezüglichen Richtlinien.
- 6.2 Alle übrigen Nebenbezugsregelungen gelten auch für den in Teilzeit beschäftigten ÖBB-Angestellten.
- 6.3 Die Berechnung der als Monatspauschale (ausgenommen Fahrtkostenzuschuß) gewährten Nebenbezüge sowie des Allgemeinen Nebenbezugspauschales, wenn der Anspruch auf dieses für gerechtfertigte Abwesenheiten tageweise nach ANP-Stufe 1 auflebt, hat nach den Punkten 2 und 4 zu erfolgen, sofern in den einzelnen Nebenbezugsregelungen nichts anderes bestimmt ist. Ergeben sich dabei keine vollen Schillingbeträge, so sind die festgelegten Rundungsbestimmungen anzuwenden.
7. Die Bestimmungen der Punkte 1 bis 4, 5.3 und 6 gelten für Teilzeitbeschäftigungen gemäß MSchG und EKUG (*VKG seit 01.01.2002*) sinngemäß.
8. Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft.
9. Übergangsbestimmungen
- 9.1 Für alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB teilbeschäftigten Bediensteten, auf deren Dienstverhältnis die Teilbeschäftigtenordnung 1977 Anwendung findet, gelten die Bestimmungen der Überleitungsrichtlinien (Zif. 3, 5, 6 und 8).
- 9.2 Bei diesen ÖBB-Angestellten ist die tatsächliche Arbeitszeit zu ermitteln und in Stunden und Minuten zu erfassen.
- 9.3 Sodann ist die Gehaltsgruppe unter Berücksichtigung des § 67 Abs. 5 Zif. 3 AVB, das Gehalt unter Berücksichtigung des § 67 Abs. 5 Zif. 1 AVB (Vorrückungstichtag bleibt gewahrt) nach Pkt. 2 dieser Richtlinien zu ermitteln und mit dem bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB gebührenden Monatslohn zu vergleichen. Ist das Gehalt höher als der bisherige Monatslohn, gebührt dieses. Ist das Gehalt jedoch niedriger als der bisherige Monatslohn, gebührt die Differenz als Sondergehalt solange, bis das Gehalt die Höhe des bisherigen Monatslohns erreicht hat.
- 9.4 Die Durchführung dieser Übergangsbestimmungen obliegt den postenverleihenden Dienststellen.
- 9.5 Die Bestimmungen des Punktes 5 gelten nicht für die im § 67 Abs. 3, 4 und 6 AVB genannten ÖBB-Angestellten.
- 9.6 Für teilbeschäftigte ÖBB-Angestellte, die in den letzten fünf Jahren vor Inkrafttreten der AVB jeweils in befristeten Dienstverhältnissen zu den ÖBB standen (Urlaubsvertreter etc.), die insgesamt einen Zeitraum von mindestens drei Monaten umfassen, ist bei einer neuerlichen Aufnahme in ein befristetes Dienstverhältnis zu den ÖBB kein Vorrückungstichtag zu

berechnen, sondern dem Gehalt jene Gehaltsstufe zugrunde zu legen, die dem teilbeschäftigten ÖBB-Angestellten während des letzten befristeten Dienstverhältnisses gebührte. Bei Aufnahme oder Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis ist der Vorrückungstichtag jedenfalls neu zu berechnen.

- 9.7 Die Bestimmungen über die Zeitwerte zur Ermittlung der Arbeitszeit gelten bis zu einer allfälligen Neuregelung weiter.

Dienstanweisung über das Arbeitszeitansparmodell für ÖBB-Angestellte (Bahneintritt nach 1. Jänner 1995)

Allgemeine Bestimmungen

Diese Dienstanweisung tritt mit Wirkung 1. Jänner 1995 in Kraft. Hinsichtlich der Erfassung der Ansprüche und der Rechnungsbestimmungen ergeht eine gesonderte Regelung.

1. Wirkungsbereich

Für vollbeschäftigte ÖBB-Angestellte sowie Mitarbeiter, die gemäß § 22 (4) des Bundesbahngesetzes 1992 einer Übernahme in das neue Dienstrecht zugestimmt haben, gelten grundsätzlich die Bestimmungen der Dienstdauervorschrift für das Personal der ÖBB. Sie nehmen aber verpflichtend am Arbeitszeitansparmodell gem. § 8, Pkt. (4) AVB teil.

2. Anspruchsvoraussetzungen

Den ÖBB-Angestellten wird grundsätzlich für jede Woche der vollen Dienstleistung eine Zeitgutschrift von 1,5 Stunden zuzüglich eines 50%-igen Zuschlages gewährt. Die Ermittlung dieser Zeitgutschrift erfolgt je geleisteter Arbeitsstunde.

Die im jeweiligen Kalendermonat ermittelte Zeitgutschrift (in der der 50%-ige Zuschlag bereits berücksichtigt wurde) wird mit jenem Stundenentgelt, das im betreffenden Kalendermonat im Durchschnitt gebührt (durchschn. Monatsentgelt : 166,7 = Stundenentgelt) bewertet. Dieser Betrag ist sodann auf dem persönlichen Ansparkonto des Bediensteten zu verbuchen.

3. Abwesenheiten

Für Zeitgutschriften sind nur jene Arbeitsstunden zu berücksichtigen, die tatsächlich erbracht wurden. Keine Zeitgutschrift gebührt für: Erholungsurlaub, Krankenstand, Sonderurlaub, Karenzurlaub, Pflegefreistellung und Überstunden, die zur Auszahlung gelangen. Zeitausgleich für erbrachte Mehrleistungen (d.s. Arbeitszeiten über der Pflichtleistung) gilt nicht als Abwesenheit im vorgenannten Sinn.

4. Sonstiges

Eine Bezahlung von Überstunden oder die Gewährung von Zeitausgleich für Überstunden wird nach den bestehenden Vorschriften nur für eine die Pflichtleistung gemäß der Dienstdauervorschrift überschreitende Arbeitszeit vorgenommen.

Bei Wechsel eines ÖBB-Angestellten in eine Verwendung des gehobenen Managements (ab Geh.Gr. X gem. Spalte 3 der Anlage 1 der AVB) ruht das Arbeitszeitansparmodell, wenn der Angestellte ein Pauschale erhält, mit der auch zeitliche Mehrleistungen abgegolten werden. Die bis zu diesem Verwendungswechsel angesparten Beträge verbleiben auf dem Ansparkonto und werden weiterhin so wie die Beträge der übrigen Mitarbeiter verzinst. Eine Auszahlung der Beträge erfolgt erst zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Mitarbeiters.

Die Gewährung von Zeitausgleich ist für diese Bedienstete nicht möglich. Verliert ein Mitarbeiter sein Pauschale, so lebt das Arbeitszeitansparmodell wieder auf.

5. Verzinsung

Die auf dem Ansparkonto verbuchten Beträge verbleiben im Betrieb. Die Zinssätze werden jährlich zwischen Unternehmensleitung und Personalvertretung festgelegt.

6. Ausgleich des Ansparkontos

Die angesparten Guthaben können grundsätzlich über Wunsch des Bediensteten durch Gewährung von Zeitausgleich ab dem 50. Lebensjahr konsumiert werden. Dieser Zeitausgleich ist sowohl seitens des Dienstgebers als auch des Dienstnehmers mindestens 12 Monate vor Beginn des Zeitausgleiches anzumelden und nach Diensteszulässigkeit zu gewähren. Die Mindestdauer beträgt ein Monat. Während des Zeitausgleiches darf eine Nebenbeschäftigung nur mit Genehmigung des Vorstandes ausgeübt werden.

Für jede Zeitausgleichsstunde ist vom Arbeitszeitansparkonto ein Betrag abzubuchen, der gemäß den Rechnungsbestimmungen ermittelt wird.

Bei Konsumierung des gesamten angesparten Zeitausgleiches, auch wenn er unmittelbar vor der Pensionierung verbraucht wird, sind die Sozialversicherungsbeiträge und die Beiträge an die Pensionskassa weiterhin vom Dienstgeber und Dienstnehmer zu bezahlen, da das Dienstverhältnis bis zur Pensionierung aufrecht bleibt.

7. Lösung des Dienstverhältnisses

Bei Lösung des Dienstverhältnisses mit Ausnahme aus Anlaß der Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Sozialversicherung des Angestellten, wird dem Dienstnehmer der diesfalls angesparte Betrag mit max. 3% Zinsen p.A. ausbezahlt. Die Festlegung dieses Zinssatzes wird gleichfalls jährlich zwischen Dienstgeber und Personalvertretung vorgenommen.

Bei Lösung des Dienstverhältnisses aus Anlaß der Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Sozialversicherung, ohne daß der angesparte Betrag zur Gänze durch Zeitausgleich konsumiert wurde, kann der aushaftende Betrag in höchstens 180 Monatsraten ausbezahlt werden, wobei die jeweils auf dem Ansparkonto verbleibenden Beträge wie Zeitguthaben verzinst werden. Ergeben sich Monatsbeträge unter Euro 72,67, so ist der angesparte Betrag in so vielen Monatsraten auszubezahlen, daß zumindest jede Monatsrate Euro 72,67 beträgt.

8. Kündigung des Ansparmodells

Im Falle einer gesetzlichen Änderung (innerstaatlich oder durch EU-Verordnung), die eine Fortsetzung des Modells in dieser Form unmöglich macht oder wenn es die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens erfordert, kann diese Vereinbarung unter Einhaltung einer einjährigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Das Kündigungsrecht mit gleicher Frist steht auch der Personalvertretung zu.

Die angesparten Beträge sind diesfalls den Bediensteten samt Zinsen auszubezahlen. Der Auszahlungsmodus ist im Falle einer Kündigung zwischen Unternehmensleitung und Personalvertretung - unter Bedachtnahme auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens - zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, gilt eine Leistungsfrist von 60 Monaten als vereinbart.

Mit Beendigung des Arbeitszeitansparmodells nach Ablauf der Kündigungsfrist gelten für alle ÖBB-Angestellten weiterhin die Bestimmungen der Dienstdauervorschrift.

Anmerkung:

Mit Schreiben des Vorstandes vom 09.09.2003 wurde die Vereinbarung über das Arbeitszeitansparmodell gemäß Punkt 8 der „Richtlinie über das Arbeitszeitansparmodell für ÖBB-Angestellte“ am 30.09.2003 unter Einhaltung einer einjährigen Frist gekündigt. Die Geltung des Arbeitszeitansparmodells endet daher mit 30.09.2004.

§ 9 Verhalten im Dienst

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

§ 10 Wohnsitz

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

§ 11 Ausübung von Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten

- (1) Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die der ÖBB-Angestellte außerhalb seines Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausübt. Nebentätigkeit ist eine Tätigkeit, die einem ÖBB-Angestellten ohne unmittelbaren Zusammenhang mit seinen dienstlichen Aufgaben als weitere Tätigkeit für das Unternehmen in einem anderen Wirkungsbereich übertragen wird.**
- (2) Der Bedienstete darf eine Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn sie die Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten nicht behindert oder sonstige wesentliche Interessen des Unternehmens nicht gefährdet.**
- (3) Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist schriftlich zu melden. Erwerbsmäßig ist eine Nebenbeschäftigung, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften bezweckt. Der Betrieb eines Gewerbes sowie jede Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts ist in jedem Fall schriftlich zu melden.**
- (4) Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen kann in bestimmten Dienstverwendungen gänzlich untersagt werden. Sie kann im Einzelfall untersagt werden, wenn die Voraussetzungen des Abs. 2 nicht gegeben sind.**

- (5) *Keinesfalls dürfen die ÖBB-Angestellten ohne Genehmigung des Unternehmens in den Geschäftszweigen des Unternehmens (§ 1 Abs. 3 Bundesbahngesetz 1992) für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen. Übertritt der ÖBB-Angestellte diese Vorschrift, so kann das Unternehmen Ersatz des verursachten Schadens fordern oder stattdessen verlangen, daß die für Rechnung des ÖBB-Angestellten gemachten Geschäfte als für Rechnung des Unternehmens geschlossen angesehen werden. Bezüglich der für fremde Rechnung geschlossenen Geschäfte kann das Unternehmen die Herausgabe der hierfür bezogenen Vergütung oder Abtretung des Anspruches auf Vergütung begehren. Die Ansprüche des Unternehmens erlöschen in drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in dem es Kenntnis von dem Abschluß des Geschäftes erlangt hat, jedenfalls aber in fünf Jahren von dem Abschluß des Geschäftes an.*

§ 12 Meldepflichten

- (1) *Der ÖBB-Angestellte hat unter Vorlage der entsprechenden Dokumente alle Tatsachen und Umstände, die sein Dienstverhältnis oder Leistungen daraus berühren, zu melden, insbesondere:*
1. *Namensänderung,*
 2. *Änderung des Wohnsitzes,*
 3. *Eheschließung, Scheidung, Aufhebung oder Nichtigkeitserklärung einer Ehe, Aufnahme oder Aufhebung einer Lebensgemeinschaft,*
 4. *Geburt eines Kindes, Annahme eines Wahlkindes, Übernahme eines Pflegekindes,*
 5. *Tod des Ehepartners oder eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes),*
 6. *Änderung der Staatsbürgerschaft,*
 7. *Verlust einer behördlichen Berechtigung,*
 8. *Gegenstand einer bevorstehenden gerichtlichen oder behördlichen Vernehmung,*
 9. *den Besitz eines Bescheides gemäß Behinderteneinstellungsgesetz.*
- (2) *Ein im gerichtlichen Strafverfahren gegen den ÖBB-Angestellten ergangenes Urteil (Strafverfügung) ist zu melden.*
- (3) *Der ÖBB-Angestellte, der sich während des Dienstes oder auf dem Weg zum oder vom Dienst verletzt, hat den Unfall - auch wenn keine Dienstunfähigkeit eingetreten ist - unverzüglich zu melden.*
- (4) *Die nach sozialversicherungsrechtlichen oder anderen gesetzlichen Bestimmungen bestehenden Meldeverpflichtungen bleiben ebenso unberührt wie die nach anderen Bestimmungen der Allgemeinen Vertragsbedingungen vorgesehenen Meldepflichten.*

Richtlinien zu § 6 Abs. 2 und § 12 AVB

1. Mit diesen Richtlinien sollen folgende dienstvertragliche Pflichten in Erinnerung gerufen werden:
 - 1.1 Gem. § 6 Abs. 2 AVB ist der ÖBB-Angestellte zur Verschwiegenheit verpflichtet. Davon unberührt sind nur die gesetzlichen Verpflichtungen zur Aussage bzw. Mitteilung bei gerichtlichen oder behördlichen Vernehmungen. Der ÖBB-Angestellte ist darüberhinaus zur Einhaltung der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes 2000 verpflichtet (§ 6 Abs. 2a AVB). Zu den in § 12 AVB geregelten Meldepflichten des ÖBB-Angestellten zählt auch der Gegenstand einer bevorstehenden gerichtlichen oder behördlichen Vernehmung, sofern diese im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht.

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

§ 13 Erkrankung

- (1) Der dienstunfähig erkrankte oder verunfallte ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, dies unverzüglich selbst oder durch Dritte zu melden. Ist dies nicht möglich, hat die Meldung unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes zu erfolgen.**
- (2) Die Dienstunfähigkeit ist durch den behandelnden Arzt zu bestätigen. Die Bestätigung ist dem Unternehmen vorzulegen.**
- (3) Alle Veränderungen im Krankenstand, wie Bewilligung oder Änderung der Ausgehzeit, Beginn und Ende einer Anstaltspflege oder eines Kuraufenthaltes oder andere Adressenänderungen, Änderung des voraussichtlichen Endes des Krankenstandes, beabsichtigter Dienstantritt, Feststellung der Dienstfähigkeit, sind unverzüglich zu melden.**
- (4) Genesungshinderndes Verhalten während des Krankenstandes stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.**
- (5) Der erkrankte ÖBB-Angestellte kann ohne neuerliche Konsultierung des behandelnden Arztes auch vor dem voraussichtlich letzten Tag der Dienstunfähigkeit jederzeit seinen Dienst antreten, wenn er sich dazu in der Lage fühlt, in bestimmten Fällen jedoch nur nach Feststellung der Dienstauglichkeit durch einen Arzt einer mit der arbeitsmedizinischen Betreuung des Unternehmens beauftragten Einrichtung.**

Richtlinien für das Verhalten im Krankheitsfall (Zl. A-430-1-2000)

1. Jeder dienstunfähig erkrankte ÖBB-Angestellte ist gemäß § 13 Abs. 1 AVB verpflichtet, dies sofort selbst oder durch Dritte seiner Organisationseinheit zu melden. Ist dies nicht möglich, hat die Meldung sofort nach Wegfall des Hinderungsgrundes zu erfolgen. Vorübergehend versetzte ÖBB-Angestellte haben die Krankmeldung bei der Beschäftigungsstelle zu erstatten; diese hat die Organisationseinheit zu verständigen. Die Organisationseinheit bzw. Beschäftigungsstelle kann festlegen, wer innerhalb ihres Bereiches für die Entgegennahme der Meldung zuständig ist.
2. Die Dienstunfähigkeit ist durch den behandelnden Arzt zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Organisationseinheit vorzulegen, wobei die Leiter der Geschäfts-, Zentralbereiche und Stäbe innerhalb ihres Verantwortungsbereiches entscheiden können, ob die Bestätigung ab dem ersten, zweiten oder erst ab dem dritten Krankenstandstag erforderlich ist. Unabhängig von dieser generellen Regelung kann im Einzelfall eine davon abweichende Anordnung getroffen werden.

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

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

3. Die Bestätigung durch den Arzt erfolgt bei
 - ÖBB-Angestellten, die in der Krankenversicherung B versichert sind, durch die Dienstunfähigkeitsbescheinigung - VA (K) 241
 - ÖBB-Angestellten, die in der Krankenversicherung A versichert sind, durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - VA (K) 240
- 3.1 Blatt 3 der Dienstunfähigkeitsbescheinigung ist sofort der Organisationseinheit zu übermitteln, Blatt 2 bleibt vorerst beim ÖBB-Angestellten und ist bei Dienstantritt abzugeben, Blatt 1 dient zur Krankenstandskontrolle durch den Kontrollarzt und verbleibt vorerst ebenfalls beim ÖBB-Angestellten.

Anmerkung: Im Laufe einer Übergangsphase kann es vorkommen, daß noch alte, nur aus zwei Blättern bestehende Dienstunfähigkeitsbescheinigungen Verwendung finden. Es ist daher besonders darauf zu achten, welches Blatt welchem Zweck dient; dies ist auf den einzelnen Blättern jeweils vermerkt.

- 3.2 Blatt 1 der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen (Außenstelle), Blatt 2 sofort der Organisationseinheit zu übermitteln, Blatt 3 bleibt vorerst beim ÖBB-Angestellten und ist bei Dienstantritt abzugeben.
4. Auf der ärztlichen Bestätigung muß neben dem Beginn das voraussichtliche Ende des Krankenstandes und die Dauer einer allenfalls bewilligten Ausgehzeit eingetragen sein. Ohne entsprechende Eintragung ist keine Ausgehzeit bewilligt. Der ÖBB-Angestellte hat die Vollständigkeit der ärztlichen Bescheinigung zu überprüfen; erforderlichenfalls ist die Ergänzung durch den Arzt zu verlangen.

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

5. Alle Veränderungen im Krankenstand, wie Bewilligung oder Änderung der Ausgehzeit, Beginn und Ende einer Anstaltspflege oder eines Kuraufenthaltes, Adressenänderung, Änderung des voraussichtlichen Endes des Krankenstandes durch den behandelnden Arzt, beabsichtigter Dienstantritt, Feststellung der Dienstfähigkeit sind sofort der Organisationseinheit (bzw. Beschäftigungsstelle) zu melden.

6. Alle ärztlichen Anordnungen sind zu befolgen. Außerhalb der bewilligten Ausgehzeit darf die Wohnung grundsätzlich nur zur Behandlung durch einen Arzt oder in einer Kranken(Kur)anstalt verlassen werden.
7. Die Verrichtung von Tätigkeiten und Arbeiten, die die Genesung hindern könnten, sowie die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während des Krankenstandes ist untersagt.
8. Über dienstliche Aufforderung hat der im Krankenstand befindliche ÖBB-Angestellte den Kontrollarzt aufzusuchen. Eine derartige Einladung ist gemäß § 14 AVB - ausgenommen bei Bettlägrigkeit - unbedingt zu befolgen. Die Bettlägrigkeit ist vom behandelnden Arzt zu bestätigen.
9. Ein beabsichtigter Wohnungswechsel im Krankenstand darf erst nach Bewilligung durch den Leiter der Organisationseinheit vorgenommen werden. Dieser kann seine Entscheidung von der Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung abhängig machen, wonach aus medizinischen Gründen ein Wohnungswechsel im Krankenstand nach dem vom ÖBB-Angestellten angegebenen Ort im Inland dem Genesungsprozeß nicht abträglich ist. Nicht als Wohnungswechsel gilt dabei die Verlegung des Wohnsitzes eines vorübergehend versetzten ÖBB-Angestellten oder eines ÖBB-Angestellten mit mehr als einem Wohnsitz nach dem ständigen bzw. ordentlichen Wohnsitz. Punkt 5 ist jedoch in jedem Fall zu beachten.
10. Der erkrankte ÖBB-Angestellte kann ohne neuerliche Konsultierung des behandelnden Arztes auch vor dem voraussichtlich letzten Tag der Dienstunfähigkeit jederzeit seinen Dienst antreten, wenn er sich dazu in der Lage fühlt.
11. Erkrankte ÖBB-Angestellte dürfen jedoch in folgenden Fällen nur nach Feststellung der Dienstauglichkeit durch einen Arzt des Arbeitsmedizinischen Zentrums (Fa. Wellcon Gesellschaft mbH) wieder den Dienst antreten (Pkt. 12.7 DV P 32):
 - 11.1. nach einem länger als 28 Tage dauernden Krankenstand oder
 - 11.2. nach jedem Spitalsaufenthalt,

wenn sie einer im Anhang der DV P 32 mit "B" gekennzeichneten Dienstverwendung im Betriebsdienst angehören.
12. Der Vorstellungstermin beim Kontrollarzt ist durch das Personalservicecenter zu vereinbaren (Pkt. 12.2 DV P 32). Seitens der Organisationseinheit ist sicherzustellen, daß den ÖBB-Angestellten des Betriebsdienstes (Kennzeichnung "B" im Anhang der DV P 32) die Zugehörigkeit zu einer solchen Dienstverwendung, sowie die Adresse, die Dienststunden und die Fernsprechnummer des Arbeitsmedizinischen Zentrums (Fa. Wellcon Gesellschaft mbH) bekannt sind.
13. Der beim ÖBB-Angestellten befindliche Teil der Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist bei einer allfälligen Vorstellung beim Kontrollarzt vorzulegen (Pkt. 12.4 DV P 32).
14. Die Leiter der Organisationseinheiten haben für die Einhaltung der Bestimmungen der Punkte 1 bis 13 Sorge zu tragen. Bei festgestelltem Fehlverhalten eines ÖBB-Angestellten im Krankenstand sind unverzüglich geeignete Maßnahmen zu treffen.
15. Der Krankenstand endet:
 - 15.1. mit dem letzten Tag der vom behandelnden Arzt festgesetzten Dienstunfähigkeit;
 - 15.2. mit Dienstantritt, wenn dieser vor dem Tag des vom Arzt festgesetzten Endes des Krankenstandes erfolgt.

16. Jeder ÖBB-Angestellte, der sich in Ausübung seines Dienstes oder auf dem Weg zwischen Wohnung und Dienstort verletzt, hat den Unfall - auch wenn keine Dienstunfähigkeit eingetreten ist - sofort der Organisationseinheit zu melden.
17. Die Bestimmungen dieser Richtlinien gelten auch für Lehrlinge.
18. Diese Richtlinien treten mit 1.4.2000 in Kraft. Gleichzeitig tritt DA (92), GD-NBI. 16.Stück/1995 außer Kraft.

§ 14 Ärztliche Untersuchungen

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

§ 15 Haftung und Ersatzpflicht

- (1) Der ÖBB-Angestellte ist für die ihm in Ausübung des Dienstes anvertrauten Güter und Werte verantwortlich und für Schäden, die dem Unternehmen durch sein vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln oder Unterlassen entstanden sind, ersatzpflichtig. Schäden, die durch entschuldbare Fehlleistungen des ÖBB-Angestellten verursacht wurden, begründen keine Ersatzpflicht.***
- (2) Ist ein Schaden durch Fahrlässigkeit mehrerer entstanden, so haftet jeder für den ihn treffenden Anteil. Wurde der Schaden vorsätzlich zugefügt oder lassen sich die Anteile nicht ermitteln (§ 1302 ABGB), so haften alle für den gesamten Schaden im Verhältnis ihrer finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis, und zwar im Sinne des § 896 ABGB auch für jene Anteile, welche etwa nicht einbringlich wären.***
- (3) Die Schadenshöhe wird durch das Unternehmen festgestellt. Eine Ersatzvorschreibung wird unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungsfähigkeit des haftbaren ÖBB-Angestellten und die Hereinbringung im Kompensationswege durch Abzug von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis vorgenommen.***

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

1. § 15 AVB bestimmt, daß jeder ÖBB-Angestellte für die ihm in Ausübung des Dienstes anvertrauten Güter und Werte verantwortlich ist, unabhängig davon, ob es sich um Eigentum der ÖBB oder ein in deren Gewahrsam befindliches Gut handelt. Ob und in welchem Ausmaß ein ÖBB-Angestellter einen bei der Erbringung der Dienstleistung verursachten Schaden zu ersetzen hat, ist nach den folgenden Richtlinien zu beurteilen.

2. Bei der Schadensfeststellung ist zu prüfen, ob zwischen dem entstandenen Schaden und dem Verhalten des verantwortlichen ÖBB-Angestellten ein ursächlicher Zusammenhang besteht und ob der ÖBB-Angestellte den Schaden schuldhaft herbeigeführt bzw. nicht abgewendet hat. Es ist daher zu prüfen, ob der haftbare ÖBB-Angestellte mit Rücksicht auf die Besonderheiten der Sachlage überhaupt imstande war, einen drohenden Schaden rechtzeitig zu erkennen und durch zweckmäßiges Handeln abzuwehren. Es muß in jedem Fall unterschieden werden, ob der ÖBB-Angestellte den Schaden
 - a) vorsätzlich,
 - b) durch fahrlässiges Verhalten oder
 - c) durch eine entschuldbare Fehlleistung

herbeigeführt hat.

Vorsätzlich handelt der ÖBB-Angestellte dann, wenn ihm die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens bewußt ist, er den schädlichen Erfolg vorhersieht und seinen Eintritt billigt. Fahrlässig handelt er, wenn er die gehörige Sorgfalt außer acht läßt. Eine entschuldbare Fehlleistung des ÖBB-Angestellten liegt vor, wenn der Eintritt des Schadens überhaupt nicht oder nur bei außerordentlicher Aufmerksamkeit und außerordentlichem Fleiß voraussehbar gewesen wäre.

3. Im Falle nachweislich vorsätzlichen oder fahrlässigen Verhaltens ist der ÖBB-Angestellte zur Ersatzleistung heranzuziehen. Bei vorsätzlicher Schadensverursachung ist überdies Strafanzeige zu erstatten.
4. Bei der Entscheidung über die Höhe der Ersatzpflicht ist vor allem auf das Ausmaß des Verschuldens des ÖBB-Angestellten und insbesondere auf folgende Umstände Bedacht zu nehmen:
 - a) auf das Ausmaß der mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenen Verantwortung,
 - b) inwieweit bei der Bemessung des Entgelts ein mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenes Wagnis berücksichtigt worden ist,
 - c) auf den Grad der Ausbildung des ÖBB-Angestellten,
 - d) auf die Bedingungen, unter denen die Dienstleistung zu erbringen war,
 - e) ob mit der vom ÖBB-Angestellten erbrachten Dienstleistung erfahrungsgemäß die nur schwer vermeidbare Möglichkeit oder Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens verbunden ist und
 - f) auf die wirtschaftliche Lage des ÖBB-Angestellten.

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

5. Vor der Heranziehung zur Ersatzleistung ist dem haftbaren ÖBB-Angestellten Gelegenheit zu geben, sich zur Verschuldensfrage zu äußern. Erfolgt dies im Zuge einer Einvernahme nach der DV V 26 oder eines Disziplinarverfahrens, ist der ÖBB-Angestellte ausdrücklich darauf hinzuweisen, daß eine Äußerung über sein Verschulden auch für ein Verfahren gemäß § 15 AVB relevant ist. Die Angaben des ÖBB-Angestellten sind schriftlich festzuhalten; auf Verlangen ist der Befragung eine örtlich zuständige Vertrauensperson beizuziehen. Das vollständige Erhebungsmaterial einschließlich allfälliger Niederschriften über die Einvernahme der Zeugen und der Rechtfertigung des haftbaren ÖBB-Angestellten ist vom Geschäfts- bzw. Zentralbereich dem zuständigen PSC zu übermitteln, dem die Entscheidung, ob der für Verlust oder Beschädigung haftbare ÖBB-Angestellte im Einzelfall zur Ersatzleistung heranzuziehen ist, sowie die Festsetzung der Höhe des vorzuschreibenden Ersatzbetrages obliegt. Das PSC hat überdies das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen. Bei Kompetenzkonflikten entscheidet der Zentralbereich Personal im Einvernehmen mit dem Zentralausschuß der Bediensteten der ÖBB.

6. Die Entscheidung über die Ersatzvorschreibung ist dem ÖBB-Angestellten nachweisbar zuzustellen.
7. Das in den Punkten 4 bis 6 vorgeschriebene Verfahren zur Festsetzung des Ersatzbetrages hat aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung zu entfallen, wenn es sich um den Verlust oder die totale Beschädigung bahneigener Gegenstände mit einem Listenpreis bis zu Euro 363,36 (Bagatellfälle) handelt und sich der schuldtragende ÖBB-Angestellte bereit erklärt, den nach den folgenden Grundsätzen zu ermittelnden Ersatzbetrag zu bezahlen.

Der Ersatzbetrag beträgt

70 % des jeweiligen Listenpreises bei neuen oder neuwertigen Gegenständen,

40 % des jeweiligen Listenpreises bei gebrauchten Gegenständen.

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

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

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

Abschnitt 3: Rechte

§ 16 Anspruch bei Dienstverhinderung

- (1) *Ist der ÖBB-Angestellte nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unfall an der Leistung seines Dienstes verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderung, höchstens jedoch um zwei Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere 4 Wochen behält der ÖBB-Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt.*
- (2) *Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der ÖBB-Angestellte für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Abs. 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Abs. 1 gebührenden Entgelts.*
- (3) *Die Fortzahlung des Entgelts gemäß den Absätzen 1 und 2 entfällt,*

 - 1. wenn der ÖBB-Angestellte seine Erkrankung schuldhaft nicht oder verspätet meldet (§ 13 Abs. 1), für die Dauer der Säumnis,*
 - 2. wenn der ÖBB-Angestellte einer ärztlichen Untersuchung gemäß § 14 ungerechtfertigt nicht oder erst verspätet Folge leistet, für die Zeit ab dem Nichterscheinen zur Untersuchung bis zum verspäteten Erscheinen bzw. seinem Dienstantritt.*
- (4) *Der ÖBB-Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.*
- (5) *Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung gemäß Abs. 4 anzuzeigen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.*
- (6) *Im Falle ärztlich angeordneten Fernbleibens von der Arbeit ohne Arbeitsunfähigkeit (Kontumaz) gebührt das Entgelt bis zum Höchstausmaß von vierzehn Tagen, soweit nicht aufgrund besonderer gesetzlicher Bestimmungen (z.B. Epidemiegesetz) ein Entschädigungsanspruch besteht.*

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

4. Anstelle der Bestimmungen des § 16 Abs. 1 bis 3 und 6 und des § 41 gelten die Bestimmungen der §§ 55, 56 und 57 der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

Bestimmungen der Dienstordnung:

§ 55 Krankheit

Wenn ein Bediensteter durch Krankheit an der Dienstbesorgung verhindert ist, bedarf er keines Urlaubes; jedoch hat derselbe seinem unmittelbaren Vorgesetzten von der Erkrankung unter Angabe ihrer mutmaßlichen Dauer ungesäumt, und zwar so zeitig Anzeige zu erstatten, daß erforderlichenfalls für anderweitige Versehung des Dienstes gesorgt werden kann.

Die Genehmigung der zur Urlaubserteilung zuständigen Dienststelle (Bundesbahndirektion, Zentrale Personalstelle oder Generaldirektion) ist erforderlich, wenn der erkrankte Bedienstete beabsichtigt, sich zum Zwecke der Heilung vom Dienstsitz zu entfernen oder nach eingetretener Heilung sich zum Zwecke der Erholung von der überstandenen Krankheit (Rekonvaleszenz) noch einige Zeit von der Dienstbesorgung fernzuhalten.

Die Feststellung der Krankheit erfolgt von Dienstes wegen.

Diese Bestimmung gilt auch für Lohnbedienstete.

§ 56 Bezüge während der Krankheit

Während der Krankheit erhalten Beamte ihre vollen ständigen Bezüge.

Wenn jedoch die Krankheit durch Trunksucht, einen Raufhandel oder anderes eigenes grobes Verschulden hervorgerufen wurde, so können die sämtlichen Bezüge für die Zeit der Erkrankung eingestellt werden.

Beamte werden nach einjähriger ununterbrochener Krankheitsdauer in den zeitlichen oder bleibenden (dauernden) Ruhestand versetzt.

Die Krankheitsdauer gilt nur dann als unterbrochen, wenn eine mehr als 14tägige Dienstzeit zwischen zwei Zeiträumen von Dienstunfähigkeit wegen derselben Krankheit fällt.

Die übrigen Bestimmungen des § 56 sind gegenstandslos.

§ 57 Kontumaz

Beamte, welche wegen Auftretens von Infektionskrankheiten in ihrer Familie nach den gesundheitspolizeilichen Vorschriften vom Dienste kontumaziert werden müssen, bleiben im Genusse ihrer vollen ständigen Bezüge.

Falls sich ein Beamter zur Vermeidung der Kontumaz bereit erklärt, sich von den erkrankten Angehörigen durch deren Abgabe in ein Spital oder durch getrennte Unterkunft vollständig abzusondern und dieses Anerbieten von der vorgesetzten Dienststelle angenommen wird, so gebührt demselben aus Betriebsmitteln der Ersatz der hiedurch aufgelaufenen notwendigen Auslagen für die Maximaldauer von drei Monaten.

§ 17 Erholungsurlaub, Pflegefreistellung

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

URLAUBSDIENSTANWEISUNG

verlautbart mit DA (79), GD-NBI. SBI. 2. Stück/1977 in der Fassung

DA (83)	GD-NBI.	9. Stück/1983
DA (120)	GD-NBI.	12. Stück/1984
DA (163)	GD-NBI.	14. Stück/1985
DA (94)	GD-NBI.	12. Stück/1992
DA (6)	GD-NBI.	3. Stück/1993
DA (59)	GD-NBI.	10. Stück/1993
DA (101)	GD-NBI.	16. Stück/1995

1. Urlaubsanspruch und Urlaubsjahr

- 1.1 ÖBB-Angestellten ist in jedem Urlaubsjahr ein Erholungsurlaub zu gewähren; das Urlaubsjahr umfaßt den Zeitraum vom 1. April eines Jahres bis 31. März des nächsten Jahres.
- 1.2 Abweichend von den Bestimmungen des Pkt. 1.1 ist jugendlichen ÖBB-Angestellten und Lehrlingen bis zum Ende jenes Dienstjahres, in dem sie das 19. Lebensjahr vollenden, in jedem Dienstjahr ein Erholungsurlaub zu gewähren. Der Erholungsurlaub nach den Grundsätzen des Pkt. 1.1 gebührt erstmals für jenes Urlaubsjahr, bis zu dessen Ablauf mindestens ein Zeitraum von 4 Monaten ab Ende des Dienstjahres verstrichen ist, in dem das 19. Lebensjahr vollendet wurde. Eine Aliquotierung des Urlaubsausmaßes findet nicht statt. Endet daher die Frist von 4 Monaten in dem Urlaubsjahr, in dem auch das Dienstjahr geendet hat, so erhält der jugendliche ÖBB-Angestellte oder Lehrling für dieses Urlaubsjahr noch den gesamten gemäß Pkt. 2 bis 4 gebührenden Erholungsurlaub.
- 1.3 Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht erstmalig nach einer ununterbrochenen Bundesbahndienstzeit von 6 Monaten (Sperrfrist).

2. Gebührendes Urlaubsausmaß in Werktagen

- 2.1 Das Urlaubsausmaß beträgt mindestens 30 Werktage; es erhöht sich ab jenem Urlaubsjahr, in dem eine Dienstzeit von 25 Jahren erreicht wird, auf 36 Werktage. Die für das Urlaubsausmaß maßgebliche Dienstzeit ist gemäß Punkt 4 zu ermitteln.
- 2.2 Hat das Dienstverhältnis zu den ÖBB in dem Urlaubsjahr, in dem es begründet wurde, ununterbrochen sechs Monate gedauert, so gebührt für dieses Urlaubsjahr das volle Urlaubsausmaß gemäß Pkt. 2.1. Bei geringerer Dauer des Dienstverhältnisses beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des gemäß Pkt. 2.1 gebührenden Ausmaßes; ergeben sich bei dieser Ermittlung Teile von Werktagen, so sind diese auf volle Werktage aufzurunden.
- 2.3 Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten der Verbüßung einer Freiheitsstrafe, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um diese Zeiten verkürzten Urlaubsjahr entspricht. Ergeben sich bei dieser Ermittlung Teile von Werktagen, sind diese auf volle Werktage aufzurunden.

3. Zusatzurlaub für vermindert Erwerbsfähige

- 3.1 Kriegsbeschädigte, Beschädigte nach dem Opferfürsorgegesetz, Unfallverletzte und ÖBB-Angestellte, die an einer Berufskrankheit leiden, erhalten, wenn sie am Beginn eines Urlaubsjahres (1. April) aus dem Titel ihrer verminderten Erwerbsfähigkeit eine Rente beziehen, für dieses Urlaubsjahr
- bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit
bis zu 39 Prozent einschließlich 2 Werktage
- bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 40 bis
49 Prozent 3 Werktage
- und bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens
50 Prozent und mehr 6 Werktage
- Zusatzurlaub.
- 3.1.1 Bezieht ein ÖBB-Angestellter mehrere Renten aus verschiedenen Schädigungsgründen (Kriegsbeschädigter und Unfallverletzter), so sind für die Bemessung des Zusatzurlaubes die Prozentsätze der Minderung der Erwerbsfähigkeit zusammenzurechnen.
- 3.1.2 Zwecks Feststellung des Anspruches hat der ÖBB-Angestellte jedesmal zu Beginn des Urlaubsjahres den letzten Postabschnitt - bei halbjährlichem Rentenbezug den Postabschnitt über die erste im neuen Urlaubsjahr bezogene Rente - vorzuweisen. Die Übereinstimmung des Rentenbetrages mit der Eintragung in der Kartei laut letztem Bescheid ist zu überprüfen.
- 3.2 Auf ÖBB-Angestellte, die durch ein Körpergebrechen (Verlust oder Lähmung von Gliedmaßen, Taubstummheit, völlige Taubheit, Verkrüppelung), das nicht Folge einer Kriegsverletzung oder eines Dienstunfalles ist, in ihrer Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 Prozent vermindert sind, ist Pkt. 3.1 sinngemäß anzuwenden.
- 3.2.1 An Stelle des Rentenabschnittes ist zum Nachweis der mindestens 50prozentigen Erwerbsminderung ein Bescheid gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), in der gültigen Fassung, oder die Bestätigung eines Vertrauensarztes der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen vorzulegen, mit der die bestehende Erwerbsbeschränkung von mindestens 50 Prozent bescheinigt wird. Dieser Nachweis gilt auch als erbracht, wenn eine diesbezügliche amtsärztliche Bescheinigung vorgelegt werden kann.
- 3.2.2 Zur Vermeidung der Vornahme von Untersuchungen in Fällen, in denen ein Gliedmaßenverlust vom Laien erkennbar ist, wird von der Vorlage einer solchen Bescheinigung abgesehen, wenn zumindest der Verlust einer Hand oder Verlust eines Vorfußes mit Versteifung des Sprunggelenkes (Fußknöchel) vorliegt. Diesfalls kann nach der Praxis der Landesinvalidenämter bzw. der Unfallversicherungsträger eine Erwerbsverminderung von mindestens 50 Prozent angenommen werden.
- 3.3 ÖBB-Angestellte, die infolge einer chronischen Krankheit in ihrer Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 Prozent vermindert sind, erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen. Als Nachweis der Erwerbsminderung gilt diesfalls nur ein Bescheid gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), in der gültigen Fassung.

4. Ermittlung der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit

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

5. Tatsächliches Urlaubsausmaß in Arbeitstagen (Urlaubstagen) bei Fünftagewochenbetrieb

- 5.1 In Dienststellen mit 5-Tage-Wochenbetrieb ist das tatsächliche Urlaubsausmaß nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\frac{\text{gebührendes Urlaubsausmaß in Werktagen laut Punkte 2 bis 4 x 6,666}}{8} = \text{tatsächliches Urlaubsausmaß für Fünftagewoche in Arbeitstagen (Urlaubstagen)}$$

Stundenreste sind auf einen Arbeitstag (Urlaubstag) zu ergänzen.

- 5.2 In die Urlaubsdauer fallende dienstfreie Samstage sind daher nicht als Urlaubstage anzurechnen.

5.3 Zur Umrechnung diene nachstehende Umrechnungstabelle:

gebührendes Urlaubsausmaß lt. Punkt 2 bis 4 (Werktage)	tatsächliches Urlaubsausmaß (Arbeits- bzw. Urlaubstage)
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
11	10
12	10
13	11
14	12
15	13
16	14
17	15
18	15
19	16
20	17
21	18
22	19
23	20
24	20
25	21
26	22
27	23
28	24
29	25
30	25
31	26
32	27
33	28
34	29
35	30
36	30
37	31
38	32
39	33
40	34
41	35
42	35

6. Tatsächliches Urlaubsausmaß in Arbeitstagen (Urlaubstagen) bei Dienstfreistellung an jedem zweiten Samstag

- 6.1 Bei Dienststellen bei denen bestimmte ÖBB-Angestellte nur jeweils jeden zweiten Samstag dienstfrei gestellt werden, ist das tatsächliche Urlaubsausmaß der von dieser Dienstzeitregelung betroffenen ÖBB-Angestellten nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\begin{array}{r}
 \text{gebührendes Urlaubsausmaß in Werktagen} \\
 \text{laut Punkte 2 bis 4} \\
 \underline{\times 6,666} \\
 7,27
 \end{array}
 =
 \begin{array}{l}
 \text{tatsächliches Urlaubsausmaß} \\
 \text{in Arbeitstagen (Urlaubstagen)}
 \end{array}$$

Stundenreste sind auf einen Arbeitstag (Urlaubstag) zu ergänzen.

- 6.2 In die Urlaubsdauer fallende planmäßig dienstfreie Samstage sind nicht als Urlaubstage anzurechnen.
- 6.3 Zur Umrechnung dienen nachstehende Umrechnungstabelle:

gebührendes Urlaubsausmaß lt. Punkt 2 bis 4 (Werktage)	tatsächliches Urlaubsausmaß (Arbeits- bzw. Urlaubstage)
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	11
13	12
14	13
15	14
16	15
17	16
18	17
19	18
20	19
21	20
22	21
23	22
24	22
25	23
26	24
27	25
28	26
29	27
30	28
31	29
32	30
33	31
34	32
35	33
36	33
37	34
38	35
39	36
40	37

gebührendes Urlaubsausmaß lt. Punkt 2 bis 4 (Werktage)	tatsächliches Urlaubsausmaß (Arbeits- bzw. Urlaubstage)
41	38
42	39

7. Tatsächliches Urlaubsausmaß in Kalendertagen (Urlaubstagen) im Turnusdienst

7.1 Das tatsächliche Urlaubsausmaß für die im Turnusdienst beschäftigten ÖBB-Angestellten ist nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\begin{array}{l} \text{gebührendes Urlaubs-} \\ \text{ausmaß in Werktagen} \\ \text{laut Punkt 2 bis 4} \\ \frac{\times 6,666}{5,5} \end{array} = \begin{array}{l} \text{tatsächliches Urlaubsaus-} \\ \text{ausmaß im Turnusdienst in} \\ \text{Kalendertagen (Urlaubs-} \\ \text{tagen)} \end{array}$$

Stundenreste sind auf einen Kalendertag (Urlaubstag) zu ergänzen.

7.2 Alle in die Urlaubsdauer fallenden Sonn- und Feiertage sowie dienstplanmäßige Ruhetage sind als Urlaubstage anzurechnen.

7.3 Zur Umrechnung des Urlaubsausmaßes diene nachstehende Umrechnungstabelle:

gebührendes Urlaubsausmaß lt. Punkt 2 bis 4 (Werktage)	tatsächliches Urlaubsausmaß (Arbeits- bzw. Urlaubstage)
1	2
2	3
3	4
4	5
5	7
6	8
7	9
8	10
9	11
10	13
11	14
12	15
13	16
14	17
15	19
16	20
17	21
18	22
19	24
20	25
21	26
22	27
23	28
24	30

gebührendes Urlaubsausmaß lt. Punkt 2 bis 4 (Werktage)	tatsächliches Urlaubsausmaß (Arbeits- bzw. Urlaubstage)
25	31
26	32
27	33
28	34
29	36
30	37
31	38
32	39
33	41
34	42
35	43
36	44
37	45
38	47
39	48
40	49
41	50
42	51

8. Rückrechnung bei Wechsel der Verwendung

- 8.1 Wird ein ÖBB-Angestellter, der bereits in seiner bisherigen Verwendung (z.B. Turnusdienst) einen Teil seines Erholungsurlaubes konsumiert hat, zu einer anderen Verwendung (z.B. Fünftagewochenbetrieb), für die eine andere Ermittlung des Urlaubsausmaßes gilt, versetzt, ist der vor Versetzung noch bestehende tatsächliche Urlaubsrest in Urlaubstagen auf das gemäß Pkt. 2 bis 4 gebührende Urlaubsausmaß in Werktagen rückzurechnen. Der sohin ermittelte gebührende Urlaubsrest in Werktagen ist die Grundlage für die gemäß Pkt. 5, 6 oder 7 vorzunehmende Ermittlung des auf Grund der neuen Verwendung zustehenden tatsächlichen Urlaubsrestes in Urlaubstagen.
- 8.2 Bei Rückrechnung eines tatsächlichen Urlaubsrestes in Kalender(Urlaubs-)tagen im Turnusdienst kann es unter Umständen vorkommen, daß die Anzahl der Urlaubsresttage in der Tabelle zu Pkt. 7.3 in Spalte 2 nicht abgelesen werden kann. In einem solchen Fall wird das gebührende Urlaubsausmaß auf Grund nachstehender Rückrechnungsformel ermittelt:

$$\begin{array}{l}
 \text{Tatsächliches Resturlaubs-} \\
 \text{ausmaß in Kalender(Urlaubs-)} \\
 \text{tagen (Im Turnusdienst)} \\
 \quad \times 5,5 \\
 \hline
 6,666
 \end{array}
 =
 \begin{array}{l}
 \text{gebührendes Rest-} \\
 \text{urlaubsausmaß in} \\
 \text{Werktagen gem.} \\
 \text{Pkt. 2 bis 4}
 \end{array}$$

Etwaige Stundenreste werden hierbei nicht berücksichtigt.

9. Winterurlaubzuschlag (WUZ)

(Bediensteten, die vor dem 1. Jänner 1983 in den Dienst der ÖBB getreten sind, gebührt weiterhin ein Winterurlaubzuschlag gemäß den Bestimmungen des Punktes 9 der Urlaubsdienstsanweisung in der bis 31. Dezember 1982 geltenden Fassung.)

- 9.1 Bedienstete erhalten für je 6 Werktage ihres gemäß den Punkten 2 bis 4 gebührenden Urlaubsausmaßes, die sie in der Zeit vom 1. November bis einschließlich 31. März

(Winterzeit) - ausgenommen die Zeit vom 16. Dezember bis einschließlich 7. Jänner - konsumieren, zusätzlich einen Urlaubstag, insgesamt jedoch nicht mehr als 2 Urlaubstage, als Winterurlaubszuschlag (WUZ).

- 9.2 Das für den Anfall des WUZ erforderliche Urlaubsausmaß nach Pkt. 9.1 kann auch durch Teilurlaube erreicht werden.
 - 9.3 Der allenfalls zu gewährende WUZ muß ebenfalls während der Winterzeit konsumiert werden, es sei denn, er schließt unmittelbar an einen Urlaub an, mit dem die Voraussetzungen nach Pkt. 9.1 für die Gewährung des WUZ erfüllt werden.
 - 9.4 Die Berechnung des tatsächlichen für die Erlangung des WUZ zu konsumierenden Urlaubsausmaßes in Arbeits- bzw. Kalendertagen erfolgt in der Weise, daß für 6 Werktage des gem. Pkt. 2 bis 4 gebührenden Urlaubsausmaßes unter Anwendung der entsprechenden Umrechnungstabelle gem. Pkt. 5, 6 oder 7 das tatsächliche in der Winterzeit zu konsumierende Urlaubsausmaß ermittelt wird; zusätzlich zu dem so ermittelten und tatsächlich konsumierten Urlaubsausmaß wird sodann der WUZ gewährt.
10. Feiertagsurlaubszuschlag (FUZ)
- 10.1 ÖBB-Angestellte und Lehrlinge, deren tatsächliches Urlaubsausmaß nach den Bestimmungen der Pkte 5 oder 6 ermittelt wird, erhalten zusätzlich einen Urlaubstag als FUZ, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen planmäßig dienstfreien Samstag fällt und dieser innerhalb eines Erholungsurlaubes liegt oder unmittelbar an einen Erholungsurlaub von mindestens 5 Urlaubstagen anschließt.
 - 10.2 Verfall bzw. Abfindung eines nicht ausgenützten FUZ richten sich nach den Bestimmungen der Pkte 15 und 16.
11. Turnusdiensturlaubszuschlag (TUZ)
- 11.1 ÖBB-Angestellte erhalten zusätzlich zum gebührenden Urlaubsausmaß 8 Kalender(Urlaubs-)tage pro Urlaubsjahr als Turnusdiensturlaubszuschlag (TUZ), wenn sie während des gesamten, dem laufenden Urlaubsjahr vorangegangenen Urlaubsjahres im Lokomotiv-, Zugbegleit-, Kraftwagenfahr-, Seilbahn- oder Vershubdienst beschäftigt waren oder im Turnusdienst eines anderen Dienstzweiges verwendet wurden.
 - 11.2 War ein ÖBB-Angestellter nicht während des gesamten vorangegangenen Urlaubsjahres in den in Pkt. 11.1 genannten Dienstzweigen beschäftigt, ist zunächst der innerhalb dieses Urlaubsjahres in den genannten Dienstzweigen zugebrachte Zeitraum zu ermitteln und auf volle Monate aufzurunden. Für jedes so ermittelte Monat gebührt ein Zwölftel des in Pkt. 11.1 angeführten Ausmaßes des TUZ. Bruchteile von Tagen sind aufzurunden.
 - 11.3 Scheidet ein ÖBB-Angestellter während eines Urlaubsjahres aus den in Pkt. 11.1 genannten Dienstzweigen für dauernd aus, gebührt ihm sofort ein TUZ im Ausmaß von so vielen Zwölfteln des im Pkt. 11.1 angeführten Ausmaßes, als er in diesem Urlaubsjahr Monate in den genannten Dienstzweigen zugebracht hat. Die Bestimmungen des Pkt. 11.2 sind sinngemäß anzuwenden.
 - 11.4 Als Turnusdienst gelten die im § 2 (1) b der DV P10 angeführten Verwendungen.
 - 11.5 Verfall bzw. Abfindung eines nicht ausgenützten TUZ richten sich nach den Bestimmungen der Pkte 15 und 16.

12. Urlaubsantritt und Urlaubsverbrauch; Urlaubsplan

- 12.1 Der Erholungsurlaub darf erst angetreten werden, wenn er genehmigt ist. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienststellenvorstand und dem ÖBB-Angestellten unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Dienstes und der Erholungsmöglichkeit des ÖBB-Angestellten zu bestimmen. Auf berechnete Wünsche des ÖBB-Angestellten ist soweit als möglich Rücksicht zu nehmen; hiebei ist aber zu trachten, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.
- 12.2 Die Ablösung eines nicht verbrauchten Erholungsurlaubes in Geld ist unstatthaft.
- 12.3 Der Erholungsurlaub kann auch in Teilen ausgenützt werden; der ÖBB-Angestellte hat jedoch Anspruch, zwei Drittel des gebührenden Urlaubsausmaßes ungeteilt zu verbrauchen.
- 12.4 Jugendliche ÖBB-Angestellte und Lehrlinge müssen mindestens 18 Werktage ungeteilt ausnützen. Auf Verlangen ist dieser Erholungsurlaub derart zu vereinbaren, daß zumindest 12 Werktage in den Zeitraum zwischen 15. Juni und 15. September eines Jahres fallen.
- 12.5 Um eine restlose und planmäßige Urlaubsausnützung zu gewährleisten, hat der Dienstvorstand im Einvernehmen mit der örtlich zuständigen Personalvertretung zu Beginn des Urlaubsjahres nach den vorgenannten Bestimmungen für das ganze Jahr einen Urlaubsplan aufzustellen.
- 12.6 Hiebei ist insbesondere im Bahnhofs-, Zugbegleit- und im Lokfahrdienst auf den in den Sommermonaten durch den verstärkten Reiseverkehr bedingten vermehrten Personalbedarf Rücksicht zu nehmen und daher anzustreben, daß die Erholungsurlaube in tunlichst weitgehendem Ausmaß schon vor Beginn dieser Periode ausgenützt werden.
- ÖBB-Angestellten mit schulpflichtigen Kindern soll aber nach Möglichkeit Gelegenheit geboten werden, ihren Erholungsurlaub während der Schulferien auszunützen.
- Im übrigen ist der Erholungsurlaub grundsätzlich jährlich abwechselnd einmal im Sommer und einmal im Winter zu gewähren.
- 12.7 Wenn ein ÖBB-Angestellter zu dem ihm vom Dienstvorstand eingeräumten Zeitpunkt seinen Erholungsurlaub nicht antritt, so dürfen hiedurch andere ÖBB-Angestellte an der Ausnützung ihres Erholungsurlaubes nicht behindert werden.
- 12.8 Die Urlaubspläne sind vom Vorstand der Dienststelle zur Einsichtnahme durch die betroffenen ÖBB-Angestellten und sonstige befugte Organe bereitzuhalten. Schwierigkeiten in der Urlaubsabwicklung sind der vorgesetzten Stelle rechtzeitig zu melden.

13. Erkrankung während des Erholungsurlaubes

- 13.1 Erkrankt (verunglückt) ein ÖBB-Angestellter oder Lehrling während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig (§ 16 Abs. 1 AVB) herbeigeführt zu haben, so sind bei ÖBB-Angestellten oder Lehrlingen, deren tatsächliches Urlaubsausmaß nach den Bestimmungen der Pkte 5 oder 6 ermittelt wird, die auf Arbeitstage fallenden Tage, bzw. bei ÖBB-Angestellten des Turnusdienstes alle Tage der Erkrankung, an denen der ÖBB-Angestellte durch die Erkrankung (Unfall) dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen.
- 13.2 Der ÖBB-Angestellte oder Lehrling hat die Erkrankung unverzüglich der Dienststelle mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom ÖBB-Angestellten oder Lehrling zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt

des Dienstes hat der ÖBB-Angestellte oder Lehrling ohne schuldhafte Verzögerung eine ärztliche Dienst(Arbeits)unfähigkeitsbescheinigung über Beginn, Dauer und Ursache der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der ÖBB-Angestellte oder Lehrling während einesurlaubes im Ausland, so muß dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigelegt sein, daß es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der ÖBB-Angestellte oder Lehrling diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Pkt. 13.1 nicht anzuwenden.

14. Bezüge während des Erholungsurlaubes

14.1 Während des Erholungsurlaubes behalten ÖBB-Angestellte ihren Anspruch auf ihr Entgelt in der ständigen Verwendung, Lehrlinge ihren Anspruch auf Lehrlingsentschädigung.

14.2 Soweit nicht in besonderen Vorschriften etwas anderes bestimmt ist, werden

14.2.1 Mehraufwandsentschädigungen während des Erholungsurlaubes nicht gezahlt,

14.2.2 Mehrleistungsentschädigungen nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen, unter Ausscheidung der Verdienste für ausnahmsweise geleistete Arbeiten, bemessen.

15. Verfall des Anspruches auf Erholungsurlaub

15.1 Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt nach Ablauf eines Jahres ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

15.2 Ist der Verbrauch innerhalb dieses Zeitraumes aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf eines weiteren Jahres ein.

15.3 Hat ein ÖBB-Angestellter oder Lehrling eine Karenz nach den §§ 15, 15a, 15c, 15d und 15j des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), in der Fassung des BGBl. I Nr. 103/2001, oder nach den §§ 2, 3, 5, 6 und 9 des Väter-Karenzgesetzes (VKG), BGBl. I Nr. 103/2001, in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den diese Karenz das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt.

16. Urlaubsabfindung

16.1 Dem ÖBB-Angestellten oder Lehrling gebührt eine Abfindung, wenn das aktive Dienstverhältnis vor Konsumierung des nach Pkt. 2 bis 4 festgesetzten gebührenden Urlaubsmaßes endet. Der Anspruch auf Abfindung ist vom Bediensteten innerhalb von 3 Jahren nach Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses (Ruhestandsversetzung) geltend zu machen. Für Zeiten einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst besteht kein Anspruch auf Abfindung.

16.1.1 Die Abfindung beträgt für jede Woche - ausgenommen für Zeiten einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst - seit Beginn des Urlaubsjahres (bei ÖBB-Angestellten oder Lehrlingen im ersten Dienstjahr seit Beginn des Dienstjahres), in dem der Erholungsurlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgeltes für den noch nicht konsumierten gebührenden Urlaub des betreffenden Urlaubsjahres (Dienstjahres).

16.1.2 Der ÖBB-Angestellte verliert den Anspruch auf Erholungsurlaub und Abfindung, wenn er ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes (§ 48 Abs. 2 AVB) austritt. ÖBB-Angestellte, die aus dem Dienstverhältnis entlassen werden, verlieren den Anspruch auf Erholungsurlaub; der Anspruch auf Abfindung bleibt gewahrt.

- 16.2 Eine Abfindung im Sinne von Pkt. 16.1 gebührt den Erben, wenn das aktive Dienstverhältnis durch Tod des ÖBB-Angestellten oder Lehrlings endet.

17. Pflegefreistellung

- 17.1 Ein ÖBB-Angestellter oder Lehrling hat Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:**
- 17.1.1 wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder**
 - 17.1.2 wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 Mutterschutzgesetz für diese Betreuung ausfällt.**
 - 17.2.1 Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem ÖBB-Angestellten oder Lehrling in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Wahl-, Pflege- und Stiefkinder sowie die Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.**
 - 17.2.2 Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit bzw. der Betreuungsnotwendigkeit wird in der Regel durch Beibringung einer ärztlichen Bestätigung zu erbringen sein, außer dem Dienststellenvorstand oder den zur Diensterteilung beauftragten ÖBB-Angestellten sind die eine Pflegebedürftigkeit oder Betreuungsnotwendigkeit verursachenden Umstände persönlich eindeutig bekannt.**
- 17.3 Hinsichtlich der Meldung über den Antritt einer Pflegefreistellung sind die Bestimmungen des § 13 Abs. 1 AVB sinngemäß anzuwenden.**
- 17.4.1 Die Pflegefreistellung darf im Urlaubsjahr 6 Werktage nicht übersteigen.**
 - 17.4.2 Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von weiteren 6 Werktagen, wenn der ÖBB-Angestellte**
 - 17.4.2.1 den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Pkt. 17.1 verbraucht hat und**
 - 17.4.2.2 wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.**
- 17.5 Die Umrechnung der Werktage für ÖBB-Angestellte oder Lehrlinge bei Dienststellen mit 5-Tage-Wochen-Betrieb bzw. bei Dienststellen, bei denen bestimmte ÖBB-Angestellte nur jeweils jeden zweiten Samstag dienstfrei gestellt werden sowie für die im Turnusdienst beschäftigten ÖBB-Angestellten erfolgt aufgrund der Umrechnungstabelle gemäß Pkt. 5, 6 oder 7 und ist am Beginn des Urlaubsjahres vorzunehmen. Diese Umrechnung ergibt das tatsächliche Ausmaß der für das Urlaubsjahr allenfalls gebührenden Pflegefreistellung.**
- 17.6 Das Übertragen einer unausgenützten Pflegefreistellung in das nächste Urlaubsjahr ist nicht zulässig.**

17.7 Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, besteht zu einem im Pkt. 17.4.2 genannten Zweck ein Rechtsanspruch auf Ausnützung eines noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes.

17.8 Die Bestimmungen des § 16 Abs. 4 und des § 18 AVB bleiben hiedurch unberührt.

18. Aufzeichnungen

18.1 Für jeden ÖBB-Angestellten oder Lehrling ist ein Urlaubsvormerk (Drucksorte Z 401) anzulegen. In diesen Urlaubsvormerk sind alle für die Urlaubsausnützung maßgeblichen Daten, insbesondere der Beginn der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit, das gebührende Urlaubsausmaß in Werktagen, das tatsächliche Urlaubsausmaß in Urlaubstagen auf Grund der Verwendungsart des ÖBB-Angestellten oder Lehrlings und die Ausnützung des tatsächlichen Urlaubsausmaßes in den einzelnen Urlaubsjahren dem Vordruck entsprechend einzutragen.

18.2 Die Drucksorte Z 401 "Urlaubsvormerk" ist bei Wechsel der Dienststelle mit den Personalpapieren der neuen Dienststelle des ÖBB-Angestellten oder Lehrlings zu übermitteln und dort weiterzuführen.

18.3 Die Bestimmungen über die Eintragungen der für die Personalstandesmeldung relevanten Daten hinsichtlich desurlaubes sind in den Richtlinien für die Erstellung der Personalstandesmeldungen (DA Z. 11903/5/72 in der geltenden Fassung) enthalten.

18.4 Die Führung der Drucksorte Z 401 "Urlaubsvormerk" kann entfallen, wenn alle für die Urlaubsausnützung maßgeblichen Daten automationsunterstützt erfaßt und gespeichert werden. Bei Wechsel der Dienststelle oder bei Ausnützung der Speicherkapazität ist jedenfalls ein Ausdruck der Daten den Personalpapieren beizugeben.

19. Schlußbestimmungen

19.1 Die Bestimmungen der gegenständlichen DA treten mit Ausnahme der Bestimmungen der Pkte 11 und 17 mit Wirksamkeit vom 1.4.1977 (Urlaubsjahr 1977/78) in Kraft.

19.2 Die Bestimmungen des Pktes 11 treten in Kraft

19.2.1 mit 1.4.1977 für alle am 1.4.1977 im Aktivstand befindlichen Bediensteten, die während des Zeitraumes vom 1.4.1976 bis 31.3.1977 (Urlaubsjahr 1976/77) im Lokomotivfahr-, Zugbegleit-, Kraftwagenfahr-, Seilbahn- oder Verschubdienst verwendet wurden.

19.2.2 mit 1.4.1979 für alle am 1.4.1979 im Aktivstand befindlichen Bediensteten, die während des Zeitraumes vom 1.4.1978 bis 31.3.1979 (Urlaubsjahr 1978/79) im Turnusdienst verwendet wurden, sofern nicht bereits die Bestimmungen des Pkt. 19.2.1 auf sie Anwendung finden.

19.3 Die Bestimmungen des Pkt. 17 treten mit Wirksamkeit vom 1.4.1978 (Urlaubsjahr 1978/79) in Kraft.

19.4 Die Bestimmungen des Pkt. 17 in der Fassung der DA (6), GD-NBI. 3. Stück/1993 treten mit Wirksamkeit vom 1. April 1993 (Urlaubsjahr 1993/94) in Kraft.

19.5 Die Bestimmungen des Punktes 18.4 treten mit Wirksamkeit vom 1. April 1993 in Kraft.

19.6 Die Bestimmungen der Punkte 1.1, 1.2, 3, 4.1.1 bis 4.1.5, 6, 7, 8.1, 10, 11, 12.1, 12.4, 12.6 bis 12.8, 13, 14.1, 15.3, 16, 17 und 18 in der Fassung der DA (101), GD-NBI. 16. Stück/1995 treten gleichzeitig mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft.

20. Übergangsbestimmungen

- 20.1 Allen am 1.4.1978 im Aktivstand befindlichen Bediensteten, die im Zeitraum vom 1.4.1977 bis 31.3.1978 (Urlaubsjahr 1977/78) im Turnusdienst verwendet wurden, ist, sofern nicht bereits die Bestimmungen des Pkt. 19.2.1 auf sie Anwendung finden, unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Pkt. 11 ein TUZ mit der Maßgabe zu gewähren, daß das gemäß Pkt. 11.1 vorgesehene Höchstausmaß des TUZ lediglich 4 Kalender(Urlaubs-)tage beträgt.
- 20.2 Allen Bediensteten, denen im Urlaubsjahr 1976/77 lediglich ein Urlaubsausmaß von 18 Werktagen gebührt hat, sind im Urlaubsjahr 1977/78 2 zusätzliche Urlaubstage zu gewähren.
- 20.3 Für die Zeit vom 1.1. bis 31.3.1993 kann ein Pflegeurlaub auch nach den im Pkt. 17.1.2 (in der ab 1.4.1993 geltenden Fassung) genannten Gründen und darüber hinaus im Ausmaß bis zu 2 Werktagen nach den im Pkt. 17.4.2 (in der ab 1.4.1993 geltenden Fassung) genannten Gründen in Anspruch genommen werden. Pkt. 17.7 in der ab 1.4.1993 geltenden Fassung kann bereits ab 1.1.1993 angewendet werden.
- 20.4 Die Bestimmungen des Punktes 4 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung sind für die in § 67 Abs. 3 genannten Bediensteten weiterhin anzuwenden.

Durchführungsanweisung zur Dienstanweisung betreffend die Neuregelung des Urlaubsrechtes, verlautbart mit DA (79) im GD-NBI. Sonderblatt Nr. 2 aus 1977 Neuverlautbarung mit DA (144), GD-NBI. 14. Stück/1988 in der Fassung

DA	(101),	GD-NBI.	13.	Stück/1990
DA	(7),	GD-NBI.	3.	Stück/1993
DA	(67),	GD-NBI.	10.	Stück/1995
DA	(101),	GD-NBI.	16.	Stück/1995

I.

Die Durchführungsanweisung zur Dienstanweisung betreffend die Neuregelung des Urlaubsrechtes, die mit DA (4), GD-NBI. 1. Stück aus 1978 verlautbart und zuletzt mit DA (40), GD-NBI. 2. Stück aus 1978 abgeändert wurde, wird unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Änderungen neu verlautbart:

Zu Pkt. 1.1:

Die Bestimmungen der Urlaubsdienstanweisung finden auch auf Lehrlinge der ÖBB Anwendung.

Zu Pkt. 1.2:

Einem Jugendlichen mit Bahneintritt 1.12.1985, der das 19. Lebensjahr am 8.11.1988 vollendet, gebührt beispielsweise anlässlich des Überganges vom Dienstjahr auf das Urlaubsjahr folgender Erholungsurlaub:

1. 30 Werktage für das Dienstjahr vom 1.12.1987 bis zum 30.11.1988,
2. 30 Werktage für das Urlaubsjahr 1988/89, da vom Ende des Dienstjahres bis zum Ende dieses Urlaubsjahres vier Monate verstreichen,
3. 30 Werktage für das Urlaubsjahr 1989/90.

Zu Pkt. 2.1:

Als Werktag gilt jeder Kalendertag mit Ausnahme der Sonn- und gesetzlichen Feiertage. Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes auf 36 Werktage tritt ab jenem Urlaubsjahr ein, bis zu dessen Ablauf spätestens der Bedienstete die gemäß Pkt. 4 für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes maßgebliche Dienstzeit von 25 Jahren erreicht.

Beispiel:

Ein Beamter würde die 25-jährige Dienstzeit gemäß Pkt. 4 am 1.3.1989 vollenden. Er hat bereits ab Beginn des Urlaubsjahres 1988/89 (1.4.1988) Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß von 36 Werktagen.

Zu Pkt. 2.2:

Erfolgt der Bahneintritt in der Zeit vom 1.4. bis einschließlich 1.10. eines Urlaubsjahres, gebührt für dieses Urlaubsjahr noch das volle Urlaubsausmaß; bei einem Bahneintritt in der Zeit vom 2.10. bis einschließlich 31.3. eines Urlaubsjahres gebührt für dieses Urlaubsjahr lediglich das aliquot gekürzte Urlaubsausmaß. Die Urlaubsausnutzung kann aber frühestens nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Bundesbahndienstzeit erfolgen (Sperrfrist gemäß Pkt. 1.3). Daher ist bei einem Bahneintritt am 1. Oktober die Ausnutzung des vollen, bzw. bei einem Bahneintritt ab 2. Oktober die Ausnutzung des gekürzten Urlaubsausmaßes immer erst im nächsten Urlaubsjahr möglich. Der Anspruch auf Erholungsurlaub ist aber in dem Urlaubsjahr entstanden, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde; der Erholungsurlaub verfällt daher ein bzw. zwei Jahre nach dem Ende dieses Urlaubsjahres (siehe auch Durchführungsanweisung zu Pkt. 15.1).

Beispiel:

Bei einem Bahneintritt in der Zeit vom 1.4.1988 bis einschließlich 1.10.1988 entsteht daher im Urlaubsjahr 1988/89 Anspruch auf das volle Urlaubsausmaß, bei einem Bahneintritt in der Zeit vom 2.10.1988 bis einschließlich 31.3.1989 Anspruch auf das aliquot gekürzte Urlaubsausmaß. Die Ausnutzung des so entstandenen Anspruches ist jedoch frühestens erst nach Ablauf der Sperrfrist gemäß Pkt. 1.3 (somit bei einem Bahneintritt ab 1.10.1988 erst im Urlaubsjahr 1989/90) möglich.

Der Anspruch auf diesen Erholungsurlaub verfällt gemäß Pkt. 15.1 am 31.3.1990 bzw. gemäß Pkt. 15.2 am 31.3.1991.

Zu Pkt. 3:

Bestimmten Bediensteten, deren Erwerbsfähigkeit vermindert ist, gebührt ein Zusatzurlaub. Beziehen diese Bediensteten aus dem Titel ihrer verminderten Erwerbsfähigkeit eine Rente, gebührt gemäß Pkt. 3.1 je nach dem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit ein Zusatzurlaub von 2, 3 oder 6 Werktagen pro Urlaubsjahr.

Bediensteten, die aus dem Titel ihrer verminderten Erwerbsfähigkeit keine Rente beziehen, gebührt ein Zusatzurlaub nur dann, wenn die Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 Prozent herabgesetzt ist. Das Ausmaß des Zusatzurlaubes hängt diesfalls von der Ursache der verminderten Erwerbsfähigkeit ab.

Ist die verminderte Erwerbsfähigkeit auf ein Körpergebrechen zurückzuführen, gebührt gemäß Pkt. 3.2 im Zusammenhang mit Pkt. 3.1 ein Zusatzurlaub von 6 Werktagen, liegt ihr eine chronische Krankheit zugrunde, gebührt gemäß Pkt. 3.3 ein Zusatzurlaub von 3 Werktagen pro Urlaubsjahr.

Der Bedienstete hat nachzuweisen, daß die erforderlichen Voraussetzungen für die Gewährung dieses Zusatzurlaubes am Beginn des Urlaubsjahres (1. April) gegeben sind. Im Falle des Pkt. 3.2.2 genügt eine einmalige Feststellung des Gliedmaßenverlustes, in allen anderen Fällen hat der Nachweis für jedes Urlaubsjahr neu zu erfolgen.

Zu Pkt. 3.1:

Voraussetzung für die Gewährung eines Zusatzurlaubes ist der Bezug einer Rente wegen eines Körpergebrechens, aufgrund eines erlittenen Unfalles, wegen einer Berufskrankheit, aufgrund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, BGBl.Nr. 152, des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl.Nr. 27/1964 oder des Opferfürsorgegesetzes, BGBl.Nr. 183/1947, alle in der jeweils geltenden Fassung.

Zu Pkt. 3.2 und 3.3:

Ob die Verminderung der Erwerbsfähigkeit auf ein Körpergebrechen oder eine chronische Krankheit zurückzuführen ist und damit Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß Pkt. 3.2 (6 Werktage) oder gemäß Pkt. 3.3 (3 Werktage) gegeben ist, kann dem Bescheid gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 bzw. dem diesem Bescheid beigefügtem Beiblatt entnommen werden.

Ist eine Verminderung der Erwerbsfähigkeit sowohl durch Körpergebrechen als auch durch eine chronische Krankheit verursacht, ist für die Anspruchsberechtigung auf Zusatzurlaub die "führende Minderung der Erwerbsfähigkeit", das ist die Schädigung mit dem höchsten Prozentsatz maßgebend.

Beispiel:

In einem Bescheid gemäß § 14 Abs. 2 Invalideneinstellungsgesetz sind im Beiblatt folgende Angaben enthalten (auszugsweise):

lfd.Nr.	Art der Gesundheitsschädigung	Höhe der Minderung der Erwerbsfähigkeit
1	Spastisch-asthmatische Bronchitis	40 %
2	Taubheit rechts	20 %

Der Bedienstete hat Anspruch auf Gewährung des Zusatzurlaubes gemäß Pkt. 3.3 (3 Werktage), weil die "führende Minderung der Erwerbsfähigkeit" durch eine chronische Krankheit verursacht wurde.

Zu Pkt. 3.2.1:

Den Inhabern von Gleichstellungsbescheinigungen gemäß § 2 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl.Nr. 329/1973, im Zusammenhang mit Art. II dieses Bundesgesetzes, deren Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 v.H. gemindert ist, wurde gemäß Art. II des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 329/1973 ebenfalls ein Bescheid gemäß § 14 Abs. 2 Invalideneinstellungsgesetz ausgestellt. Sollte ein solcher Bediensteter jedoch trotzdem nur die Gleichstellungsbescheinigung vorlegen, kann auch diese als Nachweis der 50-prozentigen Erwerbsverminderung angesehen werden.

Zu Pkt. 5 bis 8:

1. Das gebührende Urlaubsausmaß ist im Pkt. 2.1 in Werktagen ausgedrückt. Da ein Teil der Bediensteten jedoch planmäßig an jedem (Fünftagewochenbetrieb) bzw. an jedem zweiten Samstag dienstfrei gestellt ist, die Bediensteten des Turnusdienstes andererseits planmäßig auch an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen Dienst zu leisten haben, werden die Werktage mit Hilfe der Umrechnungstabellen in tatsächliche Urlaubstage umgewandelt. Das tatsächliche Urlaubsausmaß ist daher jeweils den entsprechenden Umrechnungstabellen zu entnehmen.

2. Tatsächliches Urlaubsausmaß der Teilbeschäftigten

- 2.1 Für das tatsächliche Urlaubsausmaß der in § 22 lit. d) der Teilbeschäftigtenordnung 1977 genannten Teilbeschäftigten gelten die Bestimmungen des Punktes 7 der Urlaubsdienststanweisung.
- 2.2 Für das tatsächliche Urlaubsausmaß der im Fünftagewochenbetrieb beschäftigten Teilbeschäftigten gelten die Bestimmungen des Punktes 5 der Urlaubsdienststanweisung für das tatsächliche Urlaubsausmaß, der Teilbeschäftigten mit Dienstfreistellung an jeden zweiten Samstag gelten die Bestimmungen des Punktes 6 der Urlaubsdienststanweisung.
- 2.3 Bei Teilbeschäftigten, die planmäßig an vier, drei, zwei Tagen oder an einem Tag wöchentlich beschäftigt werden, ist das tatsächliche Urlaubsausmaß nach den folgenden Formeln zu ermitteln:

- Beschäftigung an vier Tagen
gebührendes Urlaubsausmaß in Werktagen
lt. Pkten 2 bis 4 der Urlaubsdienststanweisung
$$\frac{\text{x 6,666}}{10} = \text{tatsächliches Urlaubsausmaß in Arbeitstagen (Urlaubstagen)}$$
- Beschäftigung an drei Tagen
gebührendes Urlaubsausmaß in Werktagen
lt. Pkten 2 bis 4 der Urlaubsdienststanweisung
$$\frac{\text{x 6,666}}{13.333} = \text{tatsächliches Urlaubsausmaß in Arbeitstagen (Urlaubstagen)}$$
- Beschäftigung an zwei Tagen
gebührendes Urlaubsausmaß in Werktagen
lt. Pkten 2 bis 4 der Urlaubsdienststanweisung
$$\frac{\text{x 6,666}}{20} = \text{tatsächliches Urlaubsausmaß in Arbeitstagen (Urlaubstagen)}$$
- Beschäftigung an einem Tag
gebührendes Urlaubsausmaß in Werktagen
lt. Pkten 2 bis 4 der Urlaubsdienststanweisung
$$\frac{\text{x 6,666}}{40} = \text{tatsächliches Urlaubsausmaß in Arbeitstagen (Urlaubstagen)}$$

In allen Fällen sind Stundenreste auf einen Arbeitstag (Urlaubstag) zu ergänzen.

In die Urlaubsdauer fallende dienstfreie Tage sind daher nicht als Urlaubstage anzurechnen.

- 2.4 Die übrigen Bestimmungen der Urlaubsdienststanweisung mit den im § 22 lit. a) bis c) der Teilbeschäftigtenordnung 1977 genannten Abweichungen gelten sinngemäß.

Zu Pkt. 10.1:

"Innerhalb eines Erholungsurlaubes" liegt ein planmäßig dienstfreier Samstag dann, wenn der Erholungsurlaub zumindest von Freitag bis einschließlich Montag (zwei Urlaubstage) dauert.

Zu Pkt. 11.1 und 11.2:

Der TUZ gebührt auf Grund der während eines Urlaubsjahres erfolgenden Verwendung eines Bediensteten in einer im Pkt. 11.1 angeführten Dienstverwendung. Sein Ausmaß richtet sich nach der Dauer dieser Verwendung. Da jedoch das tatsächliche Ausmaß erst am Ende des betreffenden

Urlaubsjahres festgestellt werden kann, ist die Ausnützung des TUZ erst im folgenden Urlaubsjahr möglich.

Wird ein Bediensteter ständig in einer der im Pkt. 11.1 angeführten Dienstverwendungen in der Sonderdienstplangruppe S verwendet oder wird er zum Zeitpunkt der Konsumierung des TUZ nicht mehr im Turnusdienst verwendet, ist das ihm gebührende Ausmaß an TUZ nach den Bestimmungen des Pkt. 8 um- bzw. rückzurechnen.

Bei der Konsumierung des Erholungsurlaubes ist im Urlaubsvormerk zuerst ein noch nicht ausgenützter TUZ abzubuchen; erst nach vollständiger Ausnützung des TUZ ist die weitere Urlaubsausnützung von dem nach Pkt. 5 bis 7 gebührenden tatsächlichen Urlaubsausmaß abzubuchen.

Ist die Zeit der Verwendung im Turnusdienst nicht zusammenhängend, muß ein einheitlicher Zeitraum fiktiv ermittelt werden. Das Monat ist einheitlich mit 30 Tagen anzunehmen.

Beispiel:

Zeit der Verwendung im Turnusdienst während eines Urlaubsjahres:

1.4. bis	12.07.:	3 Monate	12 Tage	
27.9. bis	2.10.:	- Monate	6 Tage	
8.1. bis	13.03.:	<u>2 Monate</u>	<u>6 Tage</u>	
		5 Monate	24 Tage	= 6 Monate

Angefangene Monate gelten als volle, daher wurde der Bedienstete sechs Monate im Turnusdienst verwendet und hat Anspruch auf sechs Zwölftel des TUZ-Ausmaßes nach Pkt. 11.1.

Zur Berechnung des TUZ-Ausmaßes bei nur teilweiser Verwendung im Turnusdienst diene nachstehende Tabelle:

Dauer der Verwendung im Turnusdienst (Monate)	TUZ-Ausmaß gerundet (Tage)
1	1
2	2
3	2
4	3
5	4
6	4
7	5
8	6
9	6
10	7
11	8
12	8

Zu Pkt. 11.5

Im Falle einer Ruhestandsversetzung ist sowohl der noch nicht konsumierte TUZ, der auf Grund von Verwendungszeiten im vorangegangenen Urlaubsjahr (Pkt. 11.1 bzw. 11.2), als auch auf Grund von Verwendungszeiten im laufenden Urlaubsjahr (Pkt. 11.3) gebührt, abzufinden, wobei die Kalendertage im Sinne der Bestimmungen des Pkt. 8 in Werktage rückzurechnen sind.

Beispiel:

Ein Beamter wird mit 30.9.1988 in den dauernden Ruhestand versetzt. Er wurde dauernd im Zugbegleitdienst verwendet.

Anspruch auf TUZ besteht

- auf Grund seiner Verwendung im Urlaubsjahr 1987/88;
Ausmaß: acht Kalender(Urlaubs-)tage, das sind sechs Werktage gemäß Tabelle im Pkt. 7.3,

2. auf Grund seiner Verwendung im Urlaubsjahr 1988/89;
 Ausmaß: vier Kalender(Urlaubs-)tage (sechs Monate = sechs Zwölftel), das sind drei Werktage gemäß Tabelle im Pkt. 7.3).

Endet das aktive Dienstverhältnis vor Konsumierung des gebührenden TUZ, hat dieser Beamte Anspruch auf Abfindung für insgesamt neun Werktage nach den Bestimmungen des Pkt. 16.

Zu Pkt. 12.1 und 12.5:

Kann ein Bediensteter einen bereits vereinbarten Urlaub aus Dienstesrücksichten nicht antreten oder ist er aus dem Urlaub aus Dienstesrücksichten zurückberufen worden, hat er Anspruch auf Ersatz eines etwaigen hiedurch nachweislich eingetretenen finanziellen Schadens (auch im Zusammenhang mit mitreisenden nahen Angehörigen).

Zu Pkt. 13.2:

Dienststelle eines Bediensteten ist grundsätzlich seine Heimatdienststelle. Abgeordnete Bedienstete haben die Erkrankung während des Urlaubes jedoch auch der Verwendungsdienststelle zur Kenntnis zu bringen.

Eine behördliche Bestätigung im Falle einer Auslandserkrankung kann von jeder Stelle ausgestellt werden, der Behördencharakter zukommt und von der angenommen werden kann, daß sie zuständig ist, wie z.B. das Gemeindeamt von der Gemeinde, in der der Arzt seine Praxis hat oder eventuell die österreichische Vertretungsbehörde im betreffenden Auslandsstaat (Konsulat, Generalkonsulat, Gesandtschaft, Botschaft) oder die zuständige Vertretungsbehörde des Auslandsstaates in Österreich.

Zu Pkt. 15.1:

Im Sinne des Pkt. 12.1 ist danach zu trachten, daß nach Möglichkeit der gebührende Erholungsurlaub in jenem Urlaubsjahr, in dem der Anspruch entsteht, konsumiert wird.

Der Verfall nach 15.1 tritt erst ein, wenn der Konsum des dem Bediensteten angebotenen Erholungsurlaubes unbegründet abgelehnt wird. Es ist dabei zu beachten, daß für den Bediensteten genügend Zeit besteht, etwaige Urlaubsvorbereitungen zu treffen.

Zu Pkt. 15.2:

Der Dienstvorgesetzte ist verpflichtet, personelle Vorsorge zu treffen, daß ein gem. Pkt. 15.2 vom Verfall bedrohter Urlaubsanspruch jedenfalls gewährt werden kann.

Zu Pkt. 16.1.1:

Die Urlaubsabfindung ist nach folgender Formel zu berechnen:

$$\frac{\text{Monats-
bezug}}{26} \quad \times \quad \text{Nicht konsumier-
ter Urlaub in
Werktagen} \quad \times \quad \frac{\text{Anzahl der seit Beginn
des Urlaubsjahres ver-
strichenen Kalender-
wochen}}{52}$$

Bestehen Urlaubsreste aus verschiedenen Urlaubsjahren, so ist die Berechnung für jedes Urlaubsjahr getrennt vorzunehmen.

Zu Pkt. 17.1:

Die Pflegefreistellung soll dem Bediensteten helfen, seiner sittlichen Verpflichtung zur Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder zur Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes bei Ausfall der ständigen Betreuungsperson nachzukommen. Für die Zeit der Pflegefreistellung sind die Bezüge weiterzuzahlen. Die Pflege bzw. Betreuung durch den Bediensteten muß notwendig sein. Das heißt, es müssen zwingende Gründe vorliegen, die die Pflege des nahen Angehörigen bzw. die Betreuung des Kindes ausschließlich durch den Bediensteten notwendig machen. Diese Notwendigkeit muß durch den Bediensteten nachgewiesen werden. Dieser Nachweis muß die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen bzw. die Notwendigkeit der Betreuung des Kindes und das Nichtvorhandensein einer anderen Pflege- bzw. Betreuungsmöglichkeit umfassen.

"Notwendige Pflege" ist Hilfeleistung bei lebenswichtigen Verrichtungen. Unter den Begriff "notwendige Pflege" fallen demnach z.B. nicht das Einkaufen bei mäßiger Grippeerkrankung des Ehepartners (dies ist häuslicher Hilfsdienst, der normalerweise vor Dienstbeginn oder nach Dienstschluß verrichtet werden kann).

Die Betreuung eines Kindes bei Ausfall der ständigen Betreuungsperson wird dann notwendig sein, wenn das Kind aufgrund seiner geistigen und körperlichen Entwicklung noch ständiger Beaufsichtigung bedarf.

Die im § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 Mutterschutzgesetz genannten Gründe für den Ausfall der ständigen Betreuungsperson sind:

- a) Tod,
- b) Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
- c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
- d) schwere Erkrankung

Als weitere Voraussetzung für eine Pflegefreistellung gemäß Punkt 17.1.1 oder Punkt 17.4.2 wird der "gemeinsame Haushalt" gefordert. Entscheidend für einen gemeinsamen Haushalt ist nicht die polizeiliche Meldung, sondern das gemeinsame Wohnen und Wirtschaften. Es ist hierbei nicht entscheidend, ob der Angehörige seine Unterhaltskosten selbst trägt oder von anderen Haushaltsangehörigen erhalten wird. Liegt jedoch ein völlig abgesondertes Wirtschaften innerhalb eines gemeinsamen Wohnungsverbandes vor, so ist ein gemeinsamer Haushalt nicht gegeben.

Zur einwandfreien Klärung der Notwendigkeit der Pflege hat der Bedienstete mittels Lagerdrucksorte Z 406 unterschriftlich zu erklären, daß die Voraussetzung für eine Pflegefreistellung gegeben waren. Überdies ist die Rückseite der Drucksorte vom Arzt bestätigen zu lassen, wenn die Pflegefreistellung wegen Erkrankung eines Angehörigen oder der ständigen Betreuungsperson notwendig wurde.

Die ärztliche Bescheinigung dient lediglich als Hilfsmittel zur Feststellung des Anspruches. Allfällig anfallende Arztkosten sind dem Bediensteten zu ersetzen.

In der Mehrzahl der Fälle wird bei überraschend aufgetretenen schweren Erkrankungen nur ganz kurzfristig eine Pflegefreistellung erforderlich sein, weil für die Folgezeit allenfalls für eine andere Pflege- oder Betreuungsperson gesorgt werden könnte.

Eine Pflegefreistellung wird überhaupt nicht erforderlich sein, wenn durch Diensteserleichterungen (kurzfristige, stundenweise Freistellung des Bediensteten u.ä.) die Pflege des Angehörigen bzw. Betreuung des Kindes sichergestellt werden kann.

Bei Verdacht einer mißbräuchlichen Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung haben die Dienstvorstände durch geeignete Maßnahmen für die restlose Aufklärung der Angelegenheit zu sorgen. Bei festgestelltem Mißbrauch ist aufgrund der Bestimmungen der Disziplinarordnung vorzugehen.

Der Ersatz des Honorars ist von der Dienststelle an Hand der Arztrechnung im nächstfälligen Bezugsnachweis unter der "Kennzahl" 759 geltend zu machen. Unter "Einheiten" ist der Rechnungsbetrag mit 2 Dezimalstellen - jedoch ohne Dezimalpunkt - einzutragen (z.B. 150,-- = 15000 Einheiten). Die Arztrechnung ist dem gegenständlichen Bezugsnachweis beizuheften und mit diesem zum vorgesehenen Termin an die Zentrale Rechnungsstelle abzuführen.

Zu Pkt. 17.3.:

Für den Antritt einer Pflegefreistellung gelten die im § 55 der Dienstordnung enthaltenen Bestimmungen bei Krankmeldung sinngemäß. Der Bedienstete muß daher vor Antritt einer Pflegefreistellung keine Genehmigung abwarten, sondern nur seine Dienststelle so zeitgerecht als möglich von der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung benachrichtigen, sodaß erforderlichenfalls für Ersatz gesorgt werden kann. Kann er allerdings die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme nicht im Sinne der Bestimmungen der Durchführungsanweisung nachweisen, ist seine Abwesenheit grundsätzlich als unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst zu werten.

Liegt nur ein geringes Verschulden des Bediensteten vor (z.B. der Bedienstete war der irrigen Auffassung, daß die Voraussetzungen für den Anspruch auf Pflegefreistellung gegeben waren und dies ist nach der Lage des Falles glaubhaft) und sind die Voraussetzungen für die Gewährung eines Sonderurlaubes nicht gegeben, so kann die Zeit der Abwesenheit im Einvernehmen mit dem Bediensteten als Erholungsurlaub gewertet werden; kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, so ist auch in diesem Fall die Zeit der Abwesenheit als unentschuldig anzusehen.

Zu Pkt. 17.7.:

Für die Inanspruchnahme eines noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes ohne vorherige Genehmigung gilt Pkt. 17.3 sinngemäß. Voraussetzung für eine solche Inanspruchnahme ist, daß der Bedienstete durch die notwendige Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist und der Anspruch auf Pflegefreistellung nach Punkt 17.1 (6 Werktage) und nach Punkt 17.4.2 (weitere 6 Werktage) erschöpft ist. Auch nicht verbrauchter TUZ, FUZ oder WUZ kann in Anspruch genommen werden.

Zu Pkt. 18.1:

Das tatsächliche Urlaubsausmaß richtet sich grundsätzlich nach der im Urlaubsjahr gegebenen Verwendungsart (Turnusdienst, 5-Tage-Woche, "5 1/2-Tage-Woche"). Das tatsächliche Urlaubsausmaß für die betreffende Verwendungsart ist in der entsprechenden Unterteilung der Rubrik "Urlaubsausmaß" einzutragen. Tritt jedoch während eines Urlaubsjahres ein Verwendungswechsel ein, bevor das gesamte auf Grund der vor dem Wechsel maßgeblichen Verwendungsart zustehende tatsächliche Urlaubsausmaß ausgenützt werden konnte, hat eine Rückrechnung dieses tatsächlichen Urlaubsrestes nach den Bestimmungen des Pkt. 8 zu erfolgen; hierfür ist die Rubrik "Verwendungswechsel" der Drucksorte zu benützen. Für jenes Urlaubsjahr, in dem dieser Verwendungswechsel erfolgte, gilt sodann ausnahmsweise das in der Rubrik "Verwendungswechsel" eingetragene tatsächliche - restliche - Urlaubsausmaß. Für das nächstfolgende Urlaubsjahr ist das der neuen Verwendungsart entsprechende tatsächliche Urlaubsausmaß wieder in der Rubrik "Urlaubsausmaß" in der entsprechenden Unterteilung einzutragen. Genauso ist vorzugehen, wenn vor dem Verwendungswechsel noch das gesamte, für das betreffende Urlaubsjahr zustehende Urlaubsausmaß unausgenützt ist; diesfalls erübrigen sich die Rückrechnung gemäß Pkt. 8 und die Eintragungen in der Rubrik "Verwendungswechsel".

Die Ausnützung des Erholungsurlaubes pro Urlaubsjahr ist in den betreffenden Spalten des Urlaubsvormerkes vorzumerken. Die einzelnen Spalten enthalten deshalb pro Urlaubsjahr 51 für die Eintragung der einzelnen Tage vorgesehene Kästchen. Für die Vormerkung von TUZ, WUZ, FUZ, Pflegefreistellung und Sonderurlaub gemäß § 58 DO sind eigene Rubriken vorgesehen.

Ist eine Drucksorte vollständig ausgenützt, ist sie bei den Personalpapieren zu hinterlegen und eine neue Drucksorte anzulegen, wobei die gleichbleibenden Daten zu übertragen sind.

II. Schluß- und Übergangsbestimmungen

1. Die Dienstanweisung Zl.: 10.299-1-1982 vom 20. Juli 1982 wird außer Kraft gesetzt; die Bestimmungen wurden in die Durchführungsanweisung (Zu Pkt. 17.1) eingearbeitet.
2. Die Durchführungsanweisung zu Pkt. 9.4 der Dienstanweisung zur Neuregelung des Urlaubsrechts in der bis 31. Dezember 1982 geltenden Fassung bleibt für Bedienstete, denen aufgrund der Übergangsbestimmung der DA (83), GD-NBI. 9. Stück/1983 weiterhin ein Winterurlaubzuschlag gebührt, weiter in Geltung.

Zu Pkt. 9.4:

Die Berechnung der tatsächlichen für die Erlangung des WUZ zu konsumierenden Urlaubstage erfolgt in der Weise, daß für sechs bzw. zwölf Werkstage des gebührenden Urlaubsausmaßes (allf. unter Anwendung der entsprechenden Umrechnungstabelle) die tatsächlichen Urlaubstage, die in der Winterzeit zu konsumieren sind, ermittelt werden.

Beispiel:

Ein Bediensteter des Turnusdienstes, der zusätzlich einen Urlaubstag als WUZ erhalten will, muß tatsächlich mindestens acht Kalendertage (Umrechnungstabelle gemäß Pkt. 7.3 der "Urlaubsdienstanweisung") Urlaub in der Winterzeit konsumieren. Zur Erlangung von zwei Urlaubstagen als WUZ muß dieser Bedienstete mindestens 15 Kalendertage Urlaub in der Winterzeit konsumieren.

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

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

4.1.1 bei Beamten die unbedingt angerechnete ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit;

Durchführungsanweisung zu Pkt. 4.1.1:

Der Beginn der unbedingt angerechneten ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit eines Beamten ist dem Anrechnungsblatt für Ruhegenußvordienstzeiten des Beamten zu entnehmen. Bedingt angerechnete Zeiten können nur nach den Bestimmungen des Pkt. 4.1.5 angerechnet werden.

4.1.2 bei Lohnbediensteten die für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages berücksichtigten Zeiten

4.1.2.1 in einem Arbeitsverhältnis,

4.1.2.2 des Präsenzdienstes,

4.1.2.3 des Zivildienstes;

Durchführungsanweisung zu Pkt. 4.1.2:

Es werden nicht schlechthin alle für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages berücksichtigten Zeiten bei Ermittlung der für die Feststellung des Urlaubsausmaßes maßgeblichen Dienstzeit herangezogen, sondern nur die unter Pkt. 4.1.2.1 bis 4.1.2.3 taxativ aufgezählten Zeiten, in denen der Bedienstete z.B. arbeitslos war, finden demnach keine Berücksichtigung.

Als Arbeitsverhältnis gilt auch ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl.Nr. 105/61, in der jeweils geltenden Fassung.

Alle anrechenbaren Zeiten dürfen nur in dem Ausmaß berücksichtigt werden, als sie für die Ermittlung des Vorrückungstages herangezogen wurden. Nur zur Hälfte angerechnete Zeiten dürfen daher auch nur in diesem Ausmaß für die Ermittlung der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit berücksichtigt werden, die zweite Hälfte dieser Zeiten kann nur im Rahmen der Bestimmungen des Pkt. 4.1.5 angerechnet werden.

- 4.1.3 bei den ÖBB bzw. ihren Betriebsvorgängern zugebrachte Dienstzeiten (Lehrzeiten), sofern diese im einzelnen mindestens drei Monate gedauert haben.
- 4.1.4 Zeiten, während deren Personen, die die Begünstigungen des Opferfürsorgegesetzes genießen, nachweisbar aus politischen Gründen in Haft waren;
- 4.1.5 jede in einem Arbeitsverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie im Einzelfall mindestens sechs Monate gedauert hat, bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren; eine zwischen dem 13. März 1938 und dem 27. April 1945 im Deutschen Reich oder in einem vom Deutschen Reich besetzten Gebiet zurückgelegte Dienstzeit solcher Art gilt als im Inland zugebracht;

Durchführungsanweisung zu Pkt. 4.1.5:

Die Dienstzeit bei einem Arbeitgeber muß mindestens 6 Monate gedauert haben (nicht das Ausmaß der Anrechnung für den Vorrückungstichtag!). Ist daher z.B. bei einem Lohnbediensteten von einer mindestens sechsmonatigen Dienstzeit die Hälfte bereits nach Pkt. 4.1.2 (für die Ermittlung des Vorrückungstichtages berücksichtigte Zeit) angerechnet worden, kann auch die zweite Hälfte dieser Dienstzeit nach Pkt. 4.1.5 berücksichtigt werden, auch wenn dieser Restzeitraum nicht die Dauer von 6 Monaten erreicht.

- 4.1.6 die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl.N-R. 242, in der gültigen Fassung, oder an einer dieser gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen;

Durchführungsanweisung zu Pkt. 4.1.6:

Anrechenbar sind nur Zeiten des Besuches bestimmter im Gesetz generell umschriebener und taxativ aufgezählter Schulen. Es handelt sich hiebei dzt. um folgende Schultypen:

- 1. *Höhere Schulen, das sind solche, die mit einer Reifeprüfung abschließen, die das Recht zum Hochschulbesuch vermitteln.*
 - a) *Allgemeinbildende höhere Schulen sind gemäß §§ 36 und 37 des Schulorganisationsgesetzes (SchulOG)*
 - aa) *Gymnasien (humanistische, neusprachliche. realistische Gymnasien),*
 - ab) *Realgymnasien (naturwissenschaftliche, mathematische Realgymnasien),*
 - ac) *Wirtschaftskundliche Realgymnasien,*
 - ad) *Oberstufenrealgymnasien und*
 - ae) *Sonderformen der allgemeinbildenden höheren Schulen (Aufbaugymnasien und Aufbaurealgymnasien, Gymnasien, Realgymnasien und Wirtschaftskundliche Realgymnasien für Berufstätige, allgemeinbildende höhere Schulen unter besonderer Berücksichtigung der musischen oder sportlichen Ausbildung, allgemeinbildende höhere Schulen für Körperbehinderte).*

b) Die berufsbildenden höheren Schulen sind in den §§ 65 bis 78 des SchulOG aufgezählt.

Dazu gehören.

ba) höhere technische und gewerbliche (kunstgewerbliche) Lehranstalten,

bb) Handelsakademien,

bc) höhere Anstalten für wirtschaftliche Berufe und

bd) Sonderformen der in ba) bis bc) genannten Arten (z.B. Schulen für Berufstätige, Aufbaulehrgänge und Kollegs).

c) Zu den höheren Schulen zählen auch die Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und die Bildungsanstalten für Erzieher (§§ 94 bis 109 SchulOG).

2. Berufsbildende mittlere Schulen sind gemäß § 54 SchulOG

a) Gewerbliche, technische und kunstgewerbliche Fachschulen,

b) Handelsschulen,

c) Fachschulen für wirtschaftliche Berufe,

d) Fachschulen für Sozialberufe und

e) Sonderformen der in a) bis d) genannten Arten (z.B. Meisterschulen und Meisterklassen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung, Werkmeisterschulen und Sonderformen für Berufstätige und Körperbehinderte).

3. Zu den Akademien zählen

a) Akademie für Sozialarbeit (bis zur 5. SchulOG Nov. „als Lehranstalten für gehobene Sozialberufe“ den Akademien verwandte Lehranstalten),

b) pädagogische Akademien,

c) berufspädagogische Akademien (bis zur 5. SchulOG Nov. als "berufspädagogische Lehranstalten" den Akademien verwandte Lehranstalten) und

d) pädagogische Institute,

Ergeben sich hinsichtlich des Schultyps bzw. des nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaßes des Studiums Zweifel, ist das Einvernehmen mit dem Zentralbereich Personal, Grundlagen/Systeme, herzustellen.

Der erfolgreiche Abschluß des Studiums ist nicht erforderlich; nachzuweisen ist lediglich die Zeitdauer des Studiums. Die neunjährige allgemeine Schulpflicht trat am 1.9.1966 in Kraft, bis dahin dauerte die allgemeine Schulpflicht acht Schuljahre. Demnach hatten erstmals jene Schüler eine neunjährige Schulpflicht zu absolvieren, die zu Beginn des Schuljahres 1962/63 (erstmalig) in die 5. Schulstufe eingetreten sind.

Beispiele:

1. Ein Bediensteter hat nach der 8. Schulstufe durch fünf Jahre hindurch eine Handelsakademie besucht,

a) Die Schulpflicht endete vor dem 1.9.1966:

Die allgemeine Schulpflicht betrug daher acht Jahre. Es kann nur das gemäß Pkt. 4.1.6 vorgesehene Höchstausmaß von vier Jahren angerechnet werden, obwohl das für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltende Mindestausmaß fünf Jahre beträgt.

b) Die Schulpflicht endete nach dem 1.9.1966:

Die allgemeine Schulpflicht beträgt daher bereits neun Jahre. Es kann nur ein Ausmaß von vier Jahren angerechnet werden, da ein Jahr Handelsakademie als 9. Schulstufe angerechnet wird und überdies das Höchstausmaß gemäß Pkt. 4.1.6 erreicht ist,

2. Ein Bediensteter hat nach der 8. Schulstufe durch vier Jahre hindurch eine Handelsschule besucht.

a) Die Schulpflicht endete vor dem 1. 9.1966:

Die allgemeine Schulpflicht betrug demnach acht Jahre. Es kann gemäß Pkt. 4.1.6 nur das für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltende Mindestausmaß von drei Jahren angerechnet werden,

b) Die Schulpflicht endete nach dem 1.9.1966:

Die allgemeine Schulpflicht beträgt daher bereits neun Jahre. Es kann diesfalls ein Zeitraum von drei Jahren angerechnet werden, da ein Jahr Handelsschule als 9. Schulstufe angerechnet wird und nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht die Handelsschule tatsächlich noch drei Jahre besucht wurde.

In beiden Fällen ist jedoch zu beachten, daß hiebei etwaige bereits nach der Vollendung des 18. Lebensjahres liegende Zeiten unter Umständen bereits nach den Bestimmungen des Pkt. 4.1 berücksichtigt worden sind. Eine Doppelanrechnung ist nach Pkt. 4.2 jedenfalls ausgeschlossen. Es ist jedoch eine Alternativberechnung durchzuführen und die günstigere Anrechnungsmöglichkeit zu berücksichtigen. Die Anrechnung gemäß Pkt. 4.1.6 wird dann günstiger sein, wenn gemäß Pkt. 4.1 lediglich eine Halbanrechnung möglich war, weil kein erfolgreicher Abschluß des Studiums vorliegt oder dieses Studium für eine Vollanrechnung überhaupt nicht vorgesehen ist (z.B. berufsbildende mittlere Schulen).

Inländischen Schulzeiten sind Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule gleichzuhalten, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl.Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes (BG vom 6.2.1974, BGBl.NR. 139, in der jeweils geltenden Fassung) über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann.

4.1.7 Zeiten nach 4.1.5 und 4.1.6 können nebeneinander nur bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt fünf Jahren angerechnet werden.

Durchführungsanweisung zu Pkt. 4.1.7:

Sind nach Pkt. 4.1.5 Zeiten in einem Arbeitsverhältnis im Ausmaß von z.B. drei Jahren bereits berücksichtigt worden, können Schulzeiten gemäß Pkt. 4.1.6 nur mehr bis zu einem Höchstausmaß von zwei Jahren angerechnet werden; sind Zeiten nach Pkt. 4.1.5 bereits bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren angerechnet worden, können Schulzeiten nach Pkt. 4.1.6 nicht mehr berücksichtigt werden.

4.2 Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Durchführungsanweisung zu Pkt. 4.2

Diese Bestimmung stellt sicher, daß ein bestimmter Zeitraum nur einmal berücksichtigt wird. Sind z.B. Zeiten in einem Arbeitsverhältnis im Inland bereits nach Pkt. 4.1.1 angerechnet worden, ist eine neuerliche Anrechnung desselben Zeitraumes gemäß Pkt. 4.1.5 ausgeschlossen.

Anrechnungsbeispiele:

Beispiel 1:

Beamter: letzter Bahneintritt 01.01.1988, geb. 01.07.1961, Beginn der unbedingt angerechneten ruhegenüßfähigen Gesamtdienstzeit: 01.07.1986

Zeiten in einem Arbeitsverhältnis:

- a) 01.04.1982 - 31.07.1982 Fa. X in Wien
- b) 01.09.1982 - 30.06.1983 Fa. Y in München
- c) 01.07.1983 - 31.12.1987 Fa. Z in Linz

Schulzeiten gemäß Pkt. 4.1.6: vier Jahre

Beginn der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit: 01.07.1981

Berechnung.

1. Nicht anrechenbar ist die Zeit bei der Fa. Y in München, weil sie nicht im Inland zugebracht wurde, und die Zeit bei der Fa. X in Wien, weil sie nicht mindestens sechs Monate gedauert hat.

2. Anrechenbar sind grundsätzlich

- a) *die Zeit bei der Fa. Z in Linz, allerdings nur im Ausmaß von drei Jahren, da vom Gesamtzeitraum (vier Jahre, sechs Monate) bereits ein Jahr, sechs Monate (ab 1.7.1986) in der unbedingt angerechneten ruhegenüßfähigen Gesamtdienstzeit berücksichtigt wurden, und*
- b) *die Schulzeiten im Ausmaß von vier Jahren.*

Daher: 3 Jahre (Höchstausmaß nach Pkt. 4.1.5 nicht überschritten)

4 Jahre (Höchstausmaß nach Pkt. 4.1.6 nicht überschritten)

Sa: 7 Jahre,

Höchstausmaß gemäß Pkt. 4.1.7 überschritten, daher können nur 5 Jahre angerechnet werden

Es ergibt sich somit:

$$\begin{array}{r} 01.07.1986 \\ - \quad \quad \quad 5 \\ \hline 01.07.1981 \end{array}$$

Beispiel 2:

Beamter letzter Bahneintritt 01.01.1986, geb. 01.01.1955, Beginn der unbedingt angerechneten ruhegenüßfähigen Gesamtdienstzeit: 01.01.1980

Zeiten in einem Arbeitsverhältnis:

- a) 01.09.1969 - 31.10.1969 *Jugendlicher bei ÖBB*
- b) 01.02.1970 - 30.06.1970 *Lehrling Fa. X in Wien*
- c) 01.07.1970 - 31.03.1974 *Lehrling Fa. Y in Wien*
- d) 01.04.1974 - 31.12.1985 *Arbeiter Fa. Y in Wien*

Keine Schulzeiten gemäß Pkt. 4.1.6.

Beginn der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit: 01.01.1975

Berechnung.

1. Nicht anrechenbar ist die Zeit als Lehrling bei der Fa.X in Wien, da sie nicht mindestens sechs Monate gedauert hat. Ebenso kann die ÖBB-Dienstzeit nicht angerechnet werden, da sie nicht mindestens drei Monate gedauert hat. siehe Pkt. 4 1.3.
2. Anrechenbar sind die Zeiten als Lehrling bei der Fa. Y im Ausmaß von drei Jahren und neun Monaten sowie als Arbeiter bei der Fa. Y im Ausmaß von fünf Jahren und neun Monaten. Die gesamte Zeit als Arbeiter bei der Fa. Y beträgt somit elf Jahre und neun Monate (01.04.1974 bis 31.12.1985), doch wurden bereits sechs Jahre (ab 01.01.1980) für die unbedingt angerechnete ruhegenüßfähige Gesamtdienstzeit berücksichtigt; es verbleiben daher nunmehr noch fünf Jahre und neun Monate.

Es ergibt sich somit:

3 Jahre 9 Monate
5 Jahre 9 Monate
Sa: 9 Jahre 6 Monate.

jedoch Höchstausmaß gemäß Pkt. 4.1. 5 überschritten. daher nur fünf Jahre.

01.01.1980
- 5
01.01.1975

Beispiel 3:

Lohnbediensteter letzter Bahneintritt 01.07.1976, geb. 01.03.1948.

1. Schulzeiten:

Ende der Schulpflicht - 30.06.1963
Eine Klasse Handelsschule

2. Andere Zeiten:

- a) 01.09.1963 - 28.02.1967 Lehrling ÖBB
- b) 01.04.1967 - 31.12.1967 Präsenzdienst
- c) 01.03.1968 - 30.06.1968 Fa. X Wien
- d) 01.07.1968 - 30.04.1969 Fa. Y Wien
- e) 01.05.1969 - 30.06.1969 Gemeinde Wien
- t) 01.07.1969 - 30.06.1976 Fa. Z Wien

Ausmaß der Anrechnung für den Vorrückungstichtag:

- | | | | |
|-----------------------|--------|------|--------|
| a) 1 J. (ab 18. Lj.): | voll = | 1 J. | - Mon. |
| b) - J. 9 Mon-: | voll = | 0 J. | 9 Mon. |
| c) - J. 4 Mon. | ½ = | 0 J. | 2 Mon. |
| d) - J. 10 Mon.. | ½ = | 0 J. | 5 Mon. |
| e) - J. 2 Mon.. | voll = | 0 J. | 2 Mon. |
| f) 7 J. - Mon.: | ½ = | 3 J. | 6 Mon. |

Beginn der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit: 01.02.1963

Berechnung:

1 J. – Mon.
- J. 9 Mon.
- J. 2 Mon. für den Vorrückungstichtag
- J. 5 Mon. berücksichtigt (Pkt. 4.1.2)
- J. 2 Mon.
3 J. 6 Mon.
2 J. 6 Mon. Lehrling ÖBB (Pkt. 4.1.3)
8 J. 6 Mon.

Nicht angerechnet werden können die Zeiten, in denen der Lohnbedienstete sich weder in einer Schulausbildung noch in einem Arbeitsverhältnis befunden hat, somit die Zeiten vom 01.07.1963 - 31.08.1963, 01.03.1967 - 31.03.1967 und 01.01.1968 - 29.02.1968.

Es ergibt sich somit als Zwischenergebnis:

01.07.1976 (Bahneintritt)
- 6 8
01.01.1968

Sodann ist weiter vorzugehen,

1. Nicht anrechenbar ist die Restzeit bei Fa. X, weil die gesamte Dienstzeit bei Fa. X keine sechs Monate beträgt,
2. Anrechenbar sind die Zeiten bei Fa. Y und Fa. Z, soweit sie nicht bereits für die Ermittlung des Vorrückungstichtages berücksichtigt wurden (zweite Hälfte!), und die Schulzeit im Ausmaß von einem Jahr. Die Zeit bei der Fa. Y ist anrechenbar, weil nur das für die Ermittlung des Vorrückungstichtages berücksichtigte Ausmaß (Hälfte!) weniger als sechs Monate, die gesamte Dienstzeit aber zehn Monate beträgt.

Es ergibt sich somit:

Arbeitszeiten -

- J 5 Mon. (Höchstaussmaß nach Pkt. 4.1.5 nicht
- 3 J. 6 Mon. überschritten)
- 3 J. 11 Mon.

Schulzeiten:

1 J. - Mon. (Höchstaussmaß nach Pkt. 4. 1. 6 nicht überschritten)

Ges.Sa: 4 J. 11 Mon. (Höchstaussmaß nach Pkt. 4.1.7 nicht überschritten)
somit 1.1.1968 (Zwischenergebnis)

- 11 4
1.2.1963

Wird ein Lohnbediensteter angestellt, ist seine für das Urlaubsausmaß maßgebliche Dienstzeit neu zu berechnen.

§ 18 Sonderurlaub

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

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

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

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

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

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

Anmerkung 2: *Die Meldeverpflichtung besteht in allen Fällen des § 16 Abs. 4 AVB (Pkt. 2), jedoch werden im Hinblick auf die Umstände der Dienstverhinderung verschiedene Kriterien zu gelten haben. Bei unvorhergesehenen, plötzlichen Ereignissen (z.B. Ableben, Feuerwehreinsatz, u.a.) wird eine Meldung, wie sie bei Erkrankung vorgesehen ist (§ 13 Abs. 1 AVB), bei anderen Fällen (z.B.*

Hochzeit, Zeugenvorladungen, u.a.) eine entsprechend rechtzeitige Bekanntgabe möglich sein.

Gemäß § 16 Abs. 5, zweiter Satz AVB verliert der ÖBB-Angestellte bei Verletzung der Meldepflichtung den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes, sodaß das Fernbleiben vom Dienst eine Entgeltkürzung rechtfertigt.

Eine Bescheinigung über Grund und Zeit der Dienstverhinderung wird nur dann zu verlangen sein, wenn die Angaben des ÖBB-Angestellten bezweifelt werden müssen.

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

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

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

österreichischen Eisenbahnen) oder einem Bundessozialamt nach einem chirurgischen Eingriff oder einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Sozialversicherungsträger oder vom Bundessozialamt getragen werden.

- 6.53 Die Gewährung eines Zuschusses zum Landaufenthalt und die Zuerkennung eines Kurmittelbeitrages bilden keine Grundlage für die Gewährung eines Sonderurlaubes im Sinne der Punkte 6.51 und 6.52.
- 6.54 Wird ein ÖBB-Angestellter während der Dauer der Krankheit, durch die die Ausübung des Dienstes verhindert wird, in ein Genesungsheim oder eine Kuranstalt eingewiesen, bedarf es für die Zeit des Kuraufenthaltes bzw. der Unterbringung in einem Genesungsheim keines Sonderurlaubes im Sinne der Punkte 6.51 und 6.52. Der ÖBB-Angestellte hat jedoch die Einweisung in ein Genesungsheim bzw. den Kuraufenthalt seiner Dienststelle anzuzeigen.
- 6.55 Die Vorlage der schriftlichen Genehmigung (Einweisung) des Sozialversicherungsträgers bzw. des Bundessozialamt gilt als Ansuchen.
- 6.61 Dem ÖBB-Angestellten, der eine von der Gewerkschaft der Eisenbahner ausgestellte Einladung zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungskursen der Gewerkschaft der Eisenbahner vorweist, kann auf Ansuchen ein Sonderurlaub gewährt werden, sofern dadurch keine wesentliche Beeinträchtigung des Dienstes eintritt. Der Sonderurlaub ist in dem Ausmaß zu gewähren, das notwendig ist, um eine ordnungsgemäße Teilnahme an diesen Kursen sicherzustellen; er darf jedoch im Einzelfall zwei Wochen nicht überschreiten.
- 6.62 Die Vorlage der schriftlichen Einladung gilt als Ansuchen.
7. Der Sonderurlaub ist im Urlaubsvormerk einzutragen. Für die ADV-Erfassung ergehen gesonderte Weisungen.
8. Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft. Gleichzeitig treten die Dienstanweisung betreffend die Bewilligung von außergewöhnlichen Urlauben gemäß § 58 der DO und Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderungen gemäß § 20 Dilo, Zl. P-1711-2 vom 5.7.1966 mit der hiezu ergangenen ergänzenden DA Zl. 10522-4-1974 vom 18.2.1974, die Dienstanweisung betreffend die Gewährung eines Sonderurlaubes gemäß § 58 DO zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungskursen der Gewerkschaft der Eisenbahner, Zl. 11809-1-1978 vom 28.11.1978 und die hiezu ergangene ergänzende DA, Zl. 10552-1-1982 vom 28.9.1982 in der Fassung der DA Zl. 10552-2-1982 vom 1.12.1982, die Dienstanweisung betreffend die Gewährung eines Sonderurlaubes gemäß § 58 DO zur Vorbereitung auf Dienst- oder Fachprüfungen nach Ausbildung in Lehrgängen außerhalb der Dienstzeit (Abendlehrgänge), Zl. 11379-1-1985 vom 31.10.1985, die Dienstanweisung betreffend die Dienstfreistellung von Bediensteten, die in der Zivildienstkommission tätig sind, Zl. 10629-1-1976 vom 22.3.1976, die Dienstanweisung betreffend Dienstfreistellung von Versicherungsvertretern, DA (71), GD-NBI. 8.Stück/1964 und die Dienstanweisung betreffend Gewährung eines Sonderurlaubes aus Anlaß eines Kuraufenthaltes, DA (143), GD-NBI. 14.Stk./1988 außer Kraft.

§ 19 Karenzurlaub

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

Richtlinien für die Gewährung von Karenzurlauben (Zl. 22419-1-1995)

I.

1. Karenzurlaube sind Urlaube, die unter Ruhen sämtlicher finanzieller Leistungen aus dem Dienstverhältnis genehmigt werden können.
2. Zuständig für die Genehmigung von Karenzurlauben ist der Zentralbereich Personal im Einvernehmen mit dem zuständigen Geschäfts- bzw. Zentralbereich.
3. Karenzurlaube werden nur in jenen Fällen genehmigt, in denen so zwingende Gründe vorgebracht werden, daß deren Nichtberücksichtigung einen unzumutbaren, dauernden persönlichen Nachteil zur Folge hätte und überdies die Bewilligung des Karenzurlaubes ohne wesentliche Beeinträchtigung der Erfordernisse des Dienstes möglich ist; die Genehmigung eines Karenzurlaubes ist außerdem nach Diensteszulässigkeit bei Gegebensein eines öffentlichen Interesses möglich.
- 4.1 Sofern nicht anderes bestimmt wird, ist die Zeit eines Karenzurlaubes für jegliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, für die die Dauer der Dienstzeit von Bedeutung ist (z.B. Vorrückung, Überstellung gemäß Spalten 4 und 5 der Anlage 1 der AVB, für die Ermittlung der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit, etc.) bis zum Höchstausmaß von drei Monaten pro Karenzurlaub zur Gänze zu berücksichtigen, ein drei Monate übersteigender Zeitraum nur zur Hälfte; fallen in ein Kalenderjahr zwei oder mehrere Karenzurlaube, so dürfen insgesamt nicht mehr als drei Monate im Kalenderjahr zur Gänze berücksichtigt werden. Steht bei Genehmigung eines Karenzurlaubes fest, daß die Zeit des Karenzurlaubes nicht voll angerechnet werden kann, ist der ÖBB-Angestellte noch vor Genehmigung auf die nur teilweise Anrechenbarkeit ausdrücklich aufmerksam zu machen.
- 4.2 Fallen in das jeweilige Urlaubsjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Urlaubsjahr entspricht. Ergeben sich bei dieser Ermittlung Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.
5. Sind für die Gewährung eines Karenzurlaubes andere als private Interessen des ÖBB-Angestellten maßgebend und liegen berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann der Zentralbereich Personal verfügen, daß die gemäß Z 4 verbundenen Folgen nicht oder nicht im vollen Umfang eintreten.
6. Das Genehmigungsschreiben, von dem je eine Abschrift dem Zentralbereich PCR/ZRS zu übersenden und den Personalunterlagen beizugeben ist, hat Zeiträume, die nur zur Hälfte angerechnet werden, datumsmäßig ausdrücklich festzuhalten. Diesfalls sind alle dienstzeitabhängigen Ansprüche und Fakten wie Vorrückungstichtag, Berechnung der für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit, Urlaubsausmaß für das betroffene Urlaubsjahr, Eintritt einer Überstellung gemäß Spalten 4 und 5 der Anlage 1 der AVB, für die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung maßgebliche Dienstzeit, sofort neu zu berechnen.
7. Hinsichtlich der Gewährung von a.t. Fahrbegünstigungen gelten die im DB 150 enthaltenen Bestimmungen.
8. Persönliche Schutz(Arbeits)kleider verbleiben während der Dauer des Karenzurlaubes im Besitz des ÖBB-Angestellten. Für eine Wiederbeteiligung mit persönlichen Schutz(Arbeits)kleidern, für die eine Tragzeit festgesetzt ist, ist ungeachtet der Dauer des Karenzurlaubes der im Schutz(Arbeits)kleidergrundblatt des ÖBB-Angestellten aufscheinende letzte Beteiligungstermin maßgebend. Bei persönlichen Schutz(Arbeits)kleidern ohne Tragzeit besteht ein Anspruch auf Wiederbeteiligung, wenn von Dienstes wegen die Unbrauchbarkeit bzw. der nicht mehr gegebene Schutzzweck des zuletzt bezogenen Kleidungsstückes festgestellt wird.

9. Der ÖBB-Angestellte behält den Anspruch auf Sonderzahlungen nur in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalendervierteljahres entspricht, in dem er volles Entgelt erhalten hat. Die Fälligkeit der Sonderzahlung bleibt hievon unberührt. Der Zentralbereich PCR/ZRS hat die allenfalls aliquot gekürzte Sonderzahlung bei Fälligkeit anzuweisen.
- 10.1 Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung richtet sich nach den Bestimmungen der DV P 41.
- 10.2 Bei Gewährung eines Karenzurlaubes von mehr als einem Monat scheiden ÖBB-Angestellte gemäß Pkt. 2.5.1.1 der DV P 41 mit dem Beginn des Karenzurlaubes aus der Versicherungspflicht der Allgemeinen Sozialversicherung aus, es besteht jedoch die Möglichkeit der freiwilligen „Selbstversicherung in der Krankenversicherung“ bzw. „Weiterversicherung in der Pensionsversicherung“ gemäß §§ 16 und 17 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) in der geltenden Fassung. Um einen fortlaufenden Versicherungsschutz zu gewährleisten, haben die ÖBB-Angestellten einen entsprechenden Antrag gleichzeitig mit ihrem Ansuchen um die Gewährung eines die Dauer von einem Monat überschreitenden Karenzurlaubes zu stellen. Anfragen hinsichtlich der Durchführung der Selbst- bzw. Weiterversicherung sind an die Versicherungsanstalt der Österreichischen Eisenbahnen zu richten.
11. Diese Richtlinien gelten nicht für Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz und nach dem Väter-Karenzgesetz.

II. Schluß- und Übergangsbestimmungen

- 12.1 Für die ÖBB-Angestellten, auf die § 67 Abs. 3, 7 oder 8 AVB Anwendung finden, gelten die Bestimmungen der Z. 4 bis 6 auch für die Ermittlung der ruhegenüßfähigen Gesamtdienstzeit. Diese ÖBB-Angestellten haben für die anrechenbaren Teile eines Karenzurlaubes die vorgeschriebenen Pensionsbeiträge auf der Grundlage des fiktiv gebührenden normalmäßigen Monatsentgeltes zu entrichten. Der Zentralbereich PCR/ZRS hat die Hereinbringung der Pensionsbeiträge für solche Zeiträume durch Abzug von den künftig anfallenden Monatsentgelten vorzunehmen. Die ratenweise Hereinbringung ist zulässig, wobei das Ausmaß einer Monatsrate die Höhe eines normalmäßigen Monatspensionsbeitrages nicht überschreiten soll.
- 12.2 Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft.
- 12.3 Mit dem Inkrafttreten dieser Richtlinien tritt der Abschnitt I der Dienstanweisung betreffend die Regelung der Gewährung von Urlauben unter Karenz der Gebühren, verlautbart als DA (8), GDNBl. 1. Stück/1975, zuletzt geändert mit DA (6), GDNBl. 1. Stück/1991 außer Kraft. Der Abschnitt II der zit. Dienstanweisung ist nur auf jene ÖBB-Angestellten, auf die § 67 Abs. 3, 7 oder 8 AVB Anwendung finden, anzuwenden.
- 12.4 Der Abschnitt II der zit. Dienstanweisung wird als neuer Abschnitt III dieser Richtlinien angefügt und die Z. 19 wie folgt geändert:

„19. Die Bestimmungen der Z. 1, 7, 9, 10.1 und 11 des Abschnittes I gelten sinngemäß“.
- 12.5 Z 4 sowie die Z 20 bis 28 (Abschnitt IV) treten mit 1.1.1997 in Kraft.

III.

14. Dem Beamten ist auf sein Ansuchen ein Urlaub unter Karenz der Gebühren (Karenzurlaub) zu gewähren, wenn er sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, gewährt wird, und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Z. 15), solange er während dieses Zeitraumes seinen Wohnsitz im Inland hat, längstens jedoch bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres des

Kindes. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

15. Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne der Z. 14 liegt vor, solange das Kind
 - 15.1 das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl. Nr. 76) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
 - 15.2 während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht wegen Schulunfähigkeit (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) entweder von der allgemeinen Schulpflicht befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
 - 15.3 nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 30. Lebensjahres dauernd bettlägrig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.
16. Die Zeit eines Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes gilt ohne Leistung eines Pensionsbeitrages als ruhegenußfähige Beamtendienstzeit, ist aber für sonstige Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen, soweit nichts anderes bestimmt ist. Die Berücksichtigung als ruhegenußfähige Beamtendienstzeit endet mit dem Ende des Kalendermonats, in dem eine der Voraussetzungen gemäß Z. 14 und 15 weggefallen ist.
17. Der Beamte hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Z. 14 und 15) innerhalb von zwei Wochen zu melden.
18. Auf Antrag des Beamten kann der Karenzurlaub vorzeitig beendet werden, wenn
 - 18.1 der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,
 - 18.2 das Ausschöpfen der ursprünglich verfügten Dauer des Karenzurlaubes für den Beamten eine Härte bedeuten würde und
 - 18.3 keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstellen.
19. Die Bestimmungen der Z. 1, 7, 9, 10.1 und 11 des Abschnittes I gelten sinngemäß.

IV.

20. ÖBB-Angestellten, auf die § 67 Abs. 3, 4, 6, 7 oder 8 der AVB Anwendung finden, kann ein Karenzurlaub bis zu einem Jahr - unter berücksichtigungswürdigen Umständen (z.B. Kindererziehung) mit der Option auf ein weiteres Jahr - nach Z 1 mit der Maßgabe bewilligt werden, daß dieser tage- oder stundenweise während eines vorher bestimmten Zeitraumes in Anspruch genommen wird. Nach Vollendung des 40. Lebensjahres kann eine solche Vereinbarung nur im Einvernehmen mit der Personalvertretung getroffen werden. Vor Genehmigung sind im Einvernehmen mit dem ÖBB-Angestellten
 - 20.1 das zeitliche Ausmaß des Karenzurlaubes und gleichzeitig
 - 20.2 der Zeitraum, in welchem der Karenzurlaub neben der zu erbringenden Dienstleistung zu konsumieren ist,festzulegen.

Anmerkung:

Beispiel: ÖBB-Angestellter möchte sechs Monate Karenzurlaub, verteilt auf ein Jahr, somit Herabsetzung der Arbeitszeit von 40 auf 20 Wochenstunden (Herabsetzung der Pflichtleistung um 50 %).

- 21.1 Die Gewährung des Karenzurlaubes nach Z 20 bewirkt für den Zeitraum, in dem er konsumiert wird, eine Herabsetzung des Gehaltes in dem Ausmaß, um das sich die Arbeitszeit reduziert.

Die Herabsetzung der Arbeitszeit ist maximal um 50 % möglich. Im übrigen gelten für die Ermittlung der finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis die Bestimmungen der Z 2, 3 und 6 der Richtlinien für die dienstrechtliche Behandlung teilbeschäftigter ÖBB-Angestellter (DA (91), GD-NBI. 16. Stück/1995) sinngemäß.

- 21.2 Während eines Karenzurlaubes nach Z 20 dürfen Mehrleistungen (Mehrarbeit, Überstunden) nicht angeordnet werden.
- 21.3 Eine in den Zeitraum der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes fallende Jubiläumsbelohnung gemäß § 39 AVB wird ungekürzt gewährt.
22. Für die Gewährung von Karenzurlauben gemäß Z 20 sind die Personalservicecenter im Zusammenwirken mit den Geschäfts-(Zentral-)bereichen zuständig.
23. Z 4.1, 6, 9 und 11 des Abschnittes I gilt, sofern nicht anderes bestimmt wird, sinngemäß.
- 24.1 Die Zeiten des Karenzurlaubes gemäß Z 20 zählen nur dann in vollem Ausmaß zur ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit, wenn sich der ÖBB-Angestellte vor der Inanspruchnahme bereit erklärt, daß auch Pensionsbeiträge von den entfallenden, pensionsbeitragspflichtigen Entgeltteilen geleistet werden (Z 12.1); die Differenz zwischen dem Pensionsbeitrag, der sich aufgrund des tatsächlichen Monatsentgeltes ergibt und jenem Pensionsbeitrag, der sich auf der Grundlage des fiktiv gebührenden normalmäßigen Monatsentgeltes ergeben würde, wird zur Hälfte von den ÖBB getragen.
Anderenfalls werden die Zeiten des Karenzurlaubes aliquot im Ausmaß der prozentuellen Entgeltkürzung von der ruhegenußfähigen Gesamtdienstzeit abgezogen.
- 24.2 In besonderen Härtefällen kann dem ÖBB-Angestellten der von ihm zu tragende Teil der Differenz zwischen dem Pensionsbeitrag, der sich aufgrund seines tatsächlichen Monatsentgeltes ergibt und jenem Pensionsbeitrag, der sich auf der Grundlage des fiktiv gebührenden normalmäßigen Monatsentgeltes ergeben würde, längstens bis zur Beendigung des Karenzurlaubes nach Z 20 gestundet werden.
25. Für den Zeitraum der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes nach Z 20 finden für den Verbrauch von Erholungsurlaub und Pflegefreistellung die Bestimmungen der Urlaubsdienstanweisung, die für Teilbeschäftigte gelten, Anwendung.
26. Z 10.2 des Abschnittes I findet keine Anwendung.
27. Scheidet der ÖBB-Angestellte während der Zeit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach Z 20 infolge Todes oder einer wegen Dienstunfähigkeit von Dienstes wegen verfügten Ruhestandsversetzung aus dem Dienststand, so wird abweichend vom § 5 Abs. 1 der BB-Pensionsordnung der Bemessung von Ruhe- und Versorgungsleistungen das ungekürzte ruhegenußfähige Monatsentgelt (Monatsbezug) zugrundegelegt.
28. Die Bestimmungen der Z 24 und 27 gelten nur für ÖBB-Angestellte, auf die § 67 Abs. 3, 7 oder 8 Anwendung finden.

§ 20 Dienstfreistellungen

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

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

Abschnitt I

**Dienstfreistellung und Außerdienststellung für Nationalrats-, Bundesrats- oder
Landtagsmandatäre**

1. Dem ÖBB-Angestellten, der sich um das Amt des Bundespräsidenten, um ein Mandat im Nationalrat, im Europäischen Parlament oder in einem Landtag bewirbt, ist ab der Einbringung des Wahlvorschlages bei der zuständigen Wahlbehörde bis zur Bekanntgabe des amtlichen Wahlergebnisses die erforderliche freie Zeit zu gewähren.
2. Soweit im Pkt. 4 nicht anderes bestimmt ist, ist dem ÖBB-Angestellten, der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, die zur Ausübung seines Mandates erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihm beantragten prozentuellen Ausmaß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit unter anteiliger Kürzung seines Monatsentgeltes zu gewähren. Diensteserleichterungen (z.B. Dienstaustausch, Einarbeitung) sind unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen in größtmöglichem Ausmaß einzuräumen.
3. Das prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Pkt. 2 ist vom ÖBB-Angestellten unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandates erforderliche Zeit beginnend vom Tag der Angelobung bis zum Tag des Ausscheidens aus der Funktion für jedes Kalenderjahr im vorhinein festzulegen. Über- oder Unterschreitungen dieses Prozentsatzes im Durchrechnungszeitraum sind zulässig. Bei Meinungsverschiedenheiten über das Ausmaß von Über- oder Unterschreitungen ist auf Antrag des Unternehmens oder des ÖBB-Angestellten eine Stellungnahme der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission einzuholen.
4. Der ÖBB-Angestellte, der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist, ist jedoch, wenn er dies beantragt, abweichend von Pkt. 2 für die Dauer der Mandatsausübung unter Entfall des Entgeltes außer Dienst zu stellen.
5. Ist eine Weiterbeschäftigung des ÖBB-Angestellten nach Pkt. 2 auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, weil
 - 5.1 auf Grund der besonderen Gegebenheiten die Tätigkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz neben der Ausübung des Mandates nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebes möglich wäre,
 - 5.2 ein weiterer Verbleib auf dem Arbeitsplatz wiederholte und schwerwiegende Interessenskonflikte zwischen den Dienstpfllichten des ÖBB-Angestellten und der freien Ausübung seines Mandates erwarten läßt,
 - 5.3 seine Tätigkeit als Mitglied eines Organs der Gesetzgebung und der Umfang seiner politischen Funktionen mit der Tätigkeit auf seinem Arbeitsplatz unvereinbar ist,so ist ihm ein seiner bisherigen Verwendung mindestens gleichwertiger, zumutbarer Arbeitsplatz oder - mit seiner Zustimmung - ein seiner bisherigen Verwendung nicht mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zuzuweisen, auf den keiner der in den Pkt. 5.1 bis 5.3 angeführten Umstände zutrifft. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist danach zu trachten, dem ÖBB-Angestellten eine Teilbeschäftigung möglichst in dem von ihm gewählten Umfang anzubieten.
6. Wird über die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nach Pkt. 5 ein Einvernehmen mit dem ÖBB-Angestellten nicht erzielt, so ist bei Mitgliedern des Nationalrates und des Bundesrates auf Antrag des Unternehmens oder des ÖBB-Angestellten eine Stellungnahme der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission zu den bestehenden Meinungsverschiedenheiten einzuholen.

7. Ist durch Landesverfassungsgesetz eine Einrichtung mit den gleichen Befugnissen wie die Kommission gemäß Art. 59b B-VG geschaffen worden, so sind Pkt. 3 letzter Satz und Pkt. 6 auf ÖBB-Angestellte, die Mitglied des betreffenden Landtages sind, mit der Abweichung anzuwenden, daß die gemäß Art. 95 Abs. 4 B-VG geschaffene Einrichtung an die Stelle der Kommission gemäß Art. 59b B-VG tritt.

8. Der ÖBB-Angestellte, der

a) Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretär, Präsident des Rechnungshofes, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied einer Landesregierung oder

b) Mitglied des Europäischen Parlaments oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften

ist, ist für die Dauer dieser Funktion unter Entfall des Entgeltes außer Dienst zu stellen.

9. Eine dem ÖBB-Angestellten unter anteiliger Kürzung des Entgeltes gemäß Pkt. 2 gewährte Dienstfreistellung bewirkt eine Kürzung der finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis, die dem prozentuellen Ausmaß der Dienststunden entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr durch die Dienstfreistellung entfallen sollen, mindestens jedoch im Ausmaß von 25 %. Ausgenommen sind die Ansprüche nach der Reisegebührevorschrift. Diese Kürzung wird für den Zeitraum wirksam, für den dem ÖBB-Angestellten die Dienstfreistellung gewährt wurde. Die finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis eines ÖBB-Angestellten, der Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages ist und der weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, sind um 25 % zu kürzen.

10. Überschreitet der ÖBB-Angestellte im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Pkt. 9, erhöht sich das Ausmaß der Entgeltkürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Der ÖBB-Angestellte hat die dadurch entstandenen Übergenüsse in jedem Fall den ÖBB zu ersetzen.

11. Unterschreitet der ÖBB-Angestellte im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Pkt. 9, vermindert sich das Ausmaß der Entgeltkürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber 25 % nicht unterschreiten. Die Differenz ist dem ÖBB-Angestellten nachzuzahlen.

12. Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis im Sinne des Pkt. 9 sind alle auf Grund des Dienstverhältnisses nach dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften gebührenden Geldleistungen mit Ausnahme jener Geldleistungen, mit denen zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen abgegolten werden. Geldleistungen für zeit- oder mengenmäßige Mehrleistungen gebühren im Durchrechnungszeitraum nur, wenn der ÖBB-Angestellte die volle Wochendienstleistung überschreitet.

13. Die finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis eines ÖBB-Angestellten, der gemäß Pkt. 4 oder 8 außer Dienst gestellt wurde, entfallen für die Dauer der Außerdienststellung sowie für die Zeit des Empfanges eines in den §§ 5 oder 6 des Bezügegesetzes angeführten Bezuges.

14. ÖBB-Angestellte, die eine Dienstfreistellung gemäß Pkt. 2 in Anspruch nehmen, steht das Urlaubsausmaß in voller Höhe zu. Für den Verbrauch des Erholungsurlaubes gelten die Bestimmungen der Urlaubsdienstanweisung. Ebenso gelten die Bestimmungen der Richtlinien für das Verhalten im Krankheitsfall.

15. Die Bestimmungen der Pkt. 1 bis 13 finden auf die gemäß § 17 der Dienstvorschrift A 4 (Personalvertretungsvorschrift) dienstfreigestellten Personalvertreter bzw. Vertreter der Gewerkschaft der Eisenbahner keine Anwendung.

Übergangsbestimmungen

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

Abschnitt II

Dienstfreistellung für Gemeindefraktatäre

18. Dem vollbeschäftigten ÖBB-Angestellten, der Bürgermeister, Bezirksvorsteher, Bezirksvorsteher-Stellvertreter, Mitglied eines Gemeindevorstandes, Mitglied eines Stadtsenates, Mitglied eines Gemeinderates oder Mitglied einer Bezirksvertretung ist, ist auf sein Ansuchen die zur Ausübung des Mandates erforderliche Dienstfreistellung zu gewähren, wenn
 - 18.1 den Österreichischen Bundesbahnen von der Gebietskörperschaft, für die der ÖBB-Angestellte tätig wird, Ersatz nach Punkt 24 geleistet wird oder
 - 18.2 der ÖBB-Angestellte diese Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis beantragt hat.
19. Die Dienstfreistellung ist nur dann zu gewähren, wenn
 - 19.1 mit Diensteserleichterungen (z.B. Einarbeitung, Diensttausch) oder
 - 19.2 durch Gewährung der erforderlichen Freizeit
 - bis zum Höchstausmaß von 90 Stunden je Kalenderjahr; im Turnusdienst von zumindest 12 Dienstsichten, wobei die entfallende Dienstsicht mit 5,5 Stunden zu bewerten ist;
 - bei Bürgermeistern bis zum Höchstausmaß von 180 Stunden je Kalenderjahr

nicht das Auslangen gefunden werden kann. Eine Maßnahme nach Pkt. 19.2 ist nur zulässig, wenn Maßnahmen nach Pkt. 19.1 nicht möglich sind oder nicht ausreichen.
20. Eine Dienstfreistellung darf nicht gewährt werden, wenn der ÖBB-Angestellte eine Teilzeitbeschäftigung nach § 15c MSchG oder nach § 8 EKUG in Anspruch nimmt.
21. Die Dienstfreistellung kann bis zum Ausmaß der Hälfte der regelmäßigen Wochendienstzeit des ÖBB-Angestellten gewährt werden. Dieses Ausmaß verkürzt sich um jene Stunden freier Zeit, die dem ÖBB-Angestellten gemäß Pkt. 19.2 gewährt werden. Die Dienstfreistellung darf nur in vollen Stunden gewährt werden.
22. Dienstfreistellung, Diensteserleichterungen und Gewährung der erforderlichen freien Zeit dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen und sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen und unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandates erforderlichen Zeiträume möglichst gleichmäßig und bleibend im vorhinein datum- und uhrzeitmäßig festzulegen.
23. Die Gewährung der erforderlichen Zeit soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres acht Stunden, bei Bürgermeistern 16 Stunden nicht überschreiten. Die Dienstfreistellung soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres 78 Stunden nicht überschreiten. In einer

Kalenderwoche darf höchstens die Hälfte der als Monatsdurchschnitt festgelegten Dienstfreistellung in Anspruch genommen werden.

24. Der Ersatz für die Dienstfreistellung gemäß Pkt. 18.1 hat zu umfassen:
- 24.1 den der Zeit der Dienstfreistellung entsprechenden Aktivitätsaufwand für den ÖBB-Angestellten und
 - 24.2 einen Zuschlag im Ausmaß von 50 % der der Zeit der Dienstfreistellung entsprechenden finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis, für die ein Pensions(versicherungs)beitrag zu leisten ist.
25. Im Falle einer Dienstfreistellung gemäß Pkt. 18.2 gelten die Bestimmungen der Punkte 2, 3 und 6 der Richtlinien für die dienstrechtliche Behandlung teilbeschäftigter ÖBB-Angestellter (DA (91) GD-NBl. 16. Stück/1995) sowie die Bestimmungen der Punkte 14 und 16 des Abschnittes I.

Abschnitt III

Schlußbestimmungen

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

§ 21 Beschwerderecht

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

§ 22 Einsichtnahme in die Personalunterlagen

- (1) Der ÖBB-Angestellte hat das Recht, in seine Personalunterlagen Einsicht zu nehmen.**
- (2) Das Recht des ÖBB-Angestellten, sich jederzeit an die Personalvertretung zu wenden, bleibt hiedurch unberührt.**

§ 23 Fahrbegünstigung

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

Abschnitt 4: Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis

§ 24 Entgelt

- (1) *Der ÖBB-Angestellte erhält ein Monatsentgelt. Dieses besteht aus dem Gehalt und all-fälligen 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 (Gehaltsgruppen-zuordnung). 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 Dienst-verhältnis die nach gesetzlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen vorgesehenen Abgaben und Steuern sowie die aufgrund gerichtlicher Exekutionen bestimmten Beträge einzubehalten. Darüber hinaus ist das Unternehmen ohne Zustimmung des ÖBB-Angestellten berechtigt, die nach den Bestimmungen dieser Vertragsbedingungen festgelegten Kürzungen und Einbehaltungen von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis durchzuführen und die im Rahmen der betrieblichen Pensionsvorsorge vorgesehenen Beiträge einzubehalten.*

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

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

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

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

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

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

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

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

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

3. Erstreckt sich der Kürzungszeitraum auf ein volles Kalendermonat, so ist das Monatsentgelt zur Gänze einzustellen. Dienstschtstunden sind immer in Arbeitsstunden umzurechnen. Berechnungsgrundlage ist in allen Fällen - unabhängig von der Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats - 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 Vor-rückungszeit 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 Kalender- vierteljahres (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 § 43 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 Ruhegehalt 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 Vorrückungstichtag und Ermittlung der Lohnstufen

- (1) Bei Aufnahme als Teilbeschäftigter ist der für den Teilbeschäftigten maßgebliche Vorrückungstichtag zu ermitteln.
- (2) Der Vorrückungstichtag 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.

5. die Zeit
 - a) der Eignungsausbildung nach den §§ 2 b bis 2 d des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl.Nr. 86, soweit sie in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgeschriebenen Ausmaßes zurückgelegt wurde,
 - b) einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl.Nr. 31/1969, anzuwenden waren und diese Zeit in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgesehenen Ausmaßes zurückgelegt wurde.
- (4) Zeiträume, in die die nachstehend angeführten Zeiten fallen, sind von einer Voransetzung nach Abs. (2) ausgeschlossen:
 1. die Zeit, die gemäß Abs. (3) Z. 1 und 2 zu berücksichtigen wäre, wenn der Teilbeschäftigte auf Grund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht den Österreichischen Bundesbahnen abgetreten hat;
 2. die Dienstzeit in einem öffentlichen Dienstverhältnis, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen ist; diese Bestimmung ist auf Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl.Nr. 221 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl.Nr. 651/1989, nicht und auf sonstige Karenzurlaube mit der Maßgabe anzuwenden, daß diese Zeiten zur Hälfte für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages unter sinngemäßer Anwendung des Abs. (6) zu berücksichtigen sind, soweit für diese Zeiten keine anderen Ausschlußgründe nach diesem Absatz vorliegen;
 3. die Zeit, die im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt worden ist.
- (5) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Generaldirektion Nachsicht von den Ausschlußbestimmungen des Abs. (4) Z. 2 und 3 gewähren.
- (6) Die mehrfache Berücksichtigung eines und desselben Zeitraumes ist unzulässig.
- (7) Teilbeschäftigte rücken alle 2 Jahre in die nächsthöhere Lohnstufe ihrer Beschäftigungsgruppe vor. Die Vorrückungen finden mit dem auf die Vollendung der zweijährigen Vorrückungsfrist nächstfolgenden 1. Jänner statt. Endet die Vorrückungsfrist spätestens am 30. Juni, so findet die Vorrückung bereits am vorhergehenden 1. Jänner statt.
- (8) Wird ein Teilbeschäftigter auf Grund einer Nachsichterteilung gemäß § 2 Abs. (4) vor der Vollendung des 18. Lebensjahres aufgenommen, gebührt ihm für die Zeit vom Bahneintritt bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres immer der Lohn nach Lohnstufe 1 seiner Beschäftigungsgruppe. Nach Vollendung des 18. Lebensjahres ist nach den Bestimmungen des § 11 Abs. (5) vorzugehen.

§ 29 Anfall und Einstellung des Entgeltes

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

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

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

§ 30 Auszahlung

- (1) Der ÖBB-Angestellte erhält am 1. eines Kalendermonats das Monatsentgelt für den vorangegangenen Kalendermonat. Allfällige Überzahlungen sind bei Zutreffen der rechtlichen Voraussetzungen bei einer darauffolgenden Auszahlung des Monatsentgeltes bzw. der Sonderzahlung anzurechnen.**
- (2) Ist der Fälligkeitstag kein Arbeitstag, so wird das Monatsentgelt am vorhergehenden Arbeitstag fällig.**
- (3) Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, daß die ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, daß das Monatsentgelt und die Sonderzahlungen an den in den Abs. 1 und 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen.**

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

8. Anstelle der Bestimmungen des § 30 Abs. 1, erster Satz und Abs. 2 gelten die Bestimmungen des § 14 Abs. 1, erster Halbsatz der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

§ 67 (6) (Sondervertragsbedienstete)

2. Die Auszahlung des Monatsentgeltes erfolgt weiterhin monatlich im vorhinein.

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963:

§ 14 Auszahlung

- (1) Der Monatsbezug wird am Ersten jeden Monates, oder, wenn der Monatserste kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag im vorhinein ausgezahlt.

§ 31 Auslandsverwendung

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

§ 32 Sonderzahlung

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

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

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

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

§ 33 Vorschüsse und Geldaushilfen

- (1) *Wenn ein ÖBB-Angestellter unverschuldet in eine Notlage geraten ist oder wenn sonst berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, kann ihm auf Ansuchen ein unverzinslicher, binnen längstens vier Jahren zurückzuzahlender Vorschuß bis zur Höhe des dreifachen Monatsentgeltes gewährt werden. Ein Vorschuß kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden. Der Vorschuß wird im Wege der Aufrechnung abgestattet; der ÖBB-Angestellte kann jedoch den Vorschuß vorzeitig zurückzahlen. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses wird ein noch bestehender Vorschußrest sofort zur Gänze fällig und kann gegen allenfalls gebührende finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis aufgerechnet werden.*
- (2) *Die Bestimmungen des Abs. 1 finden während eines Dienstverhältnisses, das auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, keine Anwendung.*
- (3) *Wenn ein ÖBB-Angestellter unverschuldet in eine Notlage geraten ist, kann ihm zu deren Überbrückung eine einmalige, nicht rückzahlbare Geldaushilfe gewährt werden.*

§ 34 Vorrückung in höhere Gehaltsstufen

Der ÖBB-Angestellte rückt alle zwei Jahre in die nächsthöhere Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe vor, in die letzten beiden Gehaltsstufen seiner Gehaltsgruppe nach drei Jahren. Für die Vorrückung ist der Vorrückungstichtag maßgebend. Die Vorrückungen finden mit dem auf die Vollendung der zweijährigen bzw. dreijährigen Vorrückungsfrist nächstfolgenden 1. Jänner statt. Endet die zweijährige bzw. dreijährige Vorrückungsfrist spätestens am 30. Juni, so findet die Vorrückung bereits am vorhergehenden 1. Jänner statt.

§ 35 Vorrückungstichtag

- (1) Der Vorrückungstichtag ist jener Stichtag, an dem die zweijährige Vorrückungsfrist für die Erlangung einer höheren Gehaltsstufe erstmals zu laufen beginnt. Der für den ÖBB-Angestellten maßgebliche Vorrückungstichtag ist bei der Aufnahme zu ermitteln.**
- (2) Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, daß - unter Ausschluß der vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten - dem Tag der Aufnahme folgende Zeiten zur Gänze vorangesetzt werden:**
 - 1. die Zeit, die in einem Dienstverhältnis zum Unternehmen zurückgelegt worden ist;**
 - 2. die Zeit der Ableistung des ordentlichen Präsenzdienstes nach dem Wehrgesetz 1990, BGBl.Nr. 305 und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986, BGBl.Nr. 679, sowie die Zeit als Fachkraft für Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes, BGBl.Nr. 574/1983;**
 - 3. die Zeit, in der der ÖBB-Angestellte auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl.Nr. 27/1964, Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90 v.H. gehabt hat.**
- (3) Zeiten, in denen der ÖBB-Angestellte eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Studium betrieben hat, können mit Zustimmung des Zentralbereiches Personal zur Gänze oder zum Teil berücksichtigt werden, wenn die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung des ÖBB-Angestellten von besonderer Bedeutung ist.**
- (4) Die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes ist unzulässig.**

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

9. Anstelle der Bestimmungen des § 35 gelten die Bestimmungen des § 3 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

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

§ 3 Vorrückungstichtag

- (1) Der Vorrückungstichtag 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 7 - dem Tag der Anstellung vorangesetzt werden:
 - a) die im Abs. 2 angeführten Zeiten zur Gänze,
 - b) die sonstigen Zeiten zur Hälfte.

(2) Gemäß Abs. 1 lit. a sind voranzusetzen:

1. die Zeit, die in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Ausmaßes in einem Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen 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 für die Beamten der Österreichischen Bundesbahnen gleichartige Dienstordnung geregelt war;
2. die Zeit, die in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Ausmaßes in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder im Lehrberuf an einer inländischen öffentlichen Schule oder an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen Privatschule zurückgelegt worden ist;
3. die Zeit der Ableistung des Präsenzdienstes nach dem Wehrgesetz 1990, BGBl.Nr. 305 und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 sowie die Zeit der Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes, BGBl.Nr. 574/1983;
4. die Zeit, in der der Beamte auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl.Nr. 27/1964, Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90 v.H. gehabt hat;
5. die Zeit
 - a) des Unterrichtspraktikums im Sinne des Unterrichtspraktikumsgesetzes, BGBl.Nr. 145/1988, oder der Einführung in das praktische Lehramt,
 - b) der Gerichtspraxis (Rechtspraktikantenzeit),
 - c) der nach dem Ärztegesetz 1984, BGBl.Nr. 373, zur ärztlichen Berufsausübung vorgeschriebenen praktischen Tätigkeit an einer zugelassenen Ausbildungsstätte,
 - d) der Eignungsausbildung nach den §§ 2b bis 2d des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl.Nr. 86, soweit sie in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgeschriebenen Ausmaßes zurückgelegt wurde,
 - e) einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl.Nr. 31/1969, anzuwenden waren und diese Zeit in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgeschriebenen Ausmaßes zurückgelegt wurde.
6. die Zeit, die nach der Erlangung des Reifezeugnisses einer höheren Lehranstalt für die Ausbildung zur Ablegung der Befähigungsprüfung für den Fremdsprachenunterricht aufgewendet wurde, soweit sie ein Jahr nicht übersteigt;
7. bei Beamten mit Reifeprüfung einer höheren Schule, die auf einem Dienstposten mit der Anfangsreihung in Geh.Gr. Vb angestellt werden, oder bei Beamten, denen nach Anstellung bei Nachweis dieser Prüfung ein Dienstposten mit der Anfangsreihung Vb oder einer höheren Anfangsreihung verliehen wurde (Übernahme als Beamter mit Reifeprüfung), sowie bei Beamten mit abgeschlossener Hochschulbildung, die auf einem Dienstposten mit der Anfangsreihung in Geh.Gr. VIb angestellt werden, die Zeit des erfolgreichen Studiums an einer höheren Schule bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Beamte den Abschluß dieser Ausbildung auf Grund der schulrechtlichen Vorschriften frühestens hätte erreichen können; mögliche schulrechtliche Ausnahmegenehmigungen sind nicht zu berücksichtigen. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit

dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzunehmen;

8. die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule), Kunsthochschule oder einer staatlichen Kunstakademie, das für den Beamten Anstellungserfordernis gewesen ist, soweit diese Zeit vier Jahre übersteigt,
 - a) bei Studien, auf die die Bestimmungen des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes, BGBl.Nr. 177/1966, und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze anzuwenden sind, bis zu der in den Studiengesetzen und Studienordnungen für die betreffende Studienrichtung oder den betreffenden Studienzweig vorgesehenen Studiendauer; hat der Beamte an das Diplomstudium, auf das bereits die Bestimmungen des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes anzuwenden waren, das zugehörige Doktoratsstudium angeschlossen, und
 - aa) waren auf dieses Doktoratsstudium die Bestimmungen des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes noch nicht anzuwenden oder
 - bb) wird die Dauer des Doktoratsstudiums in den neuen Studienvorschriften nicht genau festgelegt, so ist die tatsächliche Dauer des Doktoratsstudiums bis zum Höchstausmaß von einem Jahr für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages zu berücksichtigen;
 - b) bei Studien, auf die die Bestimmungen des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze nicht anzuwenden sind, bis zu dem in der Anlage 5 festgesetzten Höchstausmaß; zum Studium zählt auch die für die Erwerbung eines akademischen Grades erforderliche Vorbereitungszeit. Als Laufzeit des Sommersemesters ist die Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. Juni, als Laufzeit des Wintersemesters ist die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember anzusehen. Wurde das Studium mit einem Trimester begonnen, so ist als Beginn des Studiums, wenn das erste Trimester ein Sommer- oder Herbsttrimester war, der 1. Juli, wenn das erste Trimester ein Wintertrimester war, der 1. Jänner des betreffenden Jahres anzusehen.
- (3) Zeiten gemäß Abs. 1 lit. b, in denen der Beamte eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Studium betrieben hat, können mit Zustimmung der Generaldirektion im öffentlichen Interesse insoweit zur Gänze berücksichtigt werden, als die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung des Beamten von besonderer Bedeutung ist.
- (4) Zeiträume, in die die nachstehend angeführten Zeiten fallen, sind vor einer Voransetzung nach Abs. 1 ausgeschlossen:
 1. die Zeit, die gemäß Abs. 2 Z. 1 und 2 zu berücksichtigen wäre, wenn der Beamte auf Grund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht den ÖBB abgetreten hat;
 2. die Dienstzeit in einem öffentlichen Dienstverhältnis, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen ist; diese Bestimmung ist auf Karenzurlaube nach den §§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl.Nr. 221 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl.Nr. 651/1989, nicht und auf sonstige Karenzurlaube mit der Maßgabe anzuwenden, daß diese Zeiten zur Hälfte für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 6 zu berücksichtigen sind, soweit für diese Zeiten keine anderen Ausschlußgründe nach diesem Absatz vorliegen;
 3. die Zeit, die im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt worden ist.
- (5) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Generaldirektion Nachsicht von den Ausschlußbestimmungen des Abs. 4 Z. 2 und 3 gewähren.

- (6) Die mehrfache Berücksichtigung eines und desselben Zeitraumes ist - abgesehen von der Doppelanrechnung des § 32 der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1947, BGBl.Nr. 263 - unzulässig. Nicht zu berücksichtigen sind ferner die im Abs. 2 Z. 3 und 4 angeführten Zeiten, soweit sie in den im Abs. 2 Z. 8 angeführten vierjährigen Zeitraum fallen.
- (7) Bei Ermittlung des Vorrückungsstichtages der Beamten mit abgeschlossener Hochschulbildung, die auf einem Dienstposten mit der Anfangsreihung in Geh.Gr. VIb angestellt werden, sind die vor Erfüllung der besonderen Erfordernisse für die Anstellung auf Dienstposten der Gehaltsgruppe VIb liegenden Zeiten - ausgenommen die im Abs. 2 Z. 3, 4, 7 und 8 genannten Zeiten - um die Dauer des tatsächlichen hierfür erforderlichen Hochschulstudiums im Ausmaß von vier Jahren zu kürzen. Diese Kürzung ist beginnend mit den im Abs. 1 lit. b genannten Zeiten vorzunehmen.
- (8) Wird ein Beamter nach Anstellung und nach Erfüllung der für eine Aufnahme als Beamter mit voller Hochschulbildung in Anlage 2 festgelegten besonderen Anstellungserfordernisse in eine für Beamte mit abgeschlossener Hochschulbildung vorgesehene Laufbahn übernommen, so ist sein Vorrückungsstichtag nach den Bestimmungen des Abs. 7 neu festzusetzen; als Tag der Anstellung gilt in diesem Falle der Tag der Übernahme in die bezeichnete Laufbahn. Die Bestimmungen des § 2 Abs. 2 zweiter Satz sind für die Vorrückung sinngemäß anzuwenden. Die sich hieraus ergebende besoldungsrechtliche Behandlung kann jedoch kein ungünstigeres Ergebnis als die vor Übernahme als Beamter mit voller Hochschulbildung erreichte besoldungsrechtliche Stellung ergeben.

Bestimmungen der Bundesbahn Dienst- und Lohnordnung 1954

§ 13 Vorrückungsstichtag

- (1) Bei Aufnahme als Lohnbediensteter ist der für den Lohnbediensteten 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 einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Ausmaßes in einem Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern 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;
 - 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;
 - 3. die Zeit der Ableistung des Präsenzdienstes nach dem Wehrgesetz 1990, BGBl.Nr. 305 und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986, BGBl.Nr. 679, sowie die Zeit als Fachkraft für Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes, BGBl.Nr. 574/1983,

4. die Zeit, in der der Beamte auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl.Nr. 27/1964, Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90 v.H. gehabt hat.
 5. die Zeit
 - a) der Eignungsausbildung nach den §§ 2b bis 2d des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl.Nr. 86, soweit sie in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgeschriebenen Ausmaßes zurückgelegt wurde,
 - b) einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl.Nr. 31/1969, anzuwenden waren und diese Zeit in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgeschriebenen Ausmaßes zurückgelegt wurde.
- (4) Zeiträume, in die die nachstehend angeführten Zeiten fallen, sind von einer Voransetzung nach Abs. 2 ausgeschlossen:
1. die Zeit, die gemäß Abs. 3 Z. 1 und 2 zu berücksichtigen wäre, wenn der Lohnbedienstete auf Grund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht den Österreichischen Bundesbahnen abgetreten hat;
 2. die Dienstzeit in einem öffentlichen Dienstverhältnis, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen ist; diese Bestimmung ist auf Karenzurlaube nach den §§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl.Nr. 221 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl.Nr. 651/1989, nicht und auf sonstige Karenzurlaube mit der Maßgabe anzuwenden, daß diese Zeiten zur Hälfte für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 6 zu berücksichtigen sind, soweit für diese Zeiten keine anderen Ausschlußgründe nach diesem Absatz vorliegen;
 3. die Zeit, die im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt worden ist.
- (5) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Generaldirektion Nachsicht von den Ausschlußbestimmungen des Abs. 4 Z. 2 und 3 gewähren.
- (6) Die mehrfache Berücksichtigung eines und desselben Zeitraumes ist unzulässig.

Bestimmungen der Teilbeschäftigtenordnung 1977

§ 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 Dienststörung der Österreichischen Bundesbahnen gleichartige Dienststörung 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.
 5. die Zeit
 - a) der Eignungsausbildung nach den §§ 2 b bis 2 d des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl.Nr. 86, soweit sie in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgeschriebenen Ausmaßes zurückgelegt wurde,
 - b) einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl.Nr. 31/1969, anzuwenden waren und diese Zeit in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgesehenen Ausmaßes zurückgelegt wurde.
- (4) Zeiträume, in die die nachstehend angeführten Zeiten fallen, sind von einer Voransetzung nach Abs. (2) ausgeschlossen:
1. die Zeit, die gemäß Abs. (3) Z. 1 und 2 zu berücksichtigen wäre, wenn der Teilbeschäftigte auf Grund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionsleistungen erworben und diese nicht den Österreichischen Bundesbahnen abgetreten hat;
 2. die Dienstzeit in einem öffentlichen Dienstverhältnis, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen ist; diese Bestimmung ist auf Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl.Nr. 221 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl.Nr. 651/1989, nicht und auf sonstige Karenzurlaube mit der Maßgabe anzuwenden, daß diese Zeiten zur Hälfte für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages unter sinngemäßer Anwendung des Abs. (6) zu berücksichtigen sind, soweit für diese Zeiten keine anderen Ausschlußgründe nach diesem Absatz vorliegen;
 3. die Zeit, die im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt worden ist.
- (5) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Generaldirektion Nachsicht von den Ausschlußbestimmungen des Abs. (4) Z. 2 und 3 gewähren.
- (6) Die mehrfache Berücksichtigung eines und desselben Zeitraumes ist unzulässig.
- (7) Teilbeschäftigte rücken alle 2 Jahre in die nächsthöhere Lohnstufe ihrer Beschäftigungsgruppe vor. Die Vorrückungen finden mit dem auf die Vollendung der zweijährigen Vorrückungsfrist nächstfolgenden 1. Jänner statt. Endet die Vorrückungsfrist spätestens am 30. Juni, so findet die Vorrückung bereits am vorhergehenden 1. Jänner statt.

- (8) Wird ein Teilbeschäftigter auf Grund einer Nachsichterteilung gemäß § 2 Abs. (4) vor der Vollendung des 18. Lebensjahres aufgenommen, gebührt ihm für die Zeit vom Bahneintritt bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres immer der Lohn nach Lohnstufe 1 seiner Beschäftigungsgruppe. Nach Vollendung des 18. Lebensjahres ist nach den Bestimmungen des § 11 Abs. (5) vorzugehen.

§ 36 Dienstzulage

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

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (1)

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

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

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Gemäß § 36 der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) gebührt ÖBB-Angestellten, die als
 - a) Bereichsleiter 2 oder 3,
 - b) Regionalleiter 1, Referent 1 oder Technischer Referent 1,
 - c) Regionalleiter 2 im Geschäftsbereich N oder Gebietsleiter 1 im Geschäftsbereich N,
 - d) Bauhofleiter 2,
 - e) Rechnungsführer 2 einer im Geschäftsbereich FWverwendet werden, nach den folgenden Bestimmungen eine Dienstzulage.
2. Der Anspruch auf die Dienstzulage entsteht mit der dauernden Versetzung auf die der Verwendung entsprechenden Planstelle gemäß Anlage 1 der AVB und endet grundsätzlich mit der dauernden Versetzung auf eine Planstelle ohne Anspruch auf eine Dienstzulage. Bei den Verwendungen gem. Pkt. 1 lit. a) und b) endet der Anspruch auch bei Überstellung in die Gehaltsgruppe X aufgrund von Zeitablauf.

3. Die Dienstzulage gebührt

bei Verwendung gemäß Pkt. 1	in Höhe
lit. a)	des Unterschiedsbetrages zwischen jener Gehaltsstufe der Gehaltsgruppe IXb, nach der der ÖBB-Angestellte sein Gehalt bezieht und der nächsthöheren Gehaltsstufe der Gehaltsgruppe IXb, jedoch maximal in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 15 und 16 bzw. ab Erreichen der Gehaltsstufe 16 in Höhe von € 135,59
lit. b)	des Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 7 und 8 der Gehaltsgruppe IXb im Zeitraum von drei Jahren nach der dauernden Versetzung auf die Planstelle bis zum Erreichen der Gehaltsstufe 15 bzw. von € 135,59 in den übrigen anspruchsbegründenden Zeiträumen
lit. c)	des Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 7 und 8 der Gehaltsgruppe IXa
lit. d)	des Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 7 und 8 der Gehaltsgruppe VIIb
lit. e)	des halben Unterschiedsbetrages zwischen den Gehaltsstufen 7 und 8 der Gehaltsgruppe VIIb

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

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

II. Schluss- und Übergangsbestimmungen

5. Diese Richtlinien treten mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB (AVB) in Kraft und ersetzen mit Ausnahme der
- DA ZI. 22.308-4-1995 vom 13.04.1995, betreffend „Dienstzulage für Bedienstete, die die Tätigkeit eines Zolldeklaranten ausüben“
 - DA ZI. 11.694-2-1979 vom 26.11.1979, betreffend „Besoldungsrechtliche Behandlung der Triebfahrzeugführer der Ord.Nr. 479 BO 1963“ sowie
 - DA ZI. 11.614-2-1971 vom 29.09.1991 in der Fassung der DA ZI. 10.425-2-1979 vom 13.02.1979, betreffend „Dienstzulagen gemäß § 11 BO 1963 für Lokomotivheizer“,

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

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

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

§ 37 Funktionspauschale

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

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

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

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963:

§ 7 Gehalt

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

§ 11 Dienstzulage

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

§ 12 Verwendungszulage, Verwendungsabgeltung

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

§ 38 Kinderzulage

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

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

1. Gemäß § 38 AVB gebührt ÖBB-Angestellten eine Kinderzulage von € 15 monatlich – soweit in Punkt 3 nicht anderes bestimmt ist – für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz, BGBl. Nr. 376/1967, bezogen wird:
 - a) eigene Kinder,
 - b) Wahlkinder,
 - c) sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt des ÖBB-Angestellten angehören und der ÖBB-Angestellte überwiegend für die Kosten des Unterhalts aufkommt.
2. Für ein Kind, das seit dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf Kinderzulage nach Punkt 1 wegfällt, infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist, gebührt die Kinderzulage, wenn weder das Kind noch dessen Ehegatte über eigene Einkünfte gemäß § 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, verfügt, die den Betrag nach § 5 Abs. 2 erster Satz des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, monatlich übersteigen.

3. Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Zulage, so gebührt die Kinderzulage nur dem ÖBB-Angestellten, dessen Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch des älteren ÖBB-Angestellten vor.
4. Dem Haushalt des ÖBB-Angestellten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung des ÖBB-Angestellten dessen Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung, Ausbildung, Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist.
5. Der ÖBB-Angestellte ist verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Abänderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn er aber nachweist, dass er von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis, der zuständigen (PRC-) Stelle zu melden.
6. Hat der ÖBB-Angestellte die Meldung nach Punkt 5 rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage schon ab dem Monat, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch eintreten.
7. Hat der ÖBB-Angestellte die Meldung nach Punkt 5 nicht rechtzeitig erstattet, so gebührt die Kinderzulage erst von dem auf die Meldung nächstfolgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an.
8. Die Einstellung der Kinderzulage erfolgt mit dem auf den Eintritt der hierfür maßgeblichen Tatsache folgenden Monatsersten unbeschadet der Meldung nach Punkt 5.
9. Schluss- und Übergangsbestimmungen
 - 9.1. Diese Richtlinien treten mit 1. April 2002 in Kraft.
 - 9.2. Auf die in § 52 Abs. 2 zweiter Satz Bundesbahn-Pensionsgesetz genannten Personen finden anstelle dieser Richtlinien die Bestimmungen über die Haushaltszulage (§§ 8 und 9 der BO 1963 einschließlich der hiezu ergangenen Durchführungsbestimmungen) Anwendung.
 - 9.3. Zur Prüfung der Anspruchsberechtigung und Entscheidung ist – mit Ausnahme von Anträgen auf Kinderzulage aktiver ÖBB-Angestellter für Kinder nach Punkt 1 lit. c und nach Punkt 2 – ZB COR/ZRS zuständig.

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

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

Die Anweisung der Kinderzulage erfolgt durch ZB COR/ZRS.

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

Zu Punkt 1:

1.1. Allgemeines

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

1.2. „Eigene Kinder“:

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

1.3. „Sonstige Kinder“:

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

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

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

1.3.3. *Überwiegende Kostentragung:*

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

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

Bei der Beurteilung dieser Anspruchsvoraussetzung ist von folgendem Grundsatz auszugehen:

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

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

Zu Punkt 2:

2.1. Allgemeines

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

Als Nachweis ist eine entsprechende ärztliche Bestätigung beizubringen.

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

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

2.3. *Der Betrag, den die Einkünfte des Kindes und dessen Ehegatten/-gattin in Summe maximal erreichen dürfen, beträgt ab 1.1.2003 monatlich € 309,38 (Grenzbetrag).*

Zu Punkt 3:

- 3.1. *Der Ausschluss der Gewährung einer Kinderzulage bei Anspruch auf eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft (Bund, Bundesländer, Gemeinden, Gemeindeverbände) entfällt insbesondere aus Gründen der Administrationsvereinfachung.*
- 3.2. *Seitens der ÖBB (des Konzerns) wird allerdings für ein und dasselbe Kind nicht zweimal eine Kinderzulage oder eine Kinderzulage und eine vergleichbare Leistung gewährt (zB Steigerungsbetrag der Haushaltszulage oder eine ähnliche, in einem Tochterunternehmen gewährte Zulage).*

Sind beispielsweise beide Elternteile ÖBB-Angestellte, so steht ihnen insofern eine Gestaltungsmöglichkeit zur Verfügung, als derjenige, der die Kinderzulage erhalten soll, die Meldung früher erstattet. Bei gleichzeitigem Entstehen (zB wenn beide Elternteile die Meldung rechtzeitig im Sinn des Punktes 5 erstatten) geht der Anspruch des an Lebensjahren älteren Mitarbeiters vor.

Zu Punkt 5:

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

Administrative Bestimmungen

- 5.1. *Folgende Drucksorten sind zu verwenden:*

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

- 5.2. *(Neue) Anträge ab dem 1.4.2002:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 5.4. *Am 31.3.2002 bestehende Ansprüche auf Haushaltszulage*

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

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

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

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

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

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

Anlässlich der Anspruchüberprüfung ist auch Punkt 5.2.4 zu beachten.

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

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

§ 39 Einmalige Belohnungen

- (1) Einmalige Belohnungen können in einzelnen Fällen dem ÖBB-Angestellten für außergewöhnliche Dienstleistungen gewährt werden. Auf die Bedeutung dieser Dienstleistung ist dabei Bedacht zu nehmen.**
- (2) Dem ÖBB-Angestellten kann aus Anlaß der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumsbelohnung gewährt werden. Die Jubiläumsbelohnung beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 200 vH und bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 400 vH des Monatsentgeltes, das dem ÖBB-Angestellten für den Monat gebührt, in den das Dienstjubiläum fällt.**
- (3) Zur Dienstzeit im Sinne des Abs. 2 zählen:**
 - 1. die in einem Dienstverhältnis zum Unternehmen zurückgelegte Zeit,**
 - 2. die in § 35 Abs. 2 Z. 2 und 3 angeführten Zeiten.**

(4) Eine Jubiläumsbelohnung im Ausmaß von 400 vH des Monatsentgeltes kann auch gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis nach einer mindestens 35jährigen Dienstzeit aus nachfolgenden Gründen gelöst wird:

a) durch Kündigung seitens des Unternehmens gemäß § 47 Abs. 7, erster Halbsatz,

b) durch Kündigung gemäß § 47 seitens des ÖBB-Angestellten, einvernehmliche Auflösung bzw. Austritt gemäß § 48, wenn der ÖBB-Angestellte das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat und

c) durch Tod.

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

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

10. Anstelle der Bestimmungen des § 39 Abs. 3 gelten die Bestimmungen des § 27a Abs. 3 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

11. Anstelle der Bestimmungen des § 39 Abs. 4 lit. a) und b) gelten die Bestimmungen des § 27a Abs. 4 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

7. Anstelle der Bestimmungen des § 39 Abs. 3 gelten die Bestimmungen des § 17 Abs. 3 der Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

§ 67 (5) Teilbeschäftigte

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.

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963:

§ 27a Einmalige Belohnungen

(3) Zur Dienstzeit im Sinne des Abs. 2 zählen:

1. die im bestehenden Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist,
2. die in § 3 Abs. 2 angeführten Zeiten, soweit sie für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages berücksichtigt wurden,
3. die in Teilbeschäftigung in einem Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern oder zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung wirksam sind,

4. die im Ausbildungs- oder im Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern oder zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, die für die Vorrückung bloß deshalb nicht wirksam sind, weil sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen oder durch die Anwendung der Kürzungsbestimmungen gemäß § 3 Abs. 7 für die Vorrückung unwirksam geworden sind,
 5. die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen vom Bund übernommen worden und der Bund gegenüber den Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist.
- (4) Die Jubiläumsbelohnung im Ausmaß von 400 vH des Monatsbezuges kann auch gewährt werden, wenn der Beamte nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren aus dem Dienststand ausscheidet. In diesem Fall ist der Jubiläumsbelohnung der Monatsbezug im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand zugrunde zu legen.

Bestimmungen der Bundesbahn Dienst- und Lohnordnung 1954:

§ 17 Einmalige Belohnungen

(3) Zur Dienstzeit im Sinne des Abs. 2 zählen:

1. die im bestehenden Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist,
2. die in § 13 Abs. 3 angeführten Zeiten, soweit sie für die Ermittlung des Vorrückungstichtages berücksichtigt wurden,
3. die in Teilbeschäftigung in einem Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern oder zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung wirksam sind,
4. die im Ausbildungs- oder im Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen oder deren Betriebsvorgängern oder zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, die für die Vorrückung bloß deshalb nicht wirksam sind, weil sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen,
5. die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen vom Bund übernommen worden und der Bund gegenüber den Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist.

Bestimmungen der Teilbeschäftigtenordnung 1977:

§ 13 Einmalige Belohnungen und Geldaushilfen

(2) Die Dienstzeit im Sinne des Abs. (1) 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 Ruhegehalt 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.

**Durchführungsrichtlinie zu § 39 Abs. 2 AVB
(Zl. 22422-1-1995)**

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

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

Liegt in den Fällen des § 39 Abs. 4 AVB die Belohnungswürdigkeit nicht vor, ist dies ebenfalls PERSON zu melden.

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

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

§ 40 Nebenbezüge

(1) Nebenbezüge mit Entgeltcharakter sind

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

(2) Nebenbezüge mit Aufwandscharakter sind

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

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

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

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (2)

(2) Alle bis zum Inkrafttreten der AVB gewährten Nebenbezüge gemäß § 27 BO 1963, § 18 Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung sowie § 18 Teilbeschäftigtenordnung 1977, alle diese in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung, gelten als Nebenbezüge gemäß § 40.

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963:

§ 27 Nebenbezüge

- (1) Die Bestimmungen der §§ 15 bis 18 und 19a bis 20b des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl.Nr. 54, sind unter Berücksichtigung der einschlägigen Bestimmungen der Dienstordnung sowie der besonderen Betriebsbedürfnisse sinngemäß anzuwenden. Die Festsetzung der Nebenbezüge obliegt der Generaldirektion.
- (2) Die Generaldirektion kann bestimmen, daß den Beamten bestimmter Dienstverwendungen eine Leistungsabgeltung gebührt, wenn dies im Hinblick auf die Leistung oder Beanspruchung dieser Beamten oder auf die Bedeutung dieser Dienstverwendungen geboten erscheint.
- (3) Bisher gewährte Nebenbezüge bleiben bis zu einer Neuregelung aufrecht.

Bestimmungen der Bundesbahn Dienst- und Lohnordnung 1954:

§ 18 Nebenbezüge

Für Nebenbezüge gelten, soweit sich nicht aus dem Vorstehenden etwas anderes ergibt oder sonst eine besondere Regelung getroffen wird, die einschlägigen Vorschriften für die Bundesbahnbeamten sinngemäß.

Bestimmungen der Teilbeschäftigtenordnung 1977:

§ 18 Nebenbezüge

- (1) Teilbeschäftigte haben auf folgende Nebenbezüge Anspruch:
 - a) auf Nachtdienstzulage bei Heranziehung zur Nachtarbeit (22 bis 6 Uhr),
 - b) auf Fehlgeldentschädigung bei Verwendung im Personen- und Güterkassendienst,
 - c) auf ein Allgemeines Nebenbezugspauschale,
 - d) auf Auswärtsgebühren bei Verwendung im Reinigungsdienst in den Zügen,

- e) auf Sonn- und Feiertagszulage für das Turnuspersonal bei Verwendung in den Dienstplangruppen IA bis V vergleichbaren Dienstplänen,
- f) auf Fahrtkostenzuschuß nach Maßgabe der Bestimmungen der DA Zl. 11576/1/71, verlautbart im GDNBl. 9. Stück aus 1971.
- g) auf Stubachtalzulage.

Die für die Beamten der Österreichischen Bundesbahnen geltenden diesbezüglichen Bestimmungen sind für Teilbeschäftigte - sofern nichts anders bestimmt ist - sinngemäß anzuwenden.

- (2) Inwieweit den Teilbeschäftigten Nebenbezüge aus dem Beförderungsvertrag überlassen werden, bestimmen die einschlägigen Vorschriften.
- (3) Die zur Vertretung von Geschäftsführern bzw. Dienstbesorgern an dienstfreien Tagen, während desurlaubes, in Krankheitsfällen und bei sonstiger Dienstverhinderung außerhalb ihrer Heimatdienststelle verwendeten Geschäftsführer und Dienstbesorger erhalten für jeden Tag ihrer auswärtigen Verwendung
 - a) bei einer Abwesenheit von der Heimatdienststelle von mindestens 6 bis höchstens 12 Stunden S 48,80
 - b) bei einer Abwesenheit von der Heimatdienststelle von mehr als 12 Stunden S 68,20
 - c) bei einer Abwesenheit von der Heimatdienststelle mit auswärtiger Übernachtung S 128,80.
- (4) Auf sonstige Nebenbezüge haben Teilbeschäftigte keinen Anspruch.

§ 41 Krankengeldzuschuß

- (1) ***Wird der ÖBB-Angestellte durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, so erhält er während der Dauer der Dienstverhinderung längstens bis zum Ablauf der 52. Woche - im Falle eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit längstens bis zum Ablauf der 78. Woche - nach Beginn des Anspruches auf Krankengeld einen Krankengeldzuschuß, wenn und solange er Krankengeld aus der gesetzlichen Sozialversicherung bezieht oder das Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung beziehen würde, wenn an Stelle dieser Leistung nicht eine Versehrtenrente oder ein Versehrtengeld aus der gesetzlichen Unfallversicherung angefallen wäre.***
- (2) ***Der Krankengeldzuschuß nach Abs. 1 wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem gesetzlich festgesetzten Krankengeld zuzüglich des allenfalls gebührenden Teilentgeltes und 95 v.H. des Monatsnettoentgeltes, das dem ÖBB-Angestellten für den dem Ende des vollen Entgeltanspruches gemäß § 16 Abs. 1 zuletzt vorangegangenen Kalendermonat in seiner ständigen Verwendung (§ 26 Abs. 6) gebührte, gewährt; allenfalls in diesem Zeitraum angefallene Nebenbezüge bleiben dabei unberücksichtigt. Wird nur während eines Teiles des Monats Krankengeld gezahlt, so wird nur der entsprechende Teil des Krankengeldzuschusses gewährt.***
- (3) ***Wird das Krankengeld teilweise versagt, wird der Krankengeldzuschuß im gleichen Ausmaß gekürzt.***

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

- 4. Anstelle der Bestimmungen des § 16 Abs. 1 bis 3 und 6 und des § 41 gelten die Bestimmungen der §§ 55, 56 und 57 der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

§ 42 Abfertigung

- (1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem ÖBB-Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem ÖBB-Angestellten für den letzten Kalendermonat des Dienstverhältnisses in seiner ständigen Verwendung (§ 26 Abs. 6) gebührenden Monatsentgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölfwache des Monatsentgeltes.**
- (2) Alle Zeiten, die der ÖBB-Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum Unternehmen - ausgenommen als Bundesbahn-Beamter -zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.**
- (3) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl.Nr. 651/1989 (EKUG), § 15 Abs. 1a Mutterschutzgesetz 1979, BGBl.Nr. 221 (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.**
- (4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.**
- (5) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des ÖBB-Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des im Absatz 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.**
- (6) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht,**
 - a) wenn das Dienstverhältnis vom ÖBB-Angestellten gekündigt oder auf bestimmte Zeit eingegangen wurde und durch Zeitablauf geendet hat,**
 - b) wenn der ÖBB-Angestellte aus seinem Verschulden entlassen wird,**
 - c) wenn der ÖBB-Angestellte ohne Vorliegen eines der im § 48 angeführten Gründe austritt.**
- (7) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i MSchG oder nach den §§ 8 und 8a VKG infolge Kündigung durch das Unternehmen, Entlassung oder Austritt aus einem der in § 48 angeführten Gründe beendet, so ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des ÖBB-Angestellten zugrunde zu legen.**
- (8) Abweichend vom Abs. 6 gebührt eine Abfertigung auch dann, wenn das Dienstverhältnis**
 - 1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und**
 - 1.1 bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder**
 - 1.2 wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder**
 - 2. wegen Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung.**

durch Kündigung seitens des ÖBB-Angestellten endet.

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

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

Relevante Bestimmungen gemäß § 66 AVB:

§ 66 (3)

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

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

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

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963:

§ 31 Abfertigung

(1) Dem Beamten, der

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

(2) Eine Abfertigung gebührt außerdem

1. einem verheirateten Beamten, wenn er innerhalb von zwei Jahren nach seiner Eheschließung,
2. einem Beamten, wenn er innerhalb von sechs Jahren nach der Geburt
 - a) eines eigenen Kindes,
 - b) eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes Statt angenommenen Kindes oder
 - c) eines von ihm in unentgeltliche Pflege übernommenen Kindes (§ 15 Abs. 6 Z 2 MSchG oder § 2 Abs. 2 Z 2 EKUG),
das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt,

freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt. Aus dem Anlaß seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Z 2 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner bzw. beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlaß derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle der Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen der Z 2 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Eine Abfertigung nach Z 1 und 2 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Austrittes ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

§ 32 Höhe der Abfertigung

(1) Die Abfertigung beträgt, abgesehen von den Fällen des § 31 Abs. 2,

1. im Falle des Ausscheidens eines provisorischen Beamten nach Ablauf der Probezeit
 - a) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu drei Jahren das Einfache des Monatsbezuges,
 - b) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als drei Jahren das Doppelte des Monatsbezuges;

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

§ 43 Betriebspension

Der ÖBB-Angestellte nimmt an der innerbetrieblichen Altersvorsorge durch ein beitragsorientiertes Pensionskassenmodell teil, das durch gesonderte Vorschriften geregelt ist.

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

3. Die Bestimmungen des § 8 Abs. 4 und des § 43 finden keine Anwendung.

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

3. Die Bestimmungen des § 8 Abs. 4 und des § 43 finden keine Anwendung.

§ 67 (5) (Teilbeschäftigte)

2. Die Bestimmungen des § 43 finden keine Anwendung.

§ 44 Anwendungsbestimmungen für die Anlage 1

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

Relevante Bestimmungen gemäß § 67 AVB:

- (11) Sofern eine Untersuchung gemäß § 44 Abs. 4 bereits anlässlich der Anstellung gemäß § 2 BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung vorgenommen worden ist, kann eine neuerliche Untersuchung unterbleiben.

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

13. Die Bestimmungen des Artikel II Z. 1 der 20. Novelle der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten weiter.

19. Beamte mit voller Hochschulbildung, denen ein Dienstposten der ONr. 801 verliehen wurde, verlangen die Überstellung in Geh.Gr. VIII spätestens mit Ablauf von 8 Jahren ab Vorrückungsstichtag.

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

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

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

§ 67 (5) (Teilbeschäftigte)

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

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963

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

Artikel II der 20. Novelle:

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

Richtlinien zu § 44 AVB

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

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

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

7. Der einmal erworbene Rang wird gewahrt. Ausgenommen von dieser Wahrung sind Versetzungen, die gemäß § 27 Abs. 4 Z 2 AVB eine Überstellung in eine niedrigere Gehaltsgruppe bewirken.
8. Die Normierung von Sondervorschriften hinsichtlich des Ranges bestimmter Bedienstetengruppen ist mit dem Zentralausschuß der Bediensteten der Österreichischen Bundesbahnen abzustimmen.
9. Den in § 67 Abs. 3 AVB genannten ÖBB-Angestellten bleibt der gemäß § 25 Abs. 1 und 2 Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 vorgesehene Dienststrang gewahrt.
10. Für ÖBB-Angestellte, die infolge von Rationalisierungsmaßnahmen auf Planstellen verwendet werden, die über den Leistungsbedarf hinausgehen und gemäß Pkt. 6 der Richtlinien für die Personaloptimierung im Rahmen von Sonderprogrammen Verwendung finden, sind Vereinbarungen mit der Personalvertretung zu treffen, die insbesondere zu enthalten haben:
 - Ziel, Umfang sowie die voraussichtliche Dauer der Sonderprogramme,
 - Gewährung von Funktionspauschalen, Dienstzulagen und Nebenbezügen.

Der ÖBB-Angestellte ist im Rahmen der Sonderprogramme nach Maßgabe seines Vor- und Ausbildungsstandes in einer für ihn zumutbaren Verwendung zu beschäftigen und bezieht jenes Gehalt, das sich aus der mit der Planstelle, die über den Leistungsbedarf hinausgeht und die der ÖBB-Angestellte inne hat, verbundenen Verwendung ergibt. Bei der Besetzung von Planstellen, die innerhalb des Leistungsbedarfes liegen, sind diese ÖBB-Angestellten bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Es sind daher die bei Sonderprogrammen eingesetzten ÖBB-Angestellten zur Gewährleistung der bevorzugten Berücksichtigung dem PPA zu melden.

11. Der Rechtsstatus von ÖBB-Angestellten, die zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen werden, ist in den Richtlinien für die Arbeitskräfteüberlassung von ÖBB-Angestellten geregelt.

II. Zu Abs. 5:

Unter dem Begriff "in der jeweils vorangehenden Gehaltsgruppe" ist die Gehaltsgruppe zu verstehen, die in Anlage 1 bei der betreffenden Verwendung in jener Spalte festgelegt ist, die der Spalte, in der die jeweilige Überstellung vorgesehen ist, vorangeht (das ist bei Überstellungen gemäß Spalte 4 die Gehaltsgruppe lt. Spalte 3, bei Überstellungen gemäß Spalte 5 die Gehaltsgruppe lt. Spalte 4 lit. a). Hierbei ist unbeachtlich, aufgrund welcher Verwendung (dauernde oder vorübergehende Verwendung - auch auf anderen Planstellen) diese Gehaltsgruppe dem ÖBB-Angestellten gebührt bzw. gebührt hat.

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

III. Schlußbestimmungen:

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

Abschnitt 5: Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 45 Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis wird gelöst durch

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

Relevante Übergangsbestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

14. Die Bestimmungen des VIII. Abschnittes (Versetzung in den Ruhestand) der Dienstordnung gelten in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung mit Ausnahme jener Bestimmungen weiter, die die dauernde Ruhestandsversetzung regeln.
15. Anstelle der Bestimmungen der §§ 45 bis 51 gelten die Bestimmungen des IX. Abschnittes (Von der Auflösung des Dienstverhältnisses) der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung

Bestimmungen des Bundesbahn-Pensionsgesetzes:

§ 2 Versetzung in den dauernden Ruhestand

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

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

- (2) Angestellte der Österreichischen Bundesbahnen im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 1 können von Dienstes wegen von den Österreichischen Bundesbahnen in den dauernden Ruhestand versetzt werden
 1. bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 1 Z 2 oder 3,
 2. bei Verlust der Eigenberechtigung,
 3. wenn sie durch Krankheit ein Jahr ununterbrochen an der Ausübung des Dienstes verhindert wurden und ihre Wiederverwendung nicht zu gewärtigen ist,
 4. wenn sie nicht innerhalb von drei Jahren nach der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand reaktiviert werden konnten,

5. wenn dienstliche Interessen ihre Entfernung vom Dienst erfordern, ohne dass durch Versetzung auf einen anderen Dienstposten gleichen Ranges Abhilfe getroffen werden kann,
6. mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

Bestimmungen der Dienstordnung:

VIII. Abschnitt Versetzung in den Ruhestand

§ 129 Allgemeine Bestimmungen

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

Die übrigen Bestimmungen des § 129 sind gegenstandslos.

§ 131 Versetzung in den zeitlichen Ruhestand (Quieszierung)

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

- a) wenn durch eine Veränderung in der Organisation der Dienststellen oder durch bleibende Verringerung der Geschäfte seine Dienstleistung entbehrlich wird;
- b) wenn er ein Jahr ununterbrochen durch Krankheit von der Versehung seines Dienstes abgehalten, die Wiedererlangung seiner Dienstfähigkeit aber zu gewärtigen ist.

§ 132 Vorstellung

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

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

§ 133 Ruhegenüsse und Abfertigung

Hinsichtlich des Bezuges und der Bemessung eines Ruhegenusses gelten die Bestimmungen der Pensionsordnung.

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

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

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

§ 134 Sonstige Rechte und Pflichten

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

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

Die übrigen Bestimmungen des § 134 sind gegenstandslos.

§ 135 Reaktivierung

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

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

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

Die übrigen Bestimmungen des § 135 sind gegenstandslos.

IX. Abschnitt Von der Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 136 Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis wird gelöst:

- a) durch den Austritt (§ 137);
- b) durch Kündigung (§ 138);
- c) durch Entlassung (§§ 3 lit. e und 55 Disziplinarordnung);
- d) durch den Tod des Bediensteten (§ 139).

§ 137 Freiwilliger Dienstaustritt

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

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

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

Der Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft wird dem freiwilligen Dienstaustritt gleichgehalten.

§ 138 Kündigung

Die Kündigung des Dienstverhältnisses steht dem Vorstände der vorgesetzten Stelle oder den sonstigen nach den Dienstvorschriften hiezu ermächtigten Vorständen zu und muß seitens des Bediensteten an das zuständige Organ im Dienstwege erfolgen.

Im Falle der Kündigung darf der Bedienstete vor Ablauf der Kündigungsfrist den Dienstposten ohne Bewilligung nicht verlassen.

Sämtliche Bezüge werden mit Ablauf der Kündigungsfrist eingestellt.

Die übrigen Bestimmungen des § 138 sind gegenstandslos.

§ 139 Tod des Bediensteten und Sterbequartal

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

Diese Bestimmung gilt auch für Lohnbedienstete.

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

§ 140 Ersätze und Rückforderung ausbezahlter Bezüge

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

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

§ 46 Zeitablauf

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

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 47 Kündigung

(1)

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

(2)

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

(3)

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

<i>bis zu 2 Jahren</i>	<i>6 Wochen,</i>
<i>mehr als 2 Jahren bis zu 5 Jahren</i>	<i>2 Monate,</i>
<i>mehr als 5 Jahren bis zu 15 Jahren</i>	<i>3 Monate,</i>
<i>mehr als 15 Jahren bis zu 25 Jahren</i>	<i>4 Monate,</i>
<i>mehr als 25 Jahren</i>	<i>5 Monate.</i>

(4)

Beträgt die vereinbarte Arbeitszeit bezogen auf den Monat weniger als ein Fünftel des 4,3-fachen der gemäß der Dienstdauervorschrift P 10 vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann das Dienstverhältnis beiderseits jederzeit ohne Angabe von Gründen schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist durch Kündigung gelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung von

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

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

(5)

Wird bei einem bestehenden Dienstverhältnis, bei dem die Arbeitszeit mindestens ein Fünftel des 4,3-fachen der gemäß Dienstdauervorschrift P 10 vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt, befristete Teilzeitarbeit vereinbart, gelten für dieses die Kündigungsbestimmungen der Abs. 2 und 3.

(6)

Dem ÖBB-Angestellten kann vom Vorstand des Unternehmens ein besonderer Kündigungsschutz gewährt werden. Für ÖBB-Angestellte, die eisenbahnspezifische Tätigkeiten ausüben, kann dieser nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von vier Jahren (Gruppe 1), für ÖBB-Angestellte, die grundsätzlich keine eisenbahnspezifische Tätigkeit ausüben, deren Aufgabenbereich jedoch eine große Affinität zu eisenbahnspezifischen Tätigkeiten aufweist, nach sieben Jahren (Gruppe 2), für die übrigen ÖBB-Angestellten nach zehn Jahren (Gruppe 3) gewährt werden. Der besondere Kündigungsschutz wird mit der schriftlichen Mitteilung an den ÖBB-Angestellten wirksam. Bei einer Verwendungsänderung bleibt der zuerkannte besondere Kündigungsschutz erhalten. Die Zuteilung der einzelnen Verwendungen zu den drei Gruppen erfolgt im Einvernehmen mit der Personalvertretung.

(7)

Die Kündigung eines ÖBB-Angestellten, dem ein besonderer Kündigungsschutz zuerkannt worden ist, kann jedenfalls erfolgen, wenn der ÖBB-Angestellte Anspruch auf Versorgung durch die gesetzliche Pensionsversicherung in Form der Alterspension, der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer oder der Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension hat; die Kündigung aus anderen Gründen kann nur über mehrheitlichen Beschluß einer paritätisch besetzten Kommission erfolgen, die sich aus zwei Vorstandsmitgliedern oder von ihnen entsandten Vertretern und zwei Vertretern der Belegschaftsvertretung zusammensetzt.

Relevante Übergangsbestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

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

§ 67 (4) (Lohnbedienstete oder Gastarbeiter)

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

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

Bestimmungen der Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963:

§ 2 Anstellung und provisorisches Dienstverhältnis

- (1) Die Anstellung als provisorischer Beamter erfolgt durch Verleihung eines im Stellenplan (§ 4) vorgesehenen freien Dienstpostens. Hierbei müssen die allgemeinen und besonderen Erfordernisse für die Anstellung (Anlagen 1 und 2) erfüllt sein.
- (2) Bei der Anstellung ist der für den Beamten maßgebende Vorrückungstichtag (§ 3) zu ermitteln. Der Beamte erhält bei der Anstellung - ausgehend von der niedrigsten Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe - die aus dem Vorrückungstichtag sich ergebende Gehaltsstufe. Beamte, denen nach Anstellung bei Nachweis der Reifeprüfung an einer höheren Schule ein Dienstposten mit der Anfangsreihe Vb oder einer höheren Anfangsreihe verliehen worden ist (Übernahme als Beamter mit Reifeprüfung), sind ab dem Tag der Wirksamkeit dieser Verleihung (Übernahme) hinsichtlich ihrer Einstufung in die Gehaltsstufe so zu behandeln, als ob sie ab dem Zeitpunkt dieser Verleihung (Übernahme) als Beamte mit Reifeprüfung einer höheren Schule auf einem Dienstposten mit der Anfangsreihe Vb angestellt worden wären.
- (3) entfällt
- (4) Der provisorische Beamte wird nach Erfüllung der für die Definitivstellung vorgeschriebenen Erfordernisse (Anlage 2) und vier ununterbrochenen, als provisorischer Beamter zugebrachten Dienstjahren definitiv (unkündbar).
- (5) In die Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses ist die Zeit als vollbeschäftigter Vertragsbediensteter der Österreichischen Bundesbahnen einzurechnen. Sonstige Zeiten, die nach § 3 Abs. 1 lit. a und b für die Ermittlung des Vorrückungstichtages zu berücksichtigen sind, können ganz oder zum Teil in die Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses eingerechnet werden; das provisorische Dienstverhältnis währt jedenfalls mindestens ein Jahr.
- (6) Das provisorische Dienstverhältnis kann zum Ende jeden Kalendermonates schriftlich gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt während der ersten sechs Monate des provisorischen Dienstverhältnisses (Probezeit) einen Monat, bis zur Vollendung des zweiten Dienstjahres zwei Monate, danach drei Monate. Die Kündigungsfrist kann einvernehmlich gekürzt werden. Während der Probezeit ist die Kündigung ohne Angabe von Gründen möglich. Danach kann eine Kündigung durch den Dienstgeber nur mit Angabe des Grundes erfolgen.
- (7) Kündigungsgründe sind:
 - a) Nichtablegung der für die Definitivstellung auf dem bei Anstellung verliehenen Dienstposten vorgeschriebenen Prüfung,
 - b) bahnbetriebsärztlich festgestellter Mangel der körperlichen oder geistigen Tauglichkeit,
 - c) unbefriedigender Arbeitserfolg,

- d) pflichtwidriges dienstliches oder außerdienstliches Verhalten,
 - e) Bedarfsmangel.
- (8) Während eines Disziplinarverfahrens und innerhalb von drei Monaten nach dessen Beendigung hat der Beamte keinen Anspruch auf Definitivstellung. Eine Kündigung während dieses Zeitraumes ist jedoch nur wirksam, wenn sie entweder dem Beamten im Laufe der im Abs. 4 bestimmten Frist bekanntgegeben wurde, oder wenn das Disziplinarverfahren durch Schuldspruch endet. Bei Beendigung des Disziplinarverfahrens durch Einstellung oder durch Freispruch ist die Definitivstellung mit Wirkung auf den Zeitpunkt vorzunehmen, zu welchem sie ohne das Disziplinarverfahren eingetreten wäre.

Durchführungsrichtlinien zu § 47 Abs. 6 und 7 AVB (A-414-1-2001)

1. Grundsätzliches

Gemäß § 47 Abs. 6 AVB kann dem ÖBB-Angestellten vom Vorstand des Unternehmens ein besonderer Kündigungsschutz gewährt werden. Das bedeutet, dass die Möglichkeit besteht, einen besonderen Kündigungsschutz zuerkannt zu erhalten. Es besteht aber keinesfalls ein individueller Rechtsanspruch des ÖBB-Angestellten auf Zuerkennung eines Kündigungsschutzes.

Dementsprechend kann es auch zu einer Nichtanwendung dieser Normstelle kommen, wenn dies insbesondere im Hinblick auf die Unternehmensinteressen und -ziele zweckmäßig oder notwendig erscheint.

2. Verfahren zur Zuerkennung des besonderen Kündigungsschutzes

2.1. Ein Antrag auf Zuerkennung des besonderen Kündigungsschutzes (Punkt 2.4) kann nur gestellt werden, wenn beim ÖBB-Angestellten folgende Voraussetzungen vorliegen:

- a) Erbringung einer zufrieden stellenden Dienstleistung
- b) Positive Absolvierung aller erforderlichen Ausbildungen und
- c) Zurücklegung der aufgrund der Gruppenzugehörigkeit jeweils erforderlichen Dienstzeit (Punkt 2.3).

2.2. Zuteilung der Verwendungen zu den Gruppen mit besonderem Kündigungsschutz:

Gruppe 1: – Triebfahrzeugführer
– Fahrdienstleiter
– Stellwerker
– Verschub

Gruppe 2: – Betrieblicher Wagendienst
– Technischer Wagendienst
– Zugteam
– ÖBB-Angestellte, die im Gleisbereich tätig und dabei besonderen Gefahren ausgesetzt sind.

Gruppe 3:

Welche Verwendungen dieser Gruppe zugeteilt werden, legt der Vorstand des Unternehmens zu einem späteren Zeitpunkt fest.

2.3. Unter der aufgrund der Gruppenzugehörigkeit jeweils zurückzulegenden Dienstzeit ist die Zeit ab dem letzten Bahneintritt zu verstehen, wobei für die verlangte Dauer der ununterbrochenen Dienstleistung nur Zeiten ab Inkrafttreten der AVB heranzuziehen sind. Zeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres sind nicht zu berücksichtigen.

Maßgeblich für die Gruppenzugehörigkeit ist die Verwendung des ÖBB-Angestellten zum Zeitpunkt der möglichen Zuerkennung des besonderen Kündigungsschutzes.

Nach Ablauf der für die jeweilige Gruppe zurückzulegenden Dienstzeit wird durch PERSON (oder ein dieses ablösendes Personalinformationssystem) die zu diesem Zeitpunkt die Gruppenzugehörigkeit bedingende ständige Verwendung des ÖBB-Angestellten (§ 26 Abs. 6 AVB) festgestellt und das Vorliegen der Voraussetzung nach Punkt 2.1 lit. c dem zuständigen Geschäfts- bzw. Zentralbereich oder Stab bekannt gegeben. Bei ÖBB-Angestellten, denen noch kein besonderer Kündigungsschutz zuerkannt wurde, erfolgt diese Überprüfung und Verständigung jeweils nach Ablauf eines weiteren Jahres.

- 2.4. Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Punkt 2.1 kann der Leiter des Geschäfts- bzw. Zentralbereiches oder Stabes für einen ÖBB-Angestellten seines Bereiches beim Vorstand einen Antrag auf Zuerkennung des besonderen Kündigungsschutzes stellen.
- 2.5. Nach Genehmigung durch den Vorstand ist die Zuerkennung des besonderen Kündigungsschutzes im PERSON (oder in einem dieses ablösende Personalinformationssystem) zu erfassen und dem ÖBB-Angestellten die vom PERSON (oder von einem dieses ablösende Personalinformationssystem) erstellte Mitteilung über die Zuerkennung zu übergeben. Mit der schriftlichen Mitteilung an den ÖBB-Angestellten wird der besondere Kündigungsschutz wirksam und bleibt auch bei einer allfälligen Änderung der Verwendung des ÖBB-Angestellten erhalten.

3. Wirkung der Zuerkennung des besonderen Kündigungsschutzes

Soll ein ÖBB-Angestellter, dem der besondere Kündigungsschutz zuerkannt worden ist, gekündigt werden, so kann die Kündigung gemäß § 47 Abs. 7 AVB – außer bei Anspruch des ÖBB-Angestellten auf Versorgung durch die gesetzliche Pensionsversicherung in Form der Alterspension, der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer oder einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit – nur über mehrheitlichen Beschluss einer paritätisch besetzten Kommission erfolgen.

Diese Kommission setzt sich aus zwei Mitgliedern des Vorstandes oder vom Vorstand entsandten Vertretern des Unternehmens und zwei Vertretern der Personalvertretung zusammen.

4. Information über Entlassung

Bei Entlassung eines ÖBB-Angestellten, dem der besondere Kündigungsschutz zuerkannt worden ist, wird jeweils ein Mitglied der Unternehmens- und ein Mitglied der Personalvertretungsseite der im Punkt 3 genannten Kommission informiert.

5. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinien treten mit 1. Juli 2001 in Kraft.

§ 48 Austritt

- (1) *Das Dienstverhältnis kann vom ÖBB-Angestellten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen gelöst werden.*
- (2) *Als wichtiger Grund, der den ÖBB-Angestellten zum Austritt berechtigt, ist insbesondere anzusehen:*
 1. *wenn der ÖBB-Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht mehr fortsetzen kann;*

2. *wenn das Unternehmen das dem ÖBB-Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;*

3. *wenn das Unternehmen den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des ÖBB-Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;*
4. *wenn ein Vorgesetzter sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erheblicher Ehrverletzungen gegen den ÖBB-Angestellten schuldig macht oder es verweigert, den ÖBB-Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten zu schützen.*

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 49 Entlassung

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

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 50 Rücktritt vom Vertrag

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

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 51 Ansprüche bei Austritt, Entlassung und Rücktritt vom Vertrag

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

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

Siehe auch Übergangsbestimmungen zu § 45 AVB

§ 52 Ersatz der Ausbildungskosten

- (1) *Ein ÖBB-Angestellter hat dem Unternehmen im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses durch*

1. *Kündigung durch den ÖBB-Angestellten,*
2. *unberechtigten Austritt des ÖBB-Angestellten,*
3. *einvernehmliche Auflösung oder*
4. *Entlassung*

die Ausbildungskosten zu ersetzen, wenn diese das Sechsfache des Gehaltes eines ÖBB-Angestellten der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 7 übersteigen.

- (2) *Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn das Dienstverhältnis mehr als fünf Jahre nach Beendigung des letzten Ausbildungsschrittes geendet hat.*

- (3) *Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind*

1. *die Kosten einer unternehmensinternen Grundausbildung,*
2. *die Kosten, die dem Unternehmen aus Anlaß der Vertretung des ÖBB-Angestellten während der Ausbildung erwachsen sind, und*
3. *die dem ÖBB-Angestellten während der Ausbildung zugeflossenen finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren,*

nicht zu berücksichtigen.

Relevante Übergangsbestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

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

§ 53 Konkurrenzklausele, Abwerbeverbot

- (1) Dem ÖBB-Angestellten ist es nach Beendigung seines Dienstverhältnisses untersagt, in den Geschäftszweigen des Unternehmens gemäß § 1 Abs. 3 Bundesbahngesetz 1992 in einem Arbeitsverhältnis oder selbständig tätig zu werden, wenn er dabei seine im Unternehmen erworbenen qualifizierten Fachkenntnisse und Erfahrungen zum Einsatz bringt.**
- (2) Das Verbot gilt für die Dauer eines Jahres ab dem Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses und erfaßt das gesamte Bundesgebiet.**
- (3) Im Falle einer Mißachtung des Verbotes ist eine Konventionalstrafe im Ausmaß des 12-fachen Monatsentgeltes, auf das im letzten Monat des Dienstverhältnisses Anspruch gegeben war, zu entrichten.**
- (4) Dem ÖBB-Angestellten, der von der Konkurrenzklausele gemäß Abs. 1 erfaßt wird, ist weiters untersagt, andere ÖBB-Angestellte des Unternehmens, die zur Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses des ausscheidenden ÖBB-Angestellten oder in den letzten 12 Monaten vor diesem Zeitpunkt beim Unternehmen beschäftigt waren, abzuwerben oder zu beschäftigen.**
- (5) Das Verbot gilt für die Dauer von zwei Jahren ab dem Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses und erfaßt das gesamte Bundesgebiet.**
- (6) Im Falle eines Verstoßes gegen dieses Verbot ist eine Konventionalstrafe im Ausmaß des 12-fachen Monatsentgeltes, auf das im letzten Monat des Dienstverhältnisses Anspruch gegeben war, zu entrichten.**
- (7) Eine Konventionalstrafe gemäß Abs. 3 ist dann nicht zu entrichten, wenn das Unternehmen durch schuldhaftes Verhalten dem ÖBB-Angestellten begründeten Anlaß zur Beendigung des Dienstverhältnisses gegeben hat.**

Relevante Übergangsbestimmungen gemäß § 67 AVB:

§ 67 (3) (Bundesbahn-Beamte)

18. Als Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 53 gilt auch die Versetzung in den Ruhestand gemäß den Bestimmungen des § 2 Bundesbahn-Pensionsgesetzes und des § 131 der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.

Abschnitt 6:

Vertragsbedingungen für Dienstverträge der Bahnbetriebsärzte

Abschnitt 7:

Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 66 In- und Außerkraftsetzung von Rechtsvorschriften

- (1) *Diese Vertragsbedingungen treten mit 1. Jänner 1996 in Kraft.*
- (2) *Sofern nichts anderes bestimmt wird, treten gleichzeitig außer Kraft:*
 - *Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963,*
 - *Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954,*
 - *Teilbeschäftigtenordnung 1977,*
 - *Gastarbeiterordnung,*
 - *Dienstordnung 1898, DA (100), GD-NBl. 14/1983,*
 - *Besoldungsordnung für die Bahnbetriebsärzte 1977.*
- .
- .
- (6) *§ 42 ist auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt, nicht mehr anzuwenden. Er ist jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Jänner 2003 liegt.*

§ 67 Übergangsbestimmungen

- (1) *Alle bis zum Inkrafttreten der AVB gewährten Dienstzulagen gemäß § 11 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten als Dienstzulagen gemäß § 36, alle Gehaltszuschläge gemäß § 7 Abs. 4 bzw. alle Verwendungszulagen gemäß § 12 Abs. 1 Z 2 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten als Funktionspauschalien gemäß § 37. Hinsichtlich der Ruhegenußfähigkeit dieser Zulagen tritt keine Änderung ein.*
- (2) *Alle bis zum Inkrafttreten der AVB gewährten Nebenbezüge gemäß § 27 BO 1963, § 18 Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung sowie § 18 Teilbeschäftigtenordnung 1977, alle diese in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung, gelten als Nebenbezüge gemäß § 40.*
- (3) *Für den Bediensteten, der vor dem Inkrafttreten der AVB nach den Bestimmungen des § 2 BO 1963 angestellt worden ist (Bundesbahn-Beamter), gelten die Bestimmungen der AVB unter Berücksichtigung der nachfolgenden Abweichungen:*
 1. *Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB nach den Bestimmungen des § 2 Abs. 4 und 5 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung definitiv (unkündbar), bleibt es unkündbar.*
 2. *Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB oder unter Anwendung der Bestimmungen des Abs. 7 oder 8 provisorisch, gelten anstelle der Bestimmungen des § 47 die Bestimmungen des § 2 Abs. 6 bis 8 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter. Desweiteren gelten für diese*

Dienstverhältnisse die Bestimmungen des § 2 Abs. 4 und 5 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung weiter.

3. *Die Bestimmungen des § 8 Abs. 4 und des § 43 finden keine Anwendung.*
4. *Anstelle der Bestimmungen des § 16 Abs. 1 bis 3 und 6 und des § 41 gelten die Bestimmungen der §§ 55, 56 und 57 der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
5. *Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz gelten die Bestimmungen des § 2 Abs. 2, zweiter Satz der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
6. *Bei dem Bediensteten, für den das Bundesbahn-Pensionsgesetz gilt, ist das Unternehmen im Sinne des § 24 Abs. 4 berechtigt, auch die nach deren Bestimmungen festgelegten Kürzungen und Einbehaltungen von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis durchzuführen.*
7. *Der Anspruch auf Monatsentgelt endet im Sinne des § 29 Abs. 1 auch mit der Versetzung in den dauernden oder zeitlichen Ruhestand (siehe auch Z. 14).*
8. *Anstelle der Bestimmungen des § 30 Abs. 1, erster Satz und Abs. 2 gelten die Bestimmungen des § 14 Abs. 1, erster Halbsatz der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
9. *Anstelle der Bestimmungen des § 35 gelten die Bestimmungen des § 3 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
10. *Anstelle der Bestimmungen des § 39 Abs. 3 gelten die Bestimmungen des § 27a Abs. 3 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
11. *Anstelle der Bestimmungen des § 39 Abs. 4 lit. a) und b) gelten die Bestimmungen des § 27a Abs. 4 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
12. *Anstelle der Bestimmungen des § 42 gelten die Bestimmungen der §§ 31 und 32 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
13. *Die Bestimmungen des Artikel II Z. 1 der 20. Novelle der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten weiter.*
14. *Die Bestimmungen des VIII. Abschnittes (Versetzung in den Ruhestand) der Dienstordnung gelten in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung mit Ausnahme jener Bestimmungen weiter, die die dauernde Ruhestandsversetzung regeln.*
15. *Anstelle der Bestimmungen der §§ 45 bis 51 gelten die Bestimmungen des IX. Abschnittes (Von der Auflösung des Dienstverhältnisses) der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
16. *Die Bestimmungen der §§ 4 und 40 der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung gelten weiter.*
17. *§ 52 gilt auch bei freiwilligem Dienstaustritt gemäß § 137 Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
18. *Als Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 53 gilt auch die Versetzung in den Ruhestand gemäß den Bestimmungen des § 2 Bundesbahn-Pensionsgesetzes und des § 131 der Dienstordnung in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*

19. *Beamte mit voller Hochschulbildung, denen ein Dienstposten der ONr. 801 verliehen wurde, erlangen die Überstellung in Geh.Gr. VIIIa spätestens mit Ablauf von 8 Jahren ab Vorrückungstichtag.*
20. *Diensttitel gemäß Anlage 4 der BO 1963 können bei Entlohnung nach der entsprechenden Gehaltsgruppe aufgrund der ständigen Verwendung (§ 26 Abs. 6 bzw. § 27 Abs. 1) vom Bediensteten geführt werden. Im dienstlichen Verkehr sind sie jedoch nicht mehr zu verwenden.*
- (4) *Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB in einem Dienstverhältnis steht, auf das die Bestimmungen der Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954 (Lohnbedienstete) oder der Gastarbeiterordnung (Gastarbeiter) Anwendung finden, gelten die Bestimmungen der AVB unter Berücksichtigung der nachfolgenden Abweichungen bis zu jenem Zeitpunkt, ab dem die Bestimmungen des Abs. 7 angewendet werden:*
1. *Anstelle der Gehaltstabelle gemäß Anlage 2 gilt die Gehaltstabelle gemäß Anlage 2a.*
 2. *Bei Überstellungen gemäß Spalten 4 und 5 der Anlage 1 über die Gehaltsgruppe IVb hinaus gebührt bei Überstellungen in Gehaltsgruppe Va ein Gehalt, das um zwei Gehaltsstufen höher ist, als der vom ÖBB-Angestellten innegehabten Gehaltsstufe entspricht bzw. bei erreichter Endgehaltsstufe dieses Gehalt um den doppelten letzten Vorrückungsbetrag übersteigt. Bei Überstellungen in Gehaltsgruppe Vb gebührt ein um zwei weitere Gehaltsstufen höheres Gehalt als nach den vorstehenden Bestimmungen ermittelt wurde; bei erreichter Endgehaltsstufe ist sinngemäß vorzugehen. Überstellungen in eine höhere als die Gehaltsgruppe Vb sind ausgeschlossen.*

Zeiten, für die ein Gehalt nach Gehaltsgruppe IVb zuzüglich zweier Gehaltsstufen gebührt, sind für allfällige Zurechnungen - auch nach Anwendung des Abs. 7 - als Zeiten der Gehaltsgruppe Va, solche, für die ein Gehalt nach Gehaltsgruppe IVb zuzüglich vier Gehaltsstufen gebührt, als Zeiten der Gehaltsgruppe Vb zu behandeln.
 3. *Die Bestimmungen des § 8 Abs. 4 und des § 43 finden keine Anwendung.*
 4. *Der Bedienstete darf nicht für Verwendungen herangezogen werden, die gemäß Spalte 3 der Anlage 1 eine höhere als die Gehaltsgruppe IVb vorsehen, ausgenommen bei Verwendung als Fahrdienstleiter (Ordnungsnummer 514 der Anlage 1). Diesfalls gilt Z 2 sinngemäß.*
 5. *Anstelle der im § 47 Abs. 3 genannten Kündigungsfristen betragen diese für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung von*

<i>bis zu 2 Jahren</i>	<i>6 Wochen,</i>
<i>mehr als 2 Jahren bis zu 5 Jahren</i>	<i>2 Monate,</i>
<i>mehr als 5 Jahren bis zu 10 Jahren</i>	<i>3 Monate,</i>
<i>mehr als 10 Jahren bis zu 15 Jahren</i>	<i>4 Monate,</i>
<i>mehr als 15 Jahren</i>	<i>5 Monate.</i>
 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.*
 7. *Anstelle der Bestimmungen des § 39 Abs. 3 gelten die Bestimmungen des § 17 Abs. 3 der Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*

- (5) *Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB in einem Dienstverhältnis steht, auf das die Bestimmungen der Teilbeschäftigtenordnung 1977 (TbO) Anwendung finden, gelten die Bestimmungen der AVB unter Berücksichtigung der nachfolgenden Abweichungen:*
1. *Anstelle der Bestimmungen des § 24 Abs. 2, vierter Satz und des § 35 gelten die Bestimmungen des § 14 der TbO 1977 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung.*
 2. *Die Bestimmungen des § 43 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.*
- (6) *Für einen Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB in einem Dienstverhältnis steht, das ausschließlich durch einen Sondervertrag gemäß § 36 Vertragsbedienstetengesetz 1948 geregelt ist (Sondervertragsbedienstete), gelten anstelle der AVB folgende Bestimmungen bis zu jenem Zeitpunkt, ab dem die Bestimmungen des Abs. 8 anzuwenden sind:*
1. *Die Bestimmungen des Sondervertrages bleiben bis zu seinem Ablauf weiter in Geltung.*
 2. *Die Auszahlung des Monatsentgeltes erfolgt weiterhin monatlich im vorhinein.*
- (7) *Die in Abs. 4 genannten Bediensteten, deren Dienstvertrag vor dem 1.1.1995 abgeschlossen wurde, können nach Erfüllung der in § 2 Abs. 4 und 5 der BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung genannten Voraussetzungen in ein definitives Dienstverhältnis übernommen werden, auf das die AVB unter Berücksichtigung der in Abs. 3 Z. 3 bis 12, 14 bis 18 und 20 angeführten Abweichungen Anwendung finden, sofern auch nach den bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Bestimmungen eine An- bzw. Definitivstellung vorgesehen war.*
- Die in Abs. 4 genannten Bediensteten, deren Dienstvertrag vor dem 1.1.1995 abgeschlossen wurde und die als Fahrdienstleiter verwendet werden, können in ein provisorisches Dienstverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung übernommen werden, auf das die AVB unter Berücksichtigung der im Abs. 3 Z. 2 bis 12, 14 bis 18 und 20 angeführten Abweichungen Anwendung finden.*
- (8) *Die in Abs. 6 genannten Bediensteten, deren Dienstvertrag vor dem 1.1.1995 abgeschlossen wurde, können in ein provisorisches Dienstverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 BO 1963 in der bis zum Inkrafttreten der AVB geltenden Fassung übernommen werden, auf das die AVB unter Berücksichtigung der in Abs. 3 Z. 2 bis 18 und 20 angeführten Abweichungen Anwendung finden.*
- (9) *Lehrlinge, deren Lehrvertrag vor dem 1.1.1995 abgeschlossen wurde, sind nach Ablauf der Lehrzeit in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, auf das die AVB unter Berücksichtigung der in Abs. 4 Z. 1 bis 4, 6 und 7 angeführten Abweichungen Anwendung finden. Auf diese Bediensteten finden, sofern sie nach Ablauf der Behaltefrist ohne Unterbrechung weiterbeschäftigt werden, auch die Bestimmungen des Abs. 7 Anwendung.*

- (10) *Bedienstete der Forschungsgesellschaft Mobilität (FGM), deren Dienstverhältnis zur FGM vor dem 1.1.1995 begründet wurde, können in ein Dienstverhältnis zu den ÖBB unter Anwendung der Bestimmungen des Abs. 8 übernommen werden.*

§ 68 Sonderbestimmungen zum Abschnitt 4

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

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

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

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

Anlage 1

Gehaltsgruppenzuordnung

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

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

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

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
278	Angelernter Facharbeiter	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
279	Druckereiarbeiter 2	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
280	Ladebediensteter (BEX)	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	
281	Reinigungsbediensteter 1	IIB	a) IIIA b) 5	a) IIIB b) 6 {3}	{ } gilt nicht für Dienststellenreinigung
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) III 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}	

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
330	Zugbetreuer	IIIA	a) IIIB b) 2 1)	a) IVA b) 7 1)	1) Nur mit Dienstprüfung für Schaffner; ohne die- se erfolgt die Überstel- lung 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		
370	Kraftwagenbegleiter 1	IIIB	a) IVA b) 5		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
371	Hausaufseher	IIIB	a) IVA b) 3		
372	Weichenaufseher	IIIB	a) IVA b) 3		
373	Stellwerksaufseher	IIIB	a) IVA b) 3		
375	Remisenaufseher	IIIB	a) IVA b) 3	a) IVB b) 6 {3}	
376	Facharbeiter 2	IIIB	a) IVA b) 3	a) IVB b) 6 {3}	
385	Vorratslagerführer 2	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
386	Schiffsbediensteter	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
387	Büroassistent 2	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
388	ADV-R-Datentypist 2	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
389	Sanitäter 3	IIIB	a) IVB b) 3	a) VA b) 8 {6}	
390	Erzieher 3 in einem Lehrlingsheim	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 Zugförderungsdienst	IVA	a) IVB b) 5		
425	Fernschreiber 2	IVA	a) IVB b) 5	a) VA b) 6	

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
430	Triebfahrzeugführer auf Triebfahrzeugen mit Ver- brennungskraftmaschinen mit einer Dauerleistung bis max. 150 kW	IVA	a) IVB b) 2	a) VA b) 8 {6}	
435	Stellwerksmeister 4	IVA	a) IVB b) 2	a) VA b) 6	
450	Leitungsmeister 2	IVB	a) VA b) 8 {6}		
451	Kabelmeister 2	IVB	a) VA b) 8 {6}		
452	Kraftwagenlenker 1	IVB	a) VA b) 8 {6}		
453	Magazinsmeister	IVB	a) VA b) 8 {6}		
454	Remisenoberaufseher	IVB	a) VA b) 8 {6}		
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 Ladestellen- aufseher 1	IVB	a) VA b) 6		
471	Bediener von schienen- gebundenen Spezialbau- Fahrzeugen	IVB	a) VA b) 6		
472	Transiteur 1	IVB	a) VA b) 6		
473	Facharbeiter im Fahrleitungsdienst	IVB	a) VA b) 4		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
475	Wagenmeister 2	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
476	Zugchef 2	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
477	Technischer Zeichner 3	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
478	ADV-System-Betreuer 5	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
479	ADV-R-I/O-Operator 2	IVB	a) VA b) 6	a) VB b) 8 {6}	
484	Spitzenfacharbeiter im Geschäftsbereich 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 Lehrlingsheim	VA	a) VB b) 8 {6}		
504	Vorratslagerführer 1	VA	a) VB b) 8 {6}		
505	Gleismeister 2	VA	a) VB b) 8 {6}		
506	Werkführer 2	VA	a) VB b) 8 {6}		
507	Fahrleitungsaufseher	VA	a) VB b) 8 {6}		
508	Lehrgeselle 3	VA	a) VB b) 8 {6}		
509	Kabelmeister 1	VA	a) VB b) 8 {6}		
510	Leitungsmeister 1	VA	a) VB b) 8 {6}		
511	Schwellenlagermeister 1	VA	a) VB b) 8 {6}		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
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-Produktions- betreuer 4	VA	a) VB b) 6	a) VIA b) 6 {5}	
540	Verkehrsleiter 4	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
541	Fördermeister	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
542	Werkführer 1	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
543	Versandmeister	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
544	Gleismeister 1	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
545	Lehnenmeister 1	VA	a) VB b) 2	a) VIA b) 6 {5}	
550	Bahnmeister 4	VB	a) VIA b) 6 {5}		
551	Brückenmeister 4	VB	a) VIA b) 6 {5}		
552	Werkmeister 5	VB	a) VIA b) 6 {5}		
553	Schaltmeister 1 im Unterwerk	VB	a) VIA b) 6 {5}		
554	Druckereifacharbeiter 1	VB	a) VIA b) 6 {5}		

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

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

{ } Wartezeit ab 1.7.1996

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
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 Lehrlingsheim	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 Kraftwagenfahrdienst	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		
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		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
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 Zugbegleitdienst	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 Lehrwerk- stätte	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-Produktions- betreuer 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		
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		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe		
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
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 Kundendienst	VIB	a) VIIA b) 5		
682	Fahrdienstleiter 3	VIB	a) VIIA b) 5		
683	Bahnhofsbediensteter 3	VIB	a) VIIA b) 5		
684	Zugbegleiterdisponent 2	VIB	a) VIIA b) 5		
685	Zugrevisor	VIB	a) VIIA b) 5		
686	Instruktor 1 im Zugbegleitdienst	VIB	a) VIIA b) 5		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe	b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe	
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
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 Lehrwerk- stätte	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		
721	Kraftwerksleiter 2	VIIA	a) VIIB b) 5		
722	Elektromeister 2	VIIA	a) VIIB b) 5		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe	b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe	
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
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 Triebfahrzeugfahrdienst	VIIB	a) VIIIA b) 5		
752	Leiter einer Elektrobetriebsstelle	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		
757	Bahnmeister 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		
758	Brückenmeister 1	VIIB	a) VIIIA b) 5		

Ord.Nr.	Verwendungs- bezeichnung	Gehalts- gruppe	Überstellung		Anmerkung
			a) in Gehaltsgruppe	b) Dauer der Ent- lohnung in Gehaltsgruppe	
			lt.Spalte 3	lt.Spalte 4	
1	2	3	4	5	6
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		
825	Betriebsmanager 1 im Geschäftsbereich N	VIIIA	a) VIIIB b) 2		

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

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

§ 1160 - Freizeit während der Kündigungsfrist

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

:
:

§ 1163 - Zeugnis

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