

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](https://www.facebook.com/gewerkschaftvida)

Kollektivvertrag

*zur Regelung
der Arbeitszeit für Mitarbeiter der ÖBB*

Stand 1. Dezember 2025

vida.at





Internet: www.vida.at/eisenbahn



KOLLEKTIVVERTRAG

zur Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiter der ÖBB

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Stand 01.12.2025

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: www.vida.at/mitgliedwerben

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Anna Daimler
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gerhard Tauchner
Vorsitzender
Fachbereich Eisenbahn

Michael Raidl
Sekretär
Fachbereich Eisenbahn

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	6
§ 2 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	6
§ 3 NORMALARBEITSZEIT	7
§ 4 LAGE DER NORMALARBEITSZEIT	9
§ 5 ÜBERSTUNDEN	10
§ 6 RUHEPAUSEN	12
§ 7 RUHEZEITEN	13
§ 8 NACHTARBEIT	15
§ 8a ENTGELT FÜR FEIERTAGE	17
§ 9 RUFBEREITSCHAFT	17
§ 10 REISEZEIT	17
§ 11 SONDERBESTIMMUNGEN FÜR TRIEBFAHRZEUGFÜHRER	17
§ 12 SONDERBESTIMMUNGEN FÜR KRAFTFAHRZEUGLENKER	18
§ 13 SCHLUSSBESTIMMUNGEN	19
§ 14 INKRAFTTRETEN	20
Änderungsverzeichnis und Ergänzungen	21

KOLLEKTIVVERTRAG

Der am 01.07.2013 zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Schienenbahnen, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, abgeschlossene Kollektivvertrag zur Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiter der ÖBB, zuletzt geändert am 21.07.2020, wird mit Wirksamkeit 01.12.2025 wie folgt abgeändert:

§ 1 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Der Kollektivvertrag gilt räumlich für das Gebiet der Republik Österreich, wobei für Arbeitnehmer, die außerhalb des Bundesgebietes eingesetzt werden, generell die Regeln für den interoperablen grenzüberschreitenden Dienst ausführender mobiler Arbeitnehmer zu beachten sind.
2. Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Transport und Verkehr, Fachverband der Schienenbahnen, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Vida – Sektion Verkehr – Bundesfachgruppe Schiene.
3. Der Kollektivvertrag gilt persönlich für alle Mitarbeiter des ÖBB-Konzerns bzw. der im 3. Teil des Bundesbahngesetzes genannten Gesellschaften und deren Rechtsnachfolger, die Eisenbahnunternehmen sind (inkl. solcher Unternehmen, die gesetzlich Aufgaben für Zwecke des Eisenbahnbetriebs und des Eisenbahnverkehrs zu erbringen haben). Ausgenommen vom Geltungsbereich sind Mitarbeiter, denen durch vertragliche Vereinbarung eine leitende Funktion gemäß § 1 Abs. 2 Z 8 AZG übertragen wird.
4. Die im Kollektivvertrag verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

§ 2 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Dienstschicht ist der gesamte Zeitraum zwischen dem Ende einer Ruhezeit (tägliche oder wöchentliche) und dem Beginn der nächstfolgenden Ruhezeit (tägliche oder wöchentliche).
2. Fahrpersonal und Mitarbeiter, die fahrplangebundene Tätigkeiten ausüben:

Fahrplangebunden sind alle Tätigkeiten, bei denen der Arbeitsrhythmus durch den Fahrplan vorgegeben ist und die die Kontinuität und Zuverlässigkeit des Verkehrsablaufes sicherstellen. Dies gilt z.B. auch für Bau- und Instandhaltungsarbeiten an Gleisen, Bahnkörpern und Bahnsteigen, die bei laufendem Betrieb durchgeführt werden und daher bei Herannahen eines Zuges unterbrochen werden müssen. Dies gilt aber ebenso auch für das Ladepersonal.
3. Schichtdienst ist dann gegeben, wenn Mitarbeiter in mehr- oder wechselschichtiger Arbeitsweise eingesetzt werden oder Arbeitnehmer im Sinne des § 18 Abs. 1 Z 1 AZG sind.

4. Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Zeiten des Jahres arbeiten und ihren Betrieb für mindestens vier zusammenhängende Kalendermonate pro Kalenderjahr zur Gänze einstellen.

§ 3 NORMALARBEITSZEIT

1. Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 38,5 Stunden nicht überschreiten, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt wird. Arbeitsleistungen im Ausmaß der Differenz zwischen der verkürzten Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) und der gesetzlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden) stellen Mehrarbeit dar.

Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb des Kalendervierteljahres, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.

Für Mehrarbeitsstunden, die im oben angeführten Zeitraum nicht ausgeglichen werden können, gebührt ein Zuschlag von 25 %. Zur Berechnung der Vergütung von Mehrarbeit ist das Monatsgehalt zuzüglich einer allfälligen Dienstzulage durch 167 zu teilen. (01.12.2025)

Im Zusammenhang mit der Umstellung auf die 38,5-Stunden-Woche gelten für Mitarbeiter, die der Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten der österreichischen Privatbahnen (DBO) oder dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der österreichischen Eisenbahnunternehmen (KV EU) unterliegen, ab 01.07.2013 die jeweiligen Gehaltstabellen der Anlage 3a. Weiters ist die Berechnungsgrundlage für eine Arbeitsstunde bei Änderungen, Einstellungen und Kürzungen des Monatsentgelts immer 1/167 des Monatsentgelts.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen

- bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
- bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.

Die Durchrechnung der Normalarbeitszeit ist über einen Zeitraum von höchstens 13 Wochen bzw. 3 Monaten zulässig. (01.12.2025)

Für Saisonbetriebe kann auf Basis einer auf Konzernebene abzuschließenden Betriebsvereinbarung der Durchrechnungszeitraum auf maximal 26 Wochen ausgedehnt werden.

Zeitguthaben oder Zeitschulden an Normalarbeitszeit können im Ausmaß von 24 Stunden einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Darüber hinausgehende Zeitguthaben werden zu Mehrarbeit bzw. Überstunden, darüber hinausgehende Zeitschulden verfallen am Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Übertragene Zeitguthaben oder Zeitschulden, die im folgenden Durchrechnungszeitraum nicht ausgeglichen werden, werden zu Mehrarbeit bzw. Überstunden oder verfallen.

Besteht im Zeitpunkt der Beendigung eines Durchrechnungszeitraumes ein Guthaben an Normalarbeitszeit, so gebühren für jene Zeiten, die nicht in einen anderen Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, folgende Zuschläge:

- für zuschlagspflichtige Mehrarbeitsstunden 25 %;
- für jene Stunden, die über das maximale Ausmaß an Mehrarbeitsstunden hinausgehen (Überstunden):
- für Schichtarbeiter, die regelmäßig Nachtschichten verrichten, werden 70 % des Guthabens an Normalarbeitszeit mit einem 50%igen Zuschlag, 30 % mit einem 100%igen Zuschlag ausbezahlt;
- für alle sonstigen Mitarbeiter: 50 %.

Für Mehrarbeitsstunden, die nach Punkt 1 zweiter Absatz ausgeglichen werden können, gebühren keine Zuschläge.

3. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht über- und fünf Stunden nicht unterschreiten, sofern im Folgenden nichts anderes geregelt ist.

4.

- a) Für das fahrplangebundene, stationäre Personal, das für die Abwicklung des Verkehrs eingesetzt ist, darf die tägliche Normalarbeitszeit 12 Stunden nicht überschreiten. Beträgt die Normalarbeitszeit mehr als zehn Stunden, ist eine Verkürzung einer darauffolgenden täglichen Ruhezeit (im Sinn des § 7, Punkte 1-3) nicht zulässig. Darüber hinaus ist zur Sicherstellung der Erholung eine entsprechende Blockung von Ruhezeiten vorzusehen.
- b) Beim Fahrpersonal und beim sonstigen fahrplangebundenen stationären Personal darf die tägliche Normalarbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten. Sind beim Fahrpersonal Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Verkehrs erforderlich, darf die Normalarbeitszeit im unbedingt notwendigen Ausmaß, aber höchstens bis zwölf Stunden, verlängert werden. Diese Maßnahmen werden ausnahmsweise insbesondere dann zu setzen sein, wenn der Betrieb aufrechterhalten werden muss damit ein Verkehrsmittel ein bestimmtes Ziel erreichen kann, oder bis ein Arbeitnehmer durch einen anderen Arbeitnehmer abgelöst werden kann.

5. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei gleitender Arbeitszeit oder, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt wird, auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

6.Im stationären Dienst zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit einer wöchentlichen Ruhezeit zusammenhängen muss und im Fahrdienst im Anschluss an eine auswärtige Ruhezeit, wenn damit die Rückkehr zum Heimatdienstsitz erfolgt, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf unter fünf Stunden festgelegt werden.

7.Im Schichtdienst darf die Normalarbeitszeit innerhalb eines festgelegten Durchrechnungszeitraumes in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann am Wochenende, wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist (Beginn der Nachtschicht zum Samstag bis zum Ende der Nachtschicht am Montag), oder wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht, bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.

Bei Kombination von Durchrechnung der Normalarbeitszeit und Schichtdienst muss sich das Ende des Durchrechnungszeitraumes mit dem Ende eines Schichtturnusses decken.

Der Durchrechnungszeitraum kann mehrere Schichtturnusse beinhalten.

8.Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (einschließlich der Überstunden) darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

9.Dienstunterricht und Einvernahmen sowie ärztliche Untersuchungen gelten als Arbeitszeit.

Auf Basis einer auf Konzernebene abzuschließenden Betriebsvereinbarung kann im Falle von Dienstunterricht, Einvernahmen sowie ärztlichen Untersuchungen die tägliche Normalarbeitszeit auf unter fünf Stunden festgelegt werden, sofern diese Betriebsvereinbarung gleichzeitig Regelungen über die Abgeltung von Reiseaufwendungen (z. B. Reisegebührenpauschale im Sinne der Dienstreiserichtlinie) für die genannten Anlässe enthält.

§ 4 LAGE DER NORMALARBEITSZEIT

1.Im Zusammenwirken mit den Bestimmungen des ArbVG ist die für einen Betrieb oder für bestimmte Betriebsteile geltende Lage der Normalarbeitszeit sowie die Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit zu vereinbaren.

Die der vereinbarten Arbeitszeit zugrunde liegende Fahrleistung ist im Dienstplan informativ aufzuzeigen.

2.Die Diensteinteilung - die für den jeweiligen Durchrechnungszeitraum (bis zu 13 Wochen) zu erstellen ist - ist spätestens 14 Tage vor Planbeginn zu vereinbaren und bekannt zu geben.

3.Änderungen bei der Lage der Normalarbeitszeit sind dem planmäßig eingesetzten Personal mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitzuteilen; andernfalls gilt für die Bewertung von Abwesenheiten (Urlaub, Krankenstand etc.) und für die Ermittlung von Überstunden die ursprünglich vereinbarte Lage der Normalarbeitszeit (fiktive Normalarbeitszeit).

4. Für das nicht dienstplanmäßig eingesetzte Personal (z.B. Ablöser, Springer) ist die Lage der Normalarbeitszeit auf Basis einer fiktiven Diensteinteilung mit entsprechenden Ruhetagen festzusetzen. Änderungen bei der Lage der Normalarbeitszeit – d.h. die konkrete Diensteinteilung, die die fiktive Diensteinteilung verändert – haben mindestens drei Tage im Vorhinein zu erfolgen, eine Veränderung der wöchentlichen Ruhezeit hat mindestens zwei Wochen im Vorhinein zu erfolgen. Andernfalls gilt für die Bewertung von Abwesenheiten (Urlaub, Krankenstand etc.) und für die Ermittlung von Überstunden die ursprünglich vereinbarte Lage der Normalarbeitszeit. Bei längeren durchlaufenden Vertretungen gilt für den Ablöser/Springer die Diensteinteilung des zu Vertretenden.

5. Wird die tägliche Arbeitszeit innerhalb der 14- bzw. 3-tägigen Ankündigungsfrist in ihrer Lage verändert, so gebührt für den Zeitraum, der sich nicht mit der ursprünglichen Lage deckt, der jeweilige Überstundenzuschlag.

Der Zuschlag gebührt auch, wenn ein Arbeitnehmer aus einer vereinbarten gerechtfertigten Abwesenheit (Urlaub, Zeitausgleich) vorzeitig zurückgeholt wird und er seinen (fiktiv) planmäßigen Dienst versieht.

Für nichtgeleistete Arbeitsstunden gebührt keine Entlohnung, sofern

- a) in die Dauer der geplanten Dienstschicht nicht eingegriffen wird oder
- b) die nicht geleisteten Arbeitsstunden zur Gänze oder teilweise in einem Zeitraum von 72 Stunden ab dem Zeitpunkt, an dem die veränderte Dienstschicht nach dem Dienstplan geendet hätte, "nachgeholt" werden, wobei eine allenfalls in diesen Zeitraum fallende Wochenruhe oder Wochenendruhe die Frist von 72 Stunden unterbricht
- c) pro Durchrechnungszeitraum maximal acht derartige Änderungen zum "Nachholen" von Arbeitsstunden vorgenommen werden.

6. Abweichend von den Punkten 2, 3 und 5 kann auf Basis einer auf Konzernebene abzuschließenden Betriebsvereinbarung im Falle der unplanbaren vorzeitigen Rückkehr eines Arbeitnehmers aus dem Krankenstand die Ankündigungsfrist für den aus dem Krankenstand zurückgekehrten Arbeitnehmer und für jenen Arbeitnehmer, der für den Kranken zum Dienst eingeteilt war, auf (1) einen Tag verkürzt werden.

§ 5 ÜBERSTUNDEN

1. Überstunden entstehen, wenn

- entweder die wöchentliche Normalarbeitszeit, die sich aus der Verteilung der Normalarbeitszeit auf einzelne Wochen im Durchrechnungszeitraum ergibt oder
- die tägliche Normalarbeitszeit, die sich aus der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf einzelne Arbeitstage ergibt, überschritten wird

und das Ausmaß an höchstzulässiger Mehrarbeit pro Tag, Woche oder Durchrechnungszeitraum ausgeschöpft ist.

2. Die Normalarbeitszeit kann unbeschadet der Bestimmungen über die Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zehn Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

3. Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt, kann die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Mehrarbeit bis auf 10 Stunden und durch Überstunden bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.

4. Darüber hinaus dürfen wöchentlich bis zu fünf, für das Fahrpersonal und für Mitarbeiter, die fahrplangebundene Tätigkeiten ausüben, bis zu zehn weitere Überstunden zugelassen werden. Diesfalls sind auch mehr als zehn Überstunden wöchentlich zulässig.

Für das Fahrpersonal und für Mitarbeiter, die fahrplangebundene Tätigkeiten ausüben, darf dabei die Wochenarbeitszeit 50 Stunden, für Mitarbeiter gemäß § 3 Punkt 4b die Tagesarbeitszeit zehn Stunden, insoweit überschreiten, als dies die Aufrechterhaltung des Verkehrs erfordert.

Die Tagesarbeitszeit darf jedoch zwölf Stunden nicht überschreiten.

5. Für Überstunden gebührt ein Überstundenzuschlag

- an Werktagen zwischen 6.00 und 22.00 Uhr von 50%
- an Werktagen zwischen 22.00 und 6.00 Uhr von 100%
- an Sonn- und Feiertagen bis zur 8. Arbeitsstunde von 100%
- an Sonn- und Feiertagen ab der 9. Arbeitsstunde von 200%

Für Mitarbeiter, die planmäßig an Sonn- und Feiertagen eine Dienstleistung zu erbringen haben, gelten die Zuschläge für Sonn- und Feiertage für Überstundenarbeit während der Wochenruhe wie folgt:

Umfasst eine Wochenruhe einen ganzen Kalendertag, so gebühren die Zuschläge an diesem Kalendertag.

Umfasst die Wochenruhe keinen ganzen Kalendertag, gelten die Zuschläge für den Zeitraum von 24 Stunden vor dem nächsten planmäßigen Arbeitsbeginn.

Bei planmäßigem Einsatz solcher Mitarbeiter an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, gebührt je Arbeitsstunde der 167. Teil der Bemessungsgrundlage. Diese besteht aus dem bei voller Dienstleistung gebührenden Gehalt zuzüglich einer allfälligen Dienstzulage des Monats, in dem die Arbeitsstunde erbracht worden ist.

6. Beim Zusammentreffen von mehreren Überstundenzuschlägen gebührt der jeweils höchste.

7. Überstunden sind grundsätzlich einer Barabfindung zuzuführen.

Die Grundvergütung bei der Barabfindung einer Überstunde ist der 164. Teil der Bemessungsgrundlage.

Diese besteht aus dem bei voller Dienstleistung gebührenden Gehalt zuzüglich einer allfälligen Dienstzulage aus jenem Monat, in dem die Überstunde erbracht worden ist.

Über Antrag kann an Stelle der Barabfindung auch die Abgeltung der Überstunden durch Zeitausgleich unter Berücksichtigung des jeweiligen Überstundenzuschlages oder Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 mit gleichzeitiger Bezahlung des jeweiligen Überstundenzuschlages erfolgen. In diesen Fällen ist der Verbrauch des Zeitausgleichs längstens innerhalb von sechs Monaten ab dem Ende des Kalendervierteljahres, in dem eine Überstunde iSd Punktes 1 entstanden ist, zu vereinbaren.

Kann eine Konsumation des Zeitausgleiches innerhalb dieser Frist nicht erfolgen, kann der Mitarbeiter den Zeitpunkt des Zeitausgleichs innerhalb eines Monats mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen. Sollten zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, so ist der Mitarbeiter berechtigt, die Lage des Zeitausgleichs innerhalb eines weiteren Monats ab der Ablehnung durch den Arbeitgeber mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig zu bestimmen, sofern er nicht eine Abgeltung in Geld verlangt. Die Ablehnung durch den Arbeitgeber hat spätestens eine Woche vor dem angekündigten Antritt des Zeitausgleichs zu erfolgen.

Kann eine Konsumation des Zeitausgleichs gemäß obigen Bestimmungen nicht erfolgen, ist 12 Monate nach dem Ende des Kalendervierteljahres, in dem eine Überstunde iSd Punktes 1 entstanden ist, eine Barabfindung vorzunehmen. (01.12.2025)

Kann eine Konsumation des Zeitausgleichs gemäß obigen Bestimmungen nicht erfolgen, ist eine Barabfindung vorzunehmen. (Abschluss: 02.12.2018)

§ 6 RUHEPAUSEN

1. Stationärer Dienst:

Im stationären Dienst ist nur eine unbezahlte Ruhepause mit einer Gesamtlänge von maximal 90 Minuten zwischen 05.00 und 22.00 Uhr zulässig. Ruhepausen zwischen 22.00 und 05.00 Uhr sind zu 100% zu bezahlen.

Bei einer Tagesarbeitszeit von bis zu sechs Stunden ist keine unbezahlte Ruhepause, bei einer Tagesarbeitszeit von bis zu acht Stunden ist eine unbezahlte Ruhepause bis höchstens 60 Minuten und bei längerer Tagesarbeitszeit ist eine unbezahlte Ruhepause von höchstens 90 Minuten vorzusehen.

Für den stationären fahrplangebundenen Dienst kann im Bereich von Nebenstrecken auf Bahnhöfen mit Dienstruhe ohne planmäßigem oder außerplanmäßigem Zugverkehr (gem. § 56 V3) von mehr als vier Stunden mit Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass ein Teil der zusammenhängenden Ruhepause während der Nacht nicht zu bezahlen ist.

2. Triebfahrzeugfahrdienst:

Sofern die Tagesarbeitszeit mindestens sechs Stunden beträgt, ist bei über sechs Stunden Tagesarbeitszeit eine ungeteilte Ruhepause von 30 Minuten, bei über acht Stunden Tagesarbeitszeit eine ungeteilte Ruhepause von 45 Minuten zu gewähren.

Im Triebfahrzeugfahrdienst sind alle Ruhepausen innerhalb einer Dienstschicht zu addieren. Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, sind von der Gesamtdauer an Ruhepausen 30 Minuten in Abzug zu bringen, der Rest der Ruhepausenzeit ist zu 100 % zu bezahlen.

Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als acht Stunden, sind von der Gesamtdauer an Ruhepausen 45 Minuten in Abzug zu bringen, der Rest der Ruhepausenzeit ist zu 100 % zu bezahlen.

Die ungeteilte Ruhepause sollte zum überwiegenden Teil zwischen der 3. und 6. Arbeitsstunde gewährt werden und kann im Fall einer Verspätung des Zuges in der Lage geändert werden.

Die bezahlten Ruhepausen können angepasst werden.

3. Sonstiger Fahrdienst:

Im sonstigen Fahrdienst sind alle Ruhepausen innerhalb einer Dienstschicht zu addieren.

Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, sind von der Gesamtdauer an Ruhepausen 30 Minuten in Abzug zu bringen, der Rest der Ruhepausenzeit ist zu 100% zu bezahlen. Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als acht Stunden, sind von der Gesamtdauer an Ruhepausen 45 Minuten in Abzug zu bringen, der Rest der Ruhepausenzeit ist zu 100% zu bezahlen.

Hinsichtlich der Kraftwagenlenker wird auf die Einhaltung der Bestimmungen des Punktes 5 und des § 12 besonders hingewiesen.

4. Bezahlte Ruhepausen bzw. bezahlte Ruhepausenanteile sind bei der Ermittlung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und der ggf. damit in Zusammenhang stehenden Überstunden anzurechnen, gelten jedoch nicht als tatsächliche Arbeitszeit und sind daher für die Ermittlung der Höchstgrenzen an täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit nicht zu berücksichtigen.

5. Die Lage der Ruhepausen ist in einer Betriebsvereinbarung gem. § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG zu vereinbaren. Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen, Kurzpausen, Ruhepausen oder Ruhepausenanteile, deren zeitliche Lage nicht festgelegt werden kann – z.B. je nach Arbeitsaufkommen verschiebbare Ruhepausen oder Ruhepausen im Zug – oder solche, die dem Regenerationsgedanken nicht Rechnung tragen, dürfen nicht als Ruhepausen bewertet werden und gelten als Arbeitszeit.

§ 7 RUHEZEITEN

1. Die Ruhezeit kann auf mindestens acht Stunden verkürzt werden, wenn dies innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Eine Verkürzung auf weniger als zehn Stunden ist nur zulässig, wenn der Ausgleich durch

eine entsprechende Blockung von Ruhezeiten zur Sicherstellung der Erholung erfolgt.

2. Mitarbeiter, die im stationären Dienst fahrplangebundene Tätigkeiten ausüben. An höchstens zwei Tagen pro Woche kann eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens sechs Stunden erfolgen, wobei die Verkürzung innerhalb von sieben Tagen im Zusammenhang mit einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen ist.

3. Fahrpersonal

Die tägliche Ruhezeit kann auf mindestens acht Stunden verkürzt werden. Diese Verkürzung ist innerhalb der nächsten 21 Tage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen.

Ab 01.01.2019: Im Falle von „Auswärtsruhen“ kann an höchstens zwei Tagen pro Woche eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens sechs Stunden erfolgen, wobei die erste Verkürzung innerhalb von sieben Tagen, die zweite innerhalb von 14 Tagen im Zusammenhang mit einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen ist. (Abschluss: 02.12.2018)

In sachlich begründeten Ausnahmefällen kann durch eine auf Unternehmensebene abzuschließende Betriebsvereinbarung eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens sechs Stunden an maximal drei Tagen pro Woche vereinbart werden, wobei maximal eine davon als verkürzte „Heimatuhr“ gestaltet werden kann. (Abschluss: 02.12.2018)

Zwischen dem Beginn einer Dienstschicht der eine „Auswärtsruhe“ folgt und dem Ende der darauffolgenden Dienstschicht dürfen maximal 32 Stunden liegen.

4. Wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn in einem Durchrechnungszeitraum von sechs Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird.

Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

Innerhalb des sechswöchigen Durchrechnungszeitraumes sind zumindest drei 36-stündige Ruhezeiten vorzusehen, die einen ganzen Kalendertag umfassen.

Die aus der Verkürzung resultierende Zeit ist in Verbindung mit einer anderen wöchentlichen Ruhezeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

5. Ersatzruhe

5.1 Ersatzruhe (bis 29.02.2024):

Die Ersatzruhe ist bis spätestens drei Wochen nach den ersatzruhepflichtigen Arbeiten zu gewähren. Die Ersatzruhe ist mit einer anderen, nach Möglichkeit mit einer wöchentlichen Ruhezeit, zu blocken.

Eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe ist nicht zulässig.

(Abschluss 21.12.2023)

5.2 Für Ersatzruhe, die ab 01.03.2024 entsteht, gilt Folgendes:

Die Ersatzruhe ist bis spätestens vier Wochen nach den ersatzruhepflichtigen Arbeiten zu gewähren. Die Ersatzruhe ist mit einer anderen, nach Möglichkeit mit einer wöchentlichen Ruhezeit, zu blocken.

Eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe ist nicht zulässig, es sei denn, zur Aufrechterhaltung des Verkehrs ist eine Gewährung der Ersatzruhe innerhalb der vier Wochen nicht möglich. Dies stellt einen Fall des besonderen Bedarfs dar. Bevor es zur finanziellen Abgeltung kommt, hat der Mitarbeiter die Möglichkeit die Ersatzruhe im Durchrechnungszeitraum nach den vier Wochen, oder im darauffolgenden Durchrechnungszeitraum (für Normalarbeitszeit), in Freizeit abzubauen. Der Zeitpunkt des Abbaus der Ersatzruhe ist erst nach den vier Wochen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren und sie darf nicht einseitig zum Ausgleich von Minusstunden, die durch eine Diensteinteilung unter der Sollarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum entstehen, herangezogen werden. Es ist nur ein Entfall ganzer Dienstschichten möglich.

Ist ein Abbau in Freizeit in den oben genannten Durchrechnungszeiträumen nicht möglich, werden diese Ersatzruhestunden, für die der 164. Teil der Bemessungsgrundlage gebührt, mit folgenden Zuschlägen abgegolten:

- bei Schichtarbeitern, die regelmäßig Nachtschichten verrichten: 70% der Ersatzruhestunden mit einem 50%igen Zuschlag, 30% mit einem 100%igen Zuschlag;
- für alle sonstigen Mitarbeiter: mit einem 50%igen Zuschlag.

(Abschluss 21.12.2023)

§ 8 NACHTARBEIT

1. Als Nachtzeitraum gilt die Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr.

2. Als Nachtschicht gilt jede Dienstschicht, die mit zumindest drei Stunden in den Nachtzeitraum fällt.

Grundsätzlich dürfen nicht mehr als zwei Nachtschichten aufeinander folgen, im Fahrdienst ist die dritte Nacht als Ruhezeit in der „Heimat“ (am Heimatdienstsitz) vorzusehen.

Für jene Mitarbeiter, welche Bau- und Instandhaltungsarbeiten an Gleisen, Bahnkörpern und Bahnsteigen durchführen sowie mit diesen Arbeiten im unmittelbaren Zusammenhang stehende Tätigkeiten (zB SIPO), kann durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, dass bis zu vier Nachtschichten aufeinander folgen.

Im reinen Schichtbetrieb oder bei ausschließlicher Nachtarbeit dürfen nicht mehr als fünf Nachtschichten aufeinander folgen. (Abschluss 05.07.2016)

3. Der tatsächlichen Arbeitszeit im Nachtzeitraum ist ein Nachtfaktor von 0,8 zugrunde zu legen. Das heißt, dass 8/10tel einer Zeiteinheit als ganze Zeiteinheit zu werten ist (z. B. 48 Minuten tatsächliche Arbeitszeit = 60 Minuten Anrechnung).

Die durch den Nachtfaktor zusätzlich entstehenden Zeitwerte sind bei der Ermittlung und Verteilung der Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum zu berücksichtigen, gelten jedoch nicht als tatsächliche Arbeitszeit und sind daher für die Ermittlung der Höchstgrenzen an täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit nicht zu berücksichtigen.

Durch den Nachtfaktor entstandene Zeitguthaben, die nicht im Durchrechnungszeitraum des Entstehens oder im darauffolgenden Durchrechnungszeitraum 1:1 ausgeglichen werden können, werden übertragen und sind grundsätzlich innerhalb von sechs Monaten ab Ende des Durchrechnungszeitraums, in dem sie entstanden sind, im Verhältnis 1:1 als Zeitausgleich zu konsumieren. Dieser Zeitausgleich ist zu vereinbaren und hat, sofern das Zeitguthaben das Ausmaß einer für den konkreten Tag vorgesehenen Dienstschicht übersteigt, durch Freigabe ganzer Dienstschichten zu erfolgen.

Kann eine Konsumation des Zeitausgleichs innerhalb dieser Frist nicht erfolgen, kann der Mitarbeiter den Zeitpunkt des Zeitausgleichs innerhalb eines Monats mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen. Sollten zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, so ist der Mitarbeiter berechtigt, die Lage des Zeitausgleichs innerhalb eines weiteren Monats ab der Ablehnung durch den Arbeitgeber mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig zu bestimmen, sofern er nicht eine Abgeltung in Geld verlangt. Die Ablehnung durch den Arbeitgeber hat spätestens eine Woche vor dem angekündigten Antritt des Zeitausgleichs zu erfolgen.

Der vom einseitigen Bestimmungsrecht umfasste Zeitausgleich muss jedoch innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten ab der jeweiligen Bekanntgabe konsumiert werden.

Zeitguthaben aus dem Nachtfaktor, die innerhalb von 12 Monaten ab Ende des Durchrechnungszeitraums, in dem sie entstanden sind, gemäß den obigen Bestimmungen nicht konsumiert werden können, sind bar im selben Ausmaß (1/164 ohne Überstundenzuschläge) auszubezahlen. (01.12.2025)

4. gilt ab 01.10.2018: Abweichend von Punkt 3 ist der tatsächlichen Arbeitszeit im Nachtzeitraum für den Fall, dass der betreffende Mitarbeiter für die entsprechende Nachtarbeit einen Anspruch auf Zusatzurlaub bei Nachtarbeit im Sinn von Punkt 8b der Urlaubsdienstanweisung, verlautbart mit DA (79) im GD-NBL. SBL. 2. Stück/1977, zuletzt geändert mit RL (3), Arbeits- und Sozialrechts-Info Nr. 1/2013, geltend gemacht hat bzw. künftig geltend macht und infolgedessen ein Zusatzurlaub gemäß Punkt 8b der Urlaubsdienstanweisung gewährt wird, ein Nachtfaktor von 0,9 zugrunde zu legen. Das heißt, dass 9/10tel einer Zeiteinheit als ganze Zeiteinheit zu werten ist (z.B. 54 Minuten tatsächliche Arbeitszeit = 60 Minuten Anrechnung). (Abschluss: 02.12.2018)

§ 8a ENTGELT FÜR FEIERTAGE

Gemäß § 9 Abs. 4 iVm Abs. 2 ARG besteht das Feiertagsentgelt für Mitarbeiter, die planmäßig an Sonn- und Feiertagen zu einer Dienstleistung herangezogen werden, in der Gehalts(fort)zahlung für pauschal 6 Stunden 25 Minuten für jeden Werktagsfeiertag zuzüglich anteiliger Nebenbezüge mit Entgeltcharakter (Nebenbezugsdurchschnitt für Feiertage). Die Normalarbeitszeit ist daher für diese Mitarbeitergruppe im Durchrechnungszeitraum für jeden Werktagsfeiertag um 6 Stunden 25 Minuten zu reduzieren.

Das Feiertagsarbeitsentgelt richtet sich nach § 9 Abs. 5 ARG.

§ 9 RUFBEREITSCHAFT

1. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf an zehn Tagen pro Monat oder an 30 Tagen innerhalb von drei Monaten vereinbart werden.

2. Leistet der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Arbeiten, kann die Tagesarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt, und die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert wird. Ein Teil der Ruhezeit muss mindestens acht Stunden betragen.

§ 10 REISEZEIT

1. Für Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt kein Überstundenzuschlag.

Dies gilt nicht für Reisezeiten des Fahrpersonals in unmittelbarem Zusammenhang mit der Dienstplanabwicklung („Fahrgastfahrten“).

Eine Verkürzung der Ruhezeit über das Ausmaß des § 7 Punkt 1 ist aus Anlass einer Reisezeit nicht zulässig.

Nicht als Arbeitszeit gelten Reisezeiten zwischen 22.00 und 06.00 Uhr, wenn die Benützung eines Schlafwagens in einem Massenbeförderungsmittel bewilligt wird.

2. Verlässt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitsgebers seinen Arbeitsort, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, wird aber während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht, die nicht in die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers darstellt, darf die täglich Arbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. (Abschluss 19.06.2019)

§ 11 SONDERBESTIMMUNGEN FÜR TRIEBFAHRZEUGFÜHRER

1. Die Fahrzeit darf in der Tagschicht neun Stunden, in der Nachtschicht – im Sinne der Bestimmungen zur Nachtarbeit (§ 8) – acht Stunden nicht überschreiten.

2. Die Fahrzeit ist die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der der Triebfahrzeugführer die Verantwortung für die Traktionseinheit trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten der Traktionseinheit eingeplant ist. Sie schließt die geplanten Unterbrechungen ein, in denen der Triebfahrzeugführer für die Traktionseinheit verantwortlich bleibt.

§ 12 SONDERBESTIMMUNGEN FÜR KRAFTFAHRZEUGLENKER

1. Kraftwagenlenker im Sinne dieses KV sind Lenker von Kraftfahrzeugen, die

1. zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht, einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger, 3,5 Tonnen übersteigt oder
2. zur Personenbeförderung dienen und die nach ihrer Bauart und Ausstattung geeignet und dazu bestimmt sind, mehr als neun Personen einschließlich des Fahrers zu befördern.

- a) Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf neun Stunden nicht überschreiten. Sie darf zweimal pro Woche auf zehn Stunden verlängert werden.
- b) Die Gesamtlenkzeit darf innerhalb eines Zeitraumes von einer Woche 56 Stunden, innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.
- c) Dem Fahrpersonal ist innerhalb jedes Zeitraumes von 24 Stunden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren, die höchstens dreimal pro Woche auf nicht weniger als neun Stunden verkürzt werden kann, wenn bis zum Ende der folgenden Woche eine entsprechende Ruhezeit zum Ausgleich gewährt wird.
- d) An Tagen, an denen eine tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden eingehalten wird, kann diese Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitte geteilt werden, wobei ein Teil mindestens acht zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile mindestens eine Stunde betragen müssen.
- e) Innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden ist eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens acht Stunden zu gewähren, wenn sich mindestens zwei Lenker im Fahrzeug befinden.
- f) Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauffolgende Woche hineinreicht, kann der einen oder anderen Woche zugerechnet werden.
- g) Jeder als Ausgleich für die Verkürzung der täglichen und/oder der wöchentlichen Ruhezeit genommenen Ruhezeit muss zusammen mit einer anderen mindestens achtstündigen Ruhezeit genommen werden und ist dem Betroffenen auf dessen Antrag hin am Dienstsitz oder am Heimatort des Fahrers zu gewähren.
- h) Nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von 4,5 Stunden ist eine Unterbrechung von mindestens 45 Minuten einzulegen, sofern der Fahrer keine Ruhezeit nimmt.
- i) Diese Unterbrechung kann durch Unterbrechungen von jeweils mindestens 15 Minuten ersetzt werden, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4,5 Stunden noch nicht überschritten ist.

- j) Zeiten, die der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Tätigkeiten dürfen nicht ausgeübt werden.
- k) Lenkpausen dürfen nicht auf die täglichen Ruhezeiten angerechnet werden.
- l) Die Einsatzzeit von Lenkern umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf des mindestens achtstündigen Teiles der Ruhezeit, bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

2. Vereinfachtes Lenkprotokoll

Gemäß § 5 Abs. 3 der Lenkprotokoll-Verordnung idgF entfällt beim Führen der Lenkprotokolle die Aufzeichnung von Beginn und Ende aller sonstigen Arbeitszeiten sowie der Gesamtdauer der Lenkzeit

(Abschluss 21.12.2023)

§ 13 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Nach drei Jahren erfolgt seitens der Kollektivvertragspartner eine Evaluierung dahingehend, ob die mit der Verkürzung der Normalarbeitszeit von 40 Stunden auf 38,5 Stunden angestrebten Ziele erreicht wurden. Für den Fall, dass die Ziele nicht erreicht wurden, verpflichten sich die Kollektivvertragspartner Verhandlungen über eine Adaptierung der Regelungen zu führen.

Kommt es zu keiner Einigung steht jedem Kollektivvertragspartner die gesetzliche Kündigungsmöglichkeit gemäß ArbVG für jene Bestimmungen des ÖBB-AZ-KV zur Verfügung, die im Zusammenhang mit der Verkürzung von 40 Stunden auf 38,5 Stunden mit 01.07.2013 stehen. Im Falle einer Kündigung erlöschen die gekündigten Bestimmungen ohne jede Nachwirkung.

Die Kollektivvertragspartner halten fest, dass Regelungen im ÖBB-AZ-KV keine Auswirkungen auf die Branchenkollektivverträge (DBO und KV EU) haben.

§ 14 INKRAFTTRETEN

Der gegenständliche Kollektivvertrag tritt mit 1. Dezember 2025 in Kraft.

Wien, am 11.12.2025

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH FACHVERBAND DER SCHIENENBAHNEN

Obmann



KR Dr. Thomas Scheiber

Geschäftsführer



Mag. Robert Woppel

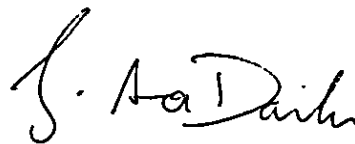
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT VIDA

Vorsitzender



Roman Hebenstreit

Generalsekretärin vida



Mag.ª Anna Daimler

Fachbereichsvorsitzender
Fachbereich Eisenbahn



Gerhard Tauchner

Bundessekretär
Fachbereich Eisenbahn



Michael Raidl

Interne Ergänzung Gewerkschaft vida / Fachbereich Eisenbahn

Änderungsverzeichnis und Ergänzungen Geführt ab KV Abschluss 2016

§ 3 Normalarbeitszeit

Punkt 1 dritter Absatz Abschluss 01.12.2025	7
Punkt 2 zweiter Absatz Abschluss 01.12.2025	7

§ 5 Überstunden

Punkt 7: Abschluss 02.12.2018	11
Punkt 7 vorletzter Absatz Abschluss 01.12.2025	12

§ 7 Ruhezeiten

Punkt 3 zweiter und dritter Absatz: Abschluss 02.12.2018	14
Punkt 5 nun Punkt 5.1: Abschluss 21.12.2023	14
Punkt 5.2: Abschluss 21.12.2023	15

§ 8 Nachtarbeit

Punkt 2: Abschluss 05.07.2016	15
Punkt 3 letzter Absatz: Abschluss 02.12.2018	16
Neuer Punkt 3: Abschluss 01.12.2025	16
Punkt 4: Abschluss 02.12.2018	16

§ 10 Reisezeit

Punkt 2: Abschluss 19.06.2019	17
-------------------------------------	----

§ 12 Sonderbestimmungen für Kraftfahrzeuglenker

Punkt 1 alles bisheriges: Abschluss 21.12.2023	17
Punkt 2: Abschluss 21.12.2023	18

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!

vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt Arbeitnehmer:innen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ **vida** kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ **vida** verhandelt mit den Arbeitgebern mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahr für Jahr neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ **vida** setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf **vida.at**! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter **vida.at/newsletter**
- ✓ **vida vernetzt**
vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.
- ✓ **vida informiert**
Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter **vida.at/magazin**



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invaliditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD- VORTEILSPLATTFORM



**Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil**



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at