

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 **gewerkschaftvida**

Dienst- und Besoldungsordnung (DBO)

*Kollektivvertrag für die
Bediensteten der österreichischen Eisenbahnunternehmen*

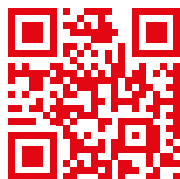
Stand 01.12.2025

vida.at





Internet: www.vida.at/eisenbahn



***Dienst- und Besoldungsordnung
(DBO)
Kollektivvertrag
für die
Bediensteten der österreichischen
Eisenbahnunternehmen***

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

Präambel	8
I. Allgemeine Bestimmungen	8
§ 1 Geltungsbereich	8
§ 2 Dienstvertrag.....	9
§ 3 Ausbildung	9
§ 4 Gleichbehandlung	10
§ 5 Konventionalstrafen.....	10
II Pflichten des Bediensteten	10
§ 6 Allgemeine Pflichten.....	10
§ 7 Arbeitspflicht	11
§ 8 Arbeitszeit.....	11
§ 9 Verhalten im Dienst.....	16
§ 10 Haftung und Ersatzpflicht	17
§ 11 Ausübung von Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten.....	17
§ 12 Meldepflichten	18
§ 13 Erkrankung	19
§ 14 Ärztliche Untersuchungen	19
III Rechte des Bediensteten.....	19
§ 15 Anspruch bei Dienstverhinderung.....	19
§ 16 Erholungsurlaub, Pflege- /Betreuungsfreistellung	21
§ 17 Einsichtnahme in die Personalunterlagen	23
§ 18 Fahrbegünstigungen	23
§ 18a Gesundheitsförderung	23
§ 18b Zusatzurlaub bei Nachtarbeit auf der ÖBB-Infrastruktur	23
§ 18c „Sabbatical“	24
IV Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis.....	25
§ 19 Entgelt.....	25
§ 20 Anrechnung von Vordienstzeiten	25
§ 21 Stellenplan	26
§ 22 Zuordnung von Dienstverwendungen.....	26
§ 23 Mehraufwand bei Dienstreisen	27
§ 24 Teilzeitbeschäftigte	27

§ 25 Anfall und Einstellung des Entgeltes	27
§ 26 Auszahlung	27
§ 27 Sonderzahlung	28
§ 28 Gehaltsvorschuss	28
§ 29 Vorrückung in höhere Gehaltsstufen	29
§ 30 Vorübergehender Gehaltsgruppenwechsel - Verwendungszulage.....	29
§ 31 Kinderzulage	29
§ 31a Sonn- und Feiertagszulage	30
§ 32 Einmalige Belohnungen	30
§ 33 Krankengeldzuschuss	30
§ 34 Abfertigung	31
§ 35 Betriebliche Altersvorsorge/Bezugsumwandlung.....	32
§ 35a Anrechnung von Karenzzeiten	32
§ 35b Entgelt bei Änderung der Beschäftigung wegen Schwangerschaft	32
V Auflösung des Dienstverhältnisses	33
§ 36 Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses.....	33
§ 37 Zeitablauf	33
§ 38 Kündigung	33
§ 39 Entlassung.....	34
§ 39a Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Dienstverhältnisses.....	35
§ 40 Auflösung des Dienstverhältnisses aus besonderen Gründen	35
VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen	36
§ 40a Konkurrenzklausel, Abwerbeverbot:.....	36
§ 41 Verfall von Ansprüchen.....	36
§ 42 In- und Außerkraftsetzung von Rechtsvorschriften	37
§ 43 Übergangsbestimmungen	37
§ 44 Übergangsbestimmungen für die Steiermärkischen Landesbahnen (STLB) und die Lokalbahn Mixnitz - St. Erhard AG	39
§ 45 Übergangsbestimmungen für die GKE.....	43
§ 46 Sonderbestimmungen für die GKE	43
ANLAGEN zur DBO	45
A N L A G E 1	46
A N L A G E 2	47
A N L A G E 3 gültig ab 01.12.2025	54
A N L A G E 3a gültig ab 01.12.2025	55

A N L A G E 3b gültig ab 01.12.2025	56
A N L A G E 3 Salzburg AG/Raaber Bahn gültig ab 01.12.2025.....	57
A N L A G E 4	58
A N L A G E 5	60
A N L A G E 6	68
A N L A G E 7	69
A N L A G E 8	70
Änderungsverzeichnis und Ergänzungen	71

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verfassers ist ausgeschlossen.

Präambel

Diese Dienst- und Besoldungsordnung vom 25.03.1999 in der Fassung vom 28.06.2011, im Folgenden kurz DBO genannt, ist ein Kollektivvertrag im Sinne des § 2 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl Nr. 22/1974. Sie regelt die gegenseitigen, aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten und wird abgeschlossen zwischen

der Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Verkehr, Fachverband der Schienenbahnen, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und

dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft VIDA, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, andererseits.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die DBO gilt für das Gebiet der Republik Österreich.

(2) Die DBO ist mit Ausnahme der in Anlage 1 genannten Unternehmen auf alle Verkehrsunternehmen oder Verkehrsbetriebe mit Haupt- oder Nebenbahnen oder Straßenbahnen (§ 1 I Zif. 1 und 2 Eisenbahngesetz) anzuwenden.

(2a) Für die Nachfolgeunternehmen der ÖBB, die im Art. 1 3. Teil des Bundesbahnstrukturgesetzes 2003 genannt oder Rechtsnachfolger eines dieser Unternehmen und Mitglied im Fachverband der Schienenbahnen sind, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der *Bestimmungen* des § 8 DBO betreffend Arbeitszeit sowie der §§ 18a und 18b betreffend Gesundheitsförderung und Zusatzurlaub bei *Nacharbeit*; (Abschluss: 02.12.2018)

(3) Die DBO gilt für alle Arbeitnehmer, welche bei den gemäß Abs. 2 der DBO unterliegenden Unternehmen oder Betrieben beschäftigt sind und deren Dienstverhältnisse vor dem 01.01.2011 begründet wurden. Sie werden als Bedienstete bezeichnet.

(4) Abweichend vom Abs. 3 ist die DBO auf

- Lehrlinge,
 - Gelegenheitsarbeiter (das sind Arbeitnehmer, die nur stundenweise ohne die tägliche Normalarbeitszeit zu erreichen oder nur tageweise, durchgehend jedenfalls weniger als ein Monat beschäftigt werden),
 - Hausbesorger sowie
 - Ferialpraktikanten, Ferialarbeiter und
 - Volontäre
- nicht anzuwenden.

(5) Soweit einzelne Bestimmungen nicht anderes vorsehen, finden die jeweiligen Regelungen sowohl auf kündbare wie auch auf unkündbare Bedienstete Anwendung.

(6) Die DBO findet in der jeweils geltenden Fassung auf die Dienstverhältnisse der in Abs. 3 genannten Bediensteten Anwendung. Soweit auf Gesetze oder andere Regelungskomplexe verwiesen wird, sind diese, sofern nicht anderes bestimmt wird, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Die DBO liegt zur Einsichtnahme auf.

(7) Die in der DBO verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

(8) Soweit in der DBO von der Personalvertretung die Rede ist, ist darunter der Betriebsrat im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verstehen.

(9) Insoweit die DBO nicht anderes bestimmt, kommen die gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung.

§ 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 Bediensteten ist anlässlich des Abschlusses des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen, auf die die Bestimmungen des § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, anzuwenden sind.

§ 3 Ausbildung

(1) Ziel der Ausbildung ist es, dem Bediensteten 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 das Unternehmen bestimmt. Darüber kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

(3) Ausbildungsmaßnahmen werden bedarfsorientiert vorgenommen. Die Teilnahme an diesen Ausbildungsmaßnahmen ist als Arbeitszeit zu werten. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen.

(4) Die verantwortliche Dienstleistung setzt die erfolgreiche Absolvierung der vorgesehenen Ausbildungsmaßnahmen voraus.

(5) Ausbildungsmaßnahmen, die der Bedienstete aus seinem persönlichen Interesse und auf seine Initiative absolvieren will, sind nach Maßgabe der vom Unternehmen festgelegten Bestimmungen 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 aufgrund des Geschlechtes, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

§ 5 Konventionalstrafen

Für die Verhängung von Konventionalstrafen und sonstigen Maßnahmen bei Dienstpflichtverletzungen gelten die Bestimmungen der Anlage 4 (Disziplinarrecht).

II Pflichten des Bediensteten

§ 6 Allgemeine Pflichten

(1) Der Bedienstete hat die Unternehmensinteressen sowohl im Dienst als auch außerhalb des Dienstes zu wahren und zu fördern. Insbesondere hat der Bedienstete auf eine sichere, ordnungsgemäße, wirtschaftliche und kundenorientierte Geschäftsabwicklung zu achten und das Ansehen des Unternehmens zu fördern.

(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.

(3) Der Bedienstete ist verpflichtet, sich den Inhalt der seinen Dienst betreffenden Bestimmungen anzueignen. Die Unkenntnis entschuldigt nicht ein pflichtwidriges Verhalten.

(4) Dienstliche Angelegenheiten sind möglichst innerhalb des Unternehmens auszutragen. Mit dienstlichen Wünschen und Beschwerden hat sich der Bedienstete 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 Bediensteten,

sich jederzeit an die Personalvertretung und über betriebliche Interessensvertretungen zu wenden, bleibt hierdurch unberührt.

§ 7 Arbeitspflicht

(1) Der Bedienstete hat alle sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Pflichten nach bestem Wissen und Können zu erfüllen. Er ist für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben verantwortlich.

(2) Die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Pflichten umfassen neben jenen, die sich aus Gesetz, der DBO, Betriebsvereinbarungen und etwaigen zusätzlichen Vereinbarungen ergeben, auch die Pflichten, die aus einzelnen oder allgemeinen Anordnungen resultieren.

(3) Der Bedienstete hat jede übertragene Arbeit zu leisten, die im Hinblick auf seinen Verwendungsbereich zumutbar ist. Die Veränderung des im Stellenplan vorgesehenen Einsatzortes oder Einsatzbereiches ist bei dienstlicher Notwendigkeit für einen Zeitraum von mehr als 13 Wochen möglich, wenn vorher die Zustimmung der Personalvertretung eingeholt wurde.

(4) Bei außerordentlichem Bedarf ist der Bedienstete über Auftrag verpflichtet, vorübergehend auch Arbeiten zu leisten, die über seinen Verwendungsbereich hinausgehen.

§ 8 Arbeitszeit

Begriffsbestimmungen:

Im Sinne des § 8 DBO gelten folgende Begriffsbestimmungen:

„Triebfahrzeugführer im nationalen Verkehr“ ist jeder Arbeitnehmer, der für das Fahren eines Triebfahrzeuges auf der Strecke einer Haupt- oder Nebenbahn im Sinne des EisebG idgF verantwortlich ist.

Die Begriffe „Fahrzeit für Triebfahrzeugführer im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“ sowie „Fahrzeit für Triebfahrzeugführer im nationalen Verkehr“ richten sich nach der RL 2005/47 EG.

(1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt wird. Vereinbarungen die eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit vorsehen bleiben davon unberührt.

(1a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann abweichend von Abs 1 mittels Betriebsvereinbarung auf 38,5 Stunden herabgesetzt werden. (Abschluss: 02.12.2018)

Arbeitsleistungen im Ausmaß der Differenz zwischen verkürzter Normalarbeitszeit (38,5h) und gesetzlich erlaubter Normalarbeitszeit (40h) sind zuschlagsfrei; sie stellen keine Mehrarbeit im Sinne des § 19d AZG dar.

Die in der DBO enthaltenen weiteren Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, Regelungen zur Überstundenarbeit usw. bleiben unverändert aufrecht.

(2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf auf 9 Stunden ausgedehnt werden. 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.

Der Durchrechnungszeitraum beträgt maximal 13 Wochen bzw. drei Monate, Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß bis zu 24 Stunden dürfen einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Der Durchrechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 26 Wochen bzw. 6 Monate ausgedehnt werden. (Abschluss: 15.10.2025) Dabei können Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß von bis zu 48 Stunden einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. (Abschluss 19.06.2019)

Unter der Voraussetzung der Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden können Zeitguthaben und Zeitschulden im Ausmaß von 72 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. (Abschluss: 19.06.2019)

Bei regelmäßiger 4-Tage Woche, bei Gleitzeitregelung oder wenn der Zeitausgleich bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Bei vereinbarter gleitender Arbeitszeit ist eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden zulässig. (Abschluss 21.07.2020)

In Fällen der Arbeitsbereitschaft darf die tägliche Normalarbeitszeit höchstens 12 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit höchstens 60 Stunden betragen.

(2a) 1. Für Arbeitnehmer in Haupt- oder Nebenbahnunternehmen, die als Fahrpersonal eingesetzt sind oder fahrplangebundene Tätigkeiten ausüben oder in Straßenbahn oder Oberleitungsomnibusunternehmen sonstige Tätigkeiten ausüben, die die Kontinuität des Dienstes gewährleisten, auch wenn sie kurzfristig andere Tätigkeiten ausführen, darf die tägliche Normalarbeitszeit höchstens 10 Stunden betragen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf bis zu 50 Stunden erweitert werden.

2. Für das fahrplangebundene oder stationäre Personal, das zur Abwicklung des Verkehrs eingesetzt wird, kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf höchstens 12 Stunden ausgedehnt werden. Schließt die Arbeitszeit Warte- und Bereitschaftszeiten ein, die voll auf die Arbeitszeit angerechnet werden, kann durch Betriebsvereinbarung für das Personal, welches innerhalb der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden

Infrastruktur bzw. auf den am 01.09.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt wird, die Tagesarbeitszeit bis höchstens 15 Stunden und die Wochenarbeitszeit bis höchstens 56 Stunden ausgedehnt werden.

3. Fahrzeit für Triebfahrzeugführer im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr (RL 2005/47EG):

Die Fahrzeit für Triebfahrzeugführer darf bei Tag 9 Stunden, bei Nacht 8 Stunden nicht überschreiten. Die maximale Fahrzeit ist pro Zeitraum von zwei Wochen auf 80 Stunden begrenzt.

4. Fahrzeit für Triebfahrzeugführer im nationalen Verkehr:

Die Fahrzeit für Triebfahrzeugführer, die außerhalb der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur und außerhalb den am 01.09.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt werden, darf bei Tag 9 Stunden, bei Nacht 8 Stunden nicht überschreiten.

Die Fahrzeit für Triebfahrzeugführer, die auf der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur oder auf den am 1.9.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt werden, darf die tägliche und wöchentliche höchstzulässige Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten.

Die Bestimmung der RL 2005/47 EG, dass die maximale Fahrzeit pro Zeitraum von 2 Wochen auf 80 Stunden begrenzt ist, ist im gesamten nationalen Verkehr sowie für

1. den grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr
2. den grenzüberschreitenden Güterverkehr, welcher nicht mehr als 15 Kilometer über die Grenze hinausgeht,
3. den Verkehr zwischen den im Anhang der Richtlinie (EG) Nr. 2005/47 aufgeführten offiziellen Grenzbahnhöfen und
4. Zugbewegungen auf grenzüberschreitenden Strecken, die ihre Fahrt auf der Infrastruktur desselben Mitgliedstaats beginnen und beenden und die Infrastruktur eines anderen Mitgliedstaats nutzen, ohne dort anzuhalten (Korridorverkehr), nicht anwendbar.

5. Pausen für Triebfahrzeugführer im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr (RL 2005/47EG):

Beträgt die Arbeitszeit mehr als 8 Stunden, ist eine Pause von mindestens 45 Minuten während des Arbeitstages zu gewähren.

6. Pausen für Triebfahrzeugführer im nationalen Verkehr:

Beträgt die Arbeitszeit mehr als 8 Stunden, ist Triebfahrzeugführern, die außerhalb der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur und außerhalb den am 01.09.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt werden, eine Pause von mindestens 45 Minuten während des Arbeitstages zu gewähren.

Beträgt die Arbeitszeit mehr als 6 Stunden, ist für Triebfahrzeugführer, die auf der dem jeweiligen Unternehmen gehörenden Infrastruktur oder auf den am 1.9.2004 betriebenen Stammstrecken eingesetzt werden, eine Pause gemäß § 11 AZG idgF zu gewähren, wovon durch BV abgewichen werden kann.

(2b) Im Schichtdienst kann 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 zum Montag), oder wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht, bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

(2c). In den Fällen 2a-2b ist die Normalarbeitszeit über einen Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen bzw. 3 Monaten so zu verteilen, dass in der einzelnen Woche dieses Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschritten werden, Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß bis zu 24 Stunden dürfen einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 26 Wochen bzw. 6 Monate ausgedehnt werden. (Abschluss 15.10.2025) Dabei können Zeitguthaben oder Zeitschulden im Ausmaß von bis zu 48 Stunden einmalig in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. (Abschluss 19.06.2019)

Unter der Voraussetzung der Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden können Zeitguthaben und Zeitschulden im Ausmaß von 72 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. (Abschluss: 19.06.2019)

In Saisonbetrieben ist die Durchrechnung der Normalarbeitszeit über einen Zeitraum von höchstens 52 Wochen zulässig.

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.

(3a) Für Bedienstete i.S. des Abs. 2a kann die tägliche Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden. Diese Verkürzung ist innerhalb der nächsten 14 Tage, bei Zulassung durch die Betriebsvereinbarung innerhalb der nächsten 21 Tage, durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen.

Ab 01.01.2019 gilt: An 2 Tagen pro Woche ist eine Verkürzung der täglichen auswärtigen Ruhezeit auf mindestens 6 Stunden zulässig, wobei die erste Verkürzung innerhalb von 7 Tagen, die zweite innerhalb von 14 Tagen auszugleichen ist.

Für das Fahrpersonal ist eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens 6 Stunden am Wohnort einmal in der Woche zulässig. (Abschluss: 02.12.2018)

Ab 01.01.2020 gilt: An 2 Tagen pro Woche ist eine Verkürzung der täglichen auswärtigen Ruhezeit auf mindestens 6 Stunden zulässig, wobei die erste Verkürzung innerhalb von 7 Tagen, die zweite innerhalb von 14 Tagen auszugleichen ist. Für das Fahrpersonal ist eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens 6 Stunden am Wohnort nicht zulässig. (Abschluss: 02.12.2018)

Für die anderen Bediensteten kann die tägliche Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden. Diese Verkürzung ist innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen. Eine Verkürzung auf weniger als 10 Stunden ist durch entsprechende Verlängerung der nächsten wöchentlichen Ruhezeit innerhalb von sieben Tagen auszugleichen.

(3b) Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen des für die Normalarbeitszeit vorgesehenen Durchrechnungszeitraumes 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn im Durchrechnungszeitraum eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Zur Berechnung dürfen diesfalls nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden. Mindestens die Hälfte der Ruhezeiten innerhalb des Durchrechnungszeitraumes müssen 36 Stunden dauern und einen ganzen Kalendertag einschließen.

(4) Gemäß § 9 (5) ARG hat der Bedienstete, der während der Feiertagsruhe (§ 7 ARG) beschäftigt wird - außer dem Entgelt nach § 9 (1) ARG -, Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn es wird Zeitausgleich vereinbart. Die gesetzlichen Bestimmungen des ARG und der dazu ergangenen Verordnungen sind in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(5) Die nähere Ausgestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe ist durch eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zu regeln (beispielsweise Ruhepausen, Schichtdienst, Beginn und Ende der Normalarbeitszeit).

Eine zeitliche Bewertung der Abwesenheit vom Dienst (wie zum Beispiel bei Urlaub oder anderen wichtigen Verhinderungsgründen) kann eine BV regeln, ansonsten gelten darüber die gesetzlichen Regelungen.

(6)

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die im AZG vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit oder bei Anwendung von Durchrechnungsbestimmungen die auf einzelne Wochen im Durchrechnungszeitraum verteilte Normalarbeitszeit überschritten wird oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aufgrund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit auf einzelne Tage ergibt.

2. Für Zeitguthaben ab 01.01.2020 gilt:

(a) Überstunden sind grundsätzlich einer Barabfindung zuzuführen. (Abschluss: 02.12.2018)

(b) 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 sechs Monaten ab dem Ende des Kalendervierteljahres, in dem die Überstunde entstanden ist (Abs 6 Z 1), zu vereinbaren. (Abschluss: 02.12.2018)

(c) Kann eine Konsumation des Zeitausgleiches innerhalb dieser Frist nicht erfolgen, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleiches, innerhalb eines Monats, mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen. Sollten zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, so ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer berechtigt, die Lage des Zeitausgleiches, innerhalb eines weiteren Monats, ab der Ablehnung durch den Arbeitgeber, mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig zu bestimmen, sofern sie/er nicht eine Abgeltung in Geld verlangt.

Die Ablehnung durch den Arbeitgeber hat spätestens eine Woche vor dem angekündigten Antritt des Zeitausgleichs zu erfolgen. (Abschluss: 02.12.2018)

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

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

(7) Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

(8) Hinsichtlich der Arbeitszeit für die Lenker von Kraftfahrzeugen gelten die in der Anlage 5 festgelegten Bestimmungen.

§ 9 Verhalten im Dienst

(1) Vom Bediensteten wird höfliches und kooperatives Verhalten erwartet.

(2) Im Kontakt mit Kunden ist der Bedienstete 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 Bedienstete 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 Bedienstete, der im Verdacht einer Beeinträchtigung durch Alkohol oder anderer Suchtgifte steht, ist verpflichtet, der Anordnung einer Untersuchung zur Feststellung einer Alkohol- oder anderen Suchtgiftbeeinflussung sofort Folge zu leisten. Die Verweigerung ist eine schwere Verletzung der Dienstpflichten.

(5) Der Bedienstete ist verpflichtet, die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit bestehenden Vorschriften zu befolgen.

§ 10 Haftung und Ersatzpflicht

(1) Der Bedienstete ist für die ihm in Ausübung des Dienstes anvertrauten Güter und Werte verantwortlich und für Schäden, die dem Unternehmen nachweislich durch sein vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln oder Unterlassen entstanden sind, entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen ersatzpflichtig. Schäden, die durch entschuldbare Fehlleistungen des Bediensteten verursacht wurden, begründen keine Ersatzpflicht.

(2) Vor dem allfälligen Beschreiten des Rechtsweges ist hinsichtlich der Höhe des Schadenersatzes das Einvernehmen mit der Personalvertretung anzustreben.

§ 11 Ausübung von Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten

(1) Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die der Bedienstete außerhalb seines Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausübt. Nebentätigkeit ist eine Tätigkeit, die einem Bediensteten 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 der Unternehmensleitung 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 Bediensteten ohne Genehmigung des Unternehmens in den Geschäftszweigen des Unternehmens für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen. Übertritt der Bedienstete diese Vorschrift, so kann das Unternehmen Ersatz des verursachten Schadens fordern oder stattdessen verlangen, dass die für Rechnung des Bediensteten 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 Bedienstete hat unter Vorlage der entsprechenden Dokumente alle Tatsachen und Umstände, die sein Dienstverhältnis oder Leistungen daraus berühren, zu melden, insbesondere:

- a) Namensänderung,
- b) Änderung des Wohnsitzes,
- c) Eheschließung, Scheidung, Aufhebung oder Nichtigkeitserklärung einer Ehe, Aufnahme oder Aufhebung einer Lebensgemeinschaft,
- d) Geburt eines Kindes, Annahme eines Wahlkindes, Übernahme eines Pflegekindes,
- e) Tod des Ehepartners oder eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes),
- f) Änderung der Staatsbürgerschaft,
- g) Verlust einer behördlichen Berechtigung (z.B. Führerschein bei Kraftfahrern),
- h) Gegenstand einer bevorstehenden gerichtlichen oder behördlichen Vernehmung,
- i) den Besitz eines Bescheides gemäß Behinderteneinstellungsgesetz,
- j) Einbringung eines Antrages auf Erlangung eines Ruhegenusses bei einer gesetzlichen Sozialversicherungsanstalt,
- k) Dienstverhinderung, die durch Dritte schuldhaft verursacht wurde;

(2) Ein in einem gerichtlichen Strafverfahren gegen den Bediensteten ergangenes Urteil (Strafverfügung) ist zu melden.

(3) Der Bedienstete, 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 dieser DBO vorgesehenen Meldepflichten.

§ 13 Erkrankung

(1) Der dienstunfähig erkrankte oder verunfallte Bedienstete 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 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem Unternehmen unverzüglich vorzulegen.

(3) Alle Veränderungen im Krankenstand, wie Bewilligung oder Änderung der Ausgehzeit, Beginn und Ende einer Anstaltspflege oder eines Kuraufenthaltes, Adressenänderungen, Änderung des voraussichtlichen Endes des Krankenstandes, beabsichtigter Dienstantritt, Feststellung der Dienstfähigkeit oder andere sind unverzüglich zu melden.

(4) Genesungshinderndes Verhalten während des Krankenstandes stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

(5) Der erkrankte Bedienstete 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.

§ 14 Ärztliche Untersuchungen

(1) Der Bedienstete ist verpflichtet, sich auf Anordnung unverzüglich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

(2) Bei der Übertragung von Aufgaben an Bedienstete ist deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit gemäß § 6 ASchG zu berücksichtigen, wobei nicht nur auf den physischen, sondern auch auf den psychischen Zustand der Bediensteten Rücksicht zu nehmen ist. Dies gilt insbesondere bei schweren Unfällen im Sinne des Unfalluntersuchungsgesetzes. (Abschluss: 19.06.2019)

III Rechte des Bediensteten

§ 15 Anspruch bei Dienstverhinderung

(1) Ist der Bedienstete 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 nach den jeweils zwingenden gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einen Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, ohne dass der Bedienstete die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe

Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt nach den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen. Die wiederholten Arbeitsverkürzungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nicht erschöpft ist.

(3) Die Fortzahlung des Entgelts gemäß den Absätzen 1 und 2 entfällt,

- a) wenn der Bedienstete seine Erkrankung schuldhaft nicht oder verspätet meldet (§ 13 Abs. 1), für die Dauer der Säumnis,
- b) wenn der Bedienstete 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) In nachstehend angeführten Fällen wird bei Dienstverhinderung dem Bediensteten Freizeit ohne Schmälerung seines Entgeltes im folgenden Ausmaß gewährt:

a)	bei eigener Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG	2 Arbeitstage
b)	bei Teilnahme an der Eheschließung bzw. Begründung einer eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG eines Kindes	1 Arbeitstag
c)	bei Tod des/der Ehegatten/in bzw. eingetragenen Partners/in im Sinne des EPG oder Lebensgefährten/in, wenn er/sie mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebte	2 Arbeitstage
d)	bei Tod des Vaters oder der Mutter oder eines Kindes	1 Arbeitstag
e)	bei Teilnahme an der Beerdigung des/der Ehegatten/in, bzw. eingetragenen Partners/in im Sinne des EPG, oder Lebensgefährten/in, wenn er/sie mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebte, der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister, Großeltern sowie nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten/in	1 Arbeitstag
f)	bei Niederkunft der Ehegattin bzw. eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG oder der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin	1 Arbeitstag
g)	bei Wechsel des Hauptwohnsitzes	2 Arbeitstage
h)	ab 01.01.2019 für die Teilnahme an einer offiziellen Weiterbildungsmaßnahme im Zusammenhang mit einer Mitgliedschaft bei der Freiwilligen Feuerwehr oder anerkannten Rettungsdienstorganisationen, die der Rettung von Menschen dienen, unter der Voraussetzung der Vorlage einer Bestätigung über die ehrenamtliche	1 Arbeitstag

	Mitgliedschaft sowie der Weiterbildungsteilnahme. (Abschluss: 02.12.2018)	
--	--	--

Den leiblichen Kindern sind Adoptiv-, Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten/des eingetragenen Partners im Sinne des EPG gleichzuhalten. (Abschluss 28.06.2017)

Das Höchstaussmaß der in lit a) - h) angeführten Dienstverhinderungen beträgt pro (Kalender-)Jahr eine Woche (40 Stunden). Der Bedienstete ist verpflichtet ohne Verzug die Dienstverhinderung anzuzeigen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(5) Bei berufsorientierten Gesundenuntersuchungen im Rahmen der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen ist dem Bediensteten auf sein Ansuchen hin eine bezahlte Dienstfreistellung im erforderlichen Ausmaß zu gewähren.

(6) Bei Aufsuchen eines Arztes (ambulatorische Behandlung oder Zahnbehandlung), falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, sowie bei Vorladung zu Behörden, Ämtern und Gerichten wird Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes im erforderlichen Ausmaß gewährt. Diese gebührt jedoch nur dann, wenn der Bedienstete keine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle erhalten kann. Eine Fortzahlung entfällt auch dann, wenn der Bedienstete als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

(7) Für die Dauer der Abwesenheit wegen eines Strafvollzuges sind, sofern die Bestrafung nicht ohnehin die Entlassung nach sich zieht, sämtliche Entgelte einzustellen. Die Gewährung eines Unterhaltsbetrages an die Angehörigen des betroffenen Bediensteten liegt im freien Ermessen des Unternehmens.

§ 16 Erholungsurlaub, Pflege-/Betreuungsfreistellung

(1) Dem Bediensteten gebührt in jedem Urlaubsjahr, welches mit 1. April jeden Kalenderjahres beginnt, Erholungsurlaub gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Durch Betriebsvereinbarung kann das Urlaubsjahr abweichend festgelegt werden.

(2) Kriegsgeschädigte, Beschäftigte nach dem Opferfürsorgegesetz und Unfallverletzte erhalten, wenn sie seit mindestens einem Jahr aus dem Titel ihrer verminderten Erwerbsfähigkeit eine Rente beziehen, für das laufende Urlaubsjahr zusätzliche Urlaubstage in folgendem Ausmaß:

bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit bis zu einschließlich 39 %	2 Werktage
bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit bis zu einschließlich 49 %	3 Werktage
bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit	

bis zu einschließlich 50 % und mehr

6 Werktage

Bezieht ein Bediensteter mehrere Renten aus verschiedenen Schädigungsgründen (Kriegs- und Unfallversehrte), so sind für die Bemessung des Zusatzurlaubes die Prozentsätze der Minderung der Erwerbsfähigkeit zusammenzurechnen.

Zwecks Feststellung des Anspruches hat der Bedienstete jedes Mal zu Beginn des Urlaubsjahres den letzten Postabschnitt - bei halbjährlichem Rentenbezug den Postabschnitt über die erste im neuen Urlaubsjahr bezogene Rente - vorzuweisen.

(2a) Begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes erhalten neben dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von drei Werktagen pro Urlaubsjahr. Dieser Zusatzurlaub ist in dem Jahr zu verbrauchen, in dem er entstanden ist. (Abschluss: 19.06.2019)

(2b) Absatz 2a gilt ab dem Urlaubsjahr, das nach dem 30. Juni 2019 beginnt; Absatz 2 tritt mit 30. Juni 2019 außer Kraft. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. Juli 2019 begonnen hat und die einen Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 2 geltend gemacht haben, gilt Absatz 2 solange weiter als die Voraussetzungen des Absatz 2 erfüllt sind. Absatz 2a kommt in diesen Fällen nicht zur Anwendung. Eine Erhöhung des Ausmaßes an zusätzlichen Urlaubstagen nach Absatz 2 ist ab 01. Juli 2019 ausgeschlossen; ein allfälliger Anspruch nach Absatz 2a bleibt davon unberührt. Ein kumulativer Anspruch nach Absatz 2 und Absatz 2a ist jedenfalls ausgeschlossen. (Abschluss: 19.06.2019)

(3) Der Erholungsurlaub ist in der Regel derart auszunützen, dass bei einem Urlaubsausmaß von

30 Werktagen wenigstens 12 Urlaubstage
und von
36 Werktagen wenigstens 18 Urlaubstage

ungeteilt ausgenützt werden. Urlaub an Samstagen gilt als ganzer Urlaubstag.

(4) Soweit in dieser DBO keine günstigeren Regelungen getroffen wurden, gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390/76.

(5) Den Anspruch auf Pflege-/Betreuungsfreistellung regeln die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

(6) Abweichungen sind durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung möglich.

§ 17 Einsichtnahme in die Personalunterlagen

Der Bedienstete hat das Recht in seine Personalunterlagen Einsicht zu nehmen.

§ 18 Fahrbegünstigungen

(1) Der Bedienstete hat für sich und seine Angehörigen Anspruch auf Fahrbegünstigungen nach Maßgabe der einschlägigen Bestimmungen.

(2) Darüber hinausgehende Fahrbegünstigungen werden nach Maßgabe der zwischen den betreffenden Verkehrsunternehmungen getroffenen Vereinbarungen gewährt.

(3) Bei missbräuchlicher Verwendung werden die Fahrbegünstigungen entzogen. Daraus erwachsende allfällige Folgen sind vom Betroffenen zu verantworten.

§ 18a Gesundheitsförderung

(1) Jene Arbeitnehmer/innen, die Nachtarbeit leisten, erhalten die Möglichkeit an gesundheitsfördernden Maßnahmen (z.B. zur Stressbewältigung) in den Gesundheitseinrichtungen der Sozialversicherungsträger (z.B. am Josefhof) teilzunehmen.

(2) Nachtarbeit im Sinne von Abs 1 sind Arbeitsleistungen im Ausmaß von mindestens vier zusammenhängenden Stunden zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr.

(3) Ab 01.01.2019 gilt: Liegt Nachtarbeit im Sinne des Abs 2 vor, wird jede Nachtarbeitsstunde mit 5 Minuten bewertet. Um gesundheitsfördernde Maßnahmen gemäß Abs 1 in Anspruch nehmen zu können, muss ein Zeitguthaben von mindestens einem Urlaubstag, jedoch max. 3 Urlaubstage pro Jahr, angesammelt werden. Die Zeitguthaben können übertragen werden und sind spätestens zwei Jahre ab Ende des Entstehungsjahres zu verbrauchen. (Abschluss: 02.12.2018)

(4) Darüber hinaus gehende Regelungen bleiben der Betriebsvereinbarung vorbehalten.

(5) Die Regelung betreffend gesundheitsfördernde Maßnahmen kommt nur dann zur Anwendung, wenn keine gleichwertigen Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen oder sonstigen Vereinbarungen bestehen. Als gleichwertig gelten solche Betriebs- oder sonstige Vereinbarungen, die Zeitgutschriften bzw. Zusatzurlaubstage für Nachtarbeit vorsehen. (Abschluss: 02.12.2018)

§ 18b Zusatzurlaub bei Nachtarbeit auf der ÖBB-Infrastruktur (Abschluss: 02.12.2018)

(1) Ab 01.01.2019 gilt: Arbeitnehmern, die auf der Eisenbahninfrastruktur der ÖBB-Infrastruktur AG im Einsatz sind, gebührt pro Kalenderjahr ein Zusatzurlaub im folgenden Ausmaß:

ab 20 geleistetenachteinsätzen	2 Tage;
zwischen 21 und 30 Nachteinsätzen	3 Tage;
zwischen 31 und 40 Nachteinsätzen	4 Tage;
zwischen 41 und 50 Nachteinsätzen	5 Tage;
zwischen 51 und 60 Nachteinsätzen	6 Tage;
ab 61 Nachteinsätzen	7 Tage.

(2) Ein Nachteinsatz liegt dann vor, wenn zwischen 22 Uhr und 6 Uhr mindestens vier Stunden Arbeitsleistungen erbracht werden.

Der Zusatzurlaub bei Nachtarbeit im Höchstaussmaß von 7 Tagen pro Kalenderjahr steht mit Beginn des nächsten Urlaubsjahres zu; es kommen die Regeln des Urlaubsgesetzes sinngemäß zur Anwendung.

(3) Darüber hinaus gehende Regelungen bleiben der Betriebsvereinbarung vorbehalten.

(4) Die Regelung zum Zusatzurlaub bei Nachtarbeit kommt nur dann zur Anwendung, wenn keine gleichwertigen Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen oder sonstigen Vereinbarungen bestehen. Als gleichwertig gelten solche Betriebs- oder sonstige Vereinbarungen, die Zusatzurlaubstage bzw. Zeitgutschriften für Nachtarbeit vorsehen.

(5) Hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Zusatzurlaub bei Nachtarbeit nach dieser Bestimmung, so steht ihm/ihr ein Anspruch betreffend gesundheitsfördernde Maßnahmen gemäß § 18a nicht zu.

§ 18c „Sabbatical“

Durch Betriebsvereinbarung kann eine Regelung vorgesehen werden, nach der im Anschluss an eine Ansparphase eine bezahlte Freizeitphase konsumiert werden kann, die das Arbeitsverhältnis nicht unterbricht (Sabbatical).

In der Betriebsvereinbarung ist jedenfalls die Dauer der (aus Ansparphase und der darauffolgenden Freizeitphase bestehenden) Rahmenzeit sowie die daraus resultierende Entgeltreduktion zu regeln. Bei Rückkehr besteht jedenfalls ein Anspruch auf eine Tätigkeit, die den Fähigkeiten/dem Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin entspricht. (Abschluss 02.12.2018)

IV Finanzielle Leistungen aus dem Dienstverhältnis

§ 19 Entgelt

- (1) Der Bedienstete erhält ein Monatsentgelt. Dieses besteht aus dem Gehalt, allfälligen durch Betriebsvereinbarung festzulegende Zulagen und Nebenbezügen (z.B. Erschwernis-, Gefahren-, Schmutz- und Mehrleistungszulagen, Nachtdienstzuschlag, Reisegebühren, Fahrgebühren udgl.) soweit letztere keinen Aufwandscharakter haben.
- (2) Die Höhe des Gehaltes richtet sich nach der Gehaltsgruppe und der Gehaltsstufe (Anlage 3). Die Gehaltsgruppe ergibt sich aus der Verwendung. Die Zuordnung der einzelnen Verwendungen zu den Gehaltsgruppen bestimmt die Anlage 2 (Reihung der Dienstverwendungen).
- (3) Bei Änderungen, Einstellungen und Kürzungen des Monatsentgeltes wird das Monatsentgelt entsprechend der Anzahl der Kalendertage aliquot berechnet, wobei jeder Monat mit 30 Tagen gerechnet wird. Berechnungsgrundlage für eine Arbeitsstunde ist immer $1/173$ des Monatsentgeltes.
- (4) Das Unternehmen ist verpflichtet, von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis die nach gesetzlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen vorgesehenen Abgaben und Steuern sowie die aufgrund gerichtlicher Exekutionen bestimmten Beträge einzubehalten. Darüber hinaus ist das Unternehmen ohne Zustimmung des Bediensteten berechtigt, die nach den Bestimmungen dieser DBO festgelegten Kürzungen und Einbehaltungen von den finanziellen Leistungen aus dem Dienstverhältnis durchzuführen und die im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge vorgesehenen Beiträge einzubehalten.
- (5) Für Arbeitnehmer bei denen die Arbeitszeit nach dem 01.07.2013 auf 38,5 Stunden gemäß § 8 Abs 1a herabgesetzt wird, gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung die Gehaltstabelle der Anlage 3a.

§ 20 Anrechnung von Vordienstzeiten

- (1) Die anrechenbare Dienstzeit der für die Erlangung und den Genuss der von der Dauer der Dienstzeit abhängigen Rechte beginnt grundsätzlich nach Vollendung des 18. Lebensjahres mit dem Tag des tatsächlichen Dienst Eintrittes beim Unternehmen.
- (2) Inwieweit dem Bediensteten, der vor der Aufnahme in einem öffentlichen oder nichtöffentlichen Dienst, in einem freien Beruf oder in Ausbildung für den Dienst nach Vollendung des 18. Lebensjahres zugebrachte Zeit für die Vorrückung in höhere Bezüge angerechnet werden kann, bleibt einer Betriebsvereinbarung vorbehalten.
- (3) Die in den Absätzen 1 und 2 getroffene Regelung gilt nur insoweit, als nicht bei

den einzelnen von der Dauer der Dienstzeit abhängenden Rechte etwas anderes bestimmt ist.

§ 21 Stellenplan

(1) Unter Stellenplan ist die Festsetzung der Zahl der verschiedenen Dienstverwendungen zu verstehen, die sich aus dem dauernden Bedarf an Bediensteten für die ordnungsgemäße Erledigung der normalen Inanspruchnahme des betreffenden Dienstzweiges (Dienststelle) ergibt.

(2) Der Stellenplan ist bei auftretenden Änderungen des dauernden Personalbedarfes tunlichst im Einvernehmen mit der Personalvertretung zu prüfen.

(3) Der Stellenplan ist im Betrieb zur Einsichtnahme aufzulegen.

(4) Die Bediensteten werden nach den ihnen dauernd zugewiesenen Dienstverwendungen und den für die Erlangung derselben erforderlichen besonderen Voraussetzungen in Gehaltsgruppen eingeteilt.

(5) Die allgemeine Wertung der Dienstverwendungen ist in der Reihung der Dienstverwendungen (Anlage 2) enthalten, die das Mindestausmaß der Reihung der einzelnen Dienstverwendungen darstellt.

(6) Die Zahl und die Wertung der Dienstverwendungen der einzelnen Dienststellen sind dienstzweigweise im Stellenplan festzusetzen.

§ 22 Zuordnung von Dienstverwendungen

(1) Die Besetzung von freien Dienstverwendungen erfolgt aufgrund einer Bewerbung auf eine Ausschreibung oder aus Dienstrücksichten nach Eignung und Rang. Die Bestimmungen über die Besetzung von freien Dienstverwendungen sind gesondert geregelt. Die Kriterien für die Rangbildung können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

(2) Für die Zuordnung einer Dienstverwendung ist die vorherige Erfüllung aller in der Reihung der Dienstverwendungen geforderten besonderen Erfordernisse notwendig.

(3) Die Zuordnung einer Dienstverwendung gewährt keinen Anspruch auf dauernde Verwendung.

(4) Offene Dienstverwendungen sind nach Möglichkeit binnen Jahresfrist zu besetzen.

§ 23 Mehraufwand bei Dienstreisen

Der Bedienstete hat Anspruch auf angemessenen Ersatz des Mehraufwandes, der ihm aus Anlass einer angeordneten Dienstreise bzw. einer auswärtigen Dienstverrichtung erwächst. Einzelheiten sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 24 Teilzeitbeschäftigte

Bei einem teilzeitbeschäftigten Bediensteten ist das Monatsentgelt im Verhältnis der Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten zur Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung zu bemessen.

§ 25 Anfall und Einstellung des Entgeltes

Der Anspruch auf das Monatsentgelt beginnt mit dem Tag des Dienstantrittes und endet spätestens mit Auflösung des Dienstverhältnisses.

§ 26 Auszahlung

(1) Der Bedienstete erhält am 1. eines Kalendermonats das Gehalt für den vorangegangenen Kalendermonat. Allfällige Nebenbezüge sind gemeinsam mit dem Gehalt auszuzahlen. 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 Bedienstete 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.

(4) Dem Bediensteten ist bei Fälligkeit des Gehalts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann dem/der Arbeitnehmer/in auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden. Die Gehaltsabrechnung muss zumindest folgende Angaben enthalten:

- Bruttobezüge
- Sozialversicherungsbeiträge und deren Bemessungsgrundlage
- Lohnsteuer und deren Bemessungsgrundlage
- Bei der Abfertigung neu: die Bemessungsgrundlage und der geleistete Beitrag an die betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgekasse
- Angabe, ob der Familienbonus plus (FB+) berücksichtigt wurde.

(Abschluss: 19.06.2019)

§ 27 Sonderzahlung

(1) Dem Bediensteten gebührt für jedes Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung in der Höhe des Monatsgehaltes, das er an dem Monatsersten erhält, an dem auch die Sonderzahlung gebührt.

(2) Steht ein Bediensteter während eines Kalenderhalbjahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen monatlichen Gehalts, 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.

(3) Das Monatsgehalt im Sinne des Absatz 1 ist das Gehalt gemäß § 19 Abs. 2 DBO. Durch Betriebsvereinbarung können auch die Kinderzulagen in die Sonderzahlungen einbezogen werden.

(4) Die für das erste Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung ist bis zum 10. Juni und die für das zweite Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung bis zum 10. Dezember des jeweiligen Jahres fällig. Sind diese Tage keine Arbeitstage, so ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag fällig.

(5) Scheidet ein Bediensteter vor Ablauf eines Kalenderhalbjahres aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die aliquote Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.

(6) Eine vierteljährliche Auszahlung der Sonderzahlung kann durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

(7) Endet das Dienstverhältnis eines/r Arbeiters/in durch verschuldete Entlassung oder vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund stehen dem/der Arbeitnehmer/in keine Sonderzahlungen für das laufende Kalenderjahr zu. Bereits ausbezahlte Sonderzahlungen sind entsprechend gegenzurechnen bzw. können rückgefordert werden. (Abschluss 28.06.2017)

§ 28 Gehaltsvorschuss

Wenn ein Bediensteter unverschuldet in eine Notlage geraten ist, oder wenn sonst berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, kann ihm auf Ansuchen ein unverzinslicher, binnen drei Jahren zurückzuzahlender Vorschuss bis zur Höhe des dreifachen monatlichen Gehaltes gemäß § 19 Abs. 2 DBO gewährt werden, wenn die Rückzahlungsraten mit dem unbelasteten pfändbaren Teil der Bezüge des Bediensteten gedeckt sind.

§ 29 Vorrückung in höhere Gehaltsstufen

(1) Der Bedienstete rückt alle zwei Jahre in die nächst höhere Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe vor.

(2) 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.

(3) Der Bedienstete, der das 56. Lebensjahr erreicht und bereits zwei Jahre in der letzten Gehaltsstufe der jeweiligen Gehaltsgruppe vollbracht hat, hat Anspruch auf die erste Dienstalterszulage (1. DAZ) gemäß der jeweils gültigen Gehaltstabelle (Anlage 3). Nach weiteren 3 Jahren besteht ein Anspruch auf die zweite Dienstalterszulage (2. DAZ), ebenfalls entsprechend der jeweils gültigen Gehaltstabelle (Anlage 3).

(4) Die Regelung des Abs. 3 tritt mit 31.12.2014 außer Kraft. Mit 01.01.2015 gilt folgende Regelung:

Der/die Arbeitnehmer/in, der/die das 59. Lebensjahr erreicht und bereits drei Jahre in der letzten Gehaltsstufe der jeweiligen Gehaltsgruppe vollbracht hat, hat Anspruch auf die erste Dienstalterszulage (1. DAZ) gemäß der jeweils gültigen Gehaltstabelle (Anlage 3). Nach weiteren vier Jahren besteht ein Anspruch auf die zweite Dienstalterszulage (2. DAZ), ebenfalls entsprechend der jeweils gültigen Gehaltstabelle (Anlage 3).

§ 30 Vorübergehender Gehaltsgruppenwechsel - Verwendungszulage

Im Falle eines vorübergehenden Tätigkeitswechsels in eine höhere Gehaltsgruppe aufgrund einer vollwertigen Vertretung gebührt dem Bediensteten ab einer ununterbrochenen Dauer von einem Monat eine Zulage in der Höhe der Differenz der bisherigen Einstufung zu jener Einstufung im Falle eines dauernden Tätigkeitswechsels ab Beginn dieses Tätigkeitswechsels. (Abschluss 28.06.2017)

§ 31 Kinderzulage

Für jedes im Rechtssinne eigenes Kind gebührt auf Dauer des Bezuges der staatlichen Familienbeihilfe eine arbeitszeitumfangabhängige Kinderzulage von € 10,90 pro Monat. Für den Fall, dass beide Elternteile im Unternehmen tätig sind, gebührt diese Zulage nur einem Elternteil. Die Inanspruchnahme der Zulage ist an die Vorlage der Geburtsurkunde sowie des Familienbeihilfenbescheids geknüpft, eine rückwirkende Gewährung ist ausgeschlossen.

§ 31a Sonn- und Feiertagszulage

(1) Hat der Arbeitnehmer mangels Betriebs- oder sonstiger Vereinbarungen keinen Anspruch auf eine Sonn- und/oder Feiertagszulage, ist dem Arbeitnehmer für jede an einem Sonntag oder Feiertag geleistete Arbeitsstunde, eine Zulage in der Höhe von € 7,00 zu gewähren. (Abschluss 15.10.2025)

(2) Hat der Arbeitnehmer aufgrund einer Betriebs- oder sonstigen Vereinbarung Anspruch auf einen geringeren Betrag als € 7,00 pro Stunde an Sonn- und/oder Feiertagszulage, ist der Differenzbetrag auszubezahlen. (Abschluss 15.10.2025)

§ 32 Einmalige Belohnungen

(1) Einmalige Belohnungen können in einzelnen Fällen dem Bediensteten für außergewöhnliche Dienstleistungen gewährt werden. Auf die Bedeutung dieser Dienstleistung ist dabei Bedacht zu nehmen.

(2) Dem Bediensteten ist aus Anlass der Vollendung einer im Unternehmen verbrachten Dienstzeit von 25, 35 und 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumsbelohnung in der Höhe von je einem monatlichen Gehalt gemäß § 19 Abs. 2 DBO zu gewähren. Die Jubiläumsbelohnung für 40-jährige Dienstzeit wird auch gewährt, wenn das Dienstverhältnis nach einer mindestens 37,5-jährigen Dienstzeit infolge Ruhestandsversetzung aufgelöst wird. Unter Dienstzeit ist die tatsächlich beim Unternehmen zurückgelegte Dienstzeit zu verstehen, wobei folgende Zeiträume nicht als Dienstzeit gezählt werden: Lehrzeit, Karenzurlaube.

§ 33 Krankengeldzuschuss

(1) Wird der Bedienstete durch Krankheit oder Unfall an der Dienstleistung verhindert, so erhält er, wenn und solange er Krankengeld aus der gesetzlichen Sozialversicherung bezieht und das aktive Dienstverhältnis besteht, einen Krankengeldzuschuss.

(2) Der Krankengeldzuschuss ist dem Bediensteten im 1. Dienstjahr 4 Wochen, vom 2. bis zum 5. Dienstjahr 2 Wochen, vom 6. bis zum 12. Dienstjahr 8 Wochen und ab dem 13. Dienstjahr 26 Wochen zu gewähren. (Abschluss 11.11.2021)

(3) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit ein, so gilt sie für den Anspruch auf Bezug des Krankengeldzuschusses als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(4) Der Krankengeldzuschuss nach Abs.1 wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem gesetzlich festgesetzten Krankengeld zuzüglich des allenfalls gebührenden Teilentgelts und 99 v.H. des Monatsnettoentgeltes, das dem Bediensteten für den dem Ende des vollen Entgeltanspruches gemäß § 15 Abs.1 DBO zuletzt vorangegangenen Kalendermonat in seiner ständigen Verwendung 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.

(5) Wird das Krankengeld teilweise versagt, wird der Krankengeldzuschuss im gleichen Ausmaß gekürzt.

(6) Die Bestimmungen über den Krankengeldzuschuss finden nur auf jene Mitarbeiter Anwendung, deren Dienstverhältnis vor dem 1.3.1999 begründet wurde. Für jene Mitarbeiter, die ab dem 1.3.1999 eingetreten sind, gilt ausschließlich die Entgeltfortzahlung gemäß Angestelltengesetz 1921, BGBl 292 bzw. Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl 1974/399 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 34 Abfertigung

(1) Die Abfertigung gebührt gemäß dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und gemäß BMVG in dem bis zum 31.12.2002 geltenden Abfertigungsrecht verblieben sind, gelten die nachstehenden Bestimmungen:

Dem Bediensteten gebührt eine Abfertigung gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz, BGBl Nr. 107/79 idjgF. Die Höhe der Abfertigung beträgt demnach nach dem vollendeten

- 3. Dienstjahr 2 Monatsentgelte
- 5. Dienstjahr 3 Monatsentgelte
- 10. Dienstjahr 4 Monatsentgelte
- 15. Dienstjahr 6 Monatsentgelte
- 20. Dienstjahr 9 Monatsentgelte
- 25. Dienstjahr 12 Monatsentgelte

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Bedienstete kündigt, wenn er ohne jeden wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der Auflösung des Dienstverhältnisses trifft, bei Entlassung oder wenn zwar ein Entlassungsgrund vorgelegen ist, aber eine andere Auflösung des Dienstverhältnisses vorgenommen wird.

(4) Sofern der Bedienstete in der zusätzlichen Pensionsversicherung des Pensionsinstitutes für Verkehr und öffentliche Einrichtungen versichert ist, oder aufgrund sonstiger Vereinbarungen Pensionsleistungen vom Unternehmen zu erhalten berechtigt ist, werden diese zusätzlichen Pensionsleistungen (bei Abfindung die fiktiven Pensionsleistungen), die über die aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gebührenden Leistungen hinausgehen, in die Abfertigung eingerechnet.

§ 35 Betriebliche Altersvorsorge/Bezugsumwandlung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Altersvorsorge durch Leistungszusagen gemäß § 2 BPG idGF zu gewähren. Auf die Bestimmungen des BPG idGF wird hingewiesen.

(2) Gemäß § 26 Z 7 Einkommensteuergesetz 1988 können der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer Beiträge für Arbeitnehmer an eine betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionskasse - anstelle eines Teiles des bisher gezahlten Gehalts oder der Gehaltserhöhungen, auf die jeweils ein Anspruch besteht - leisten.

Darüber ist in Betrieben mit Betriebsrat nach § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden.

§ 35a Anrechnung von Karenzzeiten

(1) Gemäß MSchG und VKG wird die erste Karenz im Dienstverhältnis für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Weitere Karenzen im Dienstverhältnis nach dem MSchG und VKG werden für Geburten nach dem 01.07.2017 für die Bemessung der Kündigungsfrist und die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) pro Kind bis zu zehn Monaten angerechnet.

Insgesamt werden diese Karenzzeiten bis zu einem Höchstausmaß von 30 Monaten angerechnet. (Abschluss 28.06.2017)

(2) Für Geburten ab dem 01.08.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl 68/2019 (MSchG) in Verbindung mit § 7c Väterkarenzgesetz (VKG). (Abschluss 11.11.2021)

§ 35b Entgelt bei Änderung der Beschäftigung wegen Schwangerschaft

(1) Ab 01.08.2020 gilt: Ist einer Arbeitnehmerin die Ausübung einer eisenbahnspezifischen Tätigkeit als Zugbegleiterin, Triebfahrzeugführerin, Fahrdienstleiterin, Verschieberin oder Wagenmeisterin aufgrund eines Beschäftigungsverbotes gemäß Mutterschutzgesetz nicht möglich und eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen vor der Änderung bezogen hat, sofern sie die geänderte Beschäftigung tatsächlich ausübt. (Abschluss 21.07.2020)

(2) Zum Durchschnittsverdienst nach Abs. 1 gehören neben dem nach § 14 Abs. 1 MSchG idGF fortzuzahlenden Entgelt die durchschnittliche Überstundenvergütung sowie die durchschnittlichen Sonn- und Feiertagszulagen. Hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wochen- bzw. Krankengeld, so hat sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dieser Bestimmung. Aufwandsentschädigungen gehören nicht zum Durchschnittsverdienst. (Abschluss 21.07.2020)

V Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 36 Arten der Auflösung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis wird gelöst durch

- a) Auflösungserklärung während der Probezeit
- b) Zeitablauf (§ 37)
- c) einvernehmliche Auflösung
- d) Kündigung (§ 38)
- e) Austritt
- f) Entlassung (§ 39)
- g) aus besonderen Gründen (§ 40)
- h) Tod

§ 37 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.

§ 38 Kündigung

(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Fünfzehnten oder zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. (Abschluss 11.11.2021)

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

bis zu 2 Jahren	6 Wochen,
mehr als 2 Jahren bis zu 5 Jahren	2 Monate,
mehr als 5 Jahren bis zu 15 Jahren	3 Monate,
mehr als 15 Jahren bis zu 25 Jahren	5 Monate,
mehr als 25 Jahren	6 Monate.

Unter Dauer des Dienstverhältnisses ist die tatsächlich beim Unternehmen verbrachte Dienstzeit zu verstehen. (Abschluss 11.11.2021)

(3) Zum Aufsuchen einer neuen Beschäftigung während der Kündigungsfrist gelten für die Bediensteten die Bestimmungen des § 1160 ABGB in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Den Bediensteten kann über einstimmigen Beschluss einer paritätisch besetzten Kommission, die sich aus einem Unternehmensvertreter und einem Vertreter der Personalvertretung zusammensetzt, ein besonderer Kündigungsschutz gewährt werden. Dieser besondere Kündigungsschutz kann frühestens nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 12 Jahren zuerkannt werden. Der besondere Kündigungsschutz kann von dieser Kommission auch wieder einstimmig aufgehoben werden.

(5) Die Kündigung eines Bediensteten, dem ein besonderer Kündigungsschutz zuerkannt worden ist, kann jedenfalls erfolgen, wenn der Bedienstete dienstunfähig ist, soweit er nicht anderweitig im Unternehmen verwendet werden kann, Anspruch auf Versorgung durch einen gesetzlichen Sozialversicherungsträger in Form der Alterspension, der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer, der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit oder Berufsunfähigkeitspension bzw. Invaliditätspension hat. Die Kündigung aus anderen Gründen kann nur über einstimmigen Beschluss der paritätisch besetzten Kommission erfolgen.

§ 39 Entlassung

(1) Abgesehen von den im Abs 2 angeführten Tatbeständen kann ein Bediensteter nur entlassen werden, wenn im Rahmen eines Disziplinarverfahrens die verhängte Disziplinarstrafe auf "Entlassung" lautet.

(2) Ohne Disziplinarverfahren, nach bloßer Feststellung des Sachverhaltes, kann aus wichtigem Grund die fristlose Entlassung ausgesprochen werden:

- a) wenn sich nachträglich herausstellt, dass sich der Bedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis erschlichen hat,
- b) wenn der Bedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflicht schuldig macht, durch die er das Vertrauen für den Dienst einbüßt,
- c) wenn der Bedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne wichtigen Hinderungsgrund dem Dienst fernbleibt,
- d) wenn der Bedienstete sich beharrlich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder wiederholt sich den dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten widersetzt,
- e) wenn der Bedienstete von einem Strafgericht wegen eines Verbrechens oder eines aus Gewinnsucht begangenen oder die Sittlichkeit verletzenden Vergehens verurteilt wurde oder wegen einer anderen Gesetzesübertretung zu einer 6-monatigen oder längeren Freiheitsstrafe verurteilt wurde.

- f) wenn der Bedienstete unfähig wird, die versprochenen oder die nach den Umständen angemessenen Dienste (analog § 6 AngG) zu leisten, sofern der Bedienstete an seiner Dienstverrichtung infolge Krankheit oder Unfall mehr als 1 Jahr verhindert war. Bei der Berechnung der Dauer dieser Dienstverhinderung ist für den Fall, dass innerhalb von 6 Monaten nach einem eventuellen Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch dieselbe Krankheit oder denselben Unfall eintritt, zu berücksichtigen, dass dies als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung angesehen wird.

(3) Das Dienstverhältnis des Bediensteten gilt mit dem Tag, an dem die Entlassung ausgesprochen wurde, als aufgelöst.

(4) Die Entgelte des Bediensteten werden mit dem Tag der Auflösung des Dienstverhältnisses eingestellt. Der entlassene Bedienstete verliert gleichzeitig auch alle sonstigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Begünstigungen für sich und seine Familienangehörigen.

(5) Das Recht sich an die Personalvertretung zu wenden, bleibt dem betroffenen Bediensteten unbenommen.

§ 39a Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Endet das Dienstverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gebührt für allfällig bestehende Guthaben an Normalarbeitszeit kein Zuschlag. (Abschluss 28.06.2017)

§ 40 Auflösung des Dienstverhältnisses aus besonderen Gründen

Das Dienstverhältnis unkündbarer (definitiv gestellter) Bediensteter, endet ohne Kündigung

- a) bei männlichen Bediensteten mit Ablauf des Monats, mit dem der Bedienstete das 65. Lebensjahr vollendet;
- b) bei weiblichen Bediensteten mit Ablauf des Monats, mit dem die Bedienstete das nach den gesetzlichen Pensionsbestimmungen für eine Alterspension erforderliche Lebensjahr vollendet (Erreichen des Regelpensionsalters).

(Abschluss 21.07.2020)

VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 40a Konkurrenzklausel, Abwerbeverbot:

- (1) Dem Bediensteten ist es nach Beendigung seines Dienstverhältnisses untersagt, in den Geschäftszweigen des Unternehmens 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 umfasst das gesamte Bundesgebiet.
- (3) Im Falle einer Missachtung des Verbots ist eine Konventionalstrafe im Ausmaß des 12-fachen Monatsentgeltes, auf das im letzten Monat des Dienstverhältnisses Anspruch gegeben war, zu entrichten.
- (4) Dem Bediensteten, der von der Konkurrenzklausel gemäß Abs.1 erfasst wird, ist weiters untersagt, andere Bedienstete des Unternehmens, die zur Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses des ausgeschiedenen Bediensteten 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 umfasst das gesamte Bundesgebiet.
- (6) Im Falle des 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) Die Entrichtung einer Konventionalstrafe gem. Abs. 3 entfällt, wenn seitens des Unternehmens durch schuldhaftes Verhalten dem Bediensteten ein begründeter Anlass zur Beendigung des Dienstverhältnisses gegeben wurde.

§ 41 Verfall von Ansprüchen

- (1) Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von neun Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekannt werden schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Gehaltsperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.
- (3) Nach Lösung des Dienstverhältnisses sind Forderungen jedweder Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Auflösung, bei sonstigem Erlöschen, beim Unternehmen geltend zu machen. Handelt es sich um einen

Abfertigungsanspruch gegenüber dem Unternehmen, gilt die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren ab Beendigung des Dienstverhältnisses.

(4) Lehnt das Unternehmen den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 42 In- und Außerkraftsetzung von Rechtsvorschriften

(1) Soweit in § 43 (Übergangsbestimmungen), § 44 (Übergangsbestimmungen STLB und Lokalbahn Mixnitz) - St. Erhard AG) und §§ 45 und 46 (Übergangs- und Sonderbestimmungen für die GKE) nichts anderes bestimmt wird, treten mit dem jeweiligen für die einzelnen Unternehmen unterschiedlichen Zeitpunkt der Unterstellung unter diese DBO für den jeweiligen Geltungsbereich, der von ihr erfasst wird, alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft, das sind

- Dienst- und Besoldungsordnung (DBO) vom 01.09.1978 in der Fassung vom 06.02.1998,
- Dienst- und Lohnordnung (Dilo) vom 02.09.1977 in der letztgültigen Fassung,
- Gleichstellungsvertrag für die Bediensteten der Steiermärkischen Landesbahnen vom 07.07.1954, jeweils in der gültigen Fassung.
- Gleichstellungsvertrag für Bedienstete der Lokalbahn und Mixnitz - St. Erhard vom 26.3.1956, jeweils in der letztgültigen Fassung.

(2) Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben im Übrigen unberührt.

§ 43 Übergangsbestimmungen

(1) Die bis zum Stichtag dieser DBO nach den Bestimmungen der bisher geltenden DBO ermittelten Vorrückungstichtage bleiben unberührt.

(2) Abweichend von § 26 Abs. 1 DBO kann der Zeitpunkt der Auszahlung durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

(3) Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO nach den Bestimmungen der bisherigen DBO den Status eines "Angestellten" hatte, gelten die Bestimmungen dieser DBO unter Berücksichtigung der nachstehenden Abweichungen:

- a) Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO nach den Bestimmungen des § 11 der bisherigen DBO unkündbar, bleibt es unkündbar.
- b) Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO noch nicht unkündbar, so erwirbt der Bedienstete die Anwartschaft, dass das Dienstverhältnis nach Zurücklegung von 12 ununterbrochenen Dienstjahren errechnet vom Dienst Eintritt beim Unternehmen unkündbar wird. Die Bestimmungen des § 11 der bisherigen DBO gelten weiter.

- c) Anstelle der Bestimmungen des § 33 Abs. 2 DBO gilt folgendes: Der Krankengeldzuschuss ist dem Bediensteten im ersten bis fünften Dienstjahr vier Wochen, vom sechsten bis zwölften Dienstjahr acht Wochen, ab dem dreizehnten Dienstjahr 26 Wochen und ab dem Zeitpunkt der Unkündbarkeit 52 Wochen zu gewähren.
- d) Neben den in § 40 DBO angeführten Gründen endet das Dienstverhältnis weiters bei Vorliegen der Voraussetzungen § 253 d. Abs. 1 ASVG in der jeweils gültigen Fassung.

(4) Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO in einem Lohnbediensteten-Dienstverhältnis gemäß Dienst- und Lohnordnung steht bzw. als Sondervertragsbediensteter beschäftigt ist, gelten die Bestimmungen dieser DBO, unter Berücksichtigung der nachfolgenden Abweichungen:

- a) Der Bedienstete ist in die entsprechende Verwendung der Anlage 2 überzuleiten. Die Zeit als Lohnbediensteter wird der in Spalte 2 angeführten Gehaltsgruppe bei der entsprechenden Verwendung gleichgehalten.
- b) Durch Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welcher Bediensteter unter welchen Kriterien die Anwartschaft auf Unkündbarkeit gemäß § 11 der bisherigen DBO erlangen kann.

(5) Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO in einem Teilbeschäftigten-Dienstverhältnis gemäß Teilbeschäftigtenordnung steht, gelten die Bestimmungen dieser DBO, wobei den Teilzeitbeschäftigten das Monatsentgelt gemäß §§ 19 und 24 DBO gebührt.

(6) Insofern Zusatz-Kollektivverträge auf Bestimmungen der bisherigen DBO Bezug nehmen, sind die analogen Bestimmungen dieser DBO maßgebend.

(7) Anstelle der Bestimmungen des § 43 Abs. 1 - 6 kommen für das Land Steiermark/ Steiermärkische Landesbahnen (STLB) und die Lokalbahn Mixnitz - St. Erhard AG die Übergangsbestimmungen des § 44 zur Anwendung.

(8) Für den Bediensteten, der unter Abs. 3 und 4 lit. b fällt, gilt folgende Regelung der Dienstbestimmung:

- a) Eine Dienstbestimmung ist die Überstellung eines Bediensteten
 - auf eine Dienstverwendung derselben Gehaltsgruppe mit niedrigerem Endgehalt,
 - auf eine Dienstverwendung einer niedrigeren Gehaltsgruppe
- (b) Sie kann wegen Auflassung des Dienstpostens, wegen bahn- bzw. amtsärztlich festgestellter geistiger oder körperlicher Untauglichkeit, wegen minderwertiger

Dienstleistung, bei Entzug des Führerscheines oder der Fahrberechtigung für die Dienstverwendung Voraussetzung ist, vorgenommen werden.

- (c) Bei einer Dienstbestimmung wird der Bedienstete mit dem der Wirksamkeit der Dienstbestimmung nächstfolgenden Monatsersten mit seinem bisherigen Gehalt der gleichen Gehaltsstufe derselben Gehaltsgruppe mit niedrigerem Endgehalt bzw. der niedrigeren Gehaltsgruppe zugewiesen.

Er rückt gemäß § 29 weiter vor, wobei die in der bisherigen Gehaltsstufe erbrachte Vorrückungszeit gewahrt bleibt. Eine Gehaltserhöhung tritt erst ein, wenn die erreichte Gehaltsstufe ein höheres Gehalt vorsieht als das bisherige Gehalt betrug, sofern nicht die Bestimmungen der lit. f) zur Anwendung gelangen.

- (d) Dienstbestimmungen wegen minderwertiger Dienstleistung sind im Einvernehmen mit der Personalvertretung durchzuführen.
- (e) Bei Dienstbestimmung infolge Auflassung des Dienstpostens behält der Bedienstete den Anspruch auf die ihm laut seiner bisherigen Gehaltsgruppe gebührende regelmäßige Vorrückung. (Gehaltsstufe, Gehaltsgruppe)
- (f) Dienstbestimmungen wegen geistiger und körperlicher Untauglichkeit oder Dienstbestimmungen, deren Ursache nicht im Verschulden des Bediensteten gelegen ist, sind tunlichst innerhalb derselben Gehaltsgruppe vorzunehmen. Ist dies unmöglich, erfolgt die Überstellung auf eine Dienstverwendung einer niedrigeren Gehaltsgruppe. Hierbei bleibt das bisherige Monatsgehalt gewährt. Das Ausmaß der weiteren Vorrückung wird durch den Unterschiedsbetrag zwischen den jeweiligen Gehaltsstufen (Vorrückungsbetrag) in der niedrigeren Gehaltsgruppe bestimmt. Bei Beförderung in eine höhere Gehaltsgruppe bleibt der Bedienstete in der von ihm erreichten Gehaltsstufe.

(9) Anstelle der Bestimmungen des § 43 Abs. (1) - (8) kommen für die GKE die Übergangsbestimmungen des § 45 sowie die Sonderbestimmungen des § 46 zur Anwendung.

§ 44 Übergangsbestimmungen für die Steiermärkischen Landesbahnen (STLB) und die Lokalbahn Mixnitz - St. Erhard AG

- (1) Diese Übergangsbestimmungen sind auf Bedienstete der Steiermärkischen Landesbahnen (STLB) anzuwenden, deren Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO bereits bestanden hat.
- (2) Alle bis zum Inkrafttreten dieser DBO gewährten Dienstzulagen gelten unter Beibehaltung der grundsätzlichen Voraussetzungen weiter.
- (3) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO gewährten Nebenbezüge gemäß der Zulagen- und Nebenbezugsordnung für die Bediensteten der STLB gelten bis

zum Abschluss einer allfälligen Betriebsvereinbarung als Nebenbezüge gemäß § 19 Abs. 1.

(4) Der bis zum Inkrafttreten dieser DBO nach den Bestimmungen des bisher gültigen Kollektivvertrages erlangte Gehalts-/Lohnansatz des Bediensteten (Gehaltsgruppe/ Gehaltsstufe bzw. Lohngruppe/Lohnstufe, bzw. Beschäftigungsgruppe/ Vergütungsgruppe/Lohnstufe) sowie die sich bisher ergebenden besoldungsrechtlichen Ansprüche (Vorrückung, Zeitbeförderung, Bezugszuerkennung, Überstellung) bleiben weiterhin gewahrt. Zu diesem Zweck sind diese mit dem Stichtag des Inkrafttretens dieser DBO festzustellen und dem Bediensteten schriftlich mitzuteilen. Der bisherige Gehalts-/Lohnansatz wird weiterhin nach den jeweiligen Kollektivvertragsbestimmungen valorisiert.

(5) Für den Bediensteten, der vor dem Inkrafttreten dieser DBO nach den Bestimmungen des § 2 BB-BO 1963 in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung, angestellt worden ist, gelten die Bestimmungen dieser DBO unter Berücksichtigung der nachfolgenden Abweichungen:

a) Ist das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO nach den Bestimmungen des § 2 Abs. 4 und 5 der BB-BO 1963 in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung definitiv (unkündbar), bleibt es unkündbar.

b) Für die Berechnung der Vorrückungen gelten die Bestimmungen des § 3 der BB-BO 1963 in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung.

c) Der Anspruch auf Monatsentgelt endet auch mit der Versetzung in den dauernden oder zeitlichen Ruhestand.

d) Die Bestimmungen des § 26 Abs. 1 erster Satz gelten mit dem Zusatz, dass zu Beginn der Wirksamkeit dieser DBO das jeweilige Monatsgehalt als zinsfreier Vorschuss im Vorhinein ausbezahlt wird.

e) Anstelle der Bestimmungen des § 27 Abs. 3 zweiter Satz gilt folgendes: „Die Haushaltszulage gemäß lit h) wird in die Sonderzahlung einbezogen.“

f) Anstelle der Bestimmungen des § 29 gelten die Bestimmungen des § 16 der BBBO 1963 in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung, wobei die Ansätze der letzten beiden Gehaltsstufen den Ansätzen der Dienstalterszulage gemäß Anlage 3 dieser DBO entsprechen.

g) Anstelle der Bestimmungen des § 30 gelten die Bestimmungen des § 12 Abs. 6 der BB-BO 1963 in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung, soweit durch eine Betriebsvereinbarung keine andere Regelung getroffen wird.

h) Anstelle der Bestimmungen des § 31 gelten die Bestimmungen der §§ 8 und 9 der BB-BO 1963 in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung. Abweichend vom § 8 Abs. 6 - 10 gebührt der Steigerungsbetrag jedoch nur für ein unterhaltsberechtigtes

Kind des Bediensteten, für das der Bezug der Familienbeihilfe nach den gesetzlichen Bestimmungen nachgewiesen wird.

i) Anstelle der Bestimmungen des § 32 gelten die Bestimmungen des § 27a Abs. 1 bis 5 der BB-BO 1963 in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung.

j) Abweichend vom § 33 Abs. 2 wird der Krankengeldzuschuss für 52 Wochen gewährt.

k) Anstelle der Bestimmungen des § 34 gelten die Bestimmungen der §§ 31 und 32 der BB-BO 1963 in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung.

l) Von den im § 36 angeführten Auflösungsgründen kommen lediglich zur Anwendung: einvernehmliche Auflösung, Austritt, Entlassung (§ 39 Abs. 1, 3 - 5), Tod und aus besonderen Gründen (§ 40 nur lit a).

Der Bedienstete kann jederzeit seinen freiwilligen Dienstaustritt bekannt geben. Der freiwillig ausscheidende Bedienstete verliert alle Rechte aus diesem Dienstverhältnis, insbesondere jeden Anspruch auf weiteres Entgelt, auf einen Ruhegenuss oder eine Abfertigung für sich und seine Familie.

m) Dienstitel gemäß BB-BO 1963 in der bis 31.12.1995 geltenden Fassung können unter Voranstellung der Kurzbezeichnung „STLB“ bei Entlohnung nach der entsprechenden Gehaltsgruppe aufgrund der ständigen Verwendung von Bediensteten geführt werden. Im dienstlichen Verkehr sind sie jedoch nicht mehr zu verwenden.

n) Hinsichtlich der Ruhestandsversetzung und des Pensionsrechtes kommen die Bestimmungen der Pensionsordnung für die Beamten der STLB zur Anwendung (Anlage 6).

(6) Für den Bediensteten, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DBO in einem Dienstverhältnis steht, auf das sinngemäß die Bestimmungen der BB-Dienst- und Lohnordnung 1954 (BB-Dilo) oder der Teilbeschäftigtenordnung 1977 (TbO) jeweils in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung oder des Vertragsbedienstetengesetzes Anwendung finden, gelten die Bestimmungen dieser DBO unter Berücksichtigung der nachstehenden Abweichungen:

a) Der Bedienstete ist in die entsprechende Verwendung der Anlage 2 überzuleiten. Die Zeit als Lohnbediensteter oder Teilbeschäftigter oder Sondervertragsbediensteter wird in der in der Spalte 2 angeführten Gehaltsgruppe bei der entsprechenden Verwendung gleichgehalten, wobei die bisherigen Lohngruppen 1 bis 7 den Gehaltsgruppen I bis IVb entsprechen.

Die auf diese Weise in die Gehaltstabelle gemäß Anlage 3 übergeleiteten Lohnbediensteten erhalten zu dem sich aus der Gehaltstabelle ergebenden Ansatz einen Zuschlag. Die Höhe des Zuschlages ergibt sich aus einem Prozentsatz, der sich aus der Differenz zwischen neu gebührenden Gehaltsstufe der Gehaltstabelle

zum 01.01.1999 und der bisher gebührenden Lohnstufe der Lohntabelle zum 01.01.1999 errechnet. Diesfalls gebührt kein Anspruch auf Dienstalterszulage. Die Gewährung des Zuschlages erfolgt nur so lange, bis aufgrund einer allfälligen Änderung des Dienstverhältnisses (Dienstvertrages) eine Änderung der Gehaltsgruppenzugehörigkeit erfolgt.

b) Anstelle der Bestimmungen des § 27 Abs. 3 zweiter Satz gilt: Die Haushaltszulage gemäß lit c) ist in die Sonderzahlungen einzubeziehen.

c) Anstelle der Bestimmungen des § 31 gelten die Bestimmungen des § 15 BB-Dilo bzw. § 15 TbO. Für Teilbeschäftigte gebührt die Haushaltszulage nur anteilmäßig im Verhältnis ihres Beschäftigungsausmaßes. Die Bestimmungen des Abs. 5 lit h) sind sinngemäß anzuwenden.

d) Anstelle der Bestimmungen des § 32 gelten die Bestimmungen des § 17 BB-Dilo bzw. § 13 TbO.

e) Die Bestimmungen des § 24 der BB-Dilo kommen weiterhin zur Anwendung.

f) Die bis zum Inkrafttreten dieser DBO gemäß § 13 BB-Dilo bzw. § 14 TbO ermittelten Vorrückungstichtage bleiben unberührt.

(7) Der Bedienstete, der am 01.12.1999 als Turnusbediensteter verwendet wurde; erhält, solange er in der vor dem 01.12.1999 Anspruchs gebenden Verwendung beschäftigt wird, als Ausgleich für den Wegfall des Turnusurlaubszuschlages (TUZ) einen valorisierbaren pauschalierten Nebenbezug (TUZ-Pauschale) in der Höhe von monatlich S 500,-.

(8) Der Bedienstete, der vor dem 01.01.1983 ein Dienstverhältnis zu den STLB begründet hat, erhält als Winterurlaubszuschlag (WUZ) für je 5 (bei 5-Tagewoche) bzw. je 6 Urlaubstage (bei 6 Tagewoche), die er in der Zeit vom 01.11. bis 31.03. (Winterzeit) ausgenommen die Zeit vom 16.12. bis einschließlich 07.01. konsumiert, zusätzlich einen Urlaubstag, insgesamt jedoch nicht mehr als zwei Urlaubstage. Diese sind ebenfalls während der Winterzeit zu konsumieren, es sei denn, sie schließen unmittelbar an den Urlaub an, mit dem vor Voraussetzungen für die Gewährung des WUZ erfüllt werden.

(10) Die in den vorstehenden Absätzen angeführten Bestimmungen der BB-BO 1963, der BB-Dilo sowie der TbO sind in der bis zum 31.12.1995 geltenden Fassung in Anlage 7 zusammengefasst. Anlage 7 ist Bestandteil der DBO.

(11) Der § 43 Abs 8 gilt sinngemäß auch für die STLB. Abweichend zu § 19 Abs. 2 gilt für Bedienstete der Steiermärkischen Landesbahn und Lokalbahn Mixnitz - St. Erhard AG, für die die Übergangsbestimmungen gem. § 44 zur Anwendung kommen, die Gehaltstabelle gem. Anlage 3a.

§ 45 Übergangsbestimmungen für die GKE

(1) Diese Übergangsbestimmungen sind nur auf Bedienstete der Graz-Köflacher Eisenbahn GmbH (GKE) anzuwenden, die nach dem 30.06.1998, aber vor dem 01.01.2003 in ein ununterbrochenes Dienstverhältnis zu diesem Unternehmen getreten sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 45 dieser DBO noch in einem solchen stehen.

(2) Abweichend von den Bestimmungen des § 16 gebührt den in Abs. (1) genannten Bediensteten bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen auch der Urlaubszuschlag gemäß Punkt 11. Der GKE-Urlaubsdienstanweisung in der Fassung vom 01.04.1993 in gleicher Weise wie den vor dem 01.07.1998 aufgenommenen GKE-Bediensteten.

(3) Abweichend von den Bestimmungen des § 20 werden den in Abs. (1) genannten Bediensteten für die Vorrückung in den Gehaltsstufen Vordienstzeiten nach den Bestimmungen des § 13 der Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung in der bei der GKE zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Fassung angerechnet.

§ 46 Sonderbestimmungen für die GKE

(1) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung richtet sich wie bei den vor dem 01.07.1998 aufgenommenen GKE-Bediensteten nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr. Sofern die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr des Eintritts weniger als 6 Monate beträgt, haben die Bediensteten für dieses Rumpfsjahr Anspruch auf die Hälfte der Entgeltfortzahlung gemäß § 2 Abs.1 und 5 EFZG (§ 2 Abs. 8 EFZG).

Der gegenständliche Kollektivvertrag tritt mit **01. Dezember 2025** in Kraft.
Die Laufzeit der lohnrechtlichen Bestimmungen beginnend mit 01. Dezember 2025 beträgt 12 Monate, bis 30. November 2026.

Wien, am 15.10.2025

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER SCHIENENBAHNEN

Obmann



KR Dr. Thomas Scheiber

Geschäftsführer



Mag. Robert Woppel

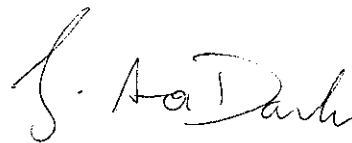
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT VIDA

Vorsitzender



Roman Hebenstreit

Generalsekretärin vida



Mag.ª Anna Daimler

Fachbereichsvorsitzender
Fachbereich Eisenbahn



Gerhard Tauchner

Bundessekretär
Fachbereich Eisenbahn



Michael Raidl

ANLAGEN zur DBO

- Anlage 1: Verzeichnis der von der DBO ausgenommenen Unternehmen oder Betriebe**
- Anlage 2: Reihung der Dienstverwendungen**
- Anlage 3: Gehaltstabelle für 40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit**
- Anlage 3a: Gehaltstabelle für 38,5 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit**
- Anlage 3: Gehaltstabelle für 40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit, nur gültig für Salzburg AG und Raaber Bahn (ohne 1. und 2. DAZ)**
- Anlage 3b: Gehaltstabelle (Gehaltstabelle für die Bediensteten der Steiermärkischen Landesbahnen und der Lokalbahn Mixnitz - St. Erhard AG)**
- Anlage 4: Disziplinarrecht**
- Anlage 5: Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen für die Lenker von Kraftfahrzeugen**
- Anlage 6: Pensionsordnung für die Beamten der Steierm. Landesbahnen**
- Anlage 7: Übergangsbest. §44 DBO (StLB)**
- Anlage 8: WLB-Zusatzpension**

A N L A G E 1

Verzeichnis der von der DBO ausgenommenen Unternehmen oder Betriebe

Folgende Verkehrsunternehmen oder Verkehrsbetriebe sind von der DBO ausgenommen:

Österreichische Bundesbahnen

Wiener Stadtwerke - Verkehrsbetriebe

Grazer Stadtwerke AG - Verkehrsbetriebe

Linzer Elektrizitäts-, Fernwärme- und Verkehrsbetriebe AG

Salzburg AG/Kraftfahrzeug-Gewerbebetrieb

Graz Köflacher Eisenbahn GmbH (nur hinsichtlich der vor dem 01.07.1998 in ein Dienstverhältnis zu GKE aufgenommene Bedienstete)

A N L A G E 2

Reihung der Dienstverwendungen

1	2	3	4	5
O.N r.	Reihung (GGr/ Edzt)	Diensverwendung	Erfordernisse f. d. Erlangung e. Dienstpostens a) Ausbildung Art, Dauer u. Vorverwendung b) Prüfungen	Anmerkung
1.	IIa/7 IIb/7 IIIa	Bahn Helfer (Oberbauarbeiter, Hilfsarbeiter, für Tätigkeiten einfacher Art), Bürohilfskraft, Angelernter Oberbauarbeiter, Streckenbegeher, Schrangenwärter, Weichen- und Stellwerkswärter, Stationswärter, Materialausgeber, Raumpfleger	a) Unterweisung in den betr. Dienstverwendungen b) vorgeschriebene Dienstprüfung	
2.	IIb/7 IIIa/7 IIIb	Vorarbeiter	a) Unterweisung b) -	Führung einer Gruppe von Bahnhelfern oder angelernten Oberbauarbeitern
3.	IIb/7 IIIa	Bürogehilfe, Werksgehilfe	a) Unterweisung b) Prüfung für den Bürogehilfen	
4.	IIb/7 IIIa	Angelernter Arbeiter Unterwerkswärter Oberleitungsarbeiter	a) Unterweisung b) Unterwerkswärter: Verwendungsprüfung	
5.	IIIa/10 IIIb	Angelernter Facharbeiter, Gleiswerker (Bedienung einfacher Maschinen)	a) Unterweisung b) Verwendungs-prüfung	

6.	IIb/7 IIIa	Lokomotivwart, Verschieber, Bahnhofgehilfe II, (zB Kassier, Bahnhofschaftner), Gehilfe im Magazindienst	a) Unterweisung b) vorgeschriebene Dienstprüfung	
7.	IIIa/10 IIIb	Güterzugschaffner, Personenzugschaffner II	a) lt. Prüfungsvorschrift b) vorgeschriebene Dienstprüfung	
a	IIIb/15 IVa	Omnibuslenker II, Lkw-Fahrer II	a) lt Prüfungsvorschrift b) Dienstprüfung bzw entspr. Führerschein	
8.	IIIa/10 IIIb/3 IVa/4 IVb	Straßenbahnfahrer, Lkw-Fahrer I	a) lt. Prüfungsvorschrift b) Dienstprüfung bzw entspr. Führerschein	
9.	IIIa/7 IIIb/3 IVa/7 IVb	Triebfahrzeugführer II, Zugführer II	a) lt. Prüfungsvorschrift b) vorgeschriebene Dienstprüfung und (für Triebfahrzeugführer)	bei einfachen Betriebsverhältnissen
11.	IIIa/3 IIIb	Personenzugschaffner I, Lokheizer	a) lt. Prüfungsvorschrift b) vorgeschriebene Dienstprüfung	Lokheizer: selbständige Wartung von Dampfkesseln
12.	IIIb/7 IVa/3 IVb	Zugführer I , Kontrollor	a) lt. Prüfungsvorschrift b) vorgeschriebene Dienstprüfung	
13.	IIIb/3 IVa/7 IVb/8 Va/7 Vb	Triebfahrzeugführer I Omnibuslenker I	a) lt. Prüfungsvorschrift b) vorgeschriebene Dienstprüfung und entspr. Führerschein	Triebfahrzeugführer: bei großem Verkehrsumfang Für GGr. Vb mind. 5jähr. Verwendung als Triebfahrzeugführer bzw Omnibuslenker

14.	IVa/7 IVb/8 Vb	Lokführer für alle Traktionen	a) lt. Prüfungsvorschrift b) vorgeschriebene Dienstprüfung u. behörtl. Triebfahrzeug- Lokleistung ab 500 PS (= 368 kW) führerprüfung (selbständige Führung von Diesel-, Dampf- od. ELokomotiven) Nachweis der Erlernung des einschlägigen Handwerks	
15.	IVa/7 IVb/8 Va	Bahnrichter I	a) Unterweisung b) Dienstprüfung	
16.	IIIb/10 IVa	a) Bahnhofgehilfe I für den Abfertigungs- und Verrechnungsdienst (Zugabfertiger, Zugmelder, Haltestellen- u. Ladestellenaufseher, Kassier in qual. Verwendung) b) Fahrdienstleiter ohne kommerz. Prüfung	a) lt. Prüfungsvorschrift b) vorgeschriebene Dienstprüfung bzw Verkehrsprüfung bzw kommerzielle Fachprüfung	
17.	IIIb/7 IVa	Bürobediensteter II	a) Unterweisung b) vorgeschriebene Dienstprüfung	
18.	IIIb/3 IVa/7 IVb	Werkmann	a) Unterweisung b) Gesellen- bzw. Facharbeiterprüfung	berufsmäß. Ausübung d. erlernten Handwerks
19.	IVa/7 IVb	hochqualifizierter Werkmann	a) Unterweisung b) Gesellen- bzw. Facharbeiterprüfung	

20.	IVb/8 Va	Werkführer, Wagenmeister (Führung einer Gruppe von Professionisten	a) Unterweisung b) Gesellen- bzw. Facharbeiterprüfung vorgeschriebene Dienstprüfung	Für GGr. Va mind. 5jähr. Verwendung auf einem Posten dieser O.Nr.
21.	IVb/8 Va	Bürobediensteter I, Techn. Bürobediensteter	a) Unterweisung b) vorgeschriebene Dienstprüfung; im technischen Bereich zusätzlich: Nachweis d. Kenntnisse im techn. Zeichnen	
22.	IVb/8 Va	Materiallagerführer I	a) Unterweisung b) vorgeschriebene Dienstprüfung	
23.	IVb/8 Va/12 Vb	Fahrdienstleiter mit kommerzieller Prüfung, Bahnhofvorstand II	a) lt. Prüfungsvorschrift b) Verkehrsprüfung, kommerzielle Fachprüfung	Für GGr. Va mind. 5jähr. Verwendung als Fahrdienstleiter
24.	Va/8 Vb	Revisor, Schulungsbediensteter	a) lt. Prüfungsvorschrift b) vorgeschriebene Dienstprüfung	
25.	Va/8 Vb	Verwaltungsbediensteter IV Techn. Bediensteter IV	a) Unterweisung b) vorgeschriebene Dienstprüfung	Maturanten bei Anstellung auf diesem Posten, Einstufung ab GSt. 2
26.	Vb/5 VIa/12 VIb	Werkmeister, Bahnmeister, Fahrleitungsmeister, Signalmeister	a) Unterweisung b) vorgeschriebene Dienstprüfung Nachweis d. Erlernung des der Fachrichtung entspr. Handwerks, Absolvierung einer Werkmeisterschule der entspr. Fachrichtung bzw einer Bahnmeisterschule	GGr. VIa nach 5jähr. Dienstleistung auf diesem Posten, GGr. VIb nach 15jähr. Edzt.

27.	Vb/15 VIa	Bahnhofvorstand I	a) lt. Prüfungsvorschrift b) Verkehrsprüfung, kommerzielle Fachprüfung	
28.	VIa/20 VIb	Verwaltungsbediensteter III Techn. Bediensteter III	a) - b) Verkehrsprüfung, vorgeschriebene Fachprüfung	In GGr. VIb auch nach 12jähriger Verwendung auf einem Posten dieser O. Nr.
29.	VIb/20 VIIa	Verwaltungsbediensteter II Techn. Bediensteter II	a) - b) wie O. Nr. 28	In GGr. VIIa auch nach 12jähriger Verwendung auf einem Posten dieser O. Nr.
30.	VIIa/20 VIIb	Verwaltungsbediensteter I, Techn. Bediensteter I	a) - b) wie O. Nr. 28	In GGr. VIIb auch nach 12jähriger Verwendung auf einem Posten dieser O. Nr.
31.	VIIa	Fachbediensteter mit voller Hochschulbildung	a) Nachweis d. vollen Hochschulbildung b) Anordnung der Unternehmensleitung vorbehalten	Eingangsgruppe für Hochschüler
32.	VIIb/20 VIII	Fachbediensteter II	a) - b) -	Davon 5 J. auf einem Posten dieser O. Nr. *)
33.	VIII/20 IXa	Fachbediensteter I	a) - b) -	Davon 5 J. auf einem Posten dieser O. Nr. *)
34.	VIII/20 IXa	Abteilungsvorstand	a) - b) -	wie O. Nr. 33 *)

35.	IXa/20 IXb ***)	Abteilungsleiter II	a) - b) -	wie O. Nr. 33 *)
36.	IXb/20 X ***)	Abteilungsleiter I	a) - b) -	wie O. Nr. 33 *)
37.	X/20 **), ***)	Direktor		wie O. Nr. 33 *)

*) Anordnung der Unternehmensleitung vorbehalten

**) Zuerkennung des um eine Gehaltsstufe höheren Bezuges bzw. bei Endbezug Zulage in der Höhe des letzten Vorrückungsbetrages.

***) Für Bedienstete mit voller Hochschulbildung beträgt die Wartezeit statt 20 Jahre 15 Jahre.

Anmerkungen:

Bei Aufnahme muss der Bedienstete die bei der betreffenden Dienstverwendung in der Spalte 4 angeführten Erfordernisse erfüllen, ausgenommen jene vorgeschriebene Ausbildung, deren erfolgreiche Absolvierung ihm für einen späteren Zeitpunkt vorgeschrieben wird.

Bei Beförderung muss der Bedienstete die bei der betreffenden Dienstverwendung in der Spalte 4 angeführten Erfordernisse erfüllen.

Ab der Gehaltsgruppe Vb müssen auch die vorrückungsmäßigen Gehaltsstufen erfüllt sein. Ist dies nicht der Fall, so ist auf eine vorangehende Gehaltsgruppe solange zurückzugreifen, bis die Gehaltsstufe in der entsprechenden Gehaltsgruppe erfüllt ist.

Abkürzungen:

O.Nr.: = Ordnungsnummer
Edzt: = Eisenbahndienstzeit
GGr.: = Gehaltsgruppe
GSt.: = Gehaltsstufe
betr.: = betreffenden
entspr: = entsprechenden

A N L A G E 3 gültig ab 01.12.2025

40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit (Monatsgehalt in Euro)

Stufe	I	Ila	Ilb	IIla	IIlb	IVa	IVb	Va	Vb	VIa	VIb	VIIa	VIIb	VIIIa	VIIIb	IXa	IXb	X
1	2.856,72	2.886,28	2.930,06	2.987,81	3.052,58	3.126,30	3.206,29	3.282,74										
2	2.873,13	2.903,88	2.949,26	3.009,06	3.076,17	3.155,91	3.241,21	3.326,30	3.357,02	3.441,58								
3	2.889,41	2.921,11	2.968,50	3.029,72	3.099,88	3.185,06	3.276,14	3.369,45	3.415,51	3.462,41	3.547,62	3.636,23	4.046,72					
4	2.906,15	2.938,93	2.987,97	3.050,97	3.123,19	3.214,26	3.310,99	3.413,28	3.475,25	3.540,24	3.648,30	3.773,54	4.103,68	4.108,17				
5	2.920,70	2.954,67	3.005,57	3.070,02	3.144,67	3.241,09	3.343,78	3.454,94	3.534,66	3.620,61	3.752,73	3.907,39	4.158,02	4.184,98	4.391,13			
6	2.933,18	2.968,10	3.021,12	3.086,91	3.163,59	3.265,91	3.373,97	3.494,95	3.595,16	3.703,81	3.853,84	4.039,61	4.209,83	4.408,05	4.621,68			
7	2.945,54	2.981,71	3.036,73	3.103,47	3.182,83	3.290,59	3.404,39	3.537,39	3.659,32	3.787,15	3.954,74	4.170,32	4.382,11	4.641,51	4.865,99	5.089,95	5.470,93	
8	2.958,27	2.995,59	3.051,94	3.120,47	3.201,89	3.315,31	3.434,34	3.580,76	3.724,41	3.869,98	4.054,78	4.306,56	4.557,50	4.883,87	5.179,36	5.466,57	5.848,23	
9	2.972,71	3.011,05	3.069,29	3.139,20	3.223,13	3.342,13	3.467,40	3.629,15	3.791,80	3.955,55	4.159,33	4.447,99	4.749,56	5.131,34	5.489,02	5.845,51	6.228,52	7.067,91
10	2.986,98	3.026,26	3.086,61	3.157,77	3.244,43	3.368,35	3.501,72	3.678,56	3.859,78	4.040,09	4.264,74	4.593,57	4.940,10	5.370,75	5.797,65	6.223,72	6.609,01	7.625,44
11	3.001,53	3.041,72	3.103,83	3.176,72	3.265,40	3.395,15	3.537,39	3.728,14	3.926,92	4.127,14	4.374,36	4.747,06	5.131,89	5.609,40	6.105,96	6.601,49	6.926,07	8.182,04
12	3.018,40	3.060,20	3.123,83	3.200,67	3.292,13	3.431,11	3.584,70	3.791,70	3.999,69	4.213,49	4.482,78	4.900,36	5.317,69	5.847,42	6.410,08	6.915,80	7.295,98	8.736,95
13													5.478,23	6.058,03	6.682,15	7.249,22	7.628,91	9.248,15
14														6.299,12	6.932,36	7.620,01	8.184,91	9.944,80
15																8.176,71	8.740,56	10.641,13
16																	9.296,86	11.336,71
1.DAZ	3.043,71	3.088,39	3.155,00	3.239,85	3.336,77	3.494,61	3.669,53	3.906,22	4.131,41	4.376,60	4.695,13	5.185,81	5.856,19	6.780,72	7.451,55	9.289,74	10.409,59	12.727,42
2.DAZ	3.081,03	3.129,05	3.198,81	3.291,98	3.394,44	3.573,34	3.771,22	4.037,95	4.283,06	4.563,70	4.936,47	5.489,87	6.234,11	7.206,73	8.249,25	10.402,85	11.522,18	14.118,49

A N L A G E 3a gültig ab 01.12.2025

38,5 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit (Monatsgehalt in Euro)

Stufe	I	IIa	IIb	IIIa	IIIb	IVa	IVb	Va	Vb	VIa	VIb	VIIa	VIIb	VIII	IXa	IXb	X
1	2.777,83	2.806,40	2.848,72	2.904,52	2.967,09	3.038,34	3.115,60	3.189,47									
2	2.793,74	2.823,42	2.867,28	2.925,02	2.989,88	3.066,93	3.149,34	3.231,56	3.261,23	3.342,96							
3	2.809,46	2.840,08	2.885,85	2.945,02	3.012,79	3.095,08	3.183,10	3.273,26	3.317,75	3.363,07	3.445,38	3.529,13	3.923,77				
4	2.825,61	2.857,30	2.904,66	2.965,55	3.035,32	3.123,32	3.216,74	3.315,59	3.375,49	3.438,26	3.540,38	3.659,82	3.978,81	3.983,11			
5	2.839,67	2.872,52	2.921,66	2.983,95	3.056,06	3.149,24	3.248,44	3.355,84	3.432,88	3.514,57	3.639,75	3.789,13	4.031,30	4.057,32			
6	2.851,75	2.885,46	2.936,72	3.000,26	3.074,36	3.173,21	3.277,62	3.394,51	3.490,58	3.592,80	3.737,41	3.916,88	4.081,34	4.270,87			
7	2.863,67	2.898,63	2.951,77	3.016,25	3.092,95	3.197,07	3.306,99	3.435,51	3.550,65	3.672,97	3.834,88	4.043,18	4.246,27	4.489,13	4.917,83	5.291,02	
8	2.875,97	2.912,03	2.966,47	3.032,70	3.111,35	3.220,94	3.335,94	3.476,97	3.612,45	3.753,01	3.931,56	4.174,63	4.413,99	4.718,71	5.286,78	5.655,54	
9	2.889,94	2.926,95	2.983,24	3.050,79	3.131,86	3.246,85	3.367,87	3.522,56	3.677,48	3.835,67	4.032,58	4.308,97	4.588,91	4.957,81	5.652,87	6.023,00	6.833,96
10	2.903,71	2.941,66	2.999,99	3.068,73	3.152,47	3.272,18	3.401,04	3.568,75	3.743,12	3.917,34	4.134,38	4.446,24	4.773,01	5.194,22	6.018,31	6.390,60	7.372,63
11	2.917,79	2.956,62	3.016,63	3.087,04	3.172,72	3.298,08	3.435,51	3.616,02	3.808,01	4.001,48	4.238,92	4.586,57	4.958,40	5.424,78	6.383,33	6.696,94	7.910,42
12	2.934,06	2.974,46	3.035,96	3.110,18	3.198,55	3.332,82	3.480,70	3.677,34	3.878,31	4.084,87	4.342,55	4.734,63	5.142,75	5.654,75	6.687,01	7.054,32	8.446,55
13													5.298,04	5.858,22	7.009,18	7.376,00	8.940,45
14														6.091,14	7.367,41	7.913,22	9.613,59
15															7.905,27	8.450,08	10.286,34
16																8.987,56	10.958,41
1.DAZ	2.958,56	3.001,70	3.066,05	3.148,02	3.241,66	3.394,18	3.560,15	3.788,01	4.005,61	4.241,05	4.537,09	5.011,48	5.663,23	6.556,49	8.980,68	10.062,66	12.302,07
2.DAZ	2.994,61	3.040,98	3.108,35	3.198,40	3.297,40	3.469,98	3.657,60	3.915,30	4.152,11	4.419,52	4.769,54	5.309,30	6.028,35	6.968,10	10.056,11	11.137,60	13.646,12

A N L A G E 3b gültig ab 01.12.2025

40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit (Monatsgehalt in Euro)

Stufe	I	IIa	IIb	IIIa	IIIb	IVa	IVb	Va	Vb	VIa	VIb	VIIa	VIIb	VIII	IXa	IXb	X
1	2.686,30	2.715,87	2.759,65	2.817,42	2.882,17	2.955,89	3.035,86	3.112,33									
2	2.702,74	2.733,44	2.778,87	2.838,60	2.905,72	2.985,47	3.070,80	3.155,91	3.186,59	3.271,17							
3	2.718,99	2.750,67	2.798,05	2.859,35	2.929,43	3.014,66	3.105,73	3.199,06	3.245,10	3.291,98	3.377,22	3.441,48	3.846,71				
4	2.735,73	2.768,51	2.817,52	2.880,54	2.952,81	3.043,89	3.140,56	3.242,84	3.304,86	3.369,84	3.475,53	3.574,11	3.903,66	3.896,95			
5	2.750,30	2.784,22	2.835,15	2.899,63	2.974,26	3.070,68	3.173,35	3.284,49	3.364,21	3.448,80	3.576,54	3.707,30	3.958,00	3.973,82			
6	2.762,77	2.797,68	2.850,73	2.916,48	2.993,19	3.095,52	3.203,54	3.324,57	3.423,99	3.529,03	3.677,05	3.839,59	4.009,77	4.194,81			
7	2.775,13	2.811,31	2.866,29	2.933,04	3.012,41	3.120,20	3.233,98	3.366,99	3.486,14	3.610,53	3.777,95	3.970,29	4.180,43	4.419,25	4.857,97	5.245,92	
8	2.787,81	2.825,18	2.881,54	2.950,05	3.031,50	3.144,91	3.263,91	3.409,91	3.548,88	3.693,21	3.878,03	4.106,31	4.352,85	4.651,42	5.241,35	5.623,23	
9	2.802,32	2.840,61	2.898,88	2.968,73	3.052,70	3.171,71	3.296,99	3.457,04	3.615,10	3.778,74	3.982,59	4.245,16	4.530,63	4.898,88	5.620,31	6.003,54	6.843,14
10	2.816,56	2.855,86	2.916,23	2.987,33	3.074,05	3.197,94	3.331,30	3.504,71	3.682,95	3.863,27	4.087,93	4.386,21	4.719,92	5.144,94	5.998,48	6.384,02	7.400,68
11	2.831,14	2.871,30	2.933,44	3.006,28	3.094,99	3.224,74	3.366,99	3.552,50	3.750,16	3.950,36	4.196,14	4.528,40	4.911,79	5.383,72	6.376,29	6.756,90	7.957,24
12	2.847,97	2.889,79	2.953,40	3.030,27	3.121,71	3.260,66	3.413,76	3.615,01	3.822,90	4.036,66	4.302,61	4.680,21	5.102,61	5.621,76	6.746,36	7.070,93	8.512,17
13													5.264,52	5.832,34	7.024,04	7.403,95	9.023,38
14														6.073,47	7.394,80	7.959,95	9.720,04
15															7.951,52	8.515,58	10.416,40
16																9.071,86	11.111,94
1.DAZ	2.873,31	2.917,98	2.984,60	3.069,41	3.166,33	3.324,17	3.495,98	3.729,45	3.954,63	4.198,31	4.503,96	4.966,73	5.642,45	6.555,06	9.064,53	10.184,60	12.502,62
2.DAZ	2.910,60	2.958,62	3.028,40	3.121,56	3.224,00	3.402,64	3.594,82	3.861,19	4.106,31	4.382,26	4.741,85	5.276,13	6.020,32	6.981,06	10.177,66	11.297,19	13.893,72

A N L A G E 3 Salzburg AG/Raaber Bahn gültig ab 01.12.2025

40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit (Monatsgehalt in Euro)

Stufe	I	IIa	IIb	IIIa	IIIb	IVa	IVb	Va	Vb	VIa	VIb	VIIa	VIIb	VIIIa	VIIIb	IXa	IXb	X
1	2.856,72	2.886,28	2.930,06	2.987,81	3.052,58	3.126,30	3.206,29	3.282,74										
2	2.873,13	2.903,88	2.949,26	3.009,06	3.076,17	3.155,91	3.241,21	3.326,30	3.357,02	3.441,58								
3	2.889,41	2.921,11	2.968,50	3.029,72	3.099,88	3.185,06	3.276,14	3.369,45	3.415,51	3.462,41	3.547,62	3.636,23	4.046,72					
4	2.906,15	2.938,93	2.987,97	3.050,97	3.123,19	3.214,26	3.310,99	3.413,28	3.475,25	3.540,24	3.648,30	3.773,54	4.103,68	4.108,17				
5	2.920,70	2.954,67	3.005,57	3.070,02	3.144,67	3.241,09	3.343,78	3.454,94	3.534,66	3.620,61	3.752,73	3.907,39	4.158,02	4.184,98	4.391,13			
6	2.933,18	2.968,10	3.021,12	3.086,91	3.163,59	3.265,91	3.373,97	3.494,95	3.595,16	3.703,81	3.853,84	4.039,61	4.209,83	4.408,05	4.621,68			
7	2.945,54	2.981,71	3.036,73	3.103,47	3.182,83	3.290,59	3.404,39	3.537,39	3.659,32	3.787,15	3.954,74	4.170,32	4.382,11	4.641,51	4.865,99	5.089,95	5.470,93	
8	2.958,27	2.995,59	3.051,94	3.120,47	3.201,89	3.315,31	3.434,34	3.580,76	3.724,41	3.869,98	4.054,78	4.306,56	4.557,50	4.883,87	5.179,36	5.466,57	5.848,23	
9	2.972,71	3.011,05	3.069,29	3.139,20	3.223,13	3.342,13	3.467,40	3.629,15	3.791,80	3.955,55	4.159,33	4.447,99	4.749,56	5.131,34	5.489,02	5.845,51	6.228,52	7.067,91
10	2.986,98	3.026,26	3.086,61	3.157,77	3.244,43	3.368,35	3.501,72	3.678,56	3.859,78	4.040,09	4.264,74	4.593,57	4.940,10	5.370,75	5.797,65	6.223,72	6.609,01	7.625,44
11	3.001,53	3.041,72	3.103,83	3.176,72	3.265,40	3.395,15	3.537,39	3.728,14	3.926,92	4.127,14	4.374,36	4.747,06	5.131,89	5.609,40	6.105,96	6.601,49	6.926,07	8.182,04
12	3.018,40	3.060,20	3.123,83	3.200,67	3.292,13	3.431,11	3.584,70	3.791,70	3.999,69	4.213,49	4.482,78	4.900,36	5.317,69	5.847,42	6.410,08	6.915,80	7.295,98	8.736,95
13	3.043,71	3.088,39	3.155,00	3.239,85	3.336,77	3.494,61	3.669,53	3.906,22	4.131,41	4.376,60	4.695,13	5.185,81	5.478,23	6.058,03	6.682,15	7.249,22	7.628,91	9.248,15
14	3.081,03	3.129,05	3.198,81	3.291,98	3.394,44	3.573,34	3.771,22	4.037,95	4.283,06	4.563,70	4.936,47	5.489,87	5.856,19	6.299,12	6.932,36	7.620,01	8.184,91	9.944,80
15													6.234,11	6.780,72	7.451,55	8.176,71	8.740,56	10.641,13
16														7.206,73	8.249,25	9.289,74	9.296,86	11.336,71
17																10.402,85	10.409,59	12.727,42
18																	11.522,18	14.118,49

A N L A G E 4

Disziplinarrecht

1. Disziplinarmaßnahmen

Bei schuldhafter Verletzung von Dienstpflichten sind Maßnahmen zu setzen, die geeignet sind, den Bediensteten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten und die ordnungsgemäße, sichere und wirtschaftliche Geschäftsabwicklung im Unternehmen zu gewährleisten. Solche Maßnahmen sind beispielsweise

- die Ermahnung
- die Verwarnung
- der Abzug vom Dienst und vorübergehende Verwendung auf einer Dienstverwendung mit niedrigerer Gehaltsgruppe (Anfangsreihung)
- Die Geldbuße im Ausmaß von 1 bis 5 % des Monatsentgeltes
- die Verhängung von Disziplinarstrafen

2. Disziplinarstrafen

- (1) Disziplinarstrafen sind
 - a) die Geldbuße bis zur Höhe von drei Monatsgehältern
 - b) die Entlassung.
- (2) Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Bediensteten ist Bedacht zu nehmen.
- (3) Die Disziplinarkammer kann die Abstattung einer Geldbuße in höchstens 24 Monatsraten bewilligen. Die Geldbuße ist durch Abzug vom Monatsentgelt hereinzubringen.

3. Disziplinarkammer

- (1) Zur Verhängung von Disziplinarstrafen ist die Disziplinarkammer zuständig.
- (2) Die Disziplinarkammer besteht aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern, wobei der Vorsitzende und ein Beisitzer vom Unternehmen und ein Beisitzer von der Personalvertretung bestellt wird. Die Mitglieder der Disziplinarkammer sind in dieser Eigenschaft weisungsunabhängig.
- (3) Der Vorsitzende soll eine langjährige Dienstzeit aufweisen. Nach Bedarf werden

ein oder mehrere Stellvertreter bestellt, die die gleichen Voraussetzungen erfüllen müssen wie der Vorsitzende selbst.

4. Disziplinaranwalt

Im Verfahren vor der Disziplinarkammer vertritt ein vom Unternehmen bestellter Disziplinaranwalt die Interessen des Unternehmens.

5. Schriftführer

Für jede Disziplinarkammer bestimmt der Vorsitzende einen Schriftführer.

6. Verteidiger

Der Beschuldigte hat das Recht, sich im Disziplinarverfahren einen aktiven Bediensteten als Verteidiger zu wählen. Bedienstete, die dienstlich mit dem den Gegenstand des Disziplinarverfahrens bildenden Anstand befasst waren, und Vorgesetzte können nicht als Verteidiger fungieren. Eine Verteidigung durch andere Personen - insbesondere durch solche, die in keinem Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen - ist ausgeschlossen.

7. Mündliche Verhandlung

- (1) In einer mündlichen Verhandlung ist durch Einvernahme des beschuldigten Bediensteten, durch Zeugen oder andere geeignete Beweise, zu ermitteln, ob die den Beschuldigten zur Last gelegten Verfehlungen zutreffend sind oder nicht. Erforderlichenfalls ist eine Disziplinarstrafe durch die Disziplinarkammer zu verhängen.
- (2) Die Verhängung der Disziplinarstrafe gemäß Pkt. 2 Abs. 1 lit b) kann nur einstimmig erfolgen.

8. Rechtswirksamkeit der Disziplinarstrafen

Die verhängte Disziplinarstrafe wird mit dem Ausspruch durch den Vorsitzenden rechtswirksam. Eine schriftliche Ausfertigung ist dem Beschuldigten unverzüglich nachzureichen.

9. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen gem. § 102 ArbVG iV § 69 BBVG bedarf der Zustimmung der Personalvertretung.

ANLAGE 5

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Schienenbahnen, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien einerseits und

dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, Margaretenstraße 166, 1050 Wien andererseits,

womit die Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten der österreichischen Privatbahnen vom 25.3.1999 in der Fassung vom 21.12.2006 abgeändert wird.

I.

Die Anlage 5 lautet wie folgt:

„DBO der Privatbahnen ANLAGE 5

ANPASSUNG AZG/ARG-NOVELLE EU-VERORDNUNG 561/2006

Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen für die Lenker von Kraftfahrzeugen

1. Allgemeines

Die Anlage 5 setzt das europäische Arbeitszeitrecht (Richtlinie 2002/15/EG und Verordnung (EG) 561/2006) sowie das österreichische Arbeitszeitrecht (BGBL I 138/2006) um.

a) Wenn sich eine Bestimmung auf die Verordnung EG 561/2006 bezieht, dann sind damit Fahrzeuge im Straßenverkehr (mit Ausnahme von Schienenfahrzeugen) gemeint, die

- zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich des Anhängers oder Sattelanhängers 3,5 t übersteigt,
- zur Personenbeförderung dienen und nach Bauart und Ausstattung geeignet und dazu bestimmt sind, mehr als neun Personen einschließlich des Fahrers zu befördern,

und die nicht von der Verordnung 561/2006 ausgenommen sind.

Diese Fahrzeuge werden in der Folge „**Verordnungs-Fahrzeuge (VO-Fahrzeuge)**“ genannt. Die wichtigsten Bestimmungen der Verordnung (EG) 561/2006 sind am Ende der Anlage 5 zusammengefasst.

b) „**Sonstige Fahrzeuge**“ sind alle Fahrzeuge, die nicht „VO-Fahrzeuge“ sind.

c) Die Anlage 5 schließt die Anwendbarkeit des § 8 dieses Kollektivvertrages (Arbeitszeit) nicht aus.

2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Gemäß § 13b AZG sind zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit darf 55 Stunden betragen, wenn zumindest die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird.

Der Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist durch Betriebsvereinbarung, wenn kein Betriebsrat gewählt ist durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Bei Fehlen einer Vereinbarung beginnt der Durchrechnungszeitraum jeweils mit dem Beginn bzw. mit dem 1.7. des Kalenderjahres.

Die Bestimmungen des § 8 DBO über die höchstzulässige tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit bleiben neben den Bestimmungen der Anlage 5 weiterhin anwendbar.

3. Lenkzeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a und 2b AZG

Die Lenkzeiten für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des Fahrers) richten sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten (Tagesruhezeiten oder einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit) darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

4. Lenkpausen

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a und 2b AZG

Die Lenkpausen für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des Fahrers) richten sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Fahrzeuge im regionalen Kraftfahrlinienverkehr (Linienstrecke bis maximal 50 km)

Im Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 Kilometer kann die Lenkpause von mindestens 45 Minuten nach einer Lenkzeit von höchstens viereinhalb Stunden ersetzt werden durch:

- mehrere Lenkpausen von mindestens je 15 Minuten, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 ½ Stunden noch nicht überschritten ist , oder
- eine Lenkpause von mindestens 15 Minuten und eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten, wobei bei Beginn der zweiten Lenkpause die Lenkzeit von 4 ½ Stunden noch nicht überschritten sein darf, oder
- mehrere Lenkpausen mit mindestens je 10 Minuten, die insgesamt 1/6 der fahrplanmäßigen Lenkzeit betragen müssen, oder
- eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von höchstens 4 1/2 Stunden.

c) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen. Zeiten, die der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden. Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

5. Ruhepause

Die tägliche unbezahlte Ruhepause beträgt

- bei einer Tagesarbeitszeit von sechs bis neun Stunden mindestens 30 Minuten,
- bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten

und ist spätestens nach sechs Stunden einzuhalten.

Die tägliche unbezahlte Ruhepause kann in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Im Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von maximal 50 Kilometer kann die Ruhepause in einen Teil von mindestens 20 Minuten und einen bzw. mehrere Teile von mindestens 10 Minuten geteilt werden.

6. Tägliche Ruhezeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a und 2b AZG

Die tägliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des Fahrers) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Fahrzeuge im regionalen Kraftfahrlinienverkehr (Linienstrecke bis maximal 50 km)

Die tägliche Ruhezeit kann 3 x wöchentlich auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Jede Verkürzung der täglichen Ruhezeit ist bis zum Ende der Folgeweche durch eine zusätzliche Ruhezeit im Ausmaß der Verkürzung auszugleichen. Diese Ausgleichsruhezeit ist zusammen mit einer anderen, mindestens 8-stündigen Ruhezeit zu gewähren.

Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, von denen einer mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens 1 Stunde betragen müssen. In diesem Fall beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf des mindestens 8-stündigen Teiles der Ruhezeit.

Über die Bestimmungen der Absätze 1 und 2 hinaus sind auch die Verkürzungsmöglichkeiten der täglichen Ruhezeit unter Anwendung der Bestimmungen des § 8 Absatz 3a DBO anwendbar.

c) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist dem Lenker eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Die tägliche Ruhezeit kann gemäß § 8 Absatz 3a DBO entsprechend verkürzt werden.

7. Wöchentliche Ruhezeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a und b AZG

Die wöchentliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des Fahrers) richtet sich nach den Vorschriften der EU-Verordnung 561/2006.

b) Fahrzeuge im regionalen Kraftfahrlinienverkehr (Linienstrecke bis maximal 50 km)

Die wöchentliche Ruhezeit im Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 Kilometer richtet sich nach § 19, 22b und c Arbeitsruhegesetz.

Die wöchentliche Ruhezeit kann außerhalb des Standortes des Fahrzeuges oder des Heimatortes des Lenkers auf 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Die Bestimmungen des § 8 DBO über die wöchentliche Ruhezeit bleiben neben den Bestimmungen der Anlage 5 weiterhin anwendbar.

c) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Die wöchentliche Ruhezeit für sonstige Fahrzeuge richtet sich nach den § 2 bis 5 und 19 Arbeitsruhegesetz.

Die Bestimmungen des § 8 DBO über die wöchentliche Ruhezeit bleiben neben den Bestimmungen der Anlage 5 weiterhin anwendbar.

8. Einsatzzeit

Die Einsatzzeit umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit oder bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit im Kraftfahrlinienverkehr bis 50 km Linienstrecke beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf des mindestens 8-stündigen Teiles der Ruhezeit. Die Einsatzzeit darf grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten.

a) Fahrzeuge im Sinne von § 16 Absatz 3 AZG (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt sowie Autobusse mit mehr als 9 Sitzplätzen einschließlich des Fahrers)

Gemäß § 16 Abs.3 AZG kann die Einsatzzeit über 12 Stunden hinaus soweit verlängert werden, dass die innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden, bei 2-Fahrerbesetzung innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden, vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird.

b) Fahrzeuge im Sinne von § 16 Absatz 4 AZG (Übrige Fahrzeuge)

Die Einsatzzeit beim Lenken von Fahrzeugen im Sinne von § 16 Absatz 4 AZG beträgt maximal 14 Stunden.

9. 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)

10. Nachtarbeit

- a) Als Nachtzeit gilt die Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr,
- b) Als Nachtarbeit gilt jede Tätigkeit, die in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr den Zeitraum von einer Stunde überschreitet,
- c) Die Tagesarbeitszeit des Lenkers darf an Tagen, an denen er Nachtarbeit leistet, zehn Stunden überschreiten,
- d) Gemäß § 14 Abs 4 AZG gebührt aus arbeitsorganisatorischen Gründen für geleistete Nachtarbeit kein Ausgleich.

11. Kraftwagensonderfahrten

Das Entgelt für die Durchführung von Kraftwagensonderfahrten kann im Einzelfall nach der jeweiligen Ausbleibzeit pauschaliert vereinbart werden.

II.

Jeder Arbeitgeber hat an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle einen Abdruck der EG-VO 561/2006 und 3821/85 aufzulegen.

III.

Der gegenständliche Kollektivvertrag tritt mit 01.10.2007 in Kraft.

ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN BESTIMMUNGEN DER VO 561/2006

Geltungsbereich der EU-Verordnung 561/2006

Fachlicher Geltungsbereich

Erfasst wird jede ganz oder teilweise auf einer öffentlichen Straße durchgeführte Fahrt eines leeren oder beladenen Fahrzeuges (Beförderung im Straßenverkehr) mit Verwendung zur

- Güterbeförderung , wenn das zulässige Gesamtgewicht des Fahrzeuges (einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger) 3,5t übersteigt,
- Personenbeförderung, wenn das Fahrzeug für die Beförderung von mehr als 9 Personen einschließlich des Lenkers konstruiert und bestimmt ist (VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2 b AZG).

Örtlicher Geltungsbereich

Die VO gilt unabhängig vom Land der Zulassung des Fahrzeuges für Beförderungen im Straßenverkehr

- Ausschließlich innerhalb der EU, oder
- Zwischen der EU, der Schweiz und den Vertragsstaaten des EWR

Wichtigste Ausnahme vom Geltungsbereich

- Fahrzeuge, die zur Personenbeförderung im Linienverkehr verwendet werden, wenn die Linienstrecke nicht mehr als 50 Km beträgt (regionaler Kraftfahrlinienverkehr)

Lenkzeiten

Tägliche Lenkzeit

Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten (Tagesruhezeiten oder einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit) darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

Wöchentliche Lenkzeit

Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

Lenkpause (Fahrtunterbrechung)

Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 1/2 Stunden ist eine ununterbrochene Fahrtunterbrechung (Lenkpause) von mindestens 45 Minuten einzulegen, sofern der Lenker nicht eine Ruhezeit oder eine Ruhepause nimmt. Lenkpausen können durch Ruhepausen ersetzt werden.

Die Lenkpause von 45 Minuten kann folgendermaßen geteilt werden:

1. Teil mindestens 15 Minuten,
2. Teil mindestens 30 Minuten

Die Lenkpausenteile sind so abzuhalten, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 1/2 Stunden noch nicht überschritten ist.

In der Lenkpause darf der Fahrer keine Fahrtätigkeit ausüben und keine anderen Arbeiten ausführen. Zeiten, die während der Fahrt neben dem Fahrer verbracht werden (bei 2-Fahrer-Besetzung) können auf Lenkpausen angerechnet werden.

Tägliche Ruhezeit

Regelmäßige tägliche Ruhezeit

Innerhalb jedes Zeitraumes von 24 Stunden nach dem Ende der vorangegangenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ist dem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Reduzierte tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit kann 3 x wöchentlich auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Geteilte Ruhezeit

Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit auch in zwei Teilen genommen werden, wobei der erste Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von 3 Stunden und der zweite Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von 9 Stunden umfassen muss.

2-Fahrer-Besetzung

Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 Lenkern ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden jedem Lenker nach dem Ende einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 9 Stunden zu gewähren.

Abhaltung der täglichen Ruhezeit im Fahrzeug

Sofern sich der Fahrer dafür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte tägliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden, sofern dieses über eine geeignete Schlafmöglichkeit für jeden Fahrer verfügt und nicht fährt.

Wöchentliche Ruhezeit

Regelmäßige wöchentliche Ruhezeit

Der Lenker hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 Stunden.

Reduzierte wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit kann auf mindestens 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Doppelwoche

In zwei aufeinander folgenden Wochen sind dem Lenker folgende Ruhezeiten zu gewähren:

- zwei regelmäßige wöchentliche Ruhezeiten, oder
- eine regelmäßige wöchentliche Ruhezeit und eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit

Jede Reduzierung ist bis zum Ende der dritten Woche nach der verkürzten Woche im Anschluss an eine andere, mindestens 9-stündige Ruhezeit auszugleichen.

Beginn der wöchentlichen Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit beginnt spätestens am Ende von sechs 24-Stunden-Zeiträumen nach dem Ende der vorangegangenen wöchentlichen Ruhezeit.

Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauf folgende Woche reicht, kann der ersten oder der zweiten Woche zugerechnet werden.

Abhaltung der reduzierten wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug

Sofern sich der Fahrer dafür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte reduzierte wöchentliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden, sofern dieses über eine geeignete Schlafmöglichkeit für jeden Fahrer verfügt und nicht fährt.

Kombinierte Beförderung

Wenn der Lenker ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, kann die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal durch andere Tätigkeiten unterbrochen werden. Die Unterbrechung darf insgesamt 1 Stunde nicht überschreiten. Dem Lenker muss während dieser täglichen Ruhezeit ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung stehen.

Die Anfahrts- oder Rückreisezeit zu einem außerhalb des Wohnsitzes des Lenkers oder der Betriebsstätte des Arbeitgebers befindlichen VO-Fahrzeug gilt nur dann als Ruhepause oder Ruhezeit, wenn sich der Lenker in einem Zug oder Fährschiff mit Zugang zu einer Kojе bzw. einem Liegewagen befindet. Wird diese Anfahrts- oder Rückreisezeit mit einem sonstigen Fahrzeug (§ 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG) zurückgelegt, gilt sie als Arbeitszeit.

Halteplatz

Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann der Lenker, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, von den Regelungen über Lenkzeit, Lenkpause, täglicher und wöchentlicher Ruhezeit, Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung, abweichen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Fahrgäste, des Fahrzeuges oder seiner Ladung zu gewährleisten.

Der Lenker hat Art und Grund der Abweichung spätestens bei Erreichen des Halteplatzes handschriftlich zu vermerken:

- auf dem Schaublatt (bei Fahrzeugen mit analogem Kontrollgerät), oder
- auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät (bei Fahrzeugen mit digitalem Kontrollgerät), oder
- im Arbeitszeitplan (bei Fahrzeugen ohne Kontrollgerät gemäß VO 3821/85 im nationalen Personenlinienverkehr bzw. grenzüberschreitenden Personenlinienverkehr mit maximal 100 km Fahrstrecke und maximal 50 km Entfernung der Endpunkte von einer Grenze zwischen zwei Mitgliedstaaten in der Luftlinie)

A N L A G E 6

Pensionsordnung für die Beamten der Steierm. Landesbahnen STLB - PO

A N L A G E 7

Weiterhin aufgrund der Übergangsbestimmungen

(§ 44 DBO)

geltende Bestimmungen aus der

Bundesbahn - Besoldungsordnung 1963 (BB-BO)

Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954 (BB-Dilo)

Teilbeschäftigtenordnung 1977 (TbO)

jeweils in der Fassung vom 31.12.1995

A N L A G E 8

WLB - Zusatzpension

Interne Ergänzung Gewerkschaft vida / Fachbereich Eisenbahn

Änderungsverzeichnis und Ergänzungen

Geführt ab KV-Abschluss 2017

§ 1 Geltungsbereich

Absatz 2a: Abschluss: 02.12.2018.....08

§ 8 Arbeitszeit

Absatz 1a: Abschluss 02.12.2018.....11

Absatz 2, 2. und 3. Unterabsatz: Abschluss 19.06.2019.....12

Absatz 2, 2. Unterabsatz die ersten beiden Sätze: Abschluss 15.10.2025 12

Absatz 2, vorletzter Unterabsatz: Abschluss 21.07.2020.....12

Absatz 2c, 1 und 2. Unterabsatz: Abschluss 19.06.201914

Absatz 2c, 1. Unterabsatz die ersten beiden Sätze: Abschluss 15.10.2025.....14

Absatz 3a, neuer 3. Satz: Abschluss 02.12.2018.....14

Neuer Absatz 6 Ziffer 2 (Bestehender erhält Ziffer 1): Abschluss 02.12.2018 ..15

§ 14 Ärztliche Untersuchungen

Neuer Absatz 2 (Bestehender wird Absatz 1): Abschluss 19.06.2019.....19

§ 15 Anspruch bei Dienstverhinderung

Absatz 4: Abschluss 28.06.201720

Absatz 4 litera h: Abschluss 02.12.201820

§ 16 Urlaub

Neue Absätze 2a und 2b: Abschluss 19.06.201922

§ 18a Gesundheitsförderung

Absatz 3: Abschluss 02.12.201823

Absatz 5: Abschluss 02.12.201823

§ 18b Zusatzurlaub bei Nachtarbeit auf der ÖBB-Infrastruktur:

Abschluss 02.12.201823

§ 18c „Sabbatical“: Abschluss 02.12.201824

§ 26 Auszahlung

Neuer Absatz 4: Abschluss 19.06.201927

§ 27 Sonderzahlung

Neuer Absatz 7: Abschluss 28.06.201728

§ 30 Vorübergehender Gehaltsgruppenwechsel - Verwendungszulage:

Abschluss 28.06.201729

§ 31a Sonn- und Feiertagszulage: Abschluss 15.10.202530

Absatz 1 Streichung letzter Satz: Abschluss 14.11.202430

§ 33 Krankengeldzuschuss

Absatz 2: Abschluss 11.11.202130

§ 35a Anrechnung von Karenzzeiten: Abschluss 28.06.201732

Neuer Absatz 2 (Bestehender wird Absatz 1): Abschluss 11.11.202132

§ 38 Kündigung

Absatz 1: Abschluss 11.11.202133

Absatz 2: Abschluss 11.11.2021	33
§ 39a Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Dienstverhältnisses:	
Abschluss 28.06.2017	35
§ 40 Auflösung des Dienstverhältnisses aus besonderen Gründen:	
Abschluss 21.07.2020	35
ANLAGE 3 gültig ab 01.12.2025: Abschluss 15.10.2025	54
ANLAGE 3a gültig ab 01.12.2025: Abschluss 15.10.2025	55
ANLAGE 3b gültig ab 01.12.2025: Abschluss 15.10.2025	56
ANLAGE 3 Salzburg AG/Raaber Bahn gültig ab 01.12.2025: Abschluss 15.10.2025.	57
ANLAGE 5 neuer Punkt 9: Abschluss 21.12.2023	64

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
Invalitäts- 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