

**Alter & Arbeit**

Der Entwurf für eine Grundsatzvereinbarung „Alter & Arbeit“ ist fertig und beinhaltet folgende Regelungen:

- Berücksichtigung der demographischen Entwicklung bei der langfristigen Personalplanung
- Arbeitszeitmodelle mit Arbeitszeitreduktion für ältere ArbeitnehmerInnen
- Stabilerer Dienstplangestaltung mit gesicherten Erholungsphasen
- Telearbeit für MitarbeiterInnen mit langen Anfahrtswegen
- Betriebliche Gesundheitsförderprogramme und Ausweitung des Case Managements
- Bereitstellung finanzieller Mittel für diese Maßnahmen

Das Modell für die altersgerechte Kurzarbeit wird noch in Verhandlungen an die 38,5-Stundenwoche angepasst und nach einer Finanzierungseinigung mit dem ÖBB-Vorstand unterzeichnet.

**Verfahren zum Pensionsrecht**

Die Verschlechterungen im Pensionsrecht der AltbahnarbeiterInnen (AVB Beschäftigte mit Definitivstellung) sind derzeit beim Obersten Gerichtshof (OGH) anhängig. Der OGH hat die Klage zur Prüfung an den Verfassungsgerichtshof weitergeleitet. Die Bundesregierung wird bis Ende September eine Stellungnahme zu den Pensionsreformschritten 2003 und 2004 abgegeben, danach ist eine Entscheidung der Höchstgerichte zu erwarten.

**Zehn Jahre erfolgreiche Gehaltspolitik**

Die Belegschaftsvertretung konnte in den letzten zehn Jahren trotz schwieriger Voraussetzungen immer wieder erfolgreiche Gehaltsabschlüsse erreichen. Insgesamt sind dadurch die Gehälter der EisenbahnerInnen um rund 28 Prozent gestiegen. Das entspricht einer durchschnittlichen jährlichen Erhöhung von 2,8 Prozent.

**Es zahlt sich aus, dabei zu sein!**

Gehaltsabschlüsse ÖBB				
	Gehalt %	Nacht €	Nacht %	Anmerkungen
2002	2,9	17,20	9,58	Mindestserhöhung rund 44 €
2003	2,1	1760	2,33	17,6 € ab 1.3.2003
2004	1,8	18,16	3,18	18,6 € ab 1.11.2003
2005	2,3	18,16	0,00	
2006	2,6	18,60	2,42	
2007	2,4	20,00	0,00	So/ + 3,70 PK + 0,3 = 0,8 %
2008	4,5	20,00	0,00	Min. Stufe 5, PK + 0,4 = 1,2 %
2009	2,2	21,60	2,20	gültig ab 01.07.
2010	1,35	21,60	0,00	generell 35 € bis HBG
2011	2,4	21,66	2,40	
2012	2,4	21,66	0,00	plus 25 € entspricht ca.1 %
2013	Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden			

**vida Fakten** ist eine Publikationsreihe der Gewerkschaft vida mit dem Zweck, Fachinformation an BetriebsrätInnen, FunktionärInnen, Interessierte und an die Politik zu bringen.

**Nähere Infos und Bestellung:**  
[schiene@vida.at](mailto:schiene@vida.at)  
<http://fakten.vida.at>

**Impressum:**

**Herausgeber:** Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: +43 1 53 444 79 - 202  
**Medieninhaber:** Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Telefon: +43 1 662 3296  
[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at), [office@oegbverlag.at](mailto:office@oegbverlag.at)  
**ZVR:** 576439352.

**Über vida:** Die Gewerkschaft vida gliedert sich in die Bereiche Verkehr, Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe sowie Private Dienstleistungen.



**Fokus Eisenbahnen**

**vida Fakten**

August 2013  
<http://fakten.vida.at>

**Arbeitszeitverkürzung bringt Entlastung für die Beschäftigten, sichert und schafft Arbeitsplätze!**

**Verbesserungen beim Nachtfaktor**  
Seite 2

**Feiertagsentlohnung – Arbeit & Alter**  
Seite 3

**Klagen zu Pensionen. Gehaltsabschlüsse 2002 bis 2013**  
Seite 4



Foto: A. Kromus

**Mehr Freizeit mit der 38,5-Stundenwoche!**

Die Senkung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden für rund 31.500 MitarbeiterInnen der ÖBB-Konzerngesellschaften am 1. Juli 2013 war eine der größten Umstellungen seit der Inkraftsetzung des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes im Jahr 2005. Den Beschäftigten bringt das mehr

Freizeit und Arbeitsplatzsicherheit. 1.000 zusätzliche Arbeitsplätze werden geschaffen, die bestehenden werden abgesichert. Die Arbeitszeitverkürzung ist auch ein Ausgleich für die Verschlechterungen durch die Pensionsreformen des vorangegangenen Jahrzehnts.

# Arbeitszeitverkürzung: Arbeitsplatzsicherheit und mehr Freizeit für EisenbahnerInnen

## Geltungsbereiche der 38,5-Stundenwoche.

### Kürzere Wochenarbeitszeit

Die Reduktion der Normalarbeitszeit gilt für alle MitarbeiterInnen,

- auf deren Dienstverhältnis die AVB (Allgemeine Vertragsbestimmungen) Anwendung finden – egal bei welcher ÖBB-Konzerngesellschaft sie derzeit beschäftigt sind,
- die dem Kollektivvertrag zur Regelung der Arbeitszeit für MitarbeiterInnen der ÖBB unterliegen – das sind alle Beschäftigten der Infrastruktur AG, PV AG, RCA AG, Produktion GmbH und Technische Services GmbH,
- der ÖBB Holding AG, der Rail Equipment GmbH und der Rail Cargo Wagon GmbH, die keinem Kollektivvertrag unterliegen und deren Dienstverhältnis einzelvertraglich geregelt ist.

## Monatsgehalt bleibt gleich – Pauschalierungen werden angehoben.

### Ausnahmen

Ausgenommen von der Verkürzung sind Beschäftigte in ÖBB-Gesellschaften, die keine Eisenbahnunternehmen sind – nicht der DBO oder dem KV-EU (KV für Eisenbahnunternehmen) unterliegen – und auf deren Dienstverhältnis ein anderer Kollektivvertrag Anwendung findet (SSC, Mungos GmbH & Co KG, ÖBB-Postbus, ÖBB-Immobilien GmbH, ÖBB Werbung GmbH). Ausgenommen sind auch MitarbeiterInnen mit All-in-Verträgen sowie leitende Angestellte.

Die Verkürzung bedeutet, dass in der Woche um eineinhalb Stunden weniger gearbeitet wird und trotzdem das Monatsgehalt gleich bleibt. Es müssen daher alle Dienstpläne bzw. die Zeitschreibungen umgestellt werden. Ebenso müssen die Betriebsvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit angepasst und die fiktive Normalarbeitszeit muss neu festgelegt werden.

Arbeitsleistungen zwischen 38,5 und 40 Stunden sind Mehrarbeit. Solche Stunden können innerhalb des Quartals als Zeitausgleich 1:1 ausgeglichen werden. Danach sind sie mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent zu bezahlen, wobei die Grundvergütung pro Stunde den 1/167 Teil des Monatsentgeltes ausmacht.

Überstunden entstehen wie bisher erst ab der 40. Stunde. Die Regeln für täglich, wöchentlich und am



Foto: H.Eisenberger/ÖBB

Ende des Durchrechnungszeitraumes anfallende Überstunden sowie die Höhe der Zuschläge (50, 100 bzw. 200 Prozent) und der Überstundenteiler (1/164) bleiben unverändert.

### Überstundenpauschalen neu bewertet

Die Überzahlung bei All-in-Verträgen besteht sowohl aus einer Abgeltung für die qualitative Mehrleistung (mehr an Verantwortung, Erfahrung, Qualifikation etc.) als auch aus der quantitativen Mehrleistung (Überstunden). Da bei dieser Beschäftigtengruppe keine Arbeitszeit festgesetzt ist, wird das Monatsentgelt (IST-Gehalt) um 2,4 Prozent angehoben.

Für Feiertage werden im Turnusdienst neu pauschal 6 Stunden und 25 Minuten angerechnet. AVB-MitarbeiterInnen, die bereits vor dem 1. Juli 2013 eine kürzere Wochenarbeitszeit als 40 Stunden hatten, erhalten je nach Differenz eine Einmalzahlung als Wertausgleich.

### Mehr Freizeit bei Nachtarbeit

Seit 1. Jänner 2013 ist der tatsächlichen Arbeitszeit im Nachtzeitraum ein Nachtfaktor von 0,8 zugrunde zu legen (§ 8 Z 3 AZ-KV). Mit dieser Regelung wird die Arbeitszeit in der Nacht aufgewertet, indem künftig 48 Minuten als volle Stunde gerechnet werden. Bei durchgehenden Nachtschichten ergeben sich aus

der Neubewertung über einen durchschnittlichen Durchrechnungszeitraum hinweg Zeitguthaben von ein bis zwei Dienstschichten und somit mehr Freizeit.

Als Nachtzeitraum gilt ab 1. Jänner 2013 die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr (§ 8 Z 1 AZ-KV). Der für die Bewertung maßgebliche Nachtzeitraum wird damit um eine Stunde verlängert. Es gibt sehr viele Dienstpläne mit Dienstbeginn zwischen 5 und 6 Uhr – diese fallen nun auch in die günstigere Bewertung.

### Ausgleich für Belastungen im Schichtdienst

Durch den Nachtfaktor entstandene Zeitguthaben, die nicht im Durchrechnungszeitraum des Entstehens oder im darauffolgenden Durchrechnungszeitraum 1:1 ausgeglichen werden können, werden übertragen und sind grundsätzlich innerhalb von 12 Monaten ab Ende des Durchrechnungszeitraumes, in dem sie entstanden sind, im Verhältnis 1:1 als Zeitausgleich zu konsumieren. Dieser Zeitausgleich ist zu vereinbaren und hat, sofern das Zeitguthaben das Ausmaß einer Tagesleistung übersteigt, durch Freigabe ganzer Dienstschichten zu erfolgen. Zeitguthaben aus dem Nachtfaktor, die innerhalb von 12 Monaten so nicht konsumiert werden können, sind auf Verlangen des Mitarbeiters im gleichen Ausmaß (1/164 ohne Überstundenzuschläge) bar auszubezahlen, jedenfalls jedoch nach 36 Monaten.

Die Erhöhung des Nachtfaktors ist ein weiterer konsequenter Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Schichtarbeiter und ist die Antwort auf immer stärker werdende Belastungen.

### Feiertagsentgelt

Die bisher im Kollektivvertrag vorgesehene Anrechnung von 6 Stunden und 40 Minuten für jeden Feiertag wurde von der Sozialversicherung beanstandet, weil kein deutlicher Verweis auf das Arbeitsruhegesetz vorhanden war. Mit der Änderung des Arbeitszeit-KV (AZKV) ÖBB wurde dieser Mangel saniert und rückwirkend ab 1. Jänner 2012 eine gesetzeskonforme Bestimmung in den AZKV eingefügt.

Konkret bedeutet dies keine Änderung bei der Anrechnung der Arbeitszeit gegenüber bisher. Für jeden Feiertag erhält der Turnusmitarbeiter 6 Stunden

40 Minuten\* angerechnet, egal ob er an diesem Tag laut Dienstplan gearbeitet hätte oder nicht. Dazu kommt das Feiertagsentgelt, das nach dem Durchschnitt der in den letzten drei Kalendermonaten angefallenen Nebengebühren berechnet wird. Wird man tatsächlich zur Arbeit eingeteilt, bekommt man darüber hinaus die tatsächlich geleisteten Stunden als Normalarbeitszeit angerechnet. Erfolgt eine außerplanmäßige Einteilung, wird die Zeit als Überstunden bezahlt. Ebenso gebührt für tatsächlich geleistete Stunden die Feiertagszulage. Damit wurde eine gesetzeskonforme Regelung ohne Verschlechterungen für die Feiertagsentlohnung ermöglicht.

\*Ab 01.07.2013 werden wegen der Reduzierung der Wochenarbeitszeit 6 Stunden 25 Minuten angerechnet.

### Ältere Beschäftigte unverzichtbar

Ältere Beschäftigte sind mit ihrer Erfahrung und ihrem Können ein wertvoller Bestandteil des Unternehmens ÖBB und für die weitere Unternehmensentwicklung unverzichtbar. Nur durch einen kontinuierlichen Know-how-Transfer und die Weitergabe des Erfahrungswissens der Älteren an Jüngere kann die Weiterentwicklung der Unternehmen und ein anhaltender, stabiler Verbesserungsprozess im Konzern sichergestellt werden

### Nächster Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Schichtdienst.



Foto: Ruba