

20. September 2003

Entwurf

Bundesgesetz mit dem das Gesetz zur Neuordnung des Dienstrechtes der Österreichischen Bundesbahnen und deren Rechtsnachfolge-Unternehmen erlassen wird (ÖBB-Dienstrechtsgesetz - ÖBB-DRG), mit dem das Bahn-Betriebsverfassungsgesetz aufgehoben wird, und mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Angestelltengesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden.

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

ÖBB-Dienstrechtsgesetz - ÖBB-DRG

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für Arbeitsverhältnisse zu den Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB), deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Jänner 2004 liegt, und die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, auch wenn sie infolge eines Betriebsüberganges nach dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes auf ein anderes Unternehmen (Erwerber) übergehen.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 2. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Verweisungen

§ 3. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

2. Abschnitt

Sonderregelungen und Haftung

§ 4. (1) Der Anwendungsbereich von arbeitsvertragsrechtlichen Rechtsvorschriften des Bundes, in ihrer jeweils geltenden Fassung, die auf dienst- und besoldungsrechtliche Regelungsinhalte des ÖBB-Dienstrechts und die diesen Regelungsinhalten bis zum 31. Dezember 2003 zugrunde liegenden Rechtsverhältnisse abstellen, bleibt für Arbeitsverhältnisse gem § 1 unberührt, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes geregelt ist.

(2) Der Bund hat jedem aktiven Arbeitnehmer, der sich zum Stichtag 31. Dezember 1992 in einem Arbeitsverhältnis zum Bund/Wirtschaftskörper Österreichische Bundesbahnen befunden hat, wie ein Ausfallsbürge (§ 1356 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) für die Befriedigung seiner aus dem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen Österreichische Bundesbahnen oder deren Rechtsnachfolge-Unternehmen erwachsenen Forderungen bis zu dem im nachfolgenden Satz festgelegten Betrag zu haften. Die Höhe der Haftung ist mit jenem Betrag begrenzt, der sich zum 31. Dezember 1992 aus dem für

den aktiven Arbeitnehmer maßgeblich gewesenen Besoldungsverhältnis unter Berücksichtigung seiner Verwendung zu diesem Zeitpunkt zuzüglich der in diesem Besoldungsverhältnis vorgesehenen regelmäßigen Vorrückungen ergibt. Diese Haftung gilt für jene Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 1992 in ein Arbeitsverhältnis zu den Österreichischen Bundesbahnen nach den Rechtsgrundlagen für neu eintretende Arbeitnehmer übergetreten sind, nur für die bis zum Zeitpunkt dieses Übertrittes entstandenen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen Österreichische Bundesbahnen.

3. Abschnitt

Dienstrecht von Arbeitnehmern der ÖBB

Weitergeltung von Rechten und Pflichten

§ 5. Rechte (Ansprüche und Anwartschaften) und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag oder anderen betrieblichen Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes in ihrer Wirksamkeit nicht berührt, soweit in diesem Bundesgesetz und Art. II des Bundesgesetzes, BGBI. I xx/2003 nicht anderes bestimmt ist.

Vorrückungen, Zeitüberstellungen, Jubiläumsbelohnungen

§ 6. (1) Einzelvertragliche oder auf betrieblichen Vereinbarungen beruhende Rechte (Ansprüche und Anwartschaften) von Arbeitnehmern auf Vorrückungen und Zeitüberstellungen sind nur bis zum 31. Dezember 2003 (Stichtag) rechtswirksam; Ansprüche aus diesen Regelungen für Dienstzeiten vor dem Ablauf des 31. Dezember 2003 werden dadurch nicht berührt.

(2) Abs. 1 gilt nicht

1. für jene beiden Vorrückungen, die für die Zeit nach dem 31. Dezember 2003 zugesagt wurden;
2. für Zeitüberstellungen, die für den 1. Jänner 2004 zugesagt wurden, sowie
3. für jene über Z 1 und 2 hinaus gehenden Vorrückungen und Zeitüberstellungen, die einem Arbeitnehmer bei seiner letzten vor dem Stichtag erfolgten Planstellenverleihung in einem individuellen Rechtsakt durch den Arbeitgeber ausdrücklich, schriftlich zugesagt wurden.

(3) Vereinbarungen über die Erhöhung von Ist-Gehältern im angemessen Ausmaß werden von Abs. 1 und 2 nicht berührt.

(4) Einzelvertragliche oder auf betrieblichen Vereinbarungen beruhende Ansprüche auf Zahlungen aus Anlass von Dienstjubiläen sind rechtsunwirksam, soweit sie einen Anspruch vor dem tatsächlichen Erreichen des 25. oder des 40. des Dienstjubiläums oder nach der Versetzung in den Ruhestand vorsehen.

Dienstreisen

§ 7. (1) In einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 12 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBI. Nr. 22/1974 (ArbVG), die spätestens am 1. Jänner 2006 in Kraft zu treten hat, sind Regelungen über den Ersatz von Aufwendungen, die den Arbeitnehmern im Zuge dienstlicher Reisebewegungen erwachsen, vorzusehen.

(2) Einzelvertragliche oder auf betrieblichen Vereinbarungen beruhende Ansprüche von Arbeitnehmern auf Abgeltung von dienstlichen Reisebewegungen und Ersatz von Aufwendungen, die den Arbeitnehmern im Zuge dienstlicher Reisebewegungen erwachsen, verlieren ihre Rechtswirksamkeit

1. für Arbeitnehmer, für die eine Option gem § 11 rechtswirksam geworden ist, für Reisebewegungen ab der Rechtswirksamkeit dieser Option,
2. für Arbeitnehmer, für die eine Betriebsvereinbarung gem. Abs. 1 wirksam wurde, für Reisebewegungen ab der Rechtswirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung.
3. für alle anderen Arbeitnehmer spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2005, für Reisebewegungen nach dem 31. Dezember 2005.

(3) Kommt bis zum 31. Dezember 2005 eine Betriebsvereinbarung gem. Abs. 1 nicht zustande, ist der Arbeitgeber zur Abgeltung von dienstlichen Reisebewegungen sowie zum Ersatz von Aufwendungen, die den Arbeitnehmern im Zuge dienstlicher Reisebewegungen ab dem 1. Jänner 2006 erwachsen, im angemessenen Ausmaß verpflichtet.

Entgeltfortzahlung

§ 8. (1) Am 31. Dezember 2003 bestehende einzelvertragliche oder auf betrieblichen Vereinbarungen beruhende Ansprüche von Arbeitnehmern auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder auf Zu- schuss zum Krankengeld sind nur für Dienstverhinderungen rechtswirksam, die vor dem 1. Jänner 2004 eingetreten sind. Für Dienstverhinderungen, die nach dem 31. Dezember 2003 eintreten, hat der Arbeit-

nehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gem. § 8 Abs. 1 und 2 Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921 (AngG) unter Zugrundelegung der für ihn angerechneten Dienstzeit.

(2) Einzelvertragliche oder auf betrieblichen Vereinbarungen beruhende Ansprüche für Dienstverhinderungen aus anderen wichtigen, die Person betreffenden Gründen verlieren mit Ablauf des 31. Dezember 2003 ihre Rechtswirksamkeit. Für solche Dienstverhinderungen, die nach dem 31. Dezember 2003 eintreten, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gem. § 8 Abs. 3 AngG .

Urlaub, Pflegefreistellung

§ 9. (1) Am 31. Dezember 2003 bestehende einzelvertragliche oder auf betrieblichen Vereinbarungen beruhende Ansprüche von Arbeitnehmern auf Urlaub oder auf Pflegefreistellung verlieren ihre Rechtswirksamkeit für Urlaubsjahre, die nach dem 31. Dezember 2003 beginnen. Vereinbarungen über Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubs oder die Festlegung eines vom Arbeitsjahr abweichenden Urlaubsjahres sowie mit Wirkung für den Urlaubsanspruch erfolgte Anrechnungen von Vordienstzeiten bleiben rechtswirksam.

(2) Für Urlaubsjahre, die nach dem 31. Dezember 2003 beginnen, haben Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub und Pflegefreistellung nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976.

(3) Abs.1 gilt nicht für am 31. Dezember 2003 aufrechte einzelvertragliche oder auf betrieblichen Vereinbarungen beruhende Ansprüche auf Zusatzurlaub für

1. Kriegsbeschädigte
2. Beschädigte nach dem Opferfürsorgegesetz,
3. Opfer von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten, und
4. Arbeitnehmer, die an einem Körpergebrechen oder einer chronischen Krankheit leiden.

(4) Für Urlaubsjahre, die nach dem 31. Dezember 2003 beginnen, haben Arbeitnehmer, die während des Urlaubsjahrs überwiegend Tätigkeiten verrichten, bei denen sie regelmäßig im Schicht- oder Turnusdienst arbeiten und bei jeder Witterung den Gefahren des Gleisbereiches ausgesetzt sind, Anspruch auf einen Zusatzurlaub im Ausmaß von sechs Werktagen.

(5) Für Arbeitnehmer, die für das Urlaubsjahr, in dem der 31. Dezember 2003 liegt, einzelvertragliche oder auf betrieblichen Vereinbarungen beruhende Ansprüche auf einen zusätzlichen Urlaubsanspruch wegen Turnusdienst haben, beträgt der jährliche Urlaubsanspruch für jedes Urlaubsjahr, das nach dem 31. Dezember 2003 beginnt

1. ab einer für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit einschließlich ange-rechneter Vordienstzeit von 15 Jahren 33 Werkstage, wenn sie im betreffenden Urlaubsjahr überwiegend Turnusdienst verrichten;
2. ab einer für das Urlaubsausmaß maßgeblichen Dienstzeit einschließlich ange-rechneter Vordienstzeit von 20 Jahren zusätzlich zum Anspruch gem. § 2 UrlG ei-nen Urlaubsanspruch im Ausmaß von 6 Werktagen im Verhältnis zur Zahl der Kalenderwochen, in denen der Arbeitnehmer im betreffenden Urlaubsjahr Turnus-dienst leistet, zu der im betreffenden Urlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Kündigung

§ 10. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gem § 2 Abs. 2 Z 5 Bundesbahn-Pensionsgesetz BGBl. I Nr. 86/2001 (BB-PG) kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers ungeachtet eines bestehenden vertraglichen Kündigungsschutzes unter Wahrung einer Frist von sechs Monaten zum Ablauf eines Kalenderjahres kündigen, wenn dieser im Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses sein 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) Bei Kündigung gem Abs. 1 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfertigung gem. § 23 AngG, wobei das Ausmaß des Abfertigungsanspruchs unter Zugrundelegung der dem Arbeitnehmer angerechneten Dienstzeit für jedes volle Arbeitsjahr das Zweifache, mindestens jedoch das Zwölffache des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelts, beträgt.

(3) Arbeitnehmer, deren Arbeitspflicht überwiegend in Tätigkeiten besteht, bei denen sie regelmäßig den Gefahren des Gleisbereiches ausgesetzt sind, können wegen der Folgen eines Arbeitsunfalls, den sie bei einer solchen Tätigkeit erleiden, nicht gekündigt werden.

Option

§ 11. (1) Arbeitnehmer können ab dem Zeitpunkt des Übergangs ihres Arbeitsverhältnisses auf eine der gem Teil 3 des Bundesbahnstrukturgesetzes, BGBl. I Nr. xx/2003 errichteten Gesellschaften (§ 12)

erklären, dass für ihren Arbeitsvertrag die bislang für das Dienstverhältnis maßgeblichen einzelvertraglichen oder anderen innerbetrieblichen Regelungen über dienst- und besoldungsrechtliche Anwartschaften und Ansprüche für die Zukunft keine Anwendung finden. Die für die Beurteilung arbeitsrechtlicher Ansprüche maßgeblichen Dienstzeiten einschließlich angerechneter Vordienstzeiten bleiben davon unberührt.

(2) Die Erklärung des Arbeitnehmers muss ausdrücklich, unbedingt, unbefristet, unwiderruflich und in schriftlicher Form abgegeben werden. Sie wird mit dem ersten Tag des auf das nachweisliche Einlan- gen beim Arbeitgeber drittfolgenden Kalendermonats rechtswirksam.

(3) Wenn es als Anreiz zur Abgabe einer Erklärung gem. Abs 1 für den Arbeitgeber wirtschaftlich zweckmäßig ist, kann er dem Arbeitnehmer anbieten, vertraglichen Kündigungsschutz im Sinne von § 32 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBI. Nr. 86/1948, für den Fall zusagen, dass er eine Erklärung gem. Abs. 1 abgibt. Das Anbot bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Schriftform. Ein Anbot auf Ge-währung eines für den Arbeitnehmer günstigeren Kündigungsschutzes ist rechtsunwirksam.

(4) Ab dem Zeitpunkt der Rechtswirksamkeit einer Erklärung gem. Abs. 1 finden auf das Arbeits-verhältnis

1. das Angestelltengesetz, BGBI. Nr. 292/1921, sowie die übrigen für Angestellte geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze entsprechend ihrem Geltungsbereich und
2. die nach den Regelungen des ArbVG für das jeweilige Arbeitsverhältnis gegebe-nfalls maßgeblichen Kollektivverträge

Anwendung. § 4 Abs 1 ist ab dem Zeitpunkt der Rechtswirksamkeit einer Erklärung gem. Abs 1 auf das Arbeitsverhältnis nicht mehr anzuwenden.

Übergang der Arbeitsverhältnisse

§ 12. Arbeitnehmer werden bei einem Übergang des Betriebes oder eines Betriebsteils, dem sie zu-geordnet sind, auf eine der in Teil 3 des Bundesbahnstrukturgesetzes 2003 genannten Gesellschaften Arbeitnehmer dieser Gesellschaft. Diese tritt als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Von diesem Arbeitgeberwechsel abwei-chende vertragliche Regelungen sind nicht zulässig.

Übertragung von Arbeitsverhältnissen

§ 13. (1) Ein Arbeitnehmer, der auf Grund einer am 31. Dezember 2003 bestehenden einzelvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarung gegen eine Kündigung geschützt ist, ist verpflichtet, sich zu einer ihm von der im 3. Teil des Bundesbahnstrukturgesetzes 2003 genannten ÖBB-Personalmanagement GmbH. schriftlich angebotenen Übernahme des Arbeitsvertrages zu unveränderten Bedingungen sowie unter Aufrechterhaltung der Haftung seines bisherigen Arbeitgebers für seine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis als Ausfallsbürg (§ 1356 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) durch die ÖBB-Personalmanagement GmbH innerhalb der von dieser Gesellschaft im Anbot zu setzenden angemessenen Frist schriftlich zu äußern.

(2) Stimmt der Arbeitnehmer in dieser Äußerung dem Anbot nicht ausdrücklich, zeitgerecht, unbefristet, unbedingt und unwiderruflich zu, hat der Arbeitgeber das Recht, den Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers binnen drei Monaten nach Ablauf der im Anbot gesetzten Frist ungeachtet des vertraglichen Kündigungsschutzes unter Wahrung einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres zu kündigen. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall Anspruch auf Abfertigung gem. § 23 AngG, wobei das Ausmaß des Abfertigungsanspruchs unter Zugrundelegung der Dienstzeit einschließlich der dem Arbeitnehmer angerechneten Vordienstzeit für jedes volle Arbeitsjahr das 1,8-fache, mindestens jedoch das Zwölffache des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgelts, beträgt.

Überlassung von Arbeitnehmern

§ 14. (1) Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihre arbeitsvertragsrechtlich geschuldeten Tätigkeiten nicht nur bei ihrem Arbeitgeber, sondern auch

1. bei Unternehmen, die durch Maßnahmen der Umgründung aus den ÖBB hervorgegangen sind;
2. bei Unternehmen, die aus solchen Unternehmen durch Maßnahmen der Umgründung hervor-gegangen sind, sowie
3. bei Unternehmen, an denen die ÖBB am 31. Dezember 2003 unmittelbar oder mittelbar mehr-heitlich beteiligt ist

zu verrichten.

(2) Bietet die ÖBB-Personalmanagement GmbH. Im Zuge der Übertragung des Arbeitsverhältnisses gem. § 13 oder einem gem. § 13 übernommenen Arbeitnehmer schriftlich eine Ergänzung des Arbeitsver-

trages mit dem Inhalt an, dass sich der Arbeitnehmer verpflichtet, seine vertraglich geschuldeten Tätigkeiten auch bei in Abs. 1 nicht genannten Dritten zu verrichten, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich innerhalb der von dieser Gesellschaft im Anbot zu setzenden angemessenen Frist schriftlich zu äußern. Das Anbot hat jedenfalls den in § 11 ArbeitskräfteüberlassungsG, BGBl. I Nr. 196/1988 vorgesehenen Inhalt aufzuweisen

(3) Stimmt der Arbeitnehmer in dieser Äußerung diesem Anbot nicht ausdrücklich, zeitgerecht, unbefristet, unbedingt und unwiderruflich zu, kann die ÖBB-Personalmanagement GmbH. den Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers nach Ablauf der im Anbot gesetzten Frist ungeachtet des vertraglichen Kündigungsschutzes unter Wahrung einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündigen.

(4) Bei Kündigung gem. Abs. (3) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfertigung gem. § 23 AngG, wobei das Ausmaß des Abfertigungsanspruchs unter Zugrundelegung der Dienstzeit einschließlich der dem Arbeitnehmer angerechneten Vordienstzeit für jedes volle Arbeitsjahr das 1,8-fache, mindestens jedoch das Zwölffache des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelts, beträgt.

(5) Eine Überlassung ist nur zulässig, soweit ihr nicht persönliche Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen, die eine Beschäftigung beim Dritten nicht zumutbar machen.

Vertragliche Arbeitszeitregelungen

§ 15. (1) Abweichend von § 11 finden auf das Arbeitsverhältnis auch ohne Ausübung des Optionsrechtes durch den Arbeitnehmer arbeitszeitrechtliche Bestimmungen in Kollektivverträgen Anwendung.

(2) Für Arbeitsverhältnisse bestehende einzelvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen

1. über die Dauer, Lage und Anrechnung der Arbeitszeit, der Ruhepausen und der Ruhezeiten;
2. die für bestimmte Arbeitszeiten oder nicht zur Arbeitszeit zählende Bereitschaftszeiten Zuschläge in Geld, durch Zeitausgleich oder in sonstiger Form vorsehen.

verlieren mit dem Wirksamwerden eines Kollektivvertrages für ein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1, der zwingende arbeitszeitrechtliche Bestimmungen vorsieht, für die unter den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages fallenden Arbeitnehmer ihre Wirksamkeit.

(3) Abs. 2 ist nicht anzuwenden auf

1. am 31. Dezember 2003 aufrechte Vereinbarungen mit nach dem Bahn-Betriebsverfassungsgesetz - BBVG, BGBl. I Nr. 66/1997, eingerichteten Personalvertretungsorganen (oder mit vor In-Kraft-Treten des BBVG bestehenden betrieblichen Interessenvertretungseinrichtungen), soweit sie auf Regelungstatbestände des Arbeitsverfassungsgesetzes oder eines anderen Bundesgesetzes mit Ausnahme des BBVG gestützt werden können und
2. Betriebsvereinbarungen, die nach dem 31. Dezember 2003 auf Grund des Arbeitsverfassungsgesetzes oder eines anderen Bundesgesetzes abgeschlossen wurden.

(4) Ansprüche des Arbeitnehmers aus Zeiten vor dem Wirksamwerden kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen werden durch Abs. 2 nicht berührt.

4. Abschnitt

Schlussbestimmungen

In-Kraft-Treten

§ 16. Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft.

Vollziehung

§ 17. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie betraut.

Artikel II

Aufhebung des Bahn-Betriebsverfassungsgesetzes und Überleitungsbestimmungen

Außenkrafttreten des Bahn-Betriebsverfassungsgesetzes

(1) Mit Ablauf des 31. Dezember 2003 tritt das Bahn-Betriebsverfassungsgesetz - BBVG, BGBl. I Nr. 66/1997, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2001, außer Kraft.

Überleitungsbestimmungen

(2) 1. Die am 31. Dezember 2003 bestehenden, nach den Bestimmungen des BBVG errichteten Organe der Arbeitnehmerschaft bleiben bis zur Neuwahl der Organe der Arbeitnehmerschaft nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, längstens aber bis 31. Dezember 2005, bestehen. Hinsichtlich der ihnen zukommenden Rechte und Pflichten gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBI. Nr. 22/1974 (ArbVG). Die am 31. Dezember 2003 bestehenden nach den Bestimmungen des BBVG errichteten Vertrauenspersonenausschüsse übernehmen die Aufgaben von Betriebsräten im Sinne des § 40 Abs. 3 Z 3 ArbVG und die Zentralausschüsse die Aufgaben von Zentralbetriebsräten im Sinne des § 40 Abs. 4 Z 2 ArbVG. Soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die bis zum Außerkrafttreten des BBVG in die Zuständigkeit der Personalausschüsse gefallen sind, bleiben diese bis zur Neuwahl der Organe der Arbeitnehmerschaft nach den Bestimmungen des ArbVG, längstens aber bis 31. Dezember 2005 zuständig.

2. Z 1 gilt sinngemäß auch für die Organe der Jugendvertretung sowie die Behindertenvertrauenspersonen.

3. Bis zur Neuwahl von Betriebsräten im Sinne des ArbVG, längstens aber bis 31. Dezember 2005 gelten die auf Grund des BBVG als Betriebe oder Unternehmen definierten Organisationseinheiten als Betriebe oder Unternehmen im Sinne des ArbVG. Die am 31. Dezember 2003 gemäß § 17 BBVG festgelegten Wirkungsbereiche der Personalausschüsse bleiben im selben Zeitraum bestehen.

4. Am 31. Dezember 2003 bestehende Freistellungen von Mitgliedern der Personalvertretungsorgane gemäß § 65 BBVG bleiben bis zur Neuwahl der Organe der Arbeitnehmerschaft nach den Bestimmungen des ArbVG, längstens aber bis 31. Dezember 2005, bestehen. Solange nach den Bestimmungen des BBVG errichtete Personalvertretungsorgane im Sinne des Abs. 2 fungieren, gilt für die Tragung der dadurch verursachten Kosten § 45 BBVG.

5. Beschlüsse über die Einhebung einer Personalvertretungsumlage bleiben aufrecht und gelten als Beschlüsse über die Einhebung einer Betriebsratsumlage gemäß § 73 ArbVG. Bestehende Personalvertretungsfonds sind bis 31. Dezember 2005 unter sinngemäßer Anwendung des § 47 Abs. 10 BBVG aufzuteilen und als Betriebsratsfonds gemäß § 74 ArbVG weiterzuführen.

Betriebsverfassungsrechtliche Sonderregelungen

(3) 1. Abweichend von § 34 ArbVG kann im Unternehmen der Österreichischen Bundesbahnen oder in Unternehmen, an denen die nach den Bestimmungen des Bundesbahnstrukturgesetzes 2003, BGBI. I Nr. xx/xxxx errichtete Österreichische Bundesbahnen Holding AG (ÖBB-Holding AG) unmittelbar oder mittelbar zu mindestens 25 vH. beteiligt ist, durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, welche Arbeitsstätten aus Gründen der Personalstruktur, der räumlichen Entfernung, der Betriebsorganisation und der Sicherstellung einer adäquaten Vertretung und Betreuung der Arbeitnehmer zusammenzufassen sind und als Betrieb gelten. § 35 ArbVG ist auf diese Betriebe nicht anzuwenden. Für solche Betriebsvereinbarungen gilt § 97 Abs. 2 ArbVG. Auf Seite der Arbeitnehmerschaft ist für den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung der Zentralbetriebsrat zuständig. § 2 Abs. 1 ist anzuwenden.

2. Die Bestimmungen des ArbVG über getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten sind nicht anzuwenden auf

- a. das Unternehmen „Österreichische Bundesbahnen“ und Unternehmen, an denen die ÖBB-Holding AG unmittelbar oder mittelbar zu mindestens 25 vH. beteiligt ist,
- b. Eisenbahnunternehmen im Sinne der § 1 I Z 1 und §§ 1a bis 1c Eisenbahngesetz 1957, BGBI. Nr. 60, samt den von diesen betriebenen sonstigen Verkehrsbetrieben (Kraftfahr-, Schifffahrts-, Straßenbahnlinien, Seilbahnen).

Rechtsnatur und Wirksamkeit von Vereinbarungen

(4) 1. Am 31. Dezember 2003 aufrechte Vereinbarungen mit nach dem BBVG errichteten Personalvertretungsorganen oder mit vor Inkrafttreten des BBVG bestehenden betrieblichen Interessenvertretungseinrichtungen gelten ab 1. Jänner 2004 als Betriebsvereinbarungen gem. § 29 ArbVG, soweit sie auf Regelungstatbestände des ArbVG, eines anderen Bundesgesetzes mit Ausnahme des BBVG, oder eines am 31. Dezember 2003 auf das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des ArbVG anzuwendenden Kollektivvertrags gestützt werden können; soweit sie nicht auf Regelungstatbestände des ArbVG, eines anderen Bundesgesetzes mit Ausnahme des BBVG, oder eines auf das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des ArbVG am 31. Dezember 2003 anzuwendenden Kollektivvertrags gestützt werden können, gelten sie - soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist - für jene Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 von ihnen erfasst waren, ab 1. Jänner 2004 als Bestandteil des Arbeitsvertrages.

2. In Einzelvereinbarungen oder in Vereinbarungen mit nach dem BBVG errichteten Personalvertretungsorganen oder mit vor Inkrafttreten des BBVG bestehenden betrieblichen Interessenvertretungen geregelte Mitwirkungsrechte der Belegschaft, die über die Mitwirkungsrechte der Belegschaft nach den Bestimmungen des ArbVG oder eines anderen Bundesgesetzes mit Ausnahme des BBVG hinausgehen, treten mit Ablauf des 31. Dezember 2003 mit sämtlichen Rechtswirkungen außer Kraft.

3. Am 31. Dezember 2003 für Arbeitnehmer gem. § 1 ÖBB-DRG wirksame Vereinbarungen mit nach dem BBVG errichteten Personalvertretungsorganen oder mit vor Inkrafttreten des BBVG bestehenden betrieblichen Interessenvertretungseinrichtungen, die

- a) auf § 96 Abs. 1 Z 1 ArbVG gestützt werden können, treten mit Ablauf des 31. Dezember 2003 mit sämtlichen Rechtswirkungen außer Kraft;
- b) auf § 97 Abs. 1 Z 12 ArbVG gestützt werden können, gelten für Arbeitnehmer gem § 1 ÖBB-DRG ab 1. Jänner 2004 als Betriebsvereinbarungen bis zu ihrem Außerkrafttreten gem. § 7 Abs 2 ÖBB-DRG;
- c) auf § 97 Abs. 1 Z 15 ArbVG gestützt werden können, gelten für Arbeitnehmer gem § 1 ÖBB-DRG ab 1. Jänner 2004 als Betriebsvereinbarungen gem. § 29 ArbVG unbeschadet der Regelungen in § 6 Abs. 4 ÖBB-DRG;
- d) auf § 97 Abs 1 Z 21 ArbVG gestützt werden können, gelten für Arbeitnehmer gem § 1 ÖBB-DRG ab 1. Jänner 2004 als Betriebsvereinbarungen gem. § 29 ArbVG unbeschadet der Regelungen in § 8 Abs. 1 ÖBB-DRG;
- e) auf § 97 Abs. 1 Z 22 ArbVG gestützt werden können, gelten für Arbeitnehmer im Sinne von § 1 ÖBB-DRG ab dem 31. Dezember 2003 als Betriebsvereinbarungen gem. § 29 ArbVG unbeschadet der Rechte des Arbeitgebers gem §§ 10, 13 und 14 ÖBB-DRG .

Soweit solche Arbeitnehmer eine Erklärung gem. § 11 ÖBB-DRG abgeben, scheiden sie aus dem Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarungen gem Z 3 und 5 aus.

Artikel III Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 71/2003, wird wie folgt geändert:

1. *§ 33 Abs. 2 Z 3 entfällt.*

2. *Dem § 208 wird folgender Abs. 15 angefügt:*

„(15) § 33 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2003 tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft.“

Artikel IV

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 5 entfallen die Wörter „und der Eisenbahnen“.*

2. *Dem § 42 wird folgender Abs. 4 angefügt:*

„(4) § 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2003 tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft und gilt für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2003 liegt.“

Artikel V

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das BGBl. I Nr. 71/2003, wird wie folgt geändert:

1. Im 472 Abs. 1 wird nach der Z 4 folgender Satz eingefügt:

„Die Z 1, 2 und 3 gelten nur für Personen, bei denen das die Versicherung begründende Dienst- oder Ruhestandsverhältnis vor dem 1. Jänner 2004 begonnen hat und nur bis zum Wirksamwerden einer Option nach § 11 des ÖBB-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. I Nr. xx/xxxx.“

2. § 472 Abs. 2 Z 4 lautet:

„4. die nach Abs. 1 Z 1, 2 und 3 Versicherten, mit Ausnahme jener Personen, die einen Ruhe- oder Versorgungsgenuss oder eine Pensionsleistung erhalten, Anspruch auf Krankengeld nach den §§ 138 bis 143 haben.“

3. Nach § 608 wird folgender § 609 samt Überschrift angefügt:

„Schlussbestimmung zu Art. V des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/xxxx“

§ 609. (1) § 472 Abs. 1 Z 4 und Abs. 2 Z 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/xxxx tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft.

(2) Ein Dienstgeber nach § 1 des ÖBB-Dienstrechtsgesetzes hat der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen den nachgewiesenen Aufwand für das auf Grund der Änderungen des § 472 Abs. 1 Z 4 und Abs. 2 Z 4 geleisteten Krankengeldes zuzüglich 5 % dieses Aufwandes als anteiligen Verwaltungsaufwand jeweils bis zum Ende des folgenden Quartals zu ersetzen.“

Vorblatt

Problem:

Für das Personal der ÖBB ist ein „Sonderdienstrecht“ maßgeblich, das dadurch geprägt ist, dass die für andere Wirtschaftsunternehmen geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften weitestgehend keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zu den ÖBB finden, und an ihrer Stelle eine Vielfalt innerbetrieblicher Regelungen angewendet werden, deren Rechtswirkungen unklar ist. Diese Rechtssituation ist mit den aufgrund der Richtlinien des 1. Eisenbahninfrastrukturpaketes umzusetzenden Strukturmaßnahmen im Bereich der ÖBB und der schrittweisen Marktoffnung im Eisenbahnsektor nicht mehr kompatibel, belastet das Unternehmen, setzt die Arbeitnehmer der ÖBB regelmäßig Privilegiendiskussionen aus und stellt einen automatisch steigenden Kostenfaktor dar, dessen Legitimität zweifelhaft ist.

Ziele:

- Schaffung eines ÖBB-Dienstrechtsgesetzes zur Sicherstellung der Anwendung des für andere Wirtschaftsunternehmen, die im Wettbewerb stehen, geltenden Arbeitsrechts und der einschlägigen Kollektivverträge auf Arbeitsverhältnisse zu den ÖBB und den Rechtsnachfolge-Unternehmen der ÖBB, die nach dem 1.1.2004 neu abgeschlossen werden bzw. für Bedienstete der ÖBB, welche die Option, vom Sonderdienstrecht in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts zu wechseln, ausüben
- Punktuelle Anpassungen des bestehenden ÖBB-Dienstrechts an das für andere Wirtschaftsunternehmen geltende Arbeitsrecht, um die Transparenz der Personalkosten im Vergleich mit anderen Wirtschaftsunternehmen zu heben und kurzfristig ein weiteres Anwachsen der Personalkosten zu verhindern, und die Personalkosten durch Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen des Personaleinsatzes nachhaltig zu senken
- Ersetzung des Bahn-Betriebsverfassungsgesetzes durch das Arbeitsverfassungsgesetz und Überleitung bisher mit den Personalvertretungsorganen getroffener Vereinbarungen

Inhalt:

- Übernahme von Regelungsinhalten aus den §§ 21 Abs. 1 und 22 Abs. 5 Bundesbahngesetz 1992 (Haftungsregelung, Geltungsbereichsbestimmung hinsichtlich arbeitsvertragsrechtlicher Normen)
- Verhinderung weiteren unkontrollierten und automatischen Anwachsens der Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer/innen aus den Allgemeinen Vertragsbedingungen und sonstigen Vereinbarungen zwischen der Personalvertretung der ÖBB und dem/der Arbeitgeber/in
- Ermöglichung einer Neuregelung des Anspruchs auf Aufwandsersatz für Dienstreisen durch Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung
- Teilweise „Zurückführung“ der Regelungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, den Urlaub und sonstige Freistellungsansprüche auf das im Angestelltengesetz festgelegte Ausmaß
- Schaffung eines Anspruchs auf Krankengeld für ÖBB-Bedienstete
- Teilweise Reduktion übergesetzlicher Urlaubsansprüche, Schaffung eines Zusatzurlaubs für Personen, die im Schicht- und Turnusdienst regelmäßig Wind und Wetter ausgesetzt am Gleis arbeiten
- Einführung einer Optionsmöglichkeit für die bis zum 31.12.2003 aufgenommenen Arbeitnehmer/innen der ÖBB, vom Sonderdienstrecht in das Arbeitsrecht und die einschlägigen Kollektivverträge zu wechseln
- Sicherstellung des Übergangs der Arbeitsverhältnisse von den ÖBB auf die nach dem ÖBB-Holding AG-Gesetz zu errichtenden Gesellschaften
- Schaffung einer Regelung, nach der Arbeitsverhältnisse mit einem vertraglich vereinbarten Kündigungsschutz von den „operativen“ Unternehmen, die aus den ÖBB hervorgegangen sind, auf die ÖBB-Personalmanagement GmbH übertragen werden können
- Schaffung einer Möglichkeit, Arbeitnehmer/innen im Konzern bzw. Arbeitnehmer/innen mit einem vertraglich festgelegten Kündigungsschutz auch an Arbeitgeber/innen außerhalb des Konzerns im Wege von Arbeitskräfteüberlassung beschäftigen zu können

- Ergänzung der für Arbeitnehmer, die im Unternehmen bzw Konzern nicht beschäftigt werden können, bestehenden Frühpensionierungsmöglichkeit durch Einführung eines Sonderkündigungsrechts mit Anspruch auf Sonder-Abfertigung bei unter 40-jährigen Arbeitnehmern.
- Mittelfristige Ersetzung der ÖBB-internen Arbeitszeitregelungen durch kollektivvertragliche Regelungen.
- Anwendung des Arbeitsverfassungsgesetzes auf Eisenbahnunternehmen und Neuregelung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung
- Überleitung der innerbetrieblichen Vereinbarungen (insbesondere der AVB der ÖBB) in das übliche arbeitsrechtliche Normensystem
- Aufhebung der Ausnahme von Angestellten von Eisenbahnen aus dem Angestelltengesetz

Alternative:

Beibehaltung des bisherigen Sonderdienstrechts.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die Auswirkungen einer Reform des Dienstrechts der ÖBB werden sich im Wesentlichen auf die Personalkosten der Rechtsnachfolge-Unternehmen der ÖBB beschränken. In der Folge können aus den niedrigeren Personalkosten der Eisenbahnverkehrsunternehmen auch günstigere Transportkosten resultieren, was sich insgesamt positiv auf den Wirtschaftsstandort Österreich auswirkt.

Finanzielle Auswirkungen:**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Hinsichtlich der im ÖBB-DRG vorgenommenen Reformschritte bestehen - ausgenommen die Betriebsübergangsregelung - keine Vorgaben der EU. Die Betriebsübergangsregelung entspricht den Vorgaben der Betriebsübergangs-Richtlinie.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Vor der Ausgliederung der ÖBB im Jahre 1992 aus der Bundesverwaltung waren auf Arbeitsverhältnisse zum „Wirtschaftskörper“ ÖBB arbeitsrechtliche Normen im Wesentlichen nicht anzuwenden, da diese als Arbeitsverhältnisse zum Bund in der Regel von arbeitsrechtlichen Gesetzen ausgenommen waren. Im § 22 Abs. 5 Bundesbahngesetz 1992 wurde diese rechtliche Situation für die Arbeitsverhältnisse zu den ÖBB auch nach der Ausgliederung festgeschrieben. Der Inhalt der Arbeitsverhältnisse zu den ÖBB wurde demnach weiterhin nach dem bisherigen Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht der ÖBB gestaltet. Ab 1996 wurde das Dienst- und Besoldungsrecht durch die „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ (AVB) ersetzt. Die AVB als Vertragschablone gewinnen erst als Inhalt des Arbeitsvertrages normativen Gehalt.

Mit der nunmehrigen Reform sollen anstelle des ÖBB-Dienstrechts jedenfalls für nach dem 1. Jänner 2004 neu angeschlossene Arbeitsverhältnisse das Arbeitsrecht und die einschlägige Kollektivverträge treten. Arbeitnehmer/innen mit zum 31. Dezember 2003 bestehenden Arbeitsverhältnissen erhalten die Möglichkeit, vom bisherigen Dienstrecht in das Arbeitsrecht und den jeweiligen Kollektivvertrag zu optieren. Das bestehende Dienstrecht soll weitgehend „eingefroren“ werden, sodass die Anwartschaften und Ansprüche aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen ab dem 1. Jänner 2004 nicht mehr weiter anwachsen.

Darüber hinaus soll es punktuelle Veränderungen im Dienstrecht der derzeitigen ÖBB-Bediensteten geben. Das Dienstrecht der ÖBB-Bediensteten ist überaus zersplittert und kombiniert seit Jahrzehnten Elemente des Beamtdienstrechts mit Elementen des Arbeitsrechts der Privatwirtschaft. Es ist unmodern, administrativ enorm aufwendig und Ursache dafür, dass den ÖBB-Bediensteten immer wieder Privilegien vorgeworfen werden. Unabhängig davon, wie weit dies berechtigt ist, ist das Dienstrecht intransparent und belasten die aus dienstrechtlichen Besonderheiten resultierenden Kosten den Bundeshaushalt erheblich.

Um hier Transparenz zu ermöglichen, um für die ÖBB-Bediensteten ein modernes Dienstrecht zu schaffen, das mit dem Dienstrecht anderer Unternehmen vergleichbar ist, um kurzfristig zu gewährleisten, dass die aus dem Dienstrecht resultierenden finanziellen Belastungen für den Bundeshaushalt nicht weiter ansteigen, und um diese Belastungen durch Verbesserung der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen für den Personaleinsatz nachhaltig zu reduzieren, soll das Dienstrecht - unter Berücksichtigung notwendiger Übergangserfordernisse - in die für andere Wirtschaftsunternehmungen, die im Wettbewerb stehen, geltende Arbeitsrechtsordnung übergeleitet werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich das im Entwurf vorliegende Bundesgesetz auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht, soweit es nicht unter Art. 12 fällt“).

II. Besonderer Teil

Zu Artikel I (ÖBB-DRG)

1. Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Bestimmungen)

1.1. Inhalt

Dieser Abschnitt enthält die Geltungsbereichsbestimmung, die Anordnung sprachlicher Gleichbehandlung und eines dynamischen Verständnisses von Verweisungen,.

1.2. Zu § 1 (Anwendungsbereich)

In dieser Bestimmung ist der Geltungsbereich des Gesetzes festgelegt; dieser umfasst alle Arbeitsverhältnisse zu den ÖBB, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 31. Dezember 2003 liegt. Auch im Falle eines Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Inhaber verbleibt dieses im Geltungsbereich des Gesetzes. Hat allerdings der/die Arbeitnehmer/in die im Gesetz eingeräumte Option ausgeübt, treten die Rechtswirkungen der Option ein und ist dieses Bundesgesetz auf das Arbeitsverhältnis nicht mehr anzuwenden.

2. Zu Abschnitt 2 (Geltungsbereich bundesgesetzlicher Bestimmungen, Haftung)

2.1. Allgemeines

Dieser Abschnitt enthält die Übernahme von Regelungen des Bundesbahngesetzes 1992, das mit dem ÖBB-Strukturgesetz aufgehoben wird.

2.2. Zu § 4 (Geltungsbereich bundesgesetzlicher Bestimmungen, Haftung)

Mit Abs. 1 wird angeordnet, dass der Anwendungsbereich bundesgesetzlicher Bestimmungen durch das Inkrafttreten dieses Gesetzes nur soweit verändert wird, als diese in diesem gesetz ausdrücklich geregelt ist.

Diese Bestimmung knüpft an der in § 22 Abs. 5 Bundesbahngesetz getroffenen Regelung an, die wörtlich lautet:

„5) Der Anwendungsbereich von Rechtsvorschriften des Bundes, in ihrer jeweils geltenden Fassung, die auf Regelungsinhalte gemäß Abs. 1 und die diesen Regelungsinhalten bis zum 31. Dezember 1992 zugrunde liegenden Rechtsverhältnisse abstellen, bleibt unberührt.“

Diese - bereits de lege lata sprachlich nicht überzeugend formulierte - Bestimmung wurde bisher so verstanden, dass auf solche Arbeitsverhältnisse einige arbeitsvertragsrechtlichen Gesetze keine Anwendung finden, andere arbeitsrechtliche Gesetze, beispielsweise das Mutterschutzgesetz fanden jedoch auch auf diese Arbeitsverhältnisse Anwendung. Die unglückliche Textierung hat in der Vergangenheit zu Auslegungsproblemen geführt, mit denen sich der VfGH im Erk v 12.6.1997, B 1205/96, VfSlg 14.842 und im Erk v. 21.12.1998, B 2658/97, VfSlg 15.366 befasst hat. In beiden - von der OGH-Rechtsprechung zu § 22 Abs. 5 BBG abweichenden - Erk hat der VfGH darauf hingewiesen, dass diese Regelung die im Zuge der ÖBB-Ausgliederung 1992 bestehende Übergangssituation betrifft, und dass dem einfachen Gesetzgeber durch diese Bestimmung ein Abgehen von der in ihr gemachten Aussage auch unter Vertrauensschutzgesichtspunkten nicht grundsätzlich verwehrt ist, wenngleich er die allgemeinen Schranken aus dem Sachlichkeitsschranken zu beachten hat.

Um größtmögliche Rechtskontinuität sicher zu stellen, soll daher - gleichsam zur Klarstellung festgehalten werden, dass der Anwendungsbereich von Rechtsvorschriften des Bundes durch das Inkrafttreten dieses Gesetzes nur soweit verändert wird, als es in diesem Gesetz ausdrücklich angeordnet ist; diese Klarstellung bezieht sich jedenfalls nur auf Arbeitnehmer der ÖBB, die bis 31. Dezember 2003 eingetreten sind.

Zur „kompletten“ Anwendung des Arbeitsrechts kommt es damit jedenfalls für Arbeitnehmer, die ab 1. Jänner 2004 eintreten, und für jene vor diesem Tag eingetreteten Arbeitnehmer, die die Option gem. § 11 ausgeübt haben.

In Abs. 2 wird die Haftungsregelung des § 21 Abs. 1 Bundesbahngesetz 1992 für Ansprüche von Arbeitnehmern/innen der ÖBB, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Jänner 1993 begründet wurden, übernommen, was verfassungsrechtlich geboten ist.

3. Zu Abschnitt 3 (Dienstrecht von Arbeitnehmern der ÖBB)

3.1. Allgemeines

3.1.1. Ausgangslage

In diesem Abschnitt werden die vertragsrechtlichen Grundlagen der Rechtsbeziehungen zwischen den ÖBB bzw deren Nachfolgeunternehmungen einerseits und den Bediensteten der ÖBB andererseits neu geregelt. Derzeit ist das Dienstrecht der ÖBB-Bediensteten durch die „Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen“ (AVB) und diverse andere dienstrechtliche Bestimmungen geregelt, die nach der Judikatur über weite Strecken Vertragsschablonen sind, die in den in der Regel mündlich geschlossenen Einzelvertrag in die Rechtsbeziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer einfließen.

Die AVB (und die übrigen Vertragsschablonen) können im Einvernehmen mit der Personalvertretung oder auch ohne solches Einvernehmen innerhalb der Grenzen des billigen Ermessens auf Grund dynamischer Verweisungen in den Dienstverträgen („jeweils-Klauseln“) weitgehend verändert werden, allerdings haben die vor Inkrafttreten der AVB bei den ÖBB angestellten Arbeitnehmer eine Art individuelles Vetorecht gegen Veränderungen in wichtigen Fragen des Arbeitsverhältnisses, etwa gegen Veränderungen der Ansprüche auf Vorrückungen oder der Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall („so genannte „gewährleistete Rechte““).

Materiell setzen sich die dienstrechtlichen Regelungen der ÖBB aus einer Vielzahl von Einzelvorschriften zusammen, die zum Teil Jahrzehnte alt sind, und die auf die Arbeitnehmer nicht homogen, sondern in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum in unterschiedlichem Ausmaß Anwendung finden. Ihrem Inhalt nach finden sich Regelungen, die unzweifelhaft der individualrechtlichen Beziehung zwischen dem Bediensteten und dem Unternehmen zuzurechnen sind, neben Regelungen, die ihrer Materie nach der Beziehung zwischen der Belegschaft bzw der Belegschaftsvertretung und dem Unternehmen zuzurechnen sind, und Regelungen, die den Charakter einer einseitigen Verfügung des Unternehmens haben: In Summe handelt es sich um ein Konglomerat von Regelungen, das typische Elemente öffentlicher Dienstverhältnisse mit typischen Elementen von Arbeitsverhältnissen der Privatwirtschaft kombiniert.

In der Praxis sind sowohl die Rechtsnatur als auch die Rechtswirkungen einzelner Regelungen dieses Konglomerats umstritten; insbesondere wurde durch § 69 Abs. 2 des Bahn-Betriebsverfassungsgesetzes in der Praxis Rechtsunsicherheit über die Rechtswirkungen jener dienstrechtlichen Regelungen der ÖBB geschaffen, die zwar ihrem äußeren Anschein nach einzelvertraglichen Charakter haben, die jedoch Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung regeln oder auf in den AVB geregelten Mitwirkungsrechten der Belegschaftsvertretung beruhen (vgl dazu detaillierter die Erläuterungen zu Artikel II).

3.1.2. Regelungskreise

Strukturell lassen sich im vorliegenden Entwurf mehrere Regelungskreise unterscheiden, die unterschiedlichen Zielen dienen:

- Anliegen des ersten Regelungskreises ist es, für Arbeitnehmer der ÖBB eine Wahlmöglichkeit zwischen dem bisherigen Dienstrecht auf Basis der - allerdings modifizierten - Vertragsschablonen (und der Ausnahme aus den arbeitsvertragsrechtlichen Gesetzen - § 4) einerseits und dem auch für andere Wirtschaftsunternehmen anzuwendenden Arbeitsrecht einschließlich der Branchenkollektivverträge andererseits zu eröffnen. Diesem Regelungskreis sind die Bestimmungen über das Weitergelten einzelvertraglicher Regelungen des ÖBB-Dienstrechts und die Option zuzurechnen.
- Der zweite Regelungskreis will die einzelvertraglichen Ansprüche von ÖBB-Bediensteten punktuell an jene arbeitsrechtlichen Regelungen heranführen, die auch für andere Wirtschaftsunternehmungen, die im Wettbewerb stehen gelten, und die für die Kostensteigerung wesentliche Automatik der Steigerung der

Abgeltung zu beseitigen. Diesem Regelungskreis sind die Veränderungen bezüglich Vorrückungen und Zeitüberstellungen, Jubiläumsbelohnungen, Dienstreisen, Entgeltfortzahlung, Urlaub und Pflegefreistellung zuzurechnen.

- Der dritte Regelungskreis umfasst jene Bestimmungen, die sich aus der Aufspaltung der ÖBB in eine Holding und operative Gesellschaften ergeben und sicherstellen sollen, dass die ÖBB-Bediensteten so weit wie möglich in den Nachfolgeunternehmen oder - wenn dies nicht möglich sein sollte - auch im Wege von Überlassung als Arbeitskräfte an andere Unternehmen (etwa im Wege von Joint Ventures usw) beschäftigt werden können. Diesem Regelungskreis sind die Bestimmungen über den Übergang bzw die Übertragung von Arbeitsverhältnissen und die Überlassung von Arbeitnehmern zuzurechnen. Auch die Möglichkeit, bei unter 40-jährigen Arbeitnehmern, die bei den ÖBB nicht mehr beschäftigt werden können, an Stelle der bereits derzeit bestehenden Möglichkeit zur vorzeitigen Pensionierung eine Kündigung auszusprechen, dient der sozialverträglichen Optimierung der Beschäftigung und des Personalstandes.
- Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sollen unter Wahrung eines Übergangszeitraums für die Regelungen der Arbeitszeiteinteilungen und der Abgeltung die Anpassung des Arbeitszeitrechts an das EU-Arbeitszeitrecht gewährleisten.

3.1.3. Verfassungsrechtliche Überlegungen

Viele dieser Regelungen greifen in bestehende einzelvertragliche oder andere innerbetriebliche Regelungen ein. Ein solcher Vorgang wird im Allgemeinen als verfassungsrechtlich sensibel angesehen.

In verfassungsrechtlicher Hinsicht ist allerdings davon auszugehen, dass Eingriffe des Gesetzgebers in einzelvertragliche Regelungen nicht grundsätzlich ausgeschlossen sind, gleichwohl ihre Zulässigkeit vor dem Maßstab des verfassungsrechtlichen Schutzes der Privatautonomie zu beurteilen ist. Dieser wird vom Verfassungsgerichtshof und der herrschenden Lehre aus dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz (Art 2 StGG sowie Art 7 Abs. 1 B-VG) einerseits und aus dem Schutz des Eigentums (Art. 5 StGG 1867 sowie Art. 1 1.ZP-EMRK) andererseits, abgeleitet:

- Nach dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz steht dem Gesetzgeber zwar eine grundsätzliche rechtspolitische Gestaltungsfreiheit zu, doch darf er in Verträge nur eingreifen, wenn es für den Eingriff ein sachliches Eingriffsziel gibt, das den Eingriff zu rechtfertigen vermag, wenn das gewählte Regelungsinstrument zur Zielerreichung geeignet ist, und wenn der Eingriff nicht überschießend ist.
- Nach der Judikatur des VfGH zum Eigentumsschutz sind Eigentumsbeschränkungen - und damit auch Eingriffe in privatrechtliche Verträge - nur zulässig, wenn sie im „öffentlichen Interesse“ liegen. Unter diesem Blickwinkel prüft der VfGH, ob die Ziele, die eine eigentumsbeschränkende Regelung verfolgt, mit öffentlichen Interessen gerechtfertigt werden können, wobei es auch in diesem Zusammenhang zu einer Beurteilung kommt, bei der letztlich eine Abwägung nach den vom Gesetzgeber verfolgten Regelungszielen, den von ihm zur Zielerreichung eingesetzten Mitteln, und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz vorgenommen wird.

Der vorgelegte Entwurf trägt diesen Regelungsschranken Rechnung:

- Ein Eingriffsziel besteht darin, die - zum Teil gravierenden - Unterschiede zwischen dem Dienstrecht der ÖBB-Bediensteten einerseits und den Arbeitnehmern in anderen Wirtschaftsunternehmungen, die im Wettbewerb stehen andererseits, mittelfristig einzuebnen und langfristig zu beseitigen. Die Sachlichkeit dieses Eingriffsziels ergibt sich aus regelmäßigen diesbezüglichen Anregungen des Rechnungshofs sowie daraus, dass die Besonderheiten des ÖBB-Dienstrechts regelmäßig zu öffentlichen Debatten führen, die das Image des Unternehmens und der Bediensteten negativ färben.
- Ein weiteres Eingriffsziel besteht darin, kurzfristig zu gewährleisten, dass der aus Bundesmitteln getragenen Aufwand aus dem Sonderdienstrecht der ÖBB nicht weiter anwächst, und diesen Aufwand langfristig nachhaltig zu reduzieren. Die Sachlichkeit dieses Eingriffsziels resultiert aus den in den Erläuterungen zum Bundesbahnstrukturgesetz beschriebenen Belastungen des Bundesbudgets und der Notwendigkeit, diese im Einklang mit den Bemühungen der Bundesregierung zur nachhaltigen Konsolidierung des Bundeshaushalts zu reduzieren.
- Eine im Vergleich zu anderen Personengruppen besondere Belastung der ÖBB-Bediensteten im Sinne der vom Verfassungsgerichtshof judizierten „Sonderopfertheorie“ ist nicht ersichtlich, zumal die Rechtsposition der meisten von den Änderungen erfassten ÖBB-Bediensteten - vor allem in Anbetracht des ihnen nach wie vor eingeräumten prinzipiellen Kündigungsschutzes - auch nach Wirksamwerden der vorgeschlagenen Bestimmungen in etlichen Punkten besser sein wird als jene von Arbeitnehmern in ande-

ren Wirtschaftsunternehmungen, die im Wettbewerb stehen. Diese punktuelle „Besserbehandlung“ ist jedoch geboten, um die Regelung sozialpolitisch vertretbar zu gestalten und die Verfassungskonformität der Neuregelung nicht zu gefährden: Entscheidend ist nicht eine kurzfristige Reduktion von Ansprüchen, sondern die Erzielung nachhaltiger Effekte.

- Die vorgeschlagenen Regelungen sind als geeignet zu qualifizieren, diese Regelungsziele zu erreichen und berücksichtigen die legitimen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer so weitgehend, dass die Eingriffsintensität in Relation zur Bedeutung der Eingriffsziele als maßvoll anzusehen ist. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass bei vielen anderen Wirtschaftsunternehmungen, die im Wettbewerb stehen, im Zuge von Restrukturierungen zT viel dramatischere Veränderungen im Arbeitsrecht stattgefunden haben. Die Situation der davon betroffenen Arbeitnehmer war und ist jedoch - weil sie in an Anbetracht ihrer prinzipiellen Kündbarkeit ständig mit Änderungskündigungen rechnen mussten - existenziell vollkommen anders als die Situation der ÖBB-Bediensteten, die - sieht man von den erst in den letzten Jahren eingetretenen Mitarbeitern ab - auch nach Inkrafttreten des Gesetzes prinzipiell unkündbar sein werden.

Vertrauenschutzgesichtspunkte spielen - wie bereits zu § 4 Abs. 1 ausgeführt - im vorliegenden Zusammenhang nur eine untergeordnete Rolle, weil der Gesetzgeber selbst nur in allgemeiner Art und Weise - nämlich in der Ausnahme der ÖBB-Bediensteten aus dem Anwendungsbereich einiger arbeitsrechtlicher Regelungen (§ 22 Abs. 5 BundesbahnG 1992) - eine Rechtsposition geschaffen hat, auf deren Fortbestand die Arbeitnehmer möglicherweise vertrauen können. Die damit erfolgte Nichtregelung der einzelvertraglichen Rechtsstellung von Bediensteten zu den ÖBB vermag freilich keinen Vertrauenschutz dahingehend zu begründen, dass es dem Gesetzgeber verwehrt wäre, gesetzliche Regelungen für diese Rechtsbeziehung zu schaffen. Dies ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass der Arbeitnehmer durch die Ausnahme aus Gesetzen nicht in ein Rechtsverhältnis gleichsam „hineingelockt“ wurde; deswegen liegt auch keine Situation vor, in der eine Entscheidung durch ein Abgehen von einer getroffenen Regelung gleichsam im Nachhinein frustriert werden hätte können; dies allerdings wäre Voraussetzung für eine mögliche Verfassungswidrigkeit des Abgehens von der in § 22 Abs. 5 BundesbahnG getroffenen Bereichsausnahme.

Der Vollständigkeit halber sei darauf verwiesen, dass der in der Diskussion um die Zulässigkeit gesetzlicher Eingriffe in Einzelverträge immer wieder bemühte Grundsatz „pacta sunt servanda“ (Verträge sind einzuhalten) nur die Rechtsposition der Vertragspartner untereinander betrifft, die Gestaltungsmacht des Gesetzgebers jedoch nicht grundsätzlich berührt: Wenn gleich Vertragspartner von einem Vertrag nicht einseitig abgehen können, ist dem Gesetzgeber der Eingriff in Verträge nicht grundsätzlich verwehrt. Dies wirkt sich im Zusammenhang mit dem ÖBB-Dienstrechtes insbesondere im Hinblick auf die so genannten „gewährleisteten Rechte“ aus, die bereits länger im Unternehmen tätigen ÖBB-Bediensteten eingeräumt wurden: Durch dieses Instrument wurde diesen Bediensteten einzelvertraglich eine Art individuelles Vetorecht gegen die Änderung bestimmter Teile der Vertragsschablonen zuerkannt, etwa gegen Veränderungen des Rechts auf Vorrückungen und Zeitüberstellungen oder des Rechts auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer eines Jahres. Damit wurden diese Rechtspositionen gegen jede vertragsrechtliche Änderung - sei es durch einseitiges Handeln des Dienstgebers, sei es unter Mitwirkung der Personalvertretung - immunisiert.

Durch den Abschluss einer derartigen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann jedoch - zumal wenn die finanziellen Auswirkungen dieser privatautonomen Gestaltung der Steuerzahler trägt - die Regelungsmacht des Gesetzgebers nicht beschränkt werden: Es würde eine sachlich nicht zu rechtfertigende Bevorzugung bedeuten, wären Arbeitsverträge, für deren finanzielle Effekte der Steuerzahler aufkommen muss, eingriffssimmun. Der Gesetzgeber kann daher auch in derartige Vereinbarungen grundsätzlich - im Rahmen der verfassungsrechtlichen Schranken - eingreifen.

Abschließend soll ausdrücklich festgehalten werden, dass durch die Regelungen des Gesetzes nur in rechte und Pflichten aus dem Einzelvertrag und innerbetrieblichen Vereinbarungen eingegriffen werden soll, ein Eingriff in Kollektivverträge (und damit in die Tarifautonomie) ist - auch wenn er grundsätzlich ebenfalls zulässig wäre - nicht vorgesehen.

3.1.4. Regelungstechnik

Die Neuregelung eines unsystematischen und jahrzehntelang gewucherten Rechtsgebiets erfordert Regelungen, die für bestimmte Sachfragen, Personengruppen und über die Zeitspanne hinweg sachlich gebotene

Differenzierungen vorsehen, will man im Endeffekt ein transparentes System erreichen. Dies bewirkt, dass die vorgeschlagenen Regelungen komplex sind.

Bezüglich der Regelungstechnik sind auch mehrere strukturelle Probleme zu überwinden: Zum einen ist es angesichts des Verbots, in Gesetzen auf nicht ordnungsgemäß kundgemachte Vertragsschablonen zu verweisen, nicht möglich, einzelne Formulierungen des Gesetzes unmittelbar auf die AVB zu beziehen. Zum anderen ist die Rechtsnatur vieler ÖBB-interner Regelungen unklar, manchmal janusköpfig, jedenfalls in der Praxis vielfach - vor allem im Hinblick auf Vereinbarungen, die auf § 69 Abs. 2 BBVG beruhen - strittig. Dazu kommt, dass durch den vorliegenden Entwurf der materielle Gehalt mancher Regelungen verändert, die Regelungen unter bestimmten Bedingungen (etwa Wirksamkeit einer Option) oder für bestimmte Personengruppen zeitlich gestaffelt ganz oder teilweise zum Teil aufgehoben oder innerhalb des Stufenbaus der Arbeitsrechtsordnung systematisch neu zugeordnet werden sollen, um das ÖBB-Dienstrecht an jenes anderer Wirtschaftsunternehmen heranzuführen.

Diese Problematik betrifft vor allem jene Regelungen, die Ansprüche von Arbeitnehmern auf Leistungen des Unternehmens treffen. Gerade in diesem Bereich sind die ÖBB-internen Regelungen über Jahrzehnte gewuchert und findet sich eine Gemengelage individualrechtlicher Regelungen und Mitwirkungsrechten der Personalvertretung.

Um in einer solchen Situation eine Rechtsbereinigung und neue Systematisierung zu erzielen, werden zwei normative Facetten separat geregelt: Im ÖBB-DRG werden normative Anordnungen über das Ausmaß und den materiellen Inhalt der Ansprüche der Arbeitnehmer getroffen; die Regelungen über die Rechtsnatur der jeweiligen Anspruchsgesetzlagen finden sich hingegen in Art. II, wo die bestehenden Rechtsgrundlagen in das allgemeine arbeitsrechtliche Stufenbaummodell übergeleitet werden und gleichzeitig jene Wirksamkeitsbeschränkungen normiert sind, die erforderlich sind, um die Kompatibilität der Bestimmungen des Art. II mit den Bestimmungen des ÖBB-DRG zu gewährleisten.

Angesichts dieser Regelungstechnik empfiehlt es sich, zur Beurteilung der konkreten Anspruchslage und der Möglichkeiten, diese in Zukunft zu verändern, immer den systematischen Zusammenhang beider Artikel zu bedenken. Darüber hinaus sind die Bestimmungen vor dem Hintergrund der Gesamtheit der sonstigen Regelungen des für andere Wirtschaftsunternehmungen, die im Wettbewerb stehen, geltenden Arbeitsrechts zu sehen.

3.2. Zu § 5 (Weitergeltung von Rechten und Pflichten)

3.2.1. Auswirkungen für derzeitige ÖBB-Bedienstete

Mit dieser Bestimmung wird sichergestellt, dass die in einzelvertraglichen oder sonstigen innerbetrieblichen Regelungen festgelegten Rechte und Pflichten der bis zum 31. Dezember 2003 aufgenommenen ÖBB-Bediensteten und des Arbeitgebers auch nach diesem Tag wirksam sind. Sie erfasst nicht nur die AVB und die anderen Vertragsschablonen, sondern auch andere Regelungen, etwa einseitige, das Unternehmen selbst bindende Verfügungen, oder generelle Weisungen, aus denen ebenfalls Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer erfließen können. Die Bestimmung verleiht diesen Rechten und Pflichten keine besondere Bestandskraft, sondern ordnet nur an, dass sie unverändert weiter gelten, soweit sich aus dem Gesetz nicht anderes ergibt; die Zulässigkeit ihrer Veränderung oder Beendigung in Zukunft ergibt sich zT aus dem Gesetz selbst, ist jedoch zum überwiegenden Teil nach den allgemeinen rechtlichen Grundsätzen zu beurteilen. Unter diesem Blickwinkel bleibt insbesondere auch die geltende Weisungslage aufrecht und werden die Gestaltungsrechte des Arbeitgebers auf Grund der oben bereits erwähnten "Jeweils-Klauseln" durch das ÖBB-DRG nicht berührt.

Zum Verständnis der konkreten Auswirkungen dieser Bestimmung ist weiters zu berücksichtigen, dass durch das vorgeschlagene Gesetz etliche innerbetrieblichen Regelungen punktuell verändert und jene Teile, die mitwirkungsrechtliche Materien betreffen, im Stufenbau der Arbeitsrechtsordnung neu zugeordnet, teilweise aufgehoben, in den Rang von echten Betriebsvereinbarungen „gehoben“ oder als Einzelvereinbarungen übergeleitet werden. Die in § 5 geregelte grundsätzliche Weitergeltungsanordnung ist jedoch erforderlich, um ein Regelungsvakuum zu vermeiden.

In Anbetracht des systematischen Zusammenhangs dieser Bestimmung mit Art. II § 4 werden a) jene zum Stichtag 31. Dezember 2003 bestehenden innerbetrieblichen Regelungen, die auf gesetzliche oder am Stichtag anwendbare kollektivvertragliche Kompetenzen zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen gestützt werden können, als echte Betriebsvereinbarungen aufrechterhalten und b) alle anderen Regelungen entweder auf der einzelvertraglichen Ebene aufrechterhalten oder auf diese übergeleitet, es sei denn

sie betreffen Mitwirkungsrechte der Belegschaft. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu Art. II verwiesen.

3.2.2. Auswirkungen für künftige Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarter Dienstbeginn nach dem 31. Dezember 2003 liegt, sollen die arbeitsrechtlichen Normen wie in anderen Wirtschaftsunternehmen, die im Wettbewerb stehen, anzuwenden sein. Eine formelle Aufhebung der Vertragsschablonen (zB der AVB) ist nicht erforderlich, weil durch die in Art. II getroffenen Anordnungen sichergestellt ist, dass der Arbeitgeber in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht mehr an die Einhaltung der AVB gebunden ist. Er hat daher vor allem im Rahmen der Vertragsgestaltung darauf achten, dass nicht erneut vertragsrechtliche Regelungen entstehen, die dem Unternehmen den erforderlichen wirtschaftlichen Bewegungsspielraum nehmen. Dies sicherzustellen ist wie in anderen Wirtschaftsunternehmen Aufgabe der verantwortlichen Entscheidungsträger auf Arbeitgeberseite, deren - auch persönliche - Haftung am Maß der objektiv gebotenen Sorgfalt zu beurteilen ist. Der Bund hat bei der Gestaltung der im 3. Teil des Bundesbahnstrukturgesetzes („Umstrukturierungen der Österreichischen Bundesbahnen“) vorgesehenen Verträge die Möglichkeit, auf eine entsprechende Vorgangsweise zu dringen.

3.3. Zu § 6 (Vorrückungen, Zeitüberstellungen, Jubiläumsbelohnungen)

3.3.1. Allgemeines

Mit der in Abs. 1 vorgeschlagenen Regelung soll verhindert werden, dass einzelvertragliche oder durch andere innerbetriebliche Regelungen festgelegte dienst- und besoldungsrechtliche Anwartschaften und Ansprüche von Arbeitnehmern/innen, deren Arbeitsverhältnisse nach den AVB gestaltet sind, auf der Grundlage von Vereinbarungen, die in der Vergangenheit unter mangelnder Beachtung der daraus für die Allgemeinheit erwachsenden finanziellen Konsequenzen geschlossen wurden, gleichsam zwangsläufig weiter anwachsen.

Mit dieser Regelung soll der Struktureffekt in den Personalkosten eingedämmt werden, der sich aus Vorrückungen ergibt. Dabei ist zu bedenken, dass das Gehaltssystem für alle Arbeitnehmer ein Biennalsystem kennt, das grundsätzlich alle zwei Jahre eine Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe vorsieht („Vorrückung“); darüber hinaus ist nach bestimmten Zeiten innerhalb einer Gehaltsgruppe eine Höherreicherung in die nächste Gehaltsgruppe vorgesehen („Zeitüberstellung“). Solche Systeme sind in der Privatwirtschaft keineswegs flächendeckend verbreitet und vor allem bei Personen, die Arbeitertätigkeiten verrichten, nur in Ausnahmefällen anzutreffen. Im Gegensatz dazu ist geltendes System aus Vorrückungen und Zeitüberstellungen bei den ÖBB praktisch unternehmensweit; der durch Vorrückungen und Zeitüberstellungen bewirkte Struktureffekt macht nach Angaben aus dem Unternehmen für das Jahr 2002 1,45% des Personalaufwands im Gesamtausmaß von 27,605 Mio. € aus und soll daher grundsätzlich nicht weitergeführt werden.

Die Regelung erfasst Anwartschaften und Ansprüche sowohl auf Grundlage der AVB als auch auf Grund von anderen Regelungen - insbesondere „freie“ Betriebsvereinbarungen, betriebliche Übungen, Dienstanweisungen usgl. In Konsequenz dieser Bestimmung wachsen dienstzeitabhängige (Abgeltungs)Ansprüche ab dem Stichtag nicht mehr an: dem/der Arbeitnehmer/in gebühren diese Ansprüche zwar weiterhin, allerdings nur noch in dem zum Stichtag bestehenden Ausmaß. Damit wird die besoldungsrechtliche Stellung des/der Arbeitnehmers/in zum Stichtag festgeschrieben: Ansprüche auf Vorrückungen, Zeitüberstellungen usw. im innerbetrieblichen Gehaltsschema entfallen ab dem Stichtag. (Abs. 1)

Eine Ausnahme bilden jene Ansprüche auf Vorrückungen und Zeitüberstellung, die dem Arbeitnehmer bei seiner letzten Beförderung vor dem Stichtag in einem individuellen Rechtsakt ausdrücklich schriftlich zugesagt wurden; diese Formulierung stellt auf die in der Praxis der ÖBB übliche Vorgehensweise ab, nach der den Arbeitnehmern in solchen Fällen Vorrückungen „per Dekret“ zugesagt werden. Darüber hinaus werden aus Gründen des Vertrauenschutzes jene beiden Vorrückungen, die für die Zeit nach dem 31. Dezember 2003 vorgesehen sind, sowie eine allfällig für den 1. Jänner 2004 vorgesehene Zeitübersetzung ausgenommen (Abs. 2). Beide Ausnahmen sind sozialpolitisch wichtig, um in die Erwartungshaltungen der Betroffenen nicht über Gebühr einzutreten, und stützen insofern auch die verfassungsrechtliche Absicherung der strukturellen Veränderung.

Die in Abs. 4 vorgeschlagene Neuregelung des Anspruchs auf Jubiläumsbelohnungen soll sicherstellen, dass in Zukunft Jubiläumsbelohnungen nur an aktive Dienstnehmer. Die bisherige Praxis, das 40-jährige Dienstjubiläum auf den Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung vorzuziehen, wenn der Dienstnehmer bereits 35 Dienstjahre verrichtet hat, soll damit unterbunden werden; für derart „vorgezogene“ Jubiläumszahlungen wurden alleine im Zeitraum von 1998 bis 2002 rd. 25,84 Mio. € aufgewendet. Bezuglich der Rechtsnatur der Regelungen über Jubiläumsbelohnungen wird auf die Erläuterungen zu Art. II verwiesen.

3.3.2. Auswirkungen

Durch diese Regelung wird die konkrete Einkommenssituation der ÖBB-Bediensteten nicht verschlechtert, sondern werden künftige Verbesserungen unterbunden, was zu einem Eingriff in die Einkommenserwartung der AVB-Bediensteten führt. Dieser Eingriff ist nach Auffassung des BMVIT deswegen verfassungskonform, weil er bezogen auf das einzelne Arbeitsverhältnis erst nach einer Übergangsfrist (die durch Anerkennung der „per Dekret“ zugesagten Vorrückungen bzw jedenfalls zweier Vorrückungen und einer für den 1. Jänner 2004 vorgesehenen Zeitüberstellung bewirkt wird) und daher kurz- bzw mittelfristig nur solche Auswirkungen hat, die als maßvoll und zumutbar anzusehen sind. Ein Schutz langfristiger Erwartungen auch wenn sie von beträchtlichem Ausmaß sind, ist verfassungsrechtlich nicht gesichert, zumal wenn die daraus resultierenden Belastungen für den Bundeshaushalt enorm wären.

Zum besseren Verständnis der Regelung ist vorweg festgehalten, dass die vorgesehene Beseitigung der Automatik nur das Grundentgelt, das am Gesamtbezug eines Dienstnehmers je nach Bedienstetengruppen unterschiedlich im Durchschnitt der jeweiligen Bedienstetengruppe zwischen 89 und 75% ausmacht, betrifft. Darüber hinausgehenden Bezugsteile - wie innerbetriebliche Schmutz-, Erschwernis-, und Gefahrenzulagen sowie sonstige Entgelte bleiben auf Grund anderer Regelungen kurz- und mittelfristig praktisch unverändert, sondern werden gem Art. II § 4 entweder als echte Betriebsvereinbarungen oder als Bestandteil des Einzelvertrags übergeleitet.

Diesen reduzierten Erwartungshalten sind freilich für den öffentlichen Haushalt große Finanzierungseffekte gegenüber zu stellen: Wie bereits gesagt macht der durch Vorrückungen und Zeitüberstellungen wirkte Struktureffekt nach Angaben aus dem Unternehmen für alleine das Jahr 2002 ca 1,45% des Personalaufwands im Gesamtausmaß von 27,605 Mio. € aus!

Zu bedenken ist schließlich noch, dass der Ausschluss der automatischen Steigerungen der Grundgehälter zwar künftige Entgeltentwicklungen betrifft, die Arbeitnehmer/innen jedoch jederzeit die Möglichkeit haben, durch Erklärung gem. § 11 (Option) die Anwendung der für die jeweilige Branche geltenden Mindestlöhne zu bewirken. Funktional erfasst die Regelung daher nur überkollektivvertragliche Entgeltansprüche, die in anderen Wirtschaftsunternehmen durch die Möglichkeit der Änderungskündigung typischerweise kurzfristig und noch dazu in viel größerem Ausmaß gefährdet sind.

Der Vollständigkeit halber ist noch darauf hinzuweisen, dass auch Aufwandersätze - kraft deren dem Arbeitnehmer zwar Geld zukommt, das jedoch nicht als Entgelt anzusehen ist - vom Ausschluss des automatischen Anwachsens nicht erfasst sind; diese sollen vielmehr gem Art. II als Betriebsvereinbarungen übergeleitet werden. Lediglich beim Aufwandsersatz (nicht Entgelt!) für Reisebewegungen ist durch die in § 7 vorgeschlagene Regelung sichergestellt, dass diese Aufwandersätze die Höhe des Angemessenen nicht überschreiten (Vgl dazu auch die Anmerkungen zu § 7).

3.3.3. Künftige Vereinbarungen.

Abs. 3 hält ausdrücklich fest, dass trotz Beendigung der derzeit vereinbarten schematischen Bezugserhöhungen unternehmensintern weiterhin Gehaltsanpassungen generell (beispielsweise Anpassungen der Ist-Gehälter an die Inflation) oder individuell - in beiden Fällen jedoch auf einzelvertraglicher Basis - möglich sind.

Beim Abschluss solcher Vereinbarungen wird der Arbeitgeber im Hinblick auf seine kaufmännische Verantwortung und die finanziellen Möglichkeiten zu entscheiden haben, welche Zusagen er machen kann. Rechtliche Verpflichtungen zur Anpassung von Gehältern können sich allenfalls aus Kollektivverträgen ergeben, in Anbetracht der Neuregelung der Mitwirkungsrechte jedoch nicht aus Vereinbarungen mit der Belegschaftsvertretung.

Bei der Neuordnung der innerbetrieblichen Gehälter werden die nach den Bestimmungen des Bundesbahn-Strukturgesetzes entwickelten finanziellen Möglichkeiten in Anbetracht der weiterhin gegeben weitgehenden öffentlichen Finanzierung das Eingehen von Verpflichtungen in jenem Ausmaß und in

jener Langfristigkeit, wie sie derzeit bestehen, nicht zulassen, sondern gegebenenfalls eine persönliche Haftung der Verantwortlichen auslösen; soweit die Entgelte der ÖBB-Bediensteten die einschlägigen Kollektivvertraglichen Mindestlöhne übersteigen, ist zu erwarten, dass Erhöhungen der Ist-Gehälter im Unternehmen die Ist-Lohnerhöhungen in den einschlägigen Kollektivverträgen nicht übersteigen.

3.4. Zu § 7 (Dienstreisen)

Die derzeit geltenden innerbetrieblichen Regelungen über die Abgeltung und den Ersatz von Aufwand für Reisebewegungen folgen Grundsätzen, wie sie für das öffentliche Dienstrecht typisch sind. Diese sehen im Nebengebührenrecht eine Kombination von Entgelt (Nebenbezug) und Aufwandsersatz (Gebühren). Dieses System führt zu einer Verteuerung von Reisebewegungen, zu einem enormen Verwaltungsaufwand und zu mangelhafter Transparenz der Anspruchslage im Vergleich zu anderen Wirtschaftsunternehmen.

Zu bedenken ist darüber hinaus, dass in einem auf Mobilität fokussierten Unternehmen eine Vielzahl von Bediensteten Reisebewegungen verrichtet: Weil beispielsweise jede Fahrt eines Lokführers oder eines Zugbegleiters nicht nur mit seinem „normalen“ Gehalt, sondern auch mit Nebengebühren abgegolten wird, vollzieht sich bei ca 40% der im Unternehmen tätigen Bediensteten die Diensttätigkeit tagtäglich als Dienstreise im Sinn dieser Bestimmungen und wird nicht durch transparente zeitbezogene Entgelte - zu denen allenfalls ein Aufwandsersatz kommt - sondern über das Nebengebührenrecht abgerechnet.

Durch die Regelung in Abs. 1 sollen in Verbindung mit Art. II § 4 die Schaffung einer transparenten Regelung des Reisekostenersatzes und eine angemessene Abgeltung ermöglicht werden. Dabei ist davon auszugehen, dass gem Art. II § 4 ab 1. Jänner 2004 jene Teile des Nebenbezugs, die den Charakter von Aufwandsersatz haben, ab 1. Jänner 2004 als echte Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z 12 ArbVG) gelten, während jene Teile, die Abgeltungscharakter haben, in die Einzelverträge einfließen. Damit ist zunächst sichergestellt, dass ab 1. Jänner 2004 in dieser für die Arbeitnehmer wichtigen Regelungsmaterie kein Regelungsvakuum entsteht.

In weiterer Folge wird gem § 7 Abs 1 angeordnet, dass sowohl Regelungen mit Entgelt- als auch Regelungen mit Aufwandsersatzcharakter, - je nach Fallgruppe zu unterschiedlichen Zeiten - auslaufen. Gleichzeitig wurde in § 7 Abs. 1 der Auftrag erteilt, eine neue Betriebsvereinbarung hinsichtlich der Aufwandsersatzregelung zu schaffen, bis zu deren Inkrafttreten das Unternehmen auch die innerbetrieblichen Regelungen über die Abgeltung zumindest in jenem Maß ausgestalten sollte, das Arbeitnehmern ab 1. Jänner 2005 gem. § 7 Abs 3 jedenfalls zusteht: Nach diesem Zeitpunkt ist für dienstliche Reisebewegungen jedenfalls das angemessene Entgelt zu zahlen.

Bezüglich der Beurteilung der Angemessenheit von Entgelten können die von der Judikatur zu § 1152 ABGB herausgebildeten Grundsätze herangezogen werden, nach denen - mangels anderer Vergleichspräzedenz - jedenfalls auf die in den adäquaten Kollektivverträgen vorgesehenen Löhne abgestellt werden kann, sodass im Endeffekt bei fehlen einer innerbetrieblichen Einigung von Gesetzes wegen (Abs. 3) ab dem 1. Jänner 2005 für Reisebewegungen Anspruch zumindest auf den Ersatz des tatsächlichen Aufwands und der branchenüblichen Entlohnung, mindestens auf Ebene des Branchenkollektivvertrags besteht.

Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass gem. § 97 Abs. 1 Z 12 ArbVG - wie schon nach den Bestimmungen des BBVG - keine Regelungsmacht der Betriebspartner zur Schaffung von zusätzlichen Entgelten besteht; die Regelungen dürfen - auch aus steuerlichen Gründen - jenen Aufwand, den der Dienstnehmer aus der Reisebewegung hat, nicht übersteigen (wobei Pauschalierungen zulässig sind).

Festgehalten wird schließlich noch, dass auf Grund der allgemeinen Regelungen des Arbeitsrechts die neuen Reiseregelungen gleichmäßig sowohl die bis 31. Dezember 2003 eingetretenen als auch jene Arbeitnehmer erfassen können, die nach dem 1. Jänner 2004 eintreten.

3.5. Zu § 8 (Entgeltfortzahlung)

Arbeitnehmer der ÖBB, die vor dem 1. Jänner 1996 aufgenommen wurden, haben auf Grund der Übergangsbestimmungen in § 67 Abs 3 Z 4 AVB Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer eines Jahres. Diese - historisch auf Vorbildregelungen im Beamtenrecht zurückgehende, heute jedoch materiell nicht einmal mehr im Beamtenrecht geltende - Regelung wurde für Bedienstete, die nach dem 31. Dezember 1995 aufgenommen wurden, verändert: Diese Bediensteten haben zwar Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes, jedoch wurde ihnen ein Anspruch auf Zu-

schuss zum Krankengeld, das diesen Personen aus der gesetzlichen Krankenversicherung zusteht, ein Zuschuss zum Krankengeld in Höhe der Differenz des Krankengelds und 95% des Entgelts gewährt. Damit haben mehr als 80% der Bediensteten im „Krankenjahr“ Anspruch auf Weiterzahlung des vollen Entgelts, die anderen Bediensteten beziehen 95% des vollen Entgelts. Im Vergleich zur Anspruchslage von Arbeitnehmern, die in anderen Wirtschaftsunternehmen beschäftigt sind, sind beide Regelungen als Sonderregelungen anzusehen, die sachlich nicht gerechtfertigt sind und einer modernen Anspruchslage Platz machen sollen:

Abs. 1 sieht vor, dass die bisherigen Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf Zuschuss zum Krankengeld mit 31. Dezember 2003 auslaufen. Für Dienstverhinderungen ab dem Stichtag stehen nur noch die Entgeltfortzahlungsansprüche in jenem Ausmaß zu, das im Angestelltengesetz festgelegt ist, wobei gewährleistet ist, dass sich die Ansprüche des Arbeitnehmers unter Einbeziehung seiner angerechneten Dienstzeit berechnen. Vordienstzeiten, die vor dem 31. Dezember 2003 nicht angerechnet wurden, bleiben jedenfalls außer Betracht. Diese Bestimmung bewirkt die Anwendung des Anspruchs gem. § 8 Abs. 1 und 2 AngG auf die bis zum 31. Dezember 2003 eintretenden ÖBB-Bediensteten und ist so gesehen als Durchbrechung der Regelung in § 4 Abs. 1 zu verstehen. Beziiglich der Rechtsnatur der bisher in den AVB geregelten Ansprüche wird auf die Erläuterungen zu Art. II verwiesen.

Parallel zur Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall soll - um eine Gleichbehandlung mit anderen in Wirtschaftsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmern sicherzustellen - durch eine Novelle des ASVG für alle Arbeitnehmer der ÖBB ein Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung geschaffen werden (vgl dazu die Erläuterungen zu Art. V).

Rechtstechnisch vergleichbar sieht Abs. 2 eine Angleichung der Regelungen über die Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen, die Person betreffenden Gründen an die in anderen Unternehmen maßgeblichen Regelungen vor. Ausdrücklich darauf hinzuweisen ist, dass die ÖBB-interne Regelung über die Gewährung von Dienstfreistellung für politische Mandatare von dieser Angleichung nicht betroffen ist, weil es verfassungsrechtlich nicht möglich ist, diese - derzeit auf Basis einer Selbstbindung des Unternehmens getübe - Vorgangsweise durch Gesetz aufzuheben, weiters weil niemand einen Anspruch aus dieser Regelung ableiten kann, und schließlich weil es dem Regelungskonzept dieses Gesetzes widersprechen würde - die Rechtsgrundlagen für die ÖBB jenen, die andere Unternehmen gelten, so weit wie möglich anzugleichen -, wenn man dem Unternehmen hier Vorschriften machen wollte; es wird freilich in der kaufmännischen Verantwortung und persönlichen Haftung der Verantwortlichen liegen, wie weit diese Handhabung in Zukunft aufrecht erhalten wird.

3.6. Zu § 9 (Urlaub, Pflegefreistellung)

3.6.1. Anwendung des Urlaubsgesetzes

Das Urlaubsrecht der ÖBB ist materiell überaus großzügig und administrativ von hoher Komplexität: In der aktuell betriebsintern verwendeten Ausgabe der AVB sind fast 20 % des Gesamtumfangs Fragen der Administration, Berechnung und Gewährung von Urlaub gewidmet.

Durch die Bestimmungen in Abs. 1 und 2 sollen - von wenigen Ausnahmen abgesehen (vgl. dazu gleich unten) - alle innerbetrieblichen Regelungen über Urlaub und Pflegefreistellung auslaufen.

Gem Abs. 1 letzter Satz bleiben Vordienstzeitenanrechnungen sowie Regelungen betreffend Grundzüge des Verbrauchs des Erholungsurlaubs und über die Festlegung eines vom Arbeitsjahr abweichenden Urlaubsjahres aufrecht, die gem Art. II § 4 Abs. 1 ÖBB-DRG ab 1. Jänner 2004 als echte Betriebsvereinbarungen (gestützt auf § 97 Abs. 1 Z 10 ArbVG bzw auf § 2 Abs. 4 UrlaubsG) gelten.

Für Urlaubsjahre, die nach dem 31. Dezember 2003 beginnen, soll das Urlaubsrecht der Privatwirtschaft gelten; auch diese Regelung ist als Durchbrechung von § 4 Abs. 1 ÖBB-DRG zu sehen. Dienstzeiten und angerechnete Vordienstzeiten bleiben weiterhin maßgeblich. Ansprüche auf Zusatzurlaube können auch auf Grund des Nacht-Schwerarbeitsrechts (§ 10a UrlG) bestehen.

3.6.2. Zusatzurlaube

Chronisch Kranke und Behinderte

Die Beibehaltung innerbetrieblicher Regelungen über Zusatzurlaube für chronisch kranke und behinderte Personen (Abs. 3) ist aus sozialpolitischen Gründen sinnvoll. Diese Regelung ist ihrer Rechtsnatur nach

gem Art. II § 4 ab 1. Jänner 2004 als echte Betriebsvereinbarung (gestützt auf § 97 Abs. 1 Z 21 ArbVG) zu qualifizieren.

Im Turnusdienst, wetterausgesetzt im Gleisbereich arbeitende Personen

Für Urlaubsjahre, die nach dem 1. Jänner 2004 beginnen, ist ein Zusatzurlaub für Arbeitnehmer vorgesehen, die während eines Urlaubsjahrs überwiegend Tätigkeiten verrichten, bei denen sie regelmäßig im Schicht- oder Turnusdienst arbeiten und bei jeder Witterung den Gefahren des Gleisbereiches ausgesetzt sind (Abs. 3). Der Zusatzurlaub hat ein Ausmaß von 6 Werktagen pro Urlaubsjahr. Durch diesen Anspruch, dessen Voraussetzungen kumulativ vorliegen müssen, sollen die besonderen Anstrengungen dieser Tätigkeit mit einem besonderen Urlaub ausgeglichen werden und beispielsweise Verschieber in den Genuss eines Zusatzurlaubs kommen. Weil dieser Zusatzurlaub im bisherigen Dienstrecht nicht geregelt war, ist dieser Urlaub seiner Rechtsnatur nach als ein gesetzlicher Anspruch auf Zusatzurlaub zu qualifizieren.

Turnusdienstmitarbeiter

Ausführlich ist auf den Zusatzurlaub für Turnusdienst-Mitarbeiter (Abs. 5) einzugehen: Für Personen, die am Stichtag in den Genuss von Zusatzurlaub wegen Turnusdienst kommen, ist in Abs. 5 aus sozialpolitischen und verfassungsrechtlichen Gründen eine Art Pufferregelung vorgesehen, die gewährleistet, dass die meisten dieser Personen die ihnen derzeit für ein im Turnusdienst zugebrachtes Jahr zustehende sechste Urlaubswoche nicht sofort und nicht zur Gänze verlieren.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Zusatzurlaub für Mitarbeiter im Turnusdienst historisch auf einer bestimmten Auslegung des Rechts der Entgeltfortzahlung im Zusammenhang mit Feiertagen beruht, die in Österreich auch in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes (zB Spitätern) angewendet wurde: Nach dieser Auslegung gebührt Personen, die im Turnusdienst arbeiten, für Wochen, in denen ein Feiertag liegt, jedenfalls ein zusätzlicher freier Tag, unabhängig davon, ob sie vom Arbeitsverbot am Feiertag theoretisch betroffen sind oder nicht. Diese Auslegung hat der OGH freilich bereits vor einiger Zeit verworfen (Erk v15.3.2000, 9 Ob A215/99d) und ausgeführt, dass „die Fortzahlung des Entgelts für den Feiertag ohne Arbeitsleistung ohnehin im regelmäßigen Monatsentgelt enthalten ist.“ Eine innere Rechtfertigung eines zusätzlichen Urlaubsanspruches für Personen die Turnusdienst leisten, besteht daher nicht, und ist in der Privatwirtschaft auch keineswegs üblich. Dennoch soll - um ein abruptes Abfallen der Ansprüche zu vermeiden - ein Zusatzurlaub insofern bestehen bleiben, als Personen, die tatsächlich Turnusdienst leisten, den regulären Höchsturlaub von sechs Wochen (in zwei Stufen gestaffelt) bereits um etliche Jahre früher erreichen als andere Arbeitnehmer.

Rechtstechnisch ist dabei davon auszugehen, dass sämtliche innerbetrieblichen Urlaubsregelungen mit 31. Dezember 2003 ihre Rechtswirksamkeit verlieren. Wie bereits erwähnt bleiben nur jene Vereinbarungen, die „Grundzüge betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubs“ bzw ein Abweichen des „Urlaubsjahres“ vom Arbeitsjahr betreffen, bleiben gem Abs 1 wirksam und gelten gem Art. II § 4 Abs. 1 (gestützt auf § 97 Abs. 1 Z 10 ArbVG) bzw auf § 2 Abs 4 UrlG) nach dem 1. Jänner 2004 als echte Betriebsvereinbarungen weiter.

§ 9 Abs. 5 schafft nun für die bisherigen Turnusdienstmitarbeiter (Stichtag Urlaubsjahr, in dem der 31. Dezember 2003 liegt) einen gesetzlichen Anspruch auf Zusatzurlaub, zwar in geringerem Ausmaß als bisher, jedoch über die Rechtslage hinaus, die für andere Arbeitnehmer üblicherweise gilt. Der Zusatzurlaub gem Z 2 gebührt aliquot (die Formulierung der Aliquotierungsregelung orientiert sich an § 2 Abs. 1 UrlG), während der Zusatzurlaub gem Z 1 kraft Überwiegensprinzip gebührt, weil bei dem dafür vorgesehenen Urlaubsmaß eine Aliquotierung administrativ aufwändig und von der Sache her nicht sinnvoll wäre.

Für ÖBB-Bedienstete gem § 1, die zwar einer Personengruppe angehören, die üblicherweise Turnusdienst leistet, die selbst jedoch keinen Turnusdienst leisten, soll - entgegen der bisherigen Handhabung - kein Anspruch auf diesen Zusatzurlaub mehr bestehen; dies ist Konsequenz von Abs. 1.

Neuaufnahmen

Auf Grund dieser Regelungen gilt ab 1. Jänner 2004 für alle Arbeitnehmer der ÖBB grundsätzlich das UrlG, für die bis zum 31. Dezember 2004 eingetretenen Arbeitnehmer auch die in § 9 geregelten Zusatzurlaube. Ausdrücklich wird festgehalten, dass es dem Arbeitgeber frei steht, im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten für Arbeitnehmer, die ab 1. Jänner 2004 eintreten, vertragliche Zusatzurlaube zu schaffen; eine unbedingte Pflicht zur Gleichbehandlung mit den bis zum 31. Dezember 2004 eintretenden Arbeitnehmern besteht freilich nicht, weil der OGH in Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehand-

lungsgrundsatzes zeitliche (stichtagsbezogene) Differenzierung als sachlichen Differenzierungsgrund qualifiziert. Auch kann zwischen den Zusatzurlauben differenziert werden: So wäre es beispielsweise denkbar, für neu aufgenommene Bedienstete zwar Zusatzurlaube für Krankheit und Behinderung zu schaffen, nicht jedoch für Turnusdienst.

3.7. Zu § 10 (Kündigung)

Abs. 1 und 2 dieser Bestimmung soll bei Arbeitnehmern, für die im gesamten Unternehmensbereich keine Beschäftigung mehr gefunden werden kann, und die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, eine Möglichkeit zur Kündigung schaffen. Diese Kündigungsmöglichkeit ist als zusätzliche Option zur vorzeitigen Pensionierung gem. § 2 Abs. 2 Z 5 Bundesbahn-PensionsG (BB-PG) vorgesehen, die in der Bevölkerung auf Unverständnis stoßen.

Die Schaffung dieser Kündigungsmöglichkeit ist jedoch verfassungsrechtlich sensibel, weil der Eingriff in einen vertraglichen Kündigungsschutz nach allgemeiner Auffassung einer besonderen Rechtfertigung bedarf. Sie ist im gegebenen Fall in der enormen finanziellen Belastung für den Bund, die durch die vorzeitige Pensionierung erzeugt wird, einerseits und im Umstand, dass die Kündigung nur für Personen unter 40 Jahren vorgesehen ist, andererseits zu sehen. Sozialpolitisch abgerundet ist die Regelung dadurch, dass dem Arbeitnehmer eine großzügige Abfertigung zustehen soll.

Wie weit von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, wird vorrangig vom Inhalt der im 3. Teil des Bundesbahn-Strukturgesetzes vorgesehenen Vereinbarungen zwischen der ÖBB-Holding und dem Bund einerseits sowie zwischen der ÖBB-Holding und den operativen Gesellschaften andererseits abhängen. Dabei werden die sozialen, politischen und finanziellen Auswirkungen vorzeitiger Pensionierungen gegen jene von Kündigungen abzuwägen sein.

Die Abfertigung gilt als Abfertigung im Sinne des § 23 Angestelltengesetzes, wodurch sichergestellt ist, dass die Berechnung des für den letzten Monat gebührenden Entgelts (der Grundlage für die Bemessung des Abfertigungsanspruchs ist) entsprechend der Judikatur zu § 23 AngG erfolgt, und dass die Abfertigung in den Anwendungsbereich der für gesetzliche Abfertigungen normierten steuerlichen Begünstigungen fällt.

Abs. 3 soll einen Kündigungsschutz für ÖBB-Bedienstete schaffen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit durch eisenbahnspezifische Gefahren an ihrer Gesundheit geschädigt werden. Dieser Schutz knüpft an jenem historischen Kern des „eisenbahnspezifischen Kündigungsschutzes“ an, der zu einer Zeit entstand, in der das Arbeitsrecht und das Sozialrecht noch nicht jenen Standard hatte, der heute Allgemeingut ist. Weil Arbeitnehmer in anderen Unternehmen, auch dann, wenn sie durch unternehmensspezifische Tätigkeiten einen Arbeitsunfall erleiden, keinen spezifischen Kündigungsschutz haben, sondern durch die im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes sowie des Sozialrechts einen Schutz genießen, der für ausreichend erachtet wird, ist diese Sonderregelung nur für Personen vorgesehen, die vor dem 31. Dezember 2003 aufgenommen wurden.

3.8. Zu § 11 (Option)

3.8.1. Allgemeines

Mit Abs. 1 dieser Bestimmung wird den Arbeitnehmern/innen der ÖBB, die bis zum 31. Dezember 2003 eintreten, und deren Arbeitsverhältnisse daher nach den AVB und den anderen Vertragsschablonen gestaltet sind, eine Optionsmöglichkeit aus dem bisherigen Dienstrecht der ÖBB in das für andere Arbeitnehmer der Privatwirtschaft geltende Arbeitsvertragsrecht und die auf Arbeitgeber/innen jeweils anzuwendenden Kollektivverträge eingeräumt. Ob der Arbeitnehmer von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, wird zum einen vom Anspruchsniveau des anzuwendenden Kollektivvertrags im Vergleich zu den bisher maßgeblichen Besoldungsvorschriften, abhängen.

In der Option hat der/die Arbeitnehmer/in zu erklären, dass ab der Rechtswirksamkeit der Erklärung für die Zukunft die bisherigen Regelungen über dienst- und besoldungsrechtliche Ansprüche nicht mehr zur Anwendung kommen. Durch Abs. 2 soll einerseits eine rechtssichere Handhabung der Option gewährleistet werden, andererseits durch die Normierung der „Dreimonatsfrist“ sichergestellt werden, dass die administrative Umstellung des Arbeitsverhältnisses keine Probleme bereitet.

Die Option kann rechtswirksam erst nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 12 auf eines der Rechtsnachfolge-Unternehmen der ÖBB ausgeübt werden. Erst ab diesem Zeitpunkt sind die strukturellen Voraussetzungen für die Anwendung des auch für andere Privatwirtschaftsunternehmen maßgeblichen Arbeitsrechts gegeben.

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass neben der (einseitigen) Option auf Basis des allgemeinen Arbeitsrechts die Möglichkeit besteht, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Interessen und finanziellen Spielräume dem Arbeitnehmer den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages oder dessen Modifikation im Einvernehmen anbietet. Dabei wird es der gebotenen Sorgfalt und persönlichen Verantwortung der Entscheidungsträger entsprechen, eine solche Vereinbarung dazu zu nutzen, den Arbeitsvertrag an die Verträge für Arbeitnehmer anzupassen, die nach dem 1. Jänner 2004 aufgenommen werden, soweit dies wirtschaftlich sinnvoll und im Konsens mit dem Arbeitnehmer möglich ist.

3.8.2. Allgemeine Effekte der Option

Durch das Wirksamwerden der Option sind die dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften der ÖBB für das betreffende Dienstverhältnis nicht mehr maßgeblich und wechselt das Dienstverhältnis im Prinzip in die auch für andere Wirtschaftsunternehmungen geltende Arbeitsrechtsordnung. Die Berechnung der Ansprüche des/der Arbeitnehmers/in nach den neu anzuwendenden arbeits- und kollektivvertraglichen Regelungen hat unter voller Anrechnung der bisherigen Dienstzeiten und angerechneter Vordienstzeiten (Wahrung des bisherigen Vorrückungsstichtages) zu erfolgen. Dadurch, dass Abs. 1 die Wirkungen der Option auf die Zukunft beschränkt, ist sichergestellt, dass die Ansprüche der Arbeitnehmer, die vor dem Wirksamwerden der Option entstanden sind, auch nach ihrem Wirksamwerden weiterhin geltend gemacht werden können.

3.8.3. Kündigungsschutz

Die Erfahrungen mit bisherigen Optionslösungen im Zusammenhang mit Ausgliederungen aus dem Bundesbereich haben gezeigt, dass Arbeitnehmer von der Möglichkeit, in den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts und der Branchenkollektivverträge zu wechseln kaum Gebrauch machen, wenn dieser Wechsel zwingend zum Verlust des Kündigungsschutzes (Definitivum) führt. Dadurch können freilich viele positive Effekte des Wechsels der Arbeitsrechtsordnung - die beispielsweise in finanzieller, administrativer Hinsicht sowie im Hinblick auf die Unternehmens- und Personalkultur bestehen können - nur unzulänglich genutzt werden. Aus diesem Grund wird dem Arbeitgeber in Abs. 3 ausdrücklich die Möglichkeit eingeräumt, Kündigungsschutz anzubieten, um den Arbeitnehmer zur Ausübung der Option zu motivieren. An Stelle der bisherigen grundsätzlichen Unkündbarkeit kann der Kündigungsschutz in jenem Ausmaß bestehen, das Vertragsbediensteten des Bundes eingeräumt ist; ein darüber hinausgehender Kündigungsschutz wäre gesetzwidrig und damit nichtig.

3.8.4. Angestelltenstatus

Abs. 4 bewirkt, dass auf die Arbeitsverhältnisse jener Arbeitnehmer/innen, die von der Option Gebrauch machen, ab dem Zeitpunkt der Rechtswirksamkeit der Option die für Angestellte geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung kommen. Im Sinne der von der Regierung verfolgten Bestrebungen, den rechtlichen Status von Arbeitern und Angestellten langfristigen aneinander anzugeleichen, wäre es kontraproduktiv, für die Bediensteten der ÖBB, die zum 31. Dezember 2003 in einem einheitlichen Arbeitsrecht leben, das gesetzliche Arbeiterrecht wirksam werden zu lassen; in Anbetracht dessen kommen für diese Personen auch dann, wenn sie keine Tätigkeiten iSv § 1 AngG verrichten, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Gewerbeordnung 1859 und das Entgeltfortzahlungsgesetz nicht zur Anwendung. Die Einräumung des Status als Angestellter ex lege durch diese Bestimmung bezieht sich jedoch nur auf jene Personen, die zum 31. Dezember 2003 Arbeitnehmer der ÖBB sind; der arbeitsvertragsrechtliche Status von Personen, die nach diesem Stichtag Arbeitnehmer der ÖBB oder einer der als Nachfolgeunternehmen zu gründenden operativen Gesellschaften werden, ergibt sich aus der in Art. IV vorgeschlagenen Änderung des Angestelltengesetzes bzw den für Arbeiter geltenden Regelungen.

3.8.5. Anwendung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen

Ab dem Zeitpunkt der Rechtswirksamkeit der Option werden die nach den arbeitsverfassungsgesetzlichen Regelungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivverträge wirksam. Rechtstechnisch ist dabei aus dem Gegenschluss zu § 11 Abs. 4 und dem systematischen Zusammenhang von § 11 und § 15 abzuleiten, dass die Arbeitnehmer erst durch die Ausübung der Option in den persönlichen Anwendungsbereich der einschlägigen Kollektivverträge fallen: Der Umstand, dass einerseits die Anwendung der Kollektivverträge ausdrücklich als Konsequenz der Option normiert ist, und dass andererseits § 15 für Arbeitnehmer, die die Option nicht wahrnehmen, für arbeitszeitrechtliche Fragen eine ausdrückliche Geltungsanordnung für Kollektivverträge trifft, zeigt, dass die einschlägigen Kollektivverträge auf die betreffenden Arbeitnehmer vor Abgabe der Option nicht anzuwenden sind. Soweit dadurch auch die Anwendung von Generalkollektivverträgen etwa gem. § 6 UrlaubsG erst nach Wirksamwerden der Option

angeordnet wird, entsteht daraus kein Regelungsdefizit, das eine Sonderregelung erforderlich machen würde: Soweit die darin getroffenen Bestimmungen das Gesetz präzisieren, ist eine entsprechende Handhabung seitens des Unternehmens möglich.

Durch die Anwendung von Kollektivverträgen kann es in manchen Bereichen des Unternehmens zu einer Erhöhung der Ansprüche von Arbeitnehmern dadurch kommen, dass das jeweilige Branchenkollektivvertragsrecht ein höheres Anspruchsniveau als das ÖBB-Dienstrecht kennt. Nach Angaben aus dem Unternehmen kann es dazu beispielsweise im Bereich der Kraftwerke oder bei Mitarbeitern in EDV-Bereichen kommen, wenn diese in eigenständigen Organisationsstrukturen arbeiten, auf die gem. § 9 ArbVG ein tätigkeitsspezifischer Brachenkollektivvertrag Anwendung findet. Dieser Effekt wird vom Entwurf bewusst in Kauf genommen, weil dies eine Konsequenz des an den Grundsätzen von Wettbewerb und Transparenz orientierten Regelungskonzepts ist. Eine wie auch immer geartete Durchbrechung dieser Konsequenz der Option wäre zudem auch verfassungsrechtlich problematisch.

Die Anwendung von Betriebsvereinbarungen auf Arbeitnehmer hängt nicht von der Ausübung der Option ab, sondern erfolgt - in Anbetracht der in Art. II vorgeschlagenen Regelungen - entsprechend den allgemeinen arbeitsverfassungsrechtlichen Regeln sowie den punktuellen Regelungen dieses Gesetzes.

3.9. Zu § 12 (Übergang der Arbeitsverhältnisse)

Diese Bestimmung regelt den Übergang der Arbeitsverhältnisse von den ÖBB auf deren Rechtsnachfolge-Unternehmen. Der gesetzlich angeordnete Arbeitgeberwechsel entspricht den Erfordernissen des europäischen Betriebsübergangsrechts.

Die Regelung stellt nur auf Übergänge ab, die im Zuge der gem. dem 3. Teil des Bundesbahnstrukturgesetzes auf die dort genannten operativen Gesellschaften erfolgen. Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei der ÖBB-Holding AG können ÖBB-Bedienstete auch im Zeitraum vor der Abspaltung der operativen Gesellschaften an die ÖBB-Holding AG überlassen werden.

Durch den letzten Satz soll verhindert werden, dass der europarechtlich als Effekt des Betriebs(teil)übergangs angeordnete Arbeitgeberwechsel zu den operativen Gesellschaften durch vertragsrechtliche Konstruktionen, wie sie in der Praxis manchmal anzutreffen sind - insbesondere durch eine Überlassungskonstruktion - konterkariert wird. § 12 letzter Satz soll keine Aussage enthalten, dass anlässlich des Betriebsübergangs die einzelvertraglich begründeten Arbeitsbedingungen nicht durch Vereinbarung geändert werden können, oder dass es nicht zur Änderung der Kollektivrechtlichen Normen kommen kann; die Auswirkungen des Betriebsübergangs und die Zulässigkeit der Veränderung von Regelungen sind vielmehr nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere des AVRAG zu beurteilen.

3.10. Zu § 13 (Übertragung von Arbeitsverhältnissen)

3.10.1. Allgemeines

Mit dieser Bestimmung wird die Möglichkeit geschaffen, einzelne Arbeitsverhältnisse von den operativen Rechtsnachfolge-Unternehmen der ÖBB auf die ÖBB-Personalmanagement GmbH zu übertragen. Damit soll im Zuge der geplanten Strukturänderungen und Reorganisationen eine rechtliche Bereinigung der Personalstände ermöglicht werden und jene Arbeitnehmer, deren Beschäftigung bei den operativen Unternehmen nicht dauerhaft gesichert ist, in die nach den Bestimmungen des 3. Teils des Bundesbahnstrukturgesetzes zu gründende Personalmanagement GesmbH (PMG) übergeführt werden. Diese Gesellschaft soll gesetzlich verpflichtet sein, für bestmögliche Beschäftigung der Arbeitnehmer zu sorgen. Dazu kommen - gegebenenfalls nach entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen - entweder eine Beschäftigung innerhalb des Konzerns (Personalpool), eine Beschäftigung im Wege von Arbeitskräfteüberlassung an Dritte, oder eine einvernehmliche Übertragung des Arbeitsverhältnisses an ein anderes Konzernunternehmen in Betracht.

Um die haftungsrechtliche Situation des Arbeitnehmers durch diese Übertragung nicht zu verschlechtern wird die Haftung des bisherigen Arbeitgebers als Ausfallsbürg (§ 1356 ABGB) angeordnet.

Welche Arbeitsverhältnisse auf die PMG übertragen werden, wird von den Auswirkungen der geplanten Reorganisationen sowie vom Inhalt der im 3. Teil des Bundesbahn-Strukturgesetzes vorgesehenen Vereinbarungen zwischen der ÖBB-Holding AG und dem Bund einerseits sowie zwischen der ÖBB-Holding AG und den operativen Gesellschaften abhängen.

Vertragstechnisch wird die Übertragung durch schriftliches Angebot der PMG in die Wege geleitet, das sich auf die Aufrechterhaltung der bisherigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bezieht, und das mit einer Haftungserklärung des bisherigen Arbeitgebers verbunden ist, die Abs. 1 Rechnung trägt. Enthält das Anbot diesen Mindestinhalt nicht, ist der Arbeitnehmer nicht zur Äußerung gem. Abs. 1 verpflichtet, und kann das Sonderkündigungsrecht gem. Abs. 2 nicht entstehen.

3.10.2. Sonderkündigungsrecht und Sonderabfertigung

Stimmt der/die Arbeitnehmer/in der Übertragung seines/ihres Arbeitsverhältnisses nicht zu, hat der Arbeitgeber gem. Abs. 2 die Möglichkeit, den/die Arbeitnehmer/in auch entgegen einem bestehenden vertraglichen Kündigungsschutz innerhalb einer bestimmten Frist zum Ende eines Arbeitsjahres zu kündigen. Dieser Termin wurde gewählt, um Berechnungsprobleme im Zusammenhang mit der vorgesehenen Sonderabfertigung zu vermeiden.

Dem/Der Arbeitnehmer/in steht in einem solchen Fall als Entschädigung eine Sonderabfertigung zu, deren Höhe jene Abfertigung deutlich übersteigt, die nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes zustünde. Die Abfertigung gilt als Abfertigung im Sinne des § 23 Angestelltengesetzes, wodurch sichergestellt ist, dass die Berechnung des für den letzten Monat gebührenden Entgelts (das Grundlage für die Bemessung des Abfertigungsanspruchs ist) entsprechend der Judikatur zu § 23 AngG erfolgt, und dass die Abfertigung in den Anwendungsbereich der für gesetzliche Abfertigungen normierten steuerlichen Begünstigungen fällt.

Die durch das Sonderkündigungsrecht vorgesehene Durchbrechung eines vertraglich eingeräumten Kündigungsschutzes ist verfassungsrechtlich - und sozialpolitisch - unproblematisch, weil durch Abs. 1 sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer über den Erhalt seines Arbeitsvertrages und damit seine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Konditionen und im Rahmen seiner bisherigen dienstvertraglichen Pflichten letztlich selbst entscheidet. Ein berücksichtigungswürdiger Grund, der eine Weigerung des Arbeitnehmers betreffend die Übertragung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könnte, ist in Anbetracht der Aufrechterhaltung seines Dienstvertrages und der Haftung seines bisherigen Arbeitgebers für alle arbeitsrechtlichen Ansprüche gegenüber der PMG nicht ersichtlich; dennoch soll der Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, an diesem Dienstverhältnis festzuhalten und wird ihm für diesen Fall eine Sonderabfertigung gewährt.

3.11. Zu § 14 (Überlassung von Arbeitnehmern)

3.11.1. Allgemeines

Durch diese Bestimmung soll die vertragsrechtliche Voraussetzung dafür geschaffen werden, dass die Arbeitnehmer/innen der ÖBB bzw. der Rechtsnachfolge-Unternehmen so weit wie möglich auch in Zukunft tatsächlich beschäftigt werden können. Zu diesem Zweck sollen Arbeitnehmer/innen der ÖBB innerhalb des Unternehmensbereichs, Arbeitnehmer/innen, mit denen ein vertraglicher Kündigungsschutz vereinbart wurde, und deren Arbeitsvertrag auf die PMG übertragen wurde, auch an andere Gesellschaften überlassen werden können.

Auf diese Überlassungen kommt das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) zur Anwendung. Voraussetzung für die Überlassung von kündigungsgeschützten Arbeitnehmern/innen ist einerseits, dass dem/der Arbeitnehmer/in ein entsprechendes Angebot zur Vertragsergänzung gestellt wird, andererseits, dass der/die Arbeitnehmer/in dieses Angebot nach den gesetzlich festgelegten Bedingungen annimmt. Das Anbot hat jedenfalls den für Verträge mit überlassenen Arbeitskräften erforderlichen Mindestinhalt aufzuweisen (§ 11 AÜG). Bereits dabei wird die PMG zu berücksichtigen haben, dass der Arbeitnehmer Überlassungen, die ihm nicht zugemutet werden können, nicht Folge leisten muss. (Vgl dazu auch gleich unten Pkt. 3.11.3)

Ausdrücklich wird festgehalten, dass das Sonderkündigungsrecht nur besteht, wenn sich der Arbeitnehmer zur Vereinbarung einer grundsätzlichen Überlassungsmöglichkeit nicht bereit erklärt; das Sonderkündigungsrecht besteht jedoch nicht, wenn er sich in späterer Folge weigert, einer konkreten Überlassungsanordnung Folge zu leisten; die Zulässigkeit einer solchen Weigerung - sowie gegebenenfalls deren Konsequenzen - sind in einem solchen Fall nach den für den Arbeitsvertrag maßgeblichen Grundlagen, zu beurteilen. Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer nur im Rahmen seiner Vertragspflicht, nur unter Beachtung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, sowie der Regelungen über die Mitwirkung der Betriebsräte bei (verschlechternden) Versetzungen und der Schutzbestimmungen des AÜG überlassen werden darf.

3.11.2. Sonderkündigungsrecht und Sonderabfertigung

Die Nichtannahme des Angebots hat zur Folge, dass der/die Arbeitnehmer/in vom/von der Arbeitgeber/in innerhalb einer bestimmten Frist gekündigt werden kann, wobei der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine Sonderabfertigung hat, deren Höhe jene Abfertigung deutlich übersteigt, die nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes zusteht.

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Äußerung gem. Abs. 2 - und damit in weiterer Folge möglicherweise das Sonderkündigungsrecht - entsteht nur, wenn das Anbot der PMG die übrigen Vertragsbestimmungen unverändert lässt. Auch die durch dieses Sonderkündigungsrecht vorgesehene Durchbrechung eines vertraglich eingeräumten Kündigungsschutzes ist verfassungsrechtlich - und sozialpolitisch - unproblematisch, weil sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer über den Erhalt seines Arbeitsvertrages und damit seine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Konditionen und im Rahmen seiner bisherigen dienstvertraglichen Pflichten letztlich selbst entscheidet. Ein berücksichtigungswürdiger Grund, der eine Weigerung des Arbeitnehmers gegen die Überlassung rechtfertigen könnte, ist in Anbetracht der Aufrechterhaltung der Bestimmungen seines Dienstvertrages - insbesondere seines vertraglichen Pflichtenkreises - einerseits, und der Schutzvorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes andererseits, nicht ersichtlich; dennoch soll der Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, an diesem Dienstverhältnis festzuhalten und wird ihm für diesen Fall eine Sonderabfertigung gewährt.

Die Abfertigung gilt als Abfertigung im Sinne des § 23 Angestelltengesetzes, wodurch sichergestellt ist, dass die Berechnung des für den letzten Monat gebührenden Entgelts (das Grundlage für die Bemessung des Abfertigungsanspruchs ist) entsprechend der Judikatur zu § 23 AngG erfolgt, und dass die Abfertigung in den Anwendungsbereich der für gesetzliche Abfertigungen normierten steuerlichen Begünstigungen fällt.

3.11.3. Zumutbarkeitsschranke

Durch Abs. 5 soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer nicht in Situationen arbeiten müssen, bei denen die Beschäftigung nicht zugemutet werden kann: Die Unzumutbarkeit kann beispielsweise in zu großer räumlicher Distanz zwischen Beschäftigungsstandort und Wohnort, in persönlichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers, die eine (längere) Ortsabwesenheit unzumutbar machen usw liegen. Dabei ist entsprechend der allgemeinen Judikatur zu Zumutbarkeitsschranken ein bewegliches System von Beurteilungskriterien anzulegen: So könnte beispielsweise - in Abhängigkeit von der jeweiligen persönlichen Situation des Arbeitnehmers - auch eine große örtliche Distanz für kurze Zeit (etwa eine dreitägige Montagetätigkeit in Übersee) eher zumutbar erweisen als eine geringe örtliche Distanz für lange Zeit (etwa die mehrmonatige Überlassung in ein anderes Bundesland, wenn der Arbeitnehmer durch familiäre Pflichten an seinen Wohnort gebunden ist). Nicht zumutbar sind auch Tätigkeiten, bei denen von vornherein evident ist, dass der Beschäftiger die ihm auf Grund des Arbeitskräfteüberlassungsrechts obliegenden Pflichten nicht erfüllt.

3.12. Zu § 10 (Arbeitszeitregelungen)

Ziel des § 10 ist es, die bisher insbesondere auf der Dienstdauervorschrift „P 10“ (siehe § 8 Abs. 1 AVB) basierenden innerbetrieblichen Arbeitszeitregelungen sowie die damit verbundenen arbeitszeitbezogenen Entgeltregelungen durch kollektivvertragliche Regelungen zu ersetzen; auch in diesem Zusammenhang steht einer darüber hinausgehenden innerbetrieblichen Arbeitszeitregelung sowie einzelvertraglicher Entgeltregelungen im Rahmen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze und der Sorgfalt des ordentlichen Kaufmanns auf Arbeitgeberseite nichts entgegen.

Abs. 1 sieht zunächst eine Abweichung von den Optionsbestimmungen des § 11 vor. Kommt daher auf ein ÖBB-Nachfolgeunternehmen ein Kollektivvertrag zur Anwendung, gelten die arbeitszeitrechtlichen und arbeitszeitbezogenen Entgeltregelungen dieses Kollektivvertrages für alle Arbeitnehmer/innen dieses Unternehmens. Dies gilt auch für jene Arbeitnehmer/innen, die vom Optionsrecht nicht Gebrauch machen.

Gleichzeitig treten nach Abs. 2 Z 1 alle innerbetrieblichen Arbeitszeitregelungen außer Kraft. Davon umfasst sind auch jene Bestimmungen, die die Anrechenbarkeit bestimmter Zeiten (z.B. der Wendezieten) auf die Arbeitszeit regeln. Diese Anrechnung bestimmt sich in Zukunft ausschließlich nach den allgemeinen arbeitszeitrechtlichen Grundsätzen.

Nach Abs. 2 Z 2 treten auch innerbetriebliche Regelungen außer Kraft, die Zuschläge für bestimmte Arbeitszeiten regeln (z.B. Überstundenzuschläge). Diese ergeben sich in Zukunft aus Gesetz und Kollektivvertrag sowie allenfalls davon wie in anderen Wirtschaftsunternehmen auch abweichenden Betriebsver-

einbarungen sowie einzelvertraglichen Vereinbarungen. Nicht erfasst von dieser Bestimmung sind hingegen Zuschläge, die für bestimmte Arbeiten gebühren.

Abs. 3 sieht eine Ausnahme von Abs. 2 für jene Regelungen vor, die auf Regelungstatbestände des Arbeitsverfassungsgesetzes gestützt werden können. Dies betrifft insbesondere auf die generelle Festsetzung der betrieblichen Arbeitszeit nach § 97 Abs. 1 Z 2.

Abs. 4 stellt klar, dass Ansprüche aus innerbetrieblichen Arbeitszeitregelungen, die vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages entstanden sind, nicht verloren gehen.

Fasst man dies zusammen, ergibt sich aus diesen Regelungen, dass am 1.1.2004 keine Veränderungen der arbeitszeitrechtlichen bzw der arbeitszeitbezogenen Entgeltregelungen eintreten; insbesondere gelten die arbeitzeitrechtliche Regelungen in betrieblichen Vereinbarungen (also insbesondere die Dienstvorschrift „P 10“) vorläufig weiter.

Zu einer Veränderung der Rechtslage kommt es erst durch das Wirksamwerden eines Kollektivvertrages. Bei der größten Dienstnehmergruppe, nämlich jener, die in Eisenbahnenunternehmen beschäftigt sind, kommt es daher zur Änderung der Arbeitszeitordnung dann, wenn der Kollektivvertrag (Dienstordnung) für die Privatbahnen zur Anwendung kommt. Dieser Kollektivvertrag nimmt jedoch in seiner derzeitigen Fassung Arbeitnehmer der ÖBB aus seinem Anwendungsbereich ausdrücklich aus, sodass § 15 nicht sofort zur Anwendung kommt, sondern erst dann, wenn die Arbeitsverhältnisse auf ein Nachfolgeunternehmen übergegangen sind und die Arbeitnehmer daher nicht mehr in einem Dienstverhältnis zur ÖBB stehen. Mit diesem Zeitpunkt erfolgt die nahtlose Ablöse der P 10 durch den Kollektivvertrag.

Bis zu diesem Zeitpunkt bleibt daher Zeit, die Kollektivverträge erforderlichenfalls anzupassen.

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass Mehrkosten, die durch die Anwendung des europäischen Arbeitszeitrechts entstehen, sich zum einen in vermehrter Beschäftigung niederschlagen werden, und zum anderen zumindest teilweise durch entsprechende Managementmaßnahmen zu reduzieren sein werden.

Zu Artikel II (Aufhebung des BBVG und Übergangsbestimmungen)

1. Allgemeines

1.1. Legistischer Hinweis

Die Gliederung von Art. II entspricht der in den Legistischen Richtlinien getroffenen Anordnung, nach der die Gliederung selbständiger Übergangsbestimmungen nicht in Paragraphen, sondern in Absätzen zu erfolgen hat. Eine Gliederung nach Paragraphen würde die innere Struktur der Übergangsregelung deutlicher machen.

1.2. Status quo

Das Unternehmen ÖBB ist dadurch geprägt, dass die Personalvertretung eine Vielzahl von Mitwirkungsrechten historisch erworben hat. Diese Mitwirkungsrechte haben möglicherweise einmal ihre Berechtigung gehabt, sind heute jedoch überholt, behindern eine ordentliche kaufmännische Führung des Unternehmens und führen zu nachhaltigen Wettbewerbsnachteilen.

Konkret geht es beispielsweise darum, dass nach der im Unternehmen jahrelang geübten Praxis mit der Personalvertretung der ÖBB in folgenden Angelegenheiten Vereinbarungen geschlossen wurden (§ 69 Abs. 2 BBVG):

- bei der Erstellung von Dienstplänen und der Urlaubsplanung;
- bei der Neuschaffung eines Teilzeitarbeitsplatzes und über die Arbeitszeit jedes einzelnen Teilzeitbeschäftigte;

- bei jeder Stellenplanangelegenheit, also beispielsweise bei der Frage, ob und für welche Tätigkeiten ein Arbeitsplatz geschaffen werden soll, ob ein Arbeitsplatz aufgelassen und ob die Tätigkeit einem anderen Arbeitsplatz zugewiesen werden kann;
- über die Optimierung des Personaleinsatzes und
- über die Weiterentwicklung aller generellen arbeits- und besoldungsrechtlichen Belange

Diese Praxis hätte zur Konsequenz, dass der Vorstand in all diesen Fragen auf die Zustimmung der Personalvertretung angewiesen wäre. Diese Situation ist für die Führung eines Großunternehmens, das wettbewerbsorientiert arbeiten muss, unzumutbar. In einem solchen Unternehmen muss der Vorstand in eigener Verantwortung effizient und rasch entscheiden können, wo Arbeitsplätze geschaffen oder aufgelassen werden, wie die Arbeitstätigkeiten auf die einzelnen Arbeitsplätze verteilt bzw. der Personaleinsatz optimiert werden kann und wo Teilzeitarbeitsplätze geschaffen werden sollen und wo nicht. Den sozialen Anliegen der Arbeitnehmer kann dabei durch die auch in anderen Unternehmen geltenden Mitwirkungsrechte der Belegschaft in ausreichendem Maß Rechnung getragen werden, sodass es weiterreichender Mitwirkungsrechte nicht bedarf.

1.3. Judikatur zu den Mitwirkungsrechten

Wie der OGH jüngst ausführte, ist allerdings die bisherige Praxis rechtlich keineswegs zwingend: In seiner Entscheidung vom 22. Mai 2003, 8 ObA 8/03i hat sich der OGH mit der Geschichte und der Struktur der nach dem BBVG bestehenden Mitwirkungsrechte eingehend auseinander gesetzt und führt dazu wörtlich aus: „Bis zur Erlassung des Bahn-Betriebsverfassungsgesetzes BGBI I 66/1997 bestand keine gesetzlich geregelte Belegschaftsvertretung im Rahmen der ÖBB. Diese ist vom Anwendungsbereich des ArbVG ausgenommen (vgl § 33 Abs. 2 Z 3 ArbVG; vgl zur historischen Entwicklung und den gewerkschaftlichen Interessen an dem gesetzlich nicht geregelten Zustand etwa Grailer, Zehn Jahre Betriebsrätegesetz, 30 ff).“ Nach der Feststellung, dass gem. § 69 Abs. 1 BBVG die Bestimmung des 3. Hauptstück des II. Teiles des ArbVG auch für den Bereich des BBVG gelten, setzt sich der OGH mit § 96 Abs. 2 BBVG auseinander und fährt der OGH fort: „Allerdings bestimmt § 69 Abs. 2 des BBVG, dass bestehende Regelungen zwischen Unternehmensleitung und Personalvertretung über Mitwirkungsrechte der Personalvertretung bis zu einer allfälligen Abänderung durch eine erzwingbare Betriebsvereinbarung weiter gelten. § 69 Abs. 2 BBVG verleiht diesen "alten" Vereinbarungen nicht Gesetzesrang - enthält er doch auch inhaltlich keine näheren Regelungen (vgl zu deren Erforderlichkeit etwa Walter/Mayer, Bundesverfassungsrecht⁹ Rz 569 ff) - sondern will offensichtlich nur deren Beseitigung durch dieses Gesetz verhindern (vgl zuletzt etwa OGH 27. 2. 2003, 8 ObA 140/02z ua) und Modalitäten für die Abänderung - eben durch erzwingbare Betriebsvereinbarung - bieten. Das Gesetz stellt die Abänderung dieser Mitwirkungsrechte auf die Stufe einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung. Dies spricht nun dafür, dass jedenfalls die bisher bestehenden Regelungen aufrechterhalten werden sollen, die nach dem ArbVG durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Nach ständiger Rechtsprechung des OGH sind ja - soweit keine Abänderung zugelassen wird - die Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates im ArbVG zwingend geregelt und können weder durch eine Betriebsvereinbarung noch Kollektivvertrag geändert werden (vgl etwa OGH 8 ObA 269/95 = DRDA 1996/37 [zust Jabornegg] mwN; Jabornegg, Absolut zwingendes Betriebsverfassungsrecht in FS Strasser 367). Der Gesetzgeber wollte also mit § 69 Abs. 2 BBVG jedenfalls jene Mitwirkungsbefugnisse erfassen, die auch nach dem ArbVG durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können und insoweit die bisherige Regelung von ihrem Charakter her im System des ArbVG als eine Betriebsvereinbarung einstufen.“

1.4. Regelungsziel

In diesem Sinn soll durch das vorliegende Gesetz sicher gestellt werden, dass den Belegschaftsvertretern jene Mitwirkungsrechte zukommen, die Belegschaftsvertretern in anderen Wirtschaftsunternehmen zukommen, dass darüber hinausgehende Mitwirkungsrechte - auf was für eine Rechtsgrundlage auch immer sie gestützt sein mögen - sollen jedoch nicht bestehen, ohne dass dies jemals wieder bezweifelt werden könnte.

Da darüber hinaus in Anbetracht der Aufspaltung des Unternehmens in Nachfolgegesellschaften auch kein organisationstheoretischer Ansatz für Sonderregelungen des Organisationsrechts der Belegschaftsvertretung besteht, soll das BBVG - mit den notwendigen Übergangsregelungen - durch die betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen des ArbVG ersetzt werden, wie sie auch für alle anderen Wirtschaftsunternehmen gelten.

Im Übrigen ist auf die Erläuterungen zu Artikel III (Änderung des ArbVG) zu verweisen.

1.5. Verfassungsrechtliche Überlegungen

Die vorgeschlagene Änderung ist nach Auffassung des BMVIT verfassungsrechtlich zulässig, weil weder eine verfassungsgesetzlich geschützte Rechtsposition der Belegschaft auf ein bestimmtes System der Mitbestimmung oder ein bestimmtes konkretes Mitwirkungsrecht, noch eine verfassungsgesetzlich geschützte Rechtsposition der Belegschaftsvertretung auf Fortsetzung eines bestimmten Mitwirkungsinstrumentariums ersichtlich ist. Es steht dem Gesetzgeber vielmehr - unter Achtung des aus dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz erfließenden allgemeinen Sachlichkeitsgebots frei - von einem Ordnungssystem abzugehen und eine einmal gewählte Mitwirkungsordnung zu modifizieren. Unter dem Gebot der Sachlichkeit ist vor allem auf eine frictionsfreie Überleitung Wert zu legen. Dies ist im vorliegenden Entwurf berücksichtigt.

2. Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen

2. 1. Zu Abs. 1

Nach dem vorliegenden Entwurf soll das BBVG mit Ablauf des 31. Dezember 2003 außer Kraft treten. Ab diesem Zeitpunkt bietet es daher keine Rechtsgrundlage mehr für die Organisation der betrieblichen Interessenvertretung und die Gestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen den Betriebspartnern, soweit in den Übergangsbestimmungen nicht anderes vorgesehen ist.

In Konsequenz dieser Bestimmung muss die Anwendung des ArbVG für den gesamten Anwendungsbereich des BBVG sichergestellt werden, was durch die unter Artikel III vorgeschlagene Änderung des ArbVG erfolgt.

2.2. Zu Abs. 2

Um eine kontinuierliche Vertretung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, die gerade in einer Phase der betrieblichen Umstrukturierung, wie sie bei den ÖBB vorgesehen ist, notwendig ist, sollen die bisherigen Organe, die nach dem BBVG gebildet worden sind, für längstens zwei Jahre weiter bestehen. In dieser Übergangsphase fungieren sie als Organe im Sinne des ArbVG und nehmen die der Belegschaft nach dem ArbVG eingeräumten Mitwirkungsrechte wahr. Die Übergangsphase endet mit der Neuwahl von Organen nach dem ArbVG, jedenfalls aber mit 31. Dezember 2005. Dieser Zeitpunkt ist im Hinblick auf das Ende der Mandatsdauer der derzeit gewählten Organe gewählt.

Da nicht ausgeschlossen ist, dass die Organe nach dem ArbVG zu unterschiedlichen Zeitpunkten gewählt bzw. gebildet werden, ist zu beachten, dass im Übergangszeitraum die weiter bestehenden Organe nach dem BBVG für einen Betrieb, in dem bereits ein Betriebsrat nach dem ArbVG gewählt worden ist, ihre Funktion verlieren, für andere Betriebe, in denen die Wahl noch bevorsteht, aber noch behalten.

Im Hinblick auf einen während des Übergangszeitraums stattfindenden Betriebsübergang sind die einschlägigen Bestimmungen des ArbVG (§§ 62a ff, 82 Abs. 6 und 88b Abs. 9) zu beachten. Da die nach dem BBVG gebildeten Organe als Organe im Sinne des ArbVG fungieren, gelten für sie insoweit auch die Regelungen des ArbVG über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereichs und ähnliche Regelungen.

Da nach dem ArbVG die Arbeitnehmerinteressenvertretung im Unternehmen auf zwei Ebenen organisiert ist, nach dem BBVG aber auf drei Ebenen, ist eine Sonderregelung für die Aufrechterhaltung dieser drei Ebenen in der Übergangsphase notwendig; dies gilt auch für die Zuständigkeitsverteilung. Klarzustellen ist in diesem Zusammenhang, dass - wenn z.B. ein Organ in der Übergangsphase eine Betriebsvereinbarung nach dem ArbVG schließt - das neu gewählte Organ nach dem ArbVG in diese Betriebsvereinbarung eintritt, auch wenn das abschließende Organ auf einer anderen organisatorischen Ebene angesiedelt war.

Die Übergangsregelung der Z 3 bezieht sich auf die Definition der Betriebe bzw. Unternehmen. Dies gilt nur soweit, als die Betriebs- bzw. Unternehmensorganisation nicht geändert wird, z.B. in Folge eines Betriebsübergangs. Z 3 betrifft also lediglich Änderungen im Betriebsbegriff, die sich ausschließlich aus der nummerigen Anwendung des ArbVG und dem Außerkrafttreten des BBVG (insbes. dessen § 2 Abs. 2) ergeben würden. Im Unternehmensbegriff finden sich keine Unterschiede zwischen ArbVG und BBVG, sodass insoweit aus dem Rechtswechsel kein Anwendungsproblem entstehen kann.

Erfahrungsgemäß ist davon auszugehen, dass sich aus geplanten gesellschaftsrechtlichen Maßnahmen zunächst keine organisatorischen Änderungen ergeben, sondern diese erst im Laufe der Umsetzung der Umstrukturierung Platz greifen, d.h. dass die Betriebe, wie sie nach dem BBVG definiert sind, auch weiter bestehen. Auch nach erfolgter Umstrukturierung ist darauf hin zu weisen, dass die Aufspaltung eines Unternehmens in mehrere Rechtspersonen nicht notwendigerweise auch die Aufspaltung eines Betriebs

bedeutet, sondern Konstellationen denkbar sind, bei denen mehrere Unternehmen zusammen einen Betrieb führen.

Wenn die Organe unverändert für die Übergangsphase weiter bestehen sollen, so ergibt sich daraus konsequenter Weise, dass dafür auch die bisherigen Regelungen für Freistellungen weiter gelten. Gleiches gilt für die Kostentragung in Bezug auf die Geschäftsführung dieser Organe.

Durch Z 5 wird die bisherige Personalvertretungsumlage in eine Betriebsratsumlage umgewandelt. Da das BBVG den Personalvertretungsfonds - ausschließlich - auf Unternehmensebene angesiedelt hat, nach dem Konzept des ArbVG aber der Betriebsratsfonds auf Betriebsebene angesiedelt ist (und der Zentralbetriebsratsfonds bzw. die Zentralbetriebsratsumlage das Vorhandensein von Betriebsratsumlagen in den Betrieben des Unternehmens voraussetzt), erscheint es sinnvoll, den Personalvertretungsfonds bzw. die -umlage auf die betriebliche Ebene zu verschieben. Die für die Teilung eines Personalvertretungsfonds vorgesehenen Regelungen erscheinen dafür ausreichend und zweckmäßig.

In diesem Zusammenhang ist der geänderte neue Verwendungszweck der Umlage - nach den Bestimmungen des ArbVG ist die Umlage auch für die Geschäftsführungskosten des (Zentral-)Betriebsrats zu verwenden - zu beachten.

2.3. Zu Abs. 3

Im Hinblick auf die Aufgabenstellung, Struktur und Größe der ÖBB ist es sachlich gerechtfertigt, die vorgeschlagene Abweichung vom Betriebsbegriff zu ermöglichen. Dies gilt auch für deren Rechtsnachfolgeunternehmen. Dass Verkehrsunternehmen insoweit in einer Sondersituation sind, zeigt auch die geltende Regelung des § 134 ArbVG, die diese Sondersituation ebenfalls berücksichtigt.

Gemäß Z 1 soll daher in einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung die Definition des Betriebs - abweichend von § 34 ArbVG - entsprechend den objektiven Faktoren, wie sie in der Regelung vorgesehen sind, ermöglicht werden. Diese Faktoren sind die Personalstruktur, die räumliche Entfernung, die Betriebsorganisation (im Sinne von Aufbau- und Ablauforganisation) und die Sicherstellung einer adäquaten Betreuung und Vertretung der Arbeitnehmer. Eine vergleichbare Regelung ist derzeit schon in § 2 Abs. 2 BBVG enthalten. Soweit es auf Grundlage des § 2 Abs. 2 BBVG solche Betriebsvereinbarungen gegeben hat, bestehen sie gemäß Abs. 4 weiter, da die nunmehr vorgeschlagene Regelung einen tauglichen gesetzlichen Betriebsvereinbarungstatbestand darstellt.

Das BBVG kennt keine Trennung in Gruppenbetriebsräte der Arbeiter und Angestellten. Diese Regelung hat sich bewährt und soll im bisherigen Anwendungsbereich des BBVG sowie in Unternehmen, an denen die ÖBB-Holding zu mindestens 25% beteiligt ist, beibehalten werden. Es erscheint auch nicht sachgerecht, wieder zu einer Gruppengliederung der Arbeitnehmerschaft zurückzukehren, wenn und soweit aufgrund der bisher geltenden Regelung eine solche Trennung nicht vorgesehen war und daher auch nicht praktiziert wurde.

2.4. Zu Abs. 4

2.4.1. Betriebsvereinbarungen

Z 1 regelt für alle bislang dem BBVG unterliegenden Unternehmen die Überleitung von Betriebsvereinbarungen sowie von Vereinbarungen mit Personalvertretungsorganen.

Bezüglich der Wirksamkeit von echten Betriebsvereinbarungen ist davon auszugehen, dass diese mit dem Wegfall ihrer gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Grundlage grundsätzlich untergehen. Soweit jedoch bestehende Vereinbarungen - insbesondere durch das Wirksamwerden des ArbVG oder von Art. II - auf eine gesetzliche Regelungskompetenz gestützt werden können, ist eine Weitergeltung als echte Betriebsvereinbarungen (§ 29 ArbVG) vorgesehen.

Diese Anordnung stellt darauf ab, ob die Vereinbarung am 31. Dezember 2003 aufrecht ist und nicht darauf, welche Rechtswirkungen ihr an diesem Tag zukommen. Sie erfasst daher nicht nur echte Betriebsvereinbarungen (zB solche gem. § 69 Abs. 1 BBVG), sondern auch Vereinbarungen, deren Rechtswirkungen nicht endgültig geklärt (zB gem. § 69 Abs. 2 BBVG) ist, oder die unbestritten schuldrechtlich wirken. Die Überleitung dieser Vereinbarungen bezieht sich nur auf jene Arbeitnehmer über, die am Stichtag von ihnen erfasst waren.

Soweit eine Weitergeltung als echte Betriebsvereinbarung nicht möglich ist, gelten betriebliche Vereinbarungen auf einzelvertraglicher Ebene weiter. Diese Regelung greift die Vorstellung der Vertragsschablone auf, die von der Judikatur zur Deutung unechter Betriebsvereinbarungen entwickelte wurde, erfasst jedoch nicht nur den Arbeitnehmer begünstigende entgeltnahe Positionen, sondern die jeweiligen Vereinba-

rungen mit ihrem gesamten Inhalt. Von dieser Bestimmung sind jedoch keine Vereinbarungen erfasst, die der Belegschaft bzw ihren Organen Mitwirkungsrechte einräumen. Sind Mitwirkungsrechte im sachlichen Zusammenhang mit Ansprüchen geregelt, so sind greift der Grundsatz der Teilnichtigkeit (§ 879 ABGB) und sind die verbleibenden Bestimmungen (die nunmehr als Bestandteile des Einzelvertrags gelten) so auszulegen, wie es der Absicht der Vertragspartner und der Übung des redlichen Verkehrs entspricht (§ 914 ABGB). Dies betrifft etwa die im Rahmen der „gewährleisteten Rechte“ (§ 4 iVm 40 der ÖBB-Dienstordnung, die für die sog ÖBB-„Beamten“ Anwendung findet) zugesagte garantierte Unzulässigkeit der strafweisen Entfernung vom Dienst außer im Wege des ordentlichen Disziplinarverfahrens. Dabei ist davon auszugehen, dass diese Bestimmung nach moderner Terminologie eine disziplinäre Versetzung, Kündigung und Entlassung betrifft. In Anbetracht des Umstandes, dass die Disziplinarordnung ausdrücklich für (teil)nichtig erklärt wird, würde auf der einzelvertraglichen Ebene eine Entlassung, Versetzung und Kündigung unter Anwendung der gesetzlichen Mitwirkungsrechte für Versetzungen, Kündigungen und Entlassungen erfolgen können.

2.4.2. Mitwirkungsrechte

Durch Z 2 wird für alle bislang dem BBVG unterliegenden Unternehmen sichergestellt, dass Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung, die über das ArbVG hinausgehen - unabhängig davon, in welcher Vereinbarung sie geregelt sein sollten - mit 31. Dezember 2003 außer Kraft treten. Diese Regelung betrifft letztlich Bereiche, in denen der OGH die Möglichkeit der Mitbestimmung bereits de lege lata verneint. Derartige Vereinbarungen entfallen ab 31. Dezember 2003 keinerlei Rechtswirkungen mehr. Dies bedeutet, dass sie keine Wirkung als normative Betriebsvereinbarung entfalten und auch nicht mehr schuldrechtlich zwischen den Betriebspartnern wirken; soweit sie darüber hinaus sonstige Rechtswirkungen entfaltet haben mögen (Bestandteil von Einzelverträgen, „unechte“ bzw „freie“ Betriebsvereinbarung, Vertrag zu Gunsten Dritter usw), entfallen auch diese.

Erneut wird darauf hingewiesen, dass in Vereinbarungen, in denen Mitwirkungsrechte in sachlichem Zusammenhang mit Ansprüchen geregelt sind, der Grundsatz der Teilnichtigkeit (§ 879 ABGB) greift und die verbleibenden Bestimmungen (die nunmehr als Bestandteile des Einzelvertrags gelten) so auszulegen sind, wie es der Absicht der Vertragspartner und der Übung des redlichen Verkehrs entspricht (§ 914 ABGB).

2.4.3. Sonderregelungen für die ÖBB

Für Arbeitnehmer, auf die das ÖBB-DRG anzuwenden ist, bedarf es Sonderregelungen für die Überleitung von Vereinbarungen in mehreren Regelungsmaterien, deren Notwendigkeit und - auch verfassungsrechtliche - Rechtfertigung sich aus Besonderheiten des ÖBB-Dienstrechts ergibt:

- Die Aufhebung des ÖBB-internen Disziplinarrechts (§ 96 Abs. 1 Z 1 ArbVG) rechtfertigt sich aus der Schwerfälligkeit dieses Rechtsinstruments sowie daraus, dass das geltende Recht dem Arbeitgeber ausreichend Möglichkeiten zur Sanktionierung von Fehlverhalten der Arbeitnehmer bzw dem Arbeitnehmer ausreichenden Schutz gegen ungerechtfertigte Disziplinierung einräumt.
- Die Aufhebung einzelvertraglicher und anderer innerbetrieblicher Regelungen über die „Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall“ (§ 97 Abs. 1 Z 21 ArbVG) erfolgt im Hinblick auf die abschließende Regelung durch § 8 Abs. 1 ÖBB-DRG.
- Im Hinblick auf die Regelung in § 7 ÖBB-DRG wird sichergestellt, dass die Wirksamkeit der alten Reiseregelungen (§ 97 Abs. 1 Z 12 ArbVG), auch wenn sie ab 1. Jänner 2004 als echte Betriebsvereinbarungen gelten, entsprechend der differenzierten Regelung in § 7 Abs. 2 ÖBB-DRG zu unterschiedlichen Zeitpunkten, spätestens jedoch am 31. Dezember 2005 endet.
- Im Hinblick auf die innerbetrieblichen Jubiläumsbelohnungen ist sichergestellt, dass die innerbetrieblichen Regelungen für Arbeitnehmer - und zwar auch für jene, die die Option gem. § 11 nicht ausüben, zwar weiterhin anwendbar sind, dass jedoch die in § 6 Abs. 4 ÖBB-DRG erfolgte Modifikation „greift“; in formeller Hinsicht gelten diese Regelungen nach dem 31. Dezember 2003 als echte Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs. 1 Z 15 ArbVG). Arbeitnehmer, die die Option gem. § 11 ÖBB-DRG ausüben, scheiden aus dem Anwendungsbereich dieser übergeleiteten Betriebsvereinbarung aus.
- Vereinbarungen über die Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall (§ 97 Abs. 1 Z 21 ArbVG) können theoretisch - nämlich nur soweit sie nicht Ansprüche iSv § 8 Abs. 1 und 2 AngG oder Anspruch auf Krankengeld regeln oder gegen die Bestimmungen des AngG verstößen (zB bezüglich der Vorwegvereinbarung von Meldepflichten des Arbeitnehmers) - als echte Betriebsvereinbarungen für die

von ihnen am 31. Dezember 2003 erfassten Arbeitnehmer aufrecht bleiben. Die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richten sich jedoch gem § 8 Abs. 1 ÖBB-DRG nach § 8 Abs. 1 und 2 AngG.

- Für kündigungsschützte Arbeitnehmer der ÖBB sind die innerbetrieblichen Kündigungsschutzregeln auch nach dem 31. Dezember 2003 anwendbar (diese gelten nach dem 31. Dezember 2003 in formeller Hinsicht als echte Betriebsvereinbarung - § 97 Abs. 1 Z 22 ArbVG). Ausdrücklich ist jedoch gewährleistet, dass jene Sonderkündigungsrechte, die das ÖBB-DRG vorsieht, unberührt bleiben; sie werden insbesondere nicht kraft des Günstigkeitsprinzips (§ 3 Abs. 1 ArbVG) verdrängt. Nach Wirksamwerden der Option gem. § 11 ÖBB-DRG scheiden Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich der innerbetrieblichen Kündigungsschutzregeln aus. Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass Vereinbarungen auf Basis eines Offerts gem. § 11 Abs. 3 ÖBB-DRG jedenfalls zulässig und wirksam sind, weil sie nicht auf einer Vereinbarung basieren, der vor dem 31. Dezember 2003 entstanden ist.

Durch diese Regelung sind auch andere Ansprüche sichergestellt:

- Ansprüche auf Abfertigung gebühren für Arbeitnehmer gem. § 1, die die Option gem. § 11 nicht ausgeübt haben, gem. § 5 nach den innerbetrieblichen Regelungen; diese gelten ab 1. Jänner 2004 gem. Art. II § 4 Abs. 1 als Bestandteile des Einzelvertrages, weil sie auf keine Betriebsvereinbarungskompetenz gestützt werden können.
- Ansprüche auf Ersatz von anderen Aufwendungen, die den bis zum 31. Dezember 2003 eintretenden Arbeitnehmern im Zuge ihrer dienstlichen Tätigkeit erwachsen, richten sich - unabhängig von der Ausübung einer Option gem. § 11 - nach den innerbetrieblichen Regelungen. Diese gelten gem. Art. II § 4 Abs. 3 Z 2 ab dem 1. Jänner 2004 als echte Betriebsvereinbarungen. Ab der Rechtswirksamkeit einer Option gem. § 11 richten sich diese Ansprüche des Arbeitnehmers nach dem allenfalls anzuwendenden Kollektivvertrag; aus dem Anwendungsbereich der am 31. Dezember 2003 anzuwendenden innerbetrieblichen Regelungen (die gem. Art. II § 4 Abs. 3 Z 2 ab 1. Jänner 2004 formell als echte Betriebsvereinbarungen gelten) scheidet der Arbeitnehmer gem. Art. II § 4 Abs. 3 letzter Satz aus. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen gem. § 97 Abs. 1 Z 15 ArbVG in diesen Fragen sowie von einzelvertraglichen Aufwandsersatzregelungen ist für Arbeitnehmer, die ab 1. Jänner 2004 aufgenommen werden - wie in anderen Unternehmen auch - zulässig.

Zu Artikel III (Änderung des ArbVG)

Der Entfall des Sonder-Betriebsverfassungsrechts des BBVG kann nicht nur für die ÖBB erfolgen, sondern muss auch für andere Eisenbahnen gelten. Die Aufrechterhaltung des BBVG nur für diese wäre sachlich nicht gerechtfertigt, da davon auszugehen ist, dass es sich bei den ÖBB bzw. deren Rechtsnachfolgeunternehmen um Unternehmen handelt, die von der Struktur und Aufgabenstellung her den anderen Eisenbahnen grundsätzlich vergleichbar sind, sodass es geboten ist, sie auch im Hinblick auf die Betriebsverfassung gleich zu behandeln.

Im Zuge der Neuordnung des Betriebsverfassungsrechts der ÖBB soll daher das Betriebsverfassungsrecht des ArbVG nicht nur für die ÖBB und deren Rechtsnachfolgeunternehmen (siehe dazu Artikel II), sondern auch für alle anderen Eisenbahnen im Sinne des § 1 I Z 1 Eisenbahngesetz 1957 in Kraft treten. Daher sollen auch andere Eisenbahnunternehmen im Sinne des § 1 I Z 1 Eisenbahngesetz 1957, die bisher von der lex specialis des BBVG erfasst waren, dem II. Teil des ArbVG unterstellt werden.

Die Änderung des ArbVG hebt daher die bisher in § 33 Abs. 2 Z 3 enthaltene Ausnahme der ÖBB und der Eisenbahnen vom Anwendungsbereich des II. Teiles des ArbVG (Betriebsverfassung) mit Wirkung vom 1. Jänner 2004 auf. Artikel III sieht dazu Übergangsvorschriften vor, siehe dazu im Folgenden.

Ab 1. Jänner 2004 sind daher Organe der Arbeitnehmerschaft nach den Bestimmungen des ArbVG zu bilden, wobei in den Übergangsbestimmungen dafür Sorge getragen ist, dass die kontinuierliche Vertretung und Betreuung der Beschäftigten gewährleistet ist, indem die bisherigen Organe bis zur Neuwahl der Organe nach dem ArbVG weiter bestehen, längstens aber bis 31. Dezember 2004. Es steht also ein ausreichender Zeitraum von einem Jahr zur Verfügung, die Organe der Arbeitnehmerschaft nach den Bestimmungen des ArbVG zu bilden.

Die Streichung des § 33 Abs. 2 Z 3 bedeutet gleichzeitig die Streichung des Begriffes „Post- und Telegraphenverwaltung“; dabei handelt es sich um einen überholten Begriff, mit dessen Streichung lediglich

die bereits inhaltsleer gewordene Ausnahmebestimmung auch formell außer Kraft tritt. An der Geltung bzw. Anwendung des Post-Betriebsverfassungsgesetzes ändert sich dadurch nichts; dieses bleibt als Sonder-Betriebsverfassungsrecht in seinem Geltungsbereich unverändert aufrecht.

Zu Artikel IV (Änderung des Angestelltengesetzes)

Angestellte von Eisenbahnen waren bisher vom Geltungsbereich des Angestelltengesetzes ausgenommen. Unter dem Begriff „Eisenbahnen“ im Sinne des § 5 sind selbständige Unternehmen unbeschadet des Inhabers, des Öffentlichkeitscharakters und der Gattungsart zu verstehen, die dem Eisenbahngesetz 1957, BGBl. Nr. 60 unterliegen.

Im Sinne der Herstellung von Wettbewerbsgleichheit zwischen den Eisenbahnunternehmen auch auf arbeitsvertragsrechtlicher Ebene soll das Angestelltengesetz für alle ab dem 1. Jänner 2004 neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse zu diesen Unternehmen gelten.

Zu Artikel V (Änderung des ASVG)

Zu Z 1

Durch Z 1 ist sichergestellt, dass für den bisher bei der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen nach § 472 Abs. 1 versicherten Personenkreis außer bei einer Option nach § 11 ÖBB-DRG kein Wechsel von der Abteilung B in die Abteilung A erfolgt, auch wenn ein Dienstverhältnis auf Rechtsnachfolgeunternehmen der ÖBB übergehen oder der Vertrag kraft rechtsgeschäftlicher Einigung übertragen wird. Eine Änderung in der Zuständigkeit der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen tritt durch dieses Bundesgesetz nicht ein.

Zu Z 2 und Z 3

In Anbetracht der Neuregelung des Entgeltfortzahlungsanspruchs von Personen, die am 31. Dezember 2003 Arbeitnehmer der ÖBB sind, ist die Schaffung eines Anspruchs auf Krankengeld erforderlich. Es ist zu erwarten, dass die Inanspruchnahme dieses Anspruchs nicht in jenem Ausmaß wie derzeit die Entgeltfortzahlung erfolgt.

Im Jahr 2002 betrugen die Aufwendungen der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen für Krankengeld für die durchschnittlich 5 672 Versicherten aus dem Bereich der ÖBB 1.086.152 €. Die ca. 14 652 Versicherten aus dem Bereich der ÖBB die Anspruch auf verlängerte Entgeltfortzahlung haben, haben ca. 15 % höhere Einkommen und durchschnittlich längere Krankenstände, sodass durch den Wegfall der längeren Entgeltfortzahlung und Einführung eines Krankengeldes die Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen mit einem Mehraufwand von ca. 11 Mio. € pro Jahr belastet wäre. Dazu kommt noch, dass die Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen durch den Vollzug des Krankengeldes einen erhöhten Verwaltungsaufwand durch Berechnung des Krankengeldes und Krankenkontrolle in den Außenstellen, der Zentrale und im ärztlichen Bereich haben wird.

Es ist daher vorgesehen, dass die ÖBB oder ein Rechtsnachfolgeunternehmen der ÖBB oder ein Unternehmen dem der Vertrag kraft rechtsgeschäftlicher Einigung übertragen wird, für den Aufwand an Krankengeld sowie einem pauschal bemessenen Verwaltungsaufwand aufkommt.

20. September 2003

Geltende Fassung	Textgegenüberstellung	Vorgeschlagene Fassung
		Artikel III
<p>§ 33. (2) Unter die Bestimmungen des II. Teiles fallen nicht ...</p> <p>2. die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden; ...</p>		<p style="text-align: center;">Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes</p> <p><i>1. § 33 Abs. 2 Z 3 entfällt.</i></p> <p><i>2. Dem § 208 wird folgender Abs. 15 angefügt:</i></p> <p style="padding-left: 40px;">„(15) § 33 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2003 tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft.“</p>
<p>§ 5. Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Lehrlinge im Sinne der Gewerbeordnung, ferner auf Angestellte der Seeschifffahrt und der Eisenbahnen sowie auf Angestellte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, sofern letztere nicht Handlungsgehilfen sind.</p>		Artikel IV
		<p style="text-align: center;">Änderung des Angestelltengesetzes</p> <p><i>1. Im § 5 entfallen die Wörter „und der Eisenbahnen“.</i></p>

2. Dem § 42 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2003 tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft und gilt für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2003 liegt.“

Artikel V

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBI. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das BGBI. I Nr. 71/2003, wird wie folgt geändert:

1. Im 472 Abs. 1 wird nach der Z 4 folgender Satz eingefügt:

„Die Z 1, 2 und 3 gelten nur für Personen, bei denen das die Versicherung begründende Dienst- oder Ruhestandsverhältnis vor dem 1. Jänner 2004 begonnen hat und nur bis zum Wirksamwerden einer Option nach § 11 des ÖBB-Dienstrechtsgegesetzes, BGBI. I Nr. xx/xxxx.“

§ 472. (1) Nach den gesetzlichen Vorschriften über die Krankenversicherung öffentlich Bedienstete sind versichert:

1. Bedienstete der Österreichischen Bundesbahnen mit Anwartschaft auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse nach der Bundesbahn-Pensionsordnung 1966, Bedienstete, denen von den Österreichischen Bundesbahnen ein besonderer Kündigungsschutz gewährt wird, sowie Personen, die von den Österreichischen Bundesbahnen eine Pensionsleistung nach der Bundesbahn-Pensionsordnung 1966 oder eine gleichartige Pensionsleistung erhalten;

2. die Sondervertragsangestellten der Österreichischen Bundesbahnen, die im Erkrankungsfall Anspruch auf Weiterzahlung ihrer Dienstbezüge durch mindestens sechs Monate haben und denen aus ihrem Dienstverhältnis die Anwartschaft auf eine Pensionsleistung zusteht, sowie Personen, die aus einem solchen Dienstverhältnis eine Pensionsleistung erhalten;

3. Personen, die von den Österreichischen Bundesbahnen einen außerdienstlichen Versorgungsgenuss beziehen;

4. die Bediensteten der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen, sofern sie im Erkrankungsfall Anspruch auf Fortzahlung ihrer Dienstbezüge durch mindestens zwölf Monate haben, sowie Personen, die aus einem solchen Dienstverhältnis eine Pensionsleistung erhalten.

(2) In der Krankenversicherung nach Abs. 1 sind, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, die gesetzlichen Bestimmungen über die Krankenversicherung öffentlich Bediensteter mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, daß

1. der Wohnsitz eines Ruhegenussempfängers im Ausland dem Wohnsitz im Inland gleichzusetzen ist, wenn er mit einer früheren Verwendung des Versicherten auf Anschlußstrecken oder in Grenzbahnhöfen des Auslandes in Zusammenhang steht; das gleiche gilt auch für Empfänger von Versorgungsgenüssen, Unterhaltsbeiträgen und gleichartigen Leistungen, wenn der Wohnort im Ausland mit einer früheren Verwendung jener Personen, von denen der Versorgungsgenuss, der Unterhaltsbeitrag oder die gleichartige Leistung abgeleitet wird, auf Anschlußstrecken oder Grenzbahnhöfen des Auslandes in

Zusammenhang steht;

2. als Angehörige auch die Großeltern und Stiefeltern des Versicherten gelten, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und von ihm ganz oder überwiegend erhalten werden;

3. die Höhe des Behandlungsbeitrages (§ 63 Abs. 4 des Bundesgesetzes über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter) durch die Satzung unter Bedachtnahme auf die finanzielle Leistungsfähigkeit der Versicherungsanstalt festzusetzen ist, wobei der Behandlungsbeitrag 25 v. H. des jeweiligen Vertragstarifes für die in Betracht kommende Leistung nicht übersteigen darf;

4. Aufgehoben.

2. § 472 Abs. 2 Z 4 lautet:

„4. die nach Abs. 1 Z 1, 2 und 3 Versicherten, mit Ausnahme jener Personen, die einen Ruhe- oder Versorgungsgenuss oder eine Pensionsleistung erhalten, Anspruch auf Krankengeld nach den §§ 138 bis 143 haben.“

3. Nach § 608 wird folgender § 609 samt Überschrift angefügt:

„Schlussbestimmung zu Art. V des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. xx/xxxx
§ 609. (1) § 472 Abs. 1 Z 4 und Abs. 2 Z 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. xx/xxxx tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft.

(2) Ein Dienstgeber nach § 1 des ÖBB-Dienstrechtsgegesetzes hat der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen den nachgewiesenen Aufwand für das auf Grund der Änderungen des § 472 Abs. 1 Z 4 und Abs. 2 Z 4 geleisteten Krankengeldes zuzüglich 5 % dieses Aufwandes als anteiligen Verwaltungsaufwand jeweils bis zum Ende des folgenden Quartals zu ersetzen.“