

Gewerkschaft der Eisenbahner 1050 Wien, Margaretenstraße 166

Stellungnahme zum Entwurf eines ÖBB-Dienstrechtgesetzes

Allgemeines

In den Erläuterungen zum ÖBB-DRG wird versucht, das derzeitige ÖBB-Dienstrecht als ein in der Arbeitsrechtsordnung **völlig atypisches „Sonderrecht“** darzustellen.

Dieser Befund der gegebenen Situation ist schlichtweg unrichtig, die Begründung, dass diese Rechtssituation mit dem von der EU vorgegebenen Richtlinien und der schrittweisen Marktöffnung nicht kompatibel wäre, in keiner Weise nachvollziehbar. **Privatrechtliche Einzelverträge** sind in der Arbeitswelt durchaus üblich, schätzungsweise gibt es in Österreich **mehr als 1,5 Mio. solcher Arbeitsverträge** und sind diese gerade in großen Unternehmen typisch.

Die Dienstverhältnisse bei den ÖBB beruhen auf **privatrechtlichen Einzelverträgen**, die auf Basis von **Vertragsschablonen** (Allgemeine Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen – AVB) abgeschlossen werden. Die Einzelverträge enthalten eine dynamische Verweisung, wonach die Vertragsschablonen in ihrer **jeweils geltenden Fassung** zur Anwendung kommen. Änderungen der AVB werden zwischen Personalvertretung und Vorstand der ÖBB ausverhandelt und in der Arbeits- und Sozialrechtsinfo (ASO), früher im Nachrichtenblatt der Generaldirektion und vor 1992 im Bundesgesetzblatt, veröffentlicht. Der **Kernbereich des Arbeitsvertrages der ÖBB-Angestellten** kann nur **mit Zustimmung jedes Einzelnen** abgeändert werden. Dies gilt in noch viel stärkerem Ausmaß für die den ÖBB-Beamten zuerkannten gewährleisteteten Rechte (§ 4, § 40 der DO).

Die Entwicklung im Dienstrecht seit 1992

Die Arbeitsverträge bei den ÖBB waren bis 1992 – als direkte Dienstverhältnisse zum Bund - weitgehend dem Beamtenrecht angeglichen. Schon aus den Bezeichnungen *ÖBB-Beamter*, *Besoldungsordnung*, *Dienst- und Lohnordnung*, *Pensionsordnung* und dem Gehaltsschema nach dem Beamtenrecht mit *Biennalsprüngen*, *Zeitüberstellungen*, *Einstufungen* nach einem *Stellenplan*, war dieses Naheverhältnis dokumentiert.

Im **Bundesbahngesetz 1992** (§ 22 BBG) findet sich der **gesetzliche Auftrag**, bis zum 31.12.1994 ein neues Dienstrecht für neu eintretende Mitarbeiter zu schaffen. Dieses Dienstrecht sollte einerseits dem **Angestelltengesetz** nachgebildet sein, andererseits die Besonderheiten des Eisenbahndienstes, insbesondere die betrieblichen Erfordernisse hinsichtlich der Arbeitszeit berücksichtigen. Weiters sollte ein **besonderer Kündigungsschutz** und eine **Betriebspensionsregelung** vorgesehen werden. Diese Vorgaben sind schriftlich dokumentiert, die einzelnen Verhandlungsschritte wurden immer wieder mit der Politik akkordiert.

Formal entschied man sich für ein **einheitliches Vertragswerk** (AVB) für alle Eisenbahner, die Besonderheiten des ehemaligen Beamtenrechtes wurden in den **Übergangsbestimmungen** berücksichtigt. 1995 wurde noch eine Feinabstimmung vorgenommen und die nötigen Durchführungsanweisungen für die administrative Umsetzung geschaffen, sodass die **Allgemeinen Vertragsbestimmungen für Dienstverträge bei den ÖBB** mit 01.01.1996 in Kraft treten konnten. Seither wurden diese Vertragsbestimmungen mehrmals im Einvernehmen mit der Belegschaftsvertretung abgeändert.

Die obige Darstellung beweist, dass der Bund selbst über Jahrzehnte hinweg das Dienstrecht bei den ÖBB aktiv mitgestaltet hat und nun kurioserweise vorgibt, dieses „Sonderrecht“ der ÖBB-Bediensteten mit dem ÖBB-DRG beseitigen zu müssen.

In den Erläuterungen findet sich weiters der Hinweis, das ÖBB-Dienstrecht sei **unmodern, administrativ aufwendig, intransparent und belaste den Bundeshaushalt.**

Auch in diesem Fall werden Behauptungen aufgestellt, die sich bei genauer Analyse der Situation als unrichtig erweisen.

Seit 1996 werden bei den ÖBB nur noch Dienstverträge abgeschlossen, die mit den Bestimmungen des Angestelltengesetzes und dem für die österreichischen Privatbahnen geltenden Kollektivvertrag nahezu ident sind.

Für alle ÖBB-Mitarbeiter gilt derzeit ein **einheitliches Dienstrecht, die AVB.** Ansprüche der Altbediensteten werden, wie in jedem Kollektivvertrag, unter Berücksichtigung des arbeitsrechtlichen **Günstigkeitsprinzip gewahrt.**

Anhand der Dienstverträge unterscheiden wir 3 Bedienstetenkategorien:

ÖBB-Beamte (ca. 41.880), fallen unter den Geltungsbereich der AVB und haben durch die Übergangsbestimmungen einzelne Rechte (bsplw. Kündigungsschutz) gewahrt.

Neue ÖBB-Angestellte nach den **AVB** (ca. 3.800), deren Verträge dem Angestelltengesetz ähnlich sind und für die die Pensionsregelungen des ASVG gelten.

Sonstige Mitarbeiter (1.000), wie Teilbeschäftigte, Gelegenheitsarbeiter, Ferialpraktikanten, Sondervertragsbedienstete sowie Lehrlinge.

Die ÖBB unterscheiden sich damit nicht von anderen Großunternehmen und schon gar nicht von Betrieben, die im Eigentum der Gebietskörperschaften stehen und vergleichbare Aufgaben (Verkehrsleistungen) erbringen. In all diesen Betrieben gibt es **Beamte, Vertragsbedienstete** und Mitarbeiter mit neuen Verträgen.

Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Umstellung auf einschlägige Kollektivverträge wird dazu führen, dass der administrative Aufwand durch die notwendige Neuerfassung weiterer Bedienstetenkategorien enorm ansteigt und nach Schätzung der Personalabteilung mit den derzeitigen Ressourcen nicht mehr zu bewältigen sein wird.

Die Umstellung der elektronischen Abrechnungssysteme (SAP) auf eine Vielzahl von verschiedenen Arbeitsverträgen wird immense Kosten verursachen.

Die Änderung des bisherigen Dienstrechtes der ÖBB durch partielle gesetzliche Regelungen ist sachlich in keiner Weise gerechtfertigt. Die Abänderung der derzeit bestehenden Arbeitsrechtsnormen, die Optionsmöglichkeit in Kollektivverträge und die Einbeziehung noch nicht näher definierter Kollektivverträge, schafft eine Vielzahl von verschiedenen Vertragsverhältnissen und damit jene Situation, die das ÖBB-DRG vorgibt beseitigen zu wollen. Der Vergleich mit ähnlichen Kollektivverträgen zeigt außerdem, dass die Personalkosten bei mehr als einem Viertel der Mitarbeiter höher sein werden als bisher. Damit wird auch der Versuch, die Personalkosten zu senken, ad absurdum geführt.

Das **ÖBB-Dienstrechtsgesetz** greift massiv in die bestehenden **privatrechtlichen Einzelverträge** der ÖBB-Bediensteten ein und beseitigt Ansprüche, die der Bund als Eigentümer der ÖBB und **Vertragspartner der ÖBB-Beamten** diesen selbst **zugestanden** hat. Es schafft ein **Sonderarbeitsrecht ausschließlich zu Gunsten der ÖBB**, indem es bestehende Arbeitnehmeransprüche beseitigt und das Entstehen neuer Anwartschaften verhindert und steht im Widerspruch zu einfach gesetzlichen Regelungen des allgemeinen Zivil- und Arbeitsrechts.

Um ein **zweifelhaftes wirtschaftspolitisches Ziel** zu verfolgen, negiert der Entwurf sowohl die Bestimmungen des **AVRAG** in Hinblick auf die Wahrung der Rechtsposition eines vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiters, als auch die **Arbeitnehmerschutzbestimmungen des AZG und ARG**. Auch die im übrigen Arbeitsrecht zwingend geltenden Schutznormen des **AÜG**, etwa in Hinblick auf die Überlassungsvereinbarung, kommen für die ÖBB-Angestellten nicht zur Anwendung. Der Entwurf geht so weit, dass er die **gesamte Privatautonomie über Bord wirft**. Gemäß § 1151 kommt ein Dienstvertrag dadurch zustande, daß sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Inhalt der Dienstleistung und den zu zahlenden Lohn einigen. Werden diese beiden Inhalte durch den Gesetzgeber **einseitig zu Lasten** des Arbeitnehmers verändert, wie im vorliegenden Fall, kann von **Privatautonomie** nicht mehr gesprochen werden.

Verfassungsrechtliche Schranken

Eine Durchsicht der Einzelregelungen des ÖBB-DRG erweist darüber hinaus in allen Bereichen Verfassungswidrigkeiten durch **Verletzung der Eigentumsgarantie** und/oder **des Gleichheitssatzes** in seiner **Ausprägung als Vertrauensschutz** bzw. Schutz wohlerworbener Rechte. Ganz allgemein gilt, dass die in jedem Fall notwendige **sachliche Rechtfertigung von vornherein nicht besteht**, weder im Einsparungswunsch allein, noch in der angeblichen Gleichbehandlung mit anderen Unternehmen. Die nunmehr geplanten gesetzlichen Eingriffe in das koalitionsbegründete und einzelvertraglich wirksam gewordene Pensions-, Dienst- und Besoldungsrecht führen auch zu einem **Verstoß gegen Art 12 StGG sowie Art 11 MRK**, wobei es um die verfassungsrechtlich gewährleistete Koalitionsfreiheit in ihrer Ausprägung als Betätigungsfreiheit der Koalition geht.

Europarechtliche Bedenken

Auch unter dem Blickwinkel des Europarechtes erscheint der vorliegende Entwurf in mehrfacher Hinsicht nicht rechtskonform. Die Bedenken werden bei den einzelnen Regelungen näher ausgeführt.

Die einzelnen Bestimmungen des ÖBB-DRG

Vorrückungen, Zeitüberstellungen, Jubiläumsbelohnungen (§ 6 ÖBB-DRG)

Vorrückungen (Biennalsprünge) und Zeitüberstellungen werden mit 31.12.2003 eingefroren. Zwei Vorrückungen, die nach diesem Zeitpunkt zugesagt wurden und die per Dekret zuerkannten Zeitüberstellungen bleiben gewahrt. Jubiläumsbelohnungen gibt es nur noch nach 20 und 40 Dienstjahren.

Die **Sperre von Vorrückungen und Zeitüberstellungen** bewirken für die Zukunft massive **Einkommensverluste** und führen zu empfindlichen **Pensionskürzungen**.

Nach ersten groben Schätzungen ergibt sich folgendes Bild:

Die Systematik der Eingriffe führt zu individuell unterschiedlichen Verlusten, die letztlich von **Zufälligkeiten abhängig** sind. Tatsächlich erleiden mehr als 23.500 Mitarbeiter Gehaltseinbußen, davon rund **14.500** Mitarbeiter bis zu **10%**, rund **7.870** Mitarbeiter verlieren **zwischen 10% und 20%**; 1/3 aus dieser Gruppe verliert mehr als **15%**. Für **580** Mitarbeiter gehen die Verluste bis zu einer Höhe von **25%**. Von Verlusten **jenseits der 25% Marke** sind immer noch rd. **400 Mitarbeiter** betroffen, wobei der **Spitzenwert bei 45%** liegt. Zu berücksichtigen ist auch, dass das Einfrieren der Gehälter nur einen Teil der durch das Gesetz bewirkten Einkommensverluste ausmacht, zusätzlich soll die Neuregelung der **Reisegebühren** Verluste bei den Fahrgebühren bewirken. Ein Zugbegleiter der im Schnitt € 200.- oder ein Tzf-Führer der im Schnitt € 300 derzeit an Fahrgebühren erhält, verliert bezogen auf den Grundgehalt, der sich in diesen Verwendungen zwischen € 1.500.- und € 3.000.- bewegt, zusätzlich **mitunter 20%**. Systembedingt verlieren jüngere Angestellte prozentuell mehr als ältere Mitarbeiter.

Das Zusammenwirken von **gekürztem Aktivgehalt** und durch die Pensionsreform **reduzierten Ruhegenussansprüchen** führt zu einer **drastischen Verringerung der Lebensverdienstsumme**.

Die Neuregelung bei den Jubiläumsbelohnungen kommt für viele Mitarbeiter **überfallsartig**. So verlieren Bedienstete, die durch die Aktivzeitverlängerung im Rahmen der Pensionsreform 2001 um 18 Monate länger arbeiten müssen und deshalb nicht mehr vor dem 31.12 2003 in Pension gehen können zur Gänze den Anspruch auf Jubiläumsgeld.

Diese Maßnahmen sind **sachlich nicht gerechtfertigt** und auf jeden Fall **überraschend und unverhältnismäßig**. In Zeiten der Hochkonjunktur hat der Bund mit dem Versprechen **beamtenähnliche Dienstverträge** abzuschließen Mitarbeiter für die Eisenbahn geworben. Im **Vertrauen** auf einen sicheren Arbeitsplatz, kontinuierliche Gehaltssteigerungen und eine gute Pensionsversorgung haben die Altbediensteten (Beamten) **niedrige Anfangsgehälter** und **ungünstige Arbeitszeitregelungen** in Kauf genommen und auf diese Weise bereits **Vorleistungen** erbracht. Nun, da sie ein gewisses Alter erreicht haben, wird ihnen die **Lebensverdienstkurve plötzlich abgeschnitten**.

Europarechtswidrigkeit wegen Altersdiskriminierung (RL 2000/78/EG)

Das ÖBB-DRG (§6) bewirkt für die Arbeitnehmer **bei gleicher Tätigkeit ein unterschiedliches Endgehalt**, abhängig von der Einstufung und damit letztlich vom Lebensalter des Arbeitnehmer am 1. 1. 2004. Insofern liegt eine Diskriminierung aufgrund des Alters vor. Bis zum 2. 12. 2003 muss die Republik Österreich die **„Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ (2000/78/EG)** umsetzen. Selbstverständlich muss auch das ÖBB-DRG als staatliches Gesetz den Vorgaben der RL entsprechen. Zwar bindet die Richtlinie (RL) „nur“ den Gesetzgeber, im Verhältnis zu einem im Eigentum des Staates befindlichen Unternehmens entfaltet sie aber ausnahmsweise auch unmittelbare Wirkung zugunsten der Arbeitnehmer. Eine solche unmittelbare Wirkung ist zwischen den ÖBB und ihren Arbeitnehmern jedenfalls anzunehmen.

Reisekostenabgeltung für Dienstreisen (§ 7 ÖBB-DRG)

Bis 2006 soll eine **Betriebsvereinbarung** über den Ersatz von Aufwendungen bei Dienstreisen abgeschlossen werden. Fahrgebühren für Triebfahrzeugführer, Zugbegleiter, Fahrvershub usw. sollen wegfallen. Kommt diese Betriebsvereinbarung nicht zustande, kann das Unternehmen **einseitig die Aufwandsersätze** für Dienstreisen festlegen.

Der derzeitige Aufwandsersatz entspricht den **Regelungen für Bundesbeamte**, unterliegt **keiner automatischen Erhöhung** und ist **vielfach niedriger** als in vergleichbaren Kollektivverträgen. Die neuen Bestimmungen über die **Abgeltung von Dienstreisen** durchbrechen die im allgemeinen Arbeitsrecht bestehenden **Ordnungsprinzipien** weil dem Arbeitgeber **einseitig die Möglichkeit** eingeräumt wird Vergütungen festzulegen und die sonst übliche Weitergeltung der alten Regelung generell beseitigt wird.

Entgeltfortzahlung (§ 8 ÖBB-DRG)

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall soll es nur mehr in dem, im **Angestelltengesetz** vorgesehenen Ausmaß geben. Die Dauer der Entgeltfortzahlung wird durch diese Maßnahme stark verkürzt (je nach Dienstzeit ca. 6 – 12 Wochen volles Entgelt). Ziel der Neuregelung ist eine Reduzierung der Krankenstände.

ÖBB-Mitarbeiter müssen ab dem ersten Tag Krankenstand ein **ärztliches Attest** vorlegen, es gibt **Krankenstandskontrollen** und **Überprüfungen durch Kontrollärzte** wodurch jeglicher Missbrauch ausgeschlossen ist. Anstatt die wirklichen Ursachen (ungesunde Arbeitsbedingungen, Mobbing, langdauernde Pensionierungsverfahren) zu untersuchen und Gegensteuerungsmaßnahmen zu ergreifen wird ausschließlich **durch finanziellen Druck** versucht, die Krankenstandstage zu reduzieren. Die Neuregelung verursacht einen **hohen administrativen Aufwand**, bringt **kaum Einsparungen** und geht am Zweck, die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, völlig vorbei. Sie verfügt in **systemwidriger Weise** die **Beseitigung** der bestehenden einzelvertraglichen Regelungen durch eine einseitig zwingende gesetzliche Regelung, die als solche **günstigere Einzelverträge niemals ausschließen** würde.

Urlaub, Pflegefreistellung (§ 9 ÖBB-DRG)

Anstelle der Urlaubsdienstanweisung soll das **Urlaubsgesetz** zur Anwendung gelangen, sämtliche **Zuschläge wie WUZ, TUZ und FUZ** fallen **weg**. Zusatzurlaube für Behinderte und chronisch Kranke bleiben aufrecht. MitarbeiterInnen, die überwiegend **Turnusdienst** versehen und bei **jeder Witterung den Gefahren im Gleisbereich** ausgesetzt sind, sollen weiterhin 6 Werktage Zusatzurlaub erhalten. Der überwiegende Teil der Turnusbediensteten verliert durch die gesetzliche Regelung mindestens eine Woche Urlaub.

Bei den ÖBB finden das **AZG und ARG** und damit auch die Regelungen über **bezahlte Ersatzruhetage keine Anwendung**. Die bisher gewährten **Zusatzurlaubstage** waren ein Ausgleich für fehlende Regelungen über Ersatzruhezeiten und dienten der Regeneration bei **völlig atypischen Dienstzeitregelungen** im Turnusdienst. Zahlreiche andere Berufsgruppen mit ähnlich Arbeitszeitregelungen (Pflegepersonal, Journalisten, etc.) haben Zusatzurlaubstage. Auch das **NSchG** ermöglicht

die Gewährung solcher Zusatzurlaube, viele Betriebe haben in Betriebsvereinbarungen davon Gebrauch gemacht.

Kündigung (§ 10 ÖBB-DRG)

Die **Definitivstellung für unter 40-jährige** soll aufgehoben werden. Sie können, wenn die Voraussetzungen gem. § 2 (2) 5 BB-PG (**dienstliche Interessen**) vorliegen, **gekündigt** werden. Sie sollen beim Ausscheiden eine **Abfertigung** von 2 Monatsentgelten pro Arbeitsjahr erhalten. Damit werden gerade die jungen Kolleginnen und Kollegen aus dem Unternehmen gedrängt.

Der vertraglich gewährte **Kündigungsschutz** ist ein Ausgleich für den im Eisenbahndienst **nicht vorhandenen Berufsschutz** und soll verhindern, dass **hochqualifizierte und hochspezialisierte Mitarbeiter** (bsplw. Triebfahrzeugführer, Fahrdienstleiter, usw) im Alter gekündigt werden und dann nur noch für Hilfsarbeitertätigkeiten vermittelt werden können, weil es ihre erlernten Tätigkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht gibt .

Die weitgehende **Aufhebung des vertraglichen Kündigungsschutzes** greift in besonders intensiver Weise in die **Eigentumsgarantie** ein, wobei vieles dafür spricht, dass **nicht nur eine Eigentumsbeschränkung, sondern eine regelrechte Enteignung** vorliegt. **Gleichheitsrechtlich besonders bedenklich** ist, dass auf diese Weise die ÖBB in den Genuss eines einseitigen Vertragsauflösungsrechts kommen, hingegen alle anderen AG selbstverständlich ihre einmal getroffenen Kündigungsschutzvereinbarungen einzuhalten haben..

Die grundsätzliche **Möglichkeit der Kündigung von unter Vierzigjährigen aus „dienstlichen Interessen“** bewirkt eine **Diskriminierung auf Grund des Alters** und **verletzt** damit die **RL 2000/78/EG**. Überdies führt der Verweis auf die fehlende weitere Verwendbarkeit zu erheblichen Auslegungsproblemen und vielfach wohl **willkürlichen Entscheidungen** des jeweiligen Arbeitgebers.

Übertragung der Arbeitsverhältnisse und Arbeitskräfteüberlassung verbunden mit Kündigungsmöglichkeit (§12, §13 ÖBB-DRG)

Die Arbeitsverträge sollen **zwangsweise auf die neuen Gesellschaften der ÖBB** übergehen. Im nächsten Schritt sieht das Gesetz vor, dass die Gesellschaften der neu zu gründenden **ÖBB-Personalmanagement GmbH (PMG)** die Übernahme von Arbeitsverhältnissen anbieten können. Die EisenbahnerInnen sind in diesem Fall verpflichtet ihre Arbeitsleistung im Wege der Arbeitskräfteüberlassung jederzeit bei **Fremdfirmen zu erbringen**. Wer damit **nicht einverstanden** ist, **verliert** seine **Definitivstellung** und kann gekündigt werden. Als Abfertigung würden in diesem Fall 1,8 Monatsgehälter pro Arbeitsjahr gebühren.

Die PMG soll als interner Arbeitskräfteüberlasser fungieren, die **finanzielle Ausstattung** dieser GmbH ist **äußerst dürftig** und die Finanzierung der Aufgaben nur sehr vage geregelt. Die Gewerkschaft spricht sich daher **vehement gegen** diese Konstruktion aus, da zu befürchten ist, dass diese Gesellschaft mit den vorhandenen Mitteln letztendlich nur **großangelegte Frühpensionierungen** administrieren wird. Außerdem ist zu befürchten, dass durch die Möglichkeit Arbeitnehmer zu **kollektivvertraglichen Mindestlöhnen** (§ 22 Bundesbahnstrukturgesetz) an andere Gesellschaften zu überlassen, das **Ist-Lohnniveau** bei den Beschäftigterbetrieben nach unten gedrückt wird und ein noch nicht absehbares **Lohndumping** erfolgt.

Die Verpflichtung zur **Arbeitsleistung über den bisherigen Unternehmensbereich der ÖBB hinaus** erscheint **unverhältnismäßig**. Nach dem **ÖBB-DRG** werden **definitiv gestellte Beamte** bei sonstigem Verlust des Kündigungsschutzes **zum Wechsel in ein Personalleasingunternehmen gedrängt**, obwohl dies anderswo nur mit **Zustimmung des Arbeitnehmers** möglich ist. Während ein „gewöhnlicher“ Arbeitnehmer, der gekündigt wird, weil er sich auf sein Zustimmungsrecht beruft, seine Kündigung **wegen verwerflichen AG-Motivs anfechten** kann, wird hier geradezu gegensätzlich als Sanktion der Berufung auf die eigene Rechtsposition eine sonst nicht bestehende Kündigungsmöglichkeit eröffnet.

Betriebsübergangsrichtlinie RL 2001/23 vom 12.03.2001

Der vorliegende Entwurf ignoriert auch den Gedanken der Schutzbestimmungen der Betriebsübergangsrichtlinie, welche in Art 3 bestimmt, dass **die Rechte und Pflichten des übertragenden Unternehmens auf den Erwerber grundsätzlich unverändert übergehen**. Dieser Grundsatz wird insbesondere durch die §§ 6 bis 9 sowie §§ 14 und 15 zu Lasten des Dienstnehmers durchbrochen, weil unmittelbar vor dem Betriebsübergang bestehende Ansprüche massiv verschlechtert werden, um von vornherein eine für den Erwerber günstigere Position zu schaffen. Zur Gänze ignoriert der Entwurf Art 4 der RL wonach **Kündigungen anlässlich eines Betriebsüberganges** unzulässig sind.

Vertragliche Arbeitszeitregelung (§ 15 ÖBB-DRG)

Die bisherige vertragliche **Arbeitszeitregelung (P 10) gilt weiter**. Sie verliert erst dann ihre Gültigkeit, wenn ein **vergleichbarer Kollektivvertrag** mit Arbeitszeitbestimmungen zur Anwendung kommt. In Analogie zum AZG, ARG und NSCHG vorgesehene Zeitzuschläge (NZZ, Anrechnung Wendezeiten, Überstundenzuschläge, etc.) würden dann wegfallen. Die in der **EU-Richtlinie 2000/34** vorgesehenen **Arbeitnehmerschutzbestimmungen** werden weiterhin aus **Kostengründen** und um den Betrieb aufrecht zu erhalten **ignoriert**.

Hinsichtlich der Bestimmungen über die **Arbeitszeit** erscheint schon die **geltende Rechtslage europarechtswidrig** (Nichtumsetzung der Arbeitszeit-RL mit 01.08.2003) und auch die **geplante Neuregelung stellt die Europarechtskonformität nicht her**. In der Praxis arbeiten die ÖBB derzeit unter Missachtung der Vorgaben der Arbeitszeit-RL der EU auf Basis einer internen Regelung (P-10), die offensichtlich dem Europarecht widerspricht, aber im Wege der Einzelarbeitsverträge Rechtswirkungen entfaltet. Die GdE lässt derzeit prüfen, ob die **Bestimmungen der Richtlinie 2000/34** - mangels Umsetzung durch den Gesetzgeber – **direkt angewendet** werden können.

Die Verweisung, dass die einzelvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen über die Arbeitszeit mit Wirksamwerden eines Kollektivvertrages aufgehoben werden führt zu einer **völlig unberechenbaren Situation** und zu **immenser Rechtsunsicherheit**.

Es ist völlig offen, welche Kollektivverträge bei den ÖBB zur Anwendung gelangen werden und ob die in diesen Kollektivverträgen enthaltenen Arbeitszeitregelungen überhaupt mit den bestehenden **arbeitszeitabhängigen Normen in Einklang gebracht** werden können.

Die Bahnbetriebsverfassung

Im Jahr 1997 wurde das Personalvertretungsrecht, welches bis zu diesem Zeitpunkt in der Personalvertretungsvorschrift (P 4) geregelt war, auf gesetzliche Basis gestellt und das **Bahnbetriebsverfassungsgesetz** (BGBl. I Nr. 66/97) erlassen. Dieses Gesetz hat die Personalvertretungsorgane dreistufig, der damaligen Organisation des Unternehmens entsprechend, gegliedert. **Mitwirkungsrechte der Personalvertretung** entsprechen weitgehend denen der Arbeitsverfassung (§ 69 BBVG). In jenen Bereichen, wo gesetzliche Schutzbestimmungen fehlen (keine Anwendung AZG und ARG) blieben die zusätzlichen Mitbestimmungsrechte aufrecht (§ 69/2 BBVG).

Außerkräftreten der Bahnbetriebsverfassung (Art. II ÖBB-DRG)

Das **Bahnbetriebsverfassungsgesetz** soll mit 31.12.2003 **außer Kraft** gesetzt werden und durch die Bestimmungen der **Arbeitsverfassung** ersetzt werden. Bis Ende 2005 sollen Betriebsratswahlen durchgeführt werden, und eine Betriebsratsorganisation nach dem ArbVG aufgebaut werden. Gleichzeitig soll abweichend vom ArbVG per Gesetz festgelegt werden, dass es bei den ÖBB **keine getrennten Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte** geben soll. Dies bedeutet eine Einschränkung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen in mehrfacher Hinsicht.

Ganz allgemein erhebt sich noch die Frage, ob die mit dem ÖBB-DRG vorgenommenen Eingriffe in das bestehende ÖBB-Dienst-, Besoldungs- und Personalvertretungsrecht (und zuvor schon in das ÖBB-Pensionsrecht) nicht auch die **verfassungsrechtlich gewährleistete Koalitionsfreiheit** verletzen. Ansatzpunkt dafür ist die Tatsache, dass die einzelvertraglichen Vertragspositionen seit jeher Ergebnisse von Verhandlungen der Eisenbahnergewerkschaft, repräsentiert durch die Personalvertretung, mit der jeweiligen Unternehmensleitung waren. Insofern handelte es sich eben auch um eine Form koalitionärer Betätigung, die in **vergleichbarer Weise**

schon vor der gesetzlichen Regelung der **Kollektivverträge** anzutreffen war. Die bisherigen und nunmehr geplanten gesetzlichen Eingriffe in das koalitionär begründete und einzelvertraglich wirksam gewordene Pensions-, Dienst- und Besoldungsrecht verstößt - über die sonstige verfassungsrechtliche Problematik zum Eigentums- und Vertrauensschutz hinaus - auch gegen Art 12 StGG sowie Art 11 MRK, wobei es um die **verfassungsrechtlich gewährleistete Koalitionsfreiheit** in ihrer Ausprägung als Betätigungsfreiheit der Koalition geht.

Der geplante Umstieg auf die ArbVG-Betriebsverfassung gemäß Art II Abs 1 ÖBB-DRG greift unterliegt auch dem **gleichheitsrechtlichen Vertrauensschutz**, weshalb längerfristige Übergangsregelungen vorzusehen wären.

Der Entwurf bleibt aber auch in sich widersprüchlich wenn er einerseits die Besonderheiten des Eisenbahnbetriebes insofern anerkennt als er weiter eine Regelung über die Betriebsstruktur abweichend von § 34 ArbVG zulässt, andererseits aber lästige Bestimmungen wie die Dreigliedrigkeit der Personalvertretung aber negiert. Nur nebenbei bemerkt, galt das BBVG bisher für **alle Eisenbahnunternehmen**, die Tatsache, dass nur noch die ÖBB abweichende Betriebsstrukturen in einer Betriebsvereinbarung festlegen kann zeigt ebenfalls ganz deutlich, dass der Gesetzgeber ein Sonderarbeitsrecht für das in seinem Eigentum stehende Unternehmen schaffen will.

Gänzlich außer Acht lässt der Entwurf auch in diesem Punkt die Regelungen der **Betriebsübergangsrichtlinie**. Art 6 der Richtlinie ordnet das uneingeschränkte Weiterbestehen der Vertretung der Arbeitnehmerschaft und ihrer Rechte an. Damit unvereinbar ist die Tatsache, dass sich der Gesetzgeber offenkundig aussuchen will, welche Mitbestimmungsakte der Personalvertretung ihm genehm sind und welche er durch Gesetz aufhebt.

Auch die Tatsache, dass für Neubedienstete ab dem 31.12.2004 zwar in Hinblick auf ihren arbeitsrechtlichen Status in **Arbeiter und Angestellte** zu unterscheiden ist, bei der Vertretung aber ein einheitlicher Betriebsrat gesetzlich aufgezwungen wird, erscheint in Hinblick auf bestehende Mitwirkungsrechte (Koalitionsfreiheit) und den Gleichheitssatz problematisch.

ZUSAMMENFASSUNG:

Das **ÖBB-DRG** greift ganz massiv in die bestehenden **privatrechtlichen Einzelverträge** der ÖBB-Angestellten ein und es zeigt sich eine nicht vernachlässigbare **kumulative Eingriffswirkung, die qualitativ über die Summe der Einzeleingriffe durchaus noch hinausgeht** und deshalb die **Verfassungswidrigkeit des ÖBB-DRG in toto** nahelegt. Es versteht sich eben von selbst, dass die bei den einzelnen Eingriffen regelmäßig **fehlende sachliche Rechtfertigung bzw zumindest manifeste Unverhältnismäßigkeit um so mehr für die Gesamtheit der vorgesehenen Eingriffe** in die Einzelverträge der ÖBB-Bediensteten gelten muss. Die **kumulierte Intensität** des Eingriffes wird durch die bereits vorangegangenen und schon ihrerseits verfassungsrechtlich zweifelhaften Eingriffe in das ÖBB-Pensionsrecht auch noch dadurch **verstärkt**, weil dadurch ein **Gesamtplan** deutlich wird, der auf eine **völlige Demontage von Verträgen durch den Bund** hinausläuft, die **dieser als Privatrechtsträger selbst über Jahrzehnte hinweg aktiv mitgestaltet hat**.

Die Gewerkschaft der Eisenbahner lehnt daher das **ÖBB-DRG in seiner Gesamtheit ab** und fordert den BMfVIT auf, den Ministerialentwurf zurückzuziehen und eine rechtlich unbedenkliche, verfassungskonforme Vorgangsweise zu wählen, wie sie von der Gewerkschaft bei allen bisherigen Gesprächen vorgeschlagen und gefordert wurde.