

**MIT**  **BESTIMMEN  
GESTALTEN  
UNS<sup>22</sup>**  
**BETRIEBSRAT WÄHLEN!**



**LEBENS**  **ZEIT**

**MEHR LEBENSQUALITÄT  
GEWINNEN: ARBEITSZEIT  
FLEXIBEL UND GESUND  
GESTALTEN**

# Auf den ersten Blick

## Mehrbelastung durch Personalmangel

**38 Prozent** der Befragten einer DGB-Umfrage müssen „sehr häufig“ oder „oft“ eine höhere Arbeitsmenge abarbeiten oder länger arbeiten, weil in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle Personal fehlt.

DGB-Index Gute Arbeit 2019

**960** **MILLIONEN ÜBERSTUNDEN**

haben Arbeitnehmer\*innen in Deutschland im ersten Halbjahr 2019 geleistet.

Davon waren **490 Millionen Überstunden unbezahlt.**

IAB der Bundesagentur für Arbeit 2019

**+53**

Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag arbeiten im Schnitt **pro Woche 53 Minuten mehr** als Arbeitnehmer\*innen in tarifgebundenen Betrieben.

WSI 2020

## STUNDE NULL Ø

Arbeitgeber sind verpflichtet, ein verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die Arbeitszeit der Beschäftigten erfasst wird. Das entschied der Europäische Gerichtshof am 14. Mai 2019, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Mindestruhezeiten oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit eingehalten werden.

Bisher müssen die Arbeitgeber lediglich die Zahl der Überstunden dokumentieren. Jetzt muss die Arbeitszeit „ab der Stunde 0“ erfasst werden.

# Arbeit ist Arbeit

... und muss erfasst, vergütet oder ausgeglichen werden.

Immer mehr Beschäftigte und auch Arbeitgeber wünschen sich flexible Arbeitszeitmodelle. Damit enden aber auch schon die Gemeinsamkeiten: Die Arbeitgeber wollen die Arbeitszeit immer stärker zerstückeln oder verlängern. Der „starre Acht-Stunden-Tag“ passe nicht mehr in das digitale Zeitalter. Länger arbeiten oder auf Abruf sogar in der Freizeit – nach den Plänen der Arbeitgeber soll es so kommen. Auf Gegenleistungen wie Freizeitausgleich oder Entgeltzahlungen wollen sie sich aber nicht festlegen.

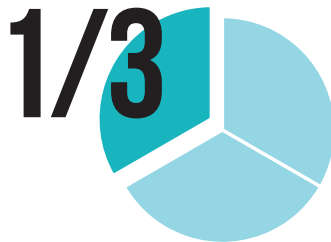
## Verschieben oder Ausfall von Ruhetagen

Viele Beschäftigte identifizieren sich mit ihren Aufgaben und wollen gute Leistungen bringen. Aber sie werden dabei ausgenutzt: Kurzfristige Verlegung von Schichten, Verschieben oder gar der Ausfall von Ruhetagen ... das ist Alltag von vielen Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeitgeber reizen die gesetzlichen Möglichkeiten bis an ihre Grenzen aus – und sogar darüber hinaus. **Aber: Nicht jeder Dienstplan, der zulässig ist, ist auch sozial. Die EVG sagt: Schluss damit!**

## ARBEITSVERDICHTUNG

1/3 der Arbeitnehmer\*innen haben den Eindruck, in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit als vorher in der gleichen Zeit schaffen zu müssen.

DGB-Index Gute Arbeit 2020



Gleichzeitig werden die Lebensbedürfnisse der Beschäftigten immer unterschiedlicher. Darauf müssen die Unternehmen reagieren. Das tun sie aber nicht freiwillig. Hier sind Betriebsräte wichtig: Sie setzen sich unter anderem dafür ein, dass Arbeitszeit nicht krank macht und dass Ruhetage besser planbar sind.

### **Stress durch Digitalisierung**

Die Folge: Stressbedingte Krankheiten nehmen zu. Und dieser Trend wird sich durch die zunehmende Digitalisierung von immer mehr Geschäftsprozessen noch verstärken. Deshalb müssen tarifvertragliche Regelungen gefunden werden, die den Betriebsräten die Möglichkeit für individuelle Lösungen bie-

ten. Diese werden dann verhandelt und ausgestaltet zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung.

### **Das kann im Betrieb geregelt werden**

- Schichtmodelle, die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung erlauben
- Schichtmodelle, die verlässlich sind und den Arbeitnehmern eine hohe Planungssicherheit geben
- Schichtmodelle, die so ausgestaltet sind, dass eine Arbeitsüberlastung ausgeschlossen ist
- Arbeit an mobilen Geräten ist Arbeitszeit
- Arbeit bei Krankheit, im Urlaub oder an freien Tagen ist tabu
- Überstunden sind mit Freizeit auszugleichen
- Berufliche Qualifizierung ist Arbeitszeit

# Eine neue Arbeitszeitkultur

## Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft geht bei der Arbeitszeit neue Wege.

Die EVG schafft mit Tarifverträgen Raum für betriebliche Lösungen, damit die Bedürfnisse der Kolleg\*innen unter anderem in den Schicht- und Einsatzplänen eine stärkere Rolle spielen.

Betriebliche Vereinbarungen sollen so ausgestaltet werden, dass die jeweilige Lebenssituation der Beschäftigten berücksichtigt wird. Dazu gehört auch die Gestaltung mobiler Arbeitsformen

## Themen für solche betrieblichen Regelungen können sein:

- Schichtmodelle, die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung erlauben
- verlässliche Schichtmodelle, die den Arbeitnehmer\*innen eine hohe Planungssicherheit geben
- Schichtmodelle, die so ausgestaltet sind, dass eine Arbeitsüberlastung ausgeschlossen ist
- Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit
- Familienzeiten ermöglichen: Pflege von Angehörigen oder Kinderbetreuung unterstützen
- Arbeit an mobilen Geräten ist Arbeitszeit. Krankheit, Urlaub oder Gleittage sind tabu

# Arbeitszeit – wir haben es in der Hand!



Die EVG und Betriebsräte gestalten die Zukunft.

## ... in der Branche



Die EVG schafft den Rahmen mit Tarifverträgen. Dort wird das Volumen der Arbeitszeit einschließlich Mehrarbeit/Überstunden, Urlaub und Arbeitszeitanrechnungen geregelt. Das sorgt für Sicherheit und rechtssichere Ansprüche der Beschäftigten.

Die EVG unterstützt Betriebsräte bei der Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen, schult sie in ihren Bildungszentren und stellt ihnen vielfältiges Informationsmaterial zur Verfügung.

## ... im Betrieb

Die EVG-Betriebsräte bestimmen mit bei der Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitszeitregelungen, beispielsweise für Schicht- und Einsatzpläne im Interesse der Belegschaft, sie sorgen für gute Arbeitsbedingungen in mobiler Arbeit, schützen vor Arbeitsüberlastung und haben die Life-work-Balance der Kolleg\*innen stets im Blick.



Der Betriebsrat ist so stark, wie die Beschäftigten ihn machen. Das beginnt mit einer hohen Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl.



[www.evg-online.org/  
betriebsratswahlen-2022](http://www.evg-online.org/betriebsratswahlen-2022)

**Impressum:** Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Vorstandsbereich Beschäftigungsbedingungen (Kristian Lorocho), Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt • Redaktion + Gestaltung: A1 Medienbüro UG Remscheid/Köln • Konzept: Hansen Kommunikation GmbH, Köln • Druck: Qubus GmbH, Hannover