

SPICKZETTEL

ARBEITSZEIT

**Neue Arbeitszeitregeln:
Mehr Geld, mehr Freizeit, mehr Kontrolle**

Die wichtigsten Änderungen bei deiner Arbeitszeit ab 2026



8



!



EVG
kommt an.

LIEBE KOLLEG:INNEN,

der neue Spickzettel Arbeitszeit ist da! Hier findest du neben den generellen Themen Arbeitszeit und Urlaub einen kompakten Überblick über die neuen Arbeitszeitregelungen ab dem 1. Januar 2026.

Kern ist dabei die quartalsweise Betrachtung der Überzeit – Mehrarbeit wird so schneller erkannt und Zuschläge zeitnah ausgezahlt. Ihr entscheidet außerdem ab sofort flexibel, ob Überzeit als Freizeit, bAV, im Langzeitkonto genutzt oder ausbezahlt werden soll – auch kombiniert.

Darüber hinaus findest du im Spickzettel Antworten, Hinweise und Tabellen für Urlaub, EVG-Wahlmodell, Ruhezeiten, Pausen, Nacht- und Rufbereitschaft bis zu Sonderregelungen für das Transportpersonal.

Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass deine Arbeit fair, sicher und gut organisiert bleibt – EVG kommt an.

Herzliche Grüße,
Eure und Euer



Cosima Ingeschay

Cosima Ingeschay
(stellv. Vorsitzende der EVG)

K.L.

Kristian Loroch
(stellv. Vorsitzender der EVG)



INHALT

EIN NEUER TAKT FÜR DEINE ARBEITSZEIT	4
EINZELNE FRAGEN ZUR ARBEITSZEIT	8
Urlaub.....	8
Fragen rund um das EVG-Wahlmodell.....	12
Fragen rund um meine Arbeitszeit.....	13
Sonderregeln für das Transportpersonal	17
Disposchichten/U & K-Wochen.....	21
Nachtarbeit.....	21
Ruhezeiten.....	22
Rufbereitschaft.....	24
K3-Tage	25
Not- und Eilfälle.....	25
Betriebsversammlungen	26
Pausenzeiten.....	30
Nur für Lokführer:innen: Fahrzeit, Mitbestimmung und tarifliche Schutzgrenzen	34
Schicht fällt aus	35
Bildungsurlaub.....	36
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	39
UNSERE GESCHÄFTSSTELLEN	40



EIN NEUER TAKT FÜR DEINE ARBEITSZEIT



Die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit gehört zu den wichtigsten Aspekten im Berufsleben. Sie bestimmt Einkommen, Freizeit und das Gleichgewicht zwischen Job und Privatleben. Bisher erfolgte dies meist erst am Ende eines langen Jahres.

Doch ab dem 1. Januar 2026 tritt ein vollständig überarbeitetes System zur Erfassung und Verwaltung deiner Arbeitszeit in Kraft. Dieses neue System bringt mehr als nur bürokratische Anpassungen – es schafft handfeste Vorteile für dich als Arbeitnehmende:r.

1. Schluss mit dem Jahresend-Stress: Die neue quartalsweise Betrachtung

Die vielleicht grundlegendste Änderung ist der Abschied von der starren Jahresbetrachtung. Ab dem 1. Januar 2026 wird deine Arbeitszeit quartalsweise bewertet. Das bedeutet, dass nicht mehr erst nach zwölf Monaten Bilanz gezogen wird, sondern bereits alle drei Monate.

Für eine Vollzeitstelle liegt das Soll für ein Quartal bei 509 Stunden. Die neue Taktung macht es für dich und deinen Arbeitgeber viel einfacher, den Überblick zu behalten und sicherzustellen, dass die geleisteten Stunden im richtigen Rahmen bleiben.

Der größte Vorteil für dich: Zuschläge für Mehrarbeit werden künftig deutlich schneller ausgezahlt. Für jede Stunde, die du über das Quartalssoll hinaus arbeitest („Quartalsüberzeit“), erhältst du die entsprechende Zulage bereits nach dem jeweiligen Quartal. Du musst also nicht mehr bis zum Jahresende auf die finanzielle Vergütung für deine Mehrleistung warten. Am Ende des Jahres erfolgt dann eine finale Gesamtabrechnung, bei der die bereits gezahlten Quartalszuschläge berücksichtigt werden. Das sorgt für mehr finanzielle Planbarkeit und eine schnellere Anerkennung deines Einsatzes. Bereits gezahlte Zuschläge können nicht zurückgefordert werden!

2. Ein neues Zuhause für deine Überstunden: Das „Verfügungskonto“

Um Mehrarbeitsstunden in Zukunft klar und übersichtlich zu verwalten, wird ein neues „Verfügungskonto“ eingeführt. Am Ende jedes Abrechnungszeitraums (also am Jahresende) wird der Saldo deiner Mehrarbeitsstunden vom Haupt-Arbeitszeitkonto auf dieses neue Verfügungskonto übertragen.

Damit die angesammelten Stunden nicht ins Unermessliche ansteigen, gibt es eine klare Obergrenze: Es können maximal 120 Stunden auf dem Verfügungskonto angesammelt werden. Diese Regelung dient deinem Schutz und stellt sicher, dass Überstunden regelmäßig abgebaut oder vergütet werden.

Die erstmalige Befüllung findet am Ende des Jahres 2025 statt und erfolgt in einem zweistufigen Prozess: Bis zu 120 deiner bis dahin angesammelten Überstunden werden auf das neue Verfügungskonto übertragen. Solltest du zu diesem Zeitpunkt mehr als 120 Überstunden haben, werden alle darüber hinausgehenden Stunden auf einem separaten „Altstundenkonto“ geparkt. Dieses Konto dient dazu, hohe Altbestände gezielt und schrittweise abzubauen.

3. Grün, Gelb, Rot: Wie das neue Ampelsystem für Durchblick sorgt

Damit du immer genau weißt, wo du mit deinen Überstunden stehst, wird das Verfügungskonto nach einem Ampelsystem geführt. Dieses System ist in drei klare Phasen unterteilt, die dir und deinem Arbeitgeber signalisieren, wann Handlungsbedarf besteht.

» Grüne Phase (bis 80 Stunden):

In diesem Bereich hast du die volle Kontrolle. Du allein entscheidest, was mit diesen Stunden passieren soll. Ob du sie für einen spontanen freien Tag nutzen oder ansparen möchtest – die Entscheidung liegt bei dir.

» Gelbe Phase (zwischen 80 und 120 Stunden):

Erreicht dein Konto diesen Bereich, ist gemeinsames Handeln gefragt. Du und dein Arbeitgeber solltet gemeinsam planen, wie die Stunden wieder in den grünen Bereich zurückgeführt werden können, zum Beispiel durch geplante Freizeitausgleich.

➤ **Rote Phase (über 120 Stunden):**

Wenn dein Kontostand die 120-Stunden-Marke überschreitet, musst du aktiv werden. Du musst bis zum Jahresende entscheiden, was mit den übersteigenden Stunden geschehen soll. Trifft du keine Entscheidung, werden diese Stunden automatisch mit der nächstmöglichen Gehaltszahlung ausgezahlt. Das ist in der Regel der 25. Januar. Bei DB Services und bei DB Fahrwegdienste können dies auch abweichende Termine sein.

4. Deine Stunden – Deine Wahl: Mehr Flexibilität bei Überstunden

Wenn dein Verfügungskonto die 120-Stunden-Grenze überschreitet und in die „Rote Phase“ eintritt, bist du am Zug. Das neue System gibt dir die volle Kontrolle darüber, wie die übersteigenden Stunden verwendet werden. Statt einer starren Regelung kannst du flexibel entscheiden, was am besten zu deiner aktuellen Lebenssituation passt.

Dir stehen vier grundlegende Optionen zur Verfügung:

- **Freizeitausgleich:** Wandle deine Überstunden in verdiente Freizeit um.
- **Auszahlung in Geld:** Lass dir deine zusätzliche Leistung direkt auszahlen.
- **Umwandlung in die betriebliche Altersvorsorge (bAV):** Investiere deine Zeit in deine Absicherung im Alter.
- **Einbringung in das Langzeitkonto:** Spare die Stunden für eine längere Auszeit wie ein Sabbatical an.

Ein besonderer Vorteil ist, dass du dein Guthaben aufteilen kannst. Du kannst zum Beispiel einen Teil auszahlen lassen, einen anderen Teil in die Altersvorsorge stecken und den Rest für zusätzliche freie Tage nutzen. Diese Flexibilität ermöglicht es dir, deine

Arbeitszeit an deine persönlichen Ziele und Bedürfnisse anzupassen.



5. Garantiert frei: Dein neuer Anspruch auf Freizeitausgleich

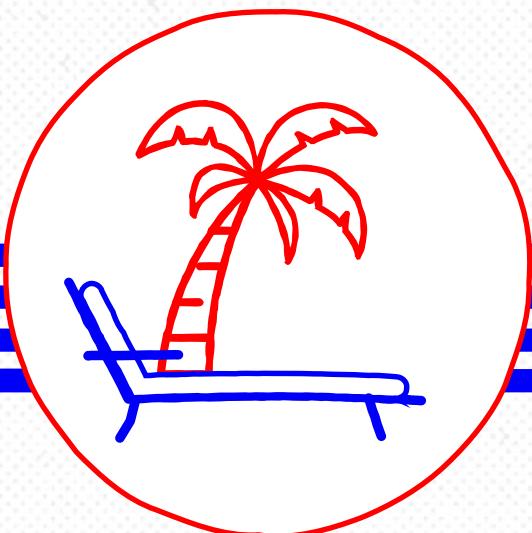
Eine der stärksten Verbesserungen für die Work-Life-Balance ist ein neuer Rechtsanspruch, der ab dem Jahr 2026 gilt. Du hast dann das garantierte Recht, bis zu 40 Stunden aus dem Guthaben deines Verfügungskontos als Freizeit abzubauen.

Dein Antrag auf diesen Freizeitausgleich darf vom Arbeitgeber nur noch aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Das gibt dir mehr Sicherheit bei der Planung deiner Erholungsphasen. Möchtest du mehr als 40 Stunden pro Jahr als Freizeit nehmen, ist dies weiterhin im beiderseitigen Einvernehmen möglich. Dieser neue Anspruch ist ein konkreter und greifbarer Gewinn für deine persönliche Balance zwischen Arbeit und Leben.

FAZIT: WAS DIE NEUEN REGELN FÜR DICH BEDEUTEN



Zusammengefasst bringt das neue Arbeitszeitsystem ab 2026 vor allem drei Dinge: mehr Transparenz durch die quartalsweise Betrachtung, mehr Flexibilität durch vielfältige Wahlmöglichkeiten und mehr persönliche Kontrolle über deine geleisteten Stunden. Es ist ein System, das dich befähigt, deine Arbeitszeit bewusster und passgenauer zu gestalten.



EINZELNE FRAGEN ZUR ARBEITSZEIT



URLAUB

Ich habe Urlaub geplant. Wann muss meine letzte Schicht vor meinem Haupturlaub und vor allen anderen Urlaubszeiträumen enden?

Unmittelbar vor dem Haupturlaub erhält die/der Lokführer:in einen Ruhetag § 42a FGr 4-TV. Ansonsten gilt grundsätzlich, dass der Urlaubstag immer der Kalendertag ist, der immer um 0:00 Uhr beginnt und nicht mit Arbeit belegt sein darf. Die Schicht muss also bis 24:00 Uhr beendet sein.

Und wann darf meine erste Schicht nach dem Urlaub beginnen?

„Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von Arbeitnehmern an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.“ (beispielhaft aus dem § 40(5)2 des FGr 2-TV).



Was bedeutet die folgende Formulierung im Tarifvertrag für meine Urlaubsplanung?

„Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird ... ein Urlaubstag angerechnet ... Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.“

Diese Regelung ist wichtig auch im Hinblick auf den Dienstbeginn nach dem Urlaub. Beantrage ich Urlaub von Sonntag bis sonntag, kann ich erst am Montag ab 5 Uhr arbeiten. Beantrage ich Urlaub von Sonntag bis Sonntag, erst am Montag ab 5 Uhr Arbeit. Samstag und Sonntag wird aber kein Urlaub gebucht.

Im Urlaub erkrankte ich plötzlich, so dass ich mich nicht erholen konnte. Kann ich den Urlaub nachholen?

Ja, der Urlaub wird nach Bundesurlaubsgesetz wieder gutgeschrieben und wenn im laufenden Jahr keine Möglichkeit zur Nachholung besteht, dann auch automatisch ins nächste Urlaubsjahr übertragen. Dort kann er gesetzlich bis zum 31. März genommen werden, in vielen EVG-Tarifverträgen sogar bis 30. Juni.

„Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.“ (BUrlG §9)

und ergänzend:

„Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.“ (beispielhaft aus dem §40 des FGr 2-TV)



Im Bekanntenkreis habe ich wieder gehört, dass ihr Urlaub verfallen ist. Wann kann das passieren?

Urlaub verfällt grundsätzlich am 31. Dezember. Ausnahmen bestehen nur, wenn der Arbeitgeber beantragten Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt hat oder der Urlaub aus persönlichen Gründen (Krankheit) nicht genommen werden konnte.

Eine weitere Ausnahme besteht seit neuestem: Wenn der Arbeitgeber nicht auf den Resturlaub hinweist, verfällt er auch nicht. Sonderregelungen gibt es bei Dauererkrankten.

„Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.“ (BUrlG § 7)

und ergänzend

„Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.“ (beispielhaft aus dem § 40 des FGr 2-TV)

Muss ich im Urlaub für die Vorgesetzten erreichbar sein?

Mein:e Chef:in will mir meinen Dienstbeginn durchgeben oder im Notfall anrufen, ob ich eine Schicht übernehme. Muss ich mein Diensthandy mit in den Urlaub nehmen oder meine Privatnummer zurücklassen?

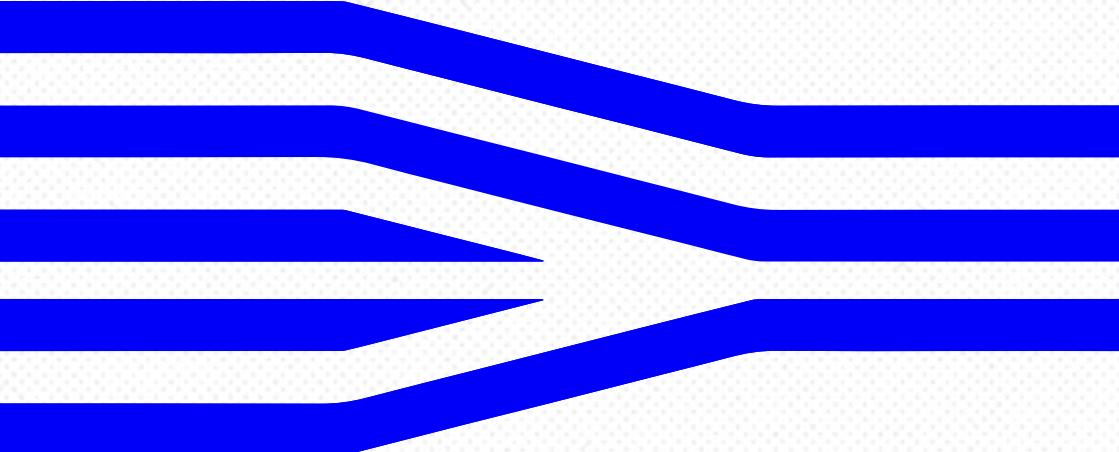
Das Recht auf Nichterreichbarkeit ist in Deutschland bislang nicht ausdrücklich gesetzlich verankert. Es gibt kein absolutes Recht, in der Freizeit oder außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unerreichbar zu sein. Zwar gilt als Grundsatz, dass Arbeitnehmende nur während ihrer Arbeitszeit erreichbar sein müssen, und deutsche Gerichte urteilen meist zugunsten der Beschäftigten, wenn sie in der Freizeit nicht reagieren. Dennoch besteht keine gesetzliche Pflicht, die eine ständige Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit vorschreibt oder verbietet. Europa sieht dies

zunehmend anders. Die Europäische Arbeitszeitrichtlinie kennt nur Arbeit und Ruhe und nichts dazwischen. Einige andere Länder haben das Recht auf Nichterreichbarkeit schon im Gesetz stehen. 2023 wurde in anderen Ländern, wie etwa in Spanien, ein Recht auf Nichterreichbarkeit gesetzlich eingeführt, und auch in Deutschland gibt es Bestrebungen, auf betrieblicher oder tariflicher Ebene Regelungen zu treffen, die das Recht auf Nichterreichbarkeit sicherstellen.

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass ein absolutes Recht auf Nichterreichbarkeit nicht besteht. Arbeitnehmer müssen sich in bestimmten Fällen auch außerhalb der Arbeitszeit informieren, etwa über Dienstpläne, sofern dies im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Die Erreichbarkeit darf allerdings nur in einem zeitlich vertretbaren Rahmen gefordert werden, der die Ruhezeiten nicht beeinträchtigt. Eine SMS lesen ist in Deutschland also – noch – erlaubt und kann gefordert werden.

ZUSAMMENFASSEND:

- » Ein ausdrückliches gesetzliches Recht auf Nichterreichbarkeit existiert in Deutschland nicht.
- » Gerichtliche Entscheidungen schützen aber die Freizeit der Arbeitnehmer und deren Recht, nicht dauerhaft erreichbar sein zu müssen.
- » Das Bundesarbeitsgericht sieht eine Pflicht zur Kenntnisnahme von wichtigen Infos vor, stellt aber klar, dass diese nicht eine ständige Erreichbarkeit erzwingt.
- » Arbeitgeber können im Arbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarungen Regelungen zur Nichterreichbarkeit treffen.
- » EVG-Position: Solange es nicht um sicherheitsrelevante Belange geht, spricht sich die EVG klar dafür aus, dass du in deiner Freizeit nicht erreichbar sein musst.



FRAGEN RUND UM DAS EVG-WAHLMODELL

Dank der EVG-Wahlmodelle kann ich bis zu zwölf Tage mehr Urlaub nehmen. Wann kann ich meine Wahl ändern?

Das Wahlrecht für wöchentliche Verkürzung der Arbeitszeit oder 6 bzw. 12 Tage zusätzlichen Urlaub besteht grundsätzlich jeweils für ein Kalenderjahr. Du musst bis zum 30. Juni des Vorjahres deinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.

Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird deine Wahl entsprechend erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt. Du bist an deine Wahl nach Arbeitszeitverkürzung bzw. Urlaub mindestens für zwei Kalenderjahre bzw. volle Abrechnungszeiträume gebunden. Einvernehmlich kannst du mit dem Arbeitgeber einen vorzeitigen Wechsel des gewählten Modells vereinbaren (siehe beispielhaft § 37c des FGr 2-TV).

Ich habe neu bei der Bahn angefangen. Ab wann kann ich die Wahlmodelle nutzen?

Als neueingestellter Kolleg:in kannst du bei deiner Einstellung ebenfalls das Wahlrecht ausüben. Deine Wahl für mehr Erholungsurlaub wird allerdings erst mit dem folgenden Urlaubsjahr wirksam. Hintergrund ist, dass die Veränderung eines bestehenden Urlaubsplans sehr schwierig ist und der Urlaub der gesetzlichen Mitbestimmung unterliegt (siehe beispielhaft § 37c des FGr 2-TV).

FRAGEN RUND UM MEINE ARBEITSZEIT

Im Bereich des Transportpersonals gibt es unzählige Sonderregelungen. In dieser Übersicht können wir nicht auf alle Sonderregelungen eingehen. Bei konkreten Fragen stehen dir unsere Kolleg:innen in den EVG-Geschäftsstellen und dein Betriebsrat zur Seite.

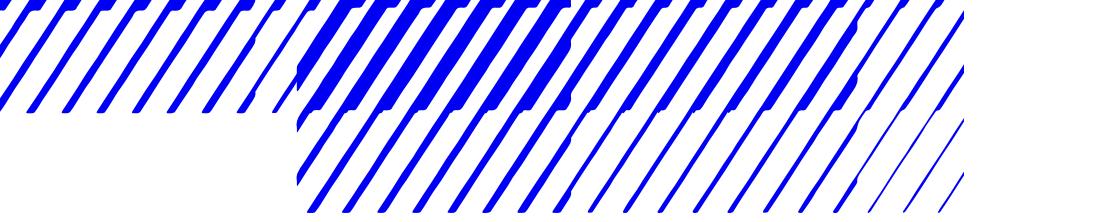
Immer wieder fällt der Begriff „schutzrechtliche oder schutzwürdige Arbeitszeit“. Ich finde diese Begriffe nicht im Arbeitszeitgesetz. Was bedeutet das konkret?

Das Arbeitszeitgesetz sagt dazu nichts aus. In Abstimmung mit den Aufsichtsbehörden der Länder, die jeweils für die Auslegung des Arbeitszeitgesetzes zuständig sind, ist bisher geregelt, dass Tätigkeitsunterbrechungen keine Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes seien, weil vom Arbeitnehmer in diesen Zeiten keine Arbeitsleistung abverlangt wurde.

Nach dieser arbeitgeberfreundlichen Auslegung, werden diese Zeiten, neben der Nichtenrechnung auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit, häufig auch nicht bezahlt. Dadurch ergeben sich häufig sehr lange Schichten mit wenig bezahlter Arbeitszeit. Diese Zeiten werden aber nach unseren funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen als Arbeitszeit gebucht und damit auch bezahlt.

Aber in dieser Frage gibt es Bewegung. Die für die Auslegung des Arbeitszeitgesetzes zuständigen Arbeitsschutzbehörden legen diesen Begriff inzwischen strenger aus und berücksichtigen auch die neuere Rechtsprechung.

Die Europäische Arbeitszeitrichtlinie kennt nur Arbeit oder Ruhe. In diesem Sinne legen auch die Arbeitsschutzbehörden der Länder inzwischen fest, was Arbeitszeit und was Ruhe ist. Zur Ruhe zählen immer weniger Tätigkeitsunterbrechungen. Die Fahrgästfahrten sind inzwischen klar Arbeitszeit.



So hat uns die Arbeitsgemeinschaft der Länderbehörden die LASI ihre Auslegung von Tätigkeitsunterbrechungen wie folgt mitgeteilt:

„Soll die Tätigkeitsunterbrechung als gesetzliche Ruhepause im Sinne des ArbZG gewertet werden, darf es keine Einschränkungen geben – Definition der Ruhepause beachten!“



Keinerlei Einschränkungen bedeutet:

Wenn die/der Arbeitnehmende

„die Zeit zur freien Verfügung hat und sich vom Arbeitsort wegbewegen kann, gibt es keine Vorgaben zum Ort der Ruhepause.“

Also ein:e Busfahrer:in, die an der Endhaltestelle – ohne jegliche Infrastruktur/Pausenraum/etc. – eine Tätigkeitsunterbrechung hat, hat nach der Auffassung der deutschen Arbeitsschutzbehörden keine Arbeitszeit. Dies könnte man nach der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie auch anders sehen. Neuere Urteile zum Thema Bereitschaft fordern bei Rufbereitschaft eine Möglichkeit, seinen Interessen nachzugehen. Sind die Reaktionszeiten zu kurz, wird aus der Rufbereitschaft (Freizeit) dann Bereitschaft (Arbeitszeit). Mit dieser Argumentation könnte aus der Freizeit ohne Wert an der Endhaltstelle vielleicht bald Arbeitszeit werden.

Und was hat Ruhe mit Pause zu tun? Pause ist Ruhe und keine Arbeitszeit und wird deshalb weder bezahlt noch auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. **Aber auch hier gilt die Pausendefinition der LASI:**



„Die Tätigkeitsunterbrechung erfüllt den Charakter einer Ruhepause, wenn Arbeitnehmer nicht verpflichtet sind, Anrufe des Disponenten entgegenzunehmen bzw. ihre Arbeit auf den Anruf des Disponenten hin unmittelbar aufzunehmen. Grundsätzlich ist dies insoweit nicht zu beanstanden, aber ggfs. Recht auf Nichterreichbarkeit beachten – welche Verpflichtung gibt es für den Beschäftigten tatsächlich erreichbar zu sein?“

und

„Soweit der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können (vgl. EuGH, Urt. v. 10.9.2015 – C-266/14 –, juris Rn. 35 m.w.N.), liegt Arbeitszeit vor (siehe auch LG Lüneburg vom 2.5.23; A 146/22). Jedenfalls kommt es darauf an, wie frei der Arbeitnehmer hierbei über seine Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen kann (vgl. EuGH, Urt. v. 3.10.2000 – C-303/98, juris Rn. 50).... Der Arbeitnehmer muss zwar seinen Arbeitsplatz verlassen können, nicht jedoch zwingend das Betriebsgelände....“

Wie lange darf meine Schicht dauern?

„Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. 12 Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers erforderlich ist. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von 12 Stunden muss die Schicht eine mindestens zweistündige Tätigkeitsunterbrechung enthalten, in die die gesetzliche Ruhepause nach § 4 ArbZG gelegt werden kann.“ (beispielhaft aus dem § 42 des FGr 2-TV)

Auch hier muss die Definition der Arbeitsschutzbehörden einer Tätigkeitsunterbrechung beachtet werden!

Der Betriebsrat bestimmt nach § 87(1) 2 BetrVG mit. Wir unterstellen, dass der Betriebsrat Schichten mit der maximal möglichen Schichtlänge nur in begründeten Ausnahmefällen akzeptiert. Wichtig dabei sind die Schichtlänge, die angerechnete (tariflich bezahlte) Arbeitszeit und die Arbeitszeit nach Arbeitszeitgesetz (schutzwürdige Arbeitszeit). Die schutzwürdige Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten und muss im Sechs-Tage-Schnitt auf 8 Stunden kommen.

Tarifvertraglich darf sie in einem Sieben-Tage-Zeitraum bei maximal 55 Stunden liegen; die Jahresarbeitszeit ist auf 261 Schichten brutto (Fünf-Tagewoche) zu verteilen. So kommt man auf einen Durchschnitt von 7:48 Stunden pro Tag Arbeitszeit.

Darf ich freiwillig auch länger als 14 Stunden arbeiten?

NEIN! Denn der Tarifvertrag begrenzt die Arbeitszeit auf maximal 14 Stunden.

Kann ich Überstunden am Jahresende wirklich ablehnen?

Hier kommt es auf die genauen Formulierungen im Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung an. Das heißt, wenn im Arbeitsvertrag rechtlich wirksam Überstunden vereinbart wurden, sind Arbeitnehmende zur Leistung dieser verpflichtet.

Sind hier keine Überstunden verabredet, muss auch keine Mehrarbeit abgeleistet werden. Unser Tarifvertrag sieht keine Verpflichtung zur Mehrarbeit vor, er regelt nur die Bezahlung. Ausnahmen gelten, wenn sich Sondersituationen einstellen, auf die sich der Arbeitgeber nicht vorbereiten konnte.

Ist beispielsweise ein großer Teil der Kolleg:innen krank, kann eine Anordnung von Überstunden rechtens sein. Die Mitbestimmung ist grundsätzlich hierbei zu beachten. Aufgrund dessen, dass die/ der einzelne Arbeitnehmende in der Regel nicht abschätzen kann, ob eine Sondersituation vorliegt, raten wir grundsätzlich dazu, in diesem Fall den Betriebsrat hinzuziehen..

Ein anderer Weg wäre der Antrag auf Freistellung nach § 39 Abs. 4 oder § 39a Abs. 4 ArbZG. Dieser darf nur aus „dringenden betrieblichen Gründen“ abgelehnt werden. Das ist eigentlich eine sehr hohe Hürde; diese Gründe hat der Arbeitgeber tatsächlich nur sehr selten. In seiner Führungskräftebroschüre warnt er sogar ausdrücklich vor dem Risiko, dass die Freistellung eigentlich nicht abgelehnt werden kann.

~~SONDERREGELN FÜR DAS TRANSPORTPERSONAL~~

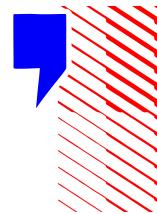


Wer zählt alles zum Transportpersonal? Und wo ist das geregelt?

Arbeitnehmer:innen sind Transportpersonal, sobald sie Tätigkeiten ausführen, die dem Fahrpersonal sowie unmittelbar der betrieblichen Abwicklung der Beförderungen (einschließlich des stationären äußeren Eisenbahndienstes) zugeordnet sind.

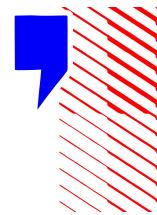
Im FGr 2-TV heißt es weiter:

„Zum Transportpersonal zählen insbesondere Arbeitnehmer des Rangierpersonals, Wagenmeister in der Zugbildung/Bereitstellung, Zugtechniker, Personal der Betriebssteuerung sowie sonstige Arbeitnehmer, die im stationären äußeren Eisenbahndienst tätig sind. Nicht hierzu zählen Arbeitnehmer, die in der Auftragsabwicklung und im KundenService-Zentrum eingesetzt werden.“ (§45 FGr 2-TV)



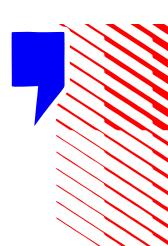
Im FGr 3-TV heißt es weiter:

„Zum Transportpersonal zählen insbesondere Arbeitnehmer des Stellwerkspersonals, des Personals der Betriebssteuerung sowie sonstige Arbeitnehmer, die im stationären äußeren Eisenbahndienst tätig sind. Nicht hierzu zählen Arbeitnehmer, die im stationären Verkauf, in den fernmündlichen Reiseauskünften, im stationären Bahnhofsservice sowie in der Auftragsabwicklung eingesetzt werden.“ (§45 FGr 3-TV)



Im FGr 5-TV heißt es weiter:

„Zum Transportpersonal zählen insbesondere Arbeitnehmer des Fahrpersonals (z. B. Arbeitnehmer des Zugbegleitdienstes und der Bordgastronomie) sowie sonstige Arbeitnehmer, die im stationären äußeren Eisenbahndienst tätig sind. Nicht hierzu zählen Arbeitnehmer, die im stationären Verkauf, in den fernmündlichen Reiseauskünften, im stationären Bahnhofsservice sowie in der Auftragsabwicklung eingesetzt werden.“ (§45 FGr 5-TV)





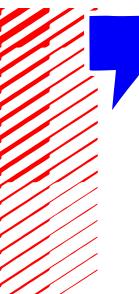
Im FGr 6-TV heißt es weiter:

„Zum Transportpersonal zählen insbesondere Disponenten Ressourcensteuerung, Zugbildung und Nahbereich, Arbeitnehmer Flottendisposition sowie sonstige Arbeitnehmer, die in der Betriebssteuerung tätig sind. Nicht hierzu zählen Arbeitnehmer, die für vorbereitende, abrechnende oder sonstige administrative Aufgaben eingesetzt werden.“ (§45 FGr 6-TV)



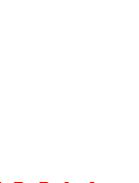
In meinem Schichtplan habe ich ein Pausenfenster eingetragen. Was bedeutet das in der Praxis?

Es gibt Tätigkeiten, bei denen eine minutengenaue Vorausplanung der Pause nicht oder nur sehr schwierig möglich ist. Aus diesem Grund können Zeiträume für Ruhepausen im Schichtplan eingearbeitet sein. Diese müssen jedoch in jedem Fall zum Beginn der Schicht bekannt sein.



„Zu Beginn der täglichen Arbeitszeit muss zumindest ein zeitlicher Rahmen feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer – ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern – seine Ruhepause bzw. Ruhepausen in Anspruch nehmen kann (z. B. Pausenfenster, flexible Pause, disponibile Pause). Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeit, die eine ausreichende Dauer haben und deren Lage so zu wählen ist, dass für Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Arbeitnehmer können sich während der Ruhepause vom Arbeitsplatz entfernen.“ (beispielhaft aus dem § 45(3) Ziffer 3 des FGr TV)

Der Betriebsrat hat in jedem Fall ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 BetrVG.



Was sind Zeiten ohne Arbeitsverpflichtungen (ZOA)?

„Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer liegen außerhalb einer Schicht. Die Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung werden bis zur 150. Stunde im Abrechnungszeitraum zu 50 Prozent, darüber hinaus zu 100 Prozent auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.“ (beispielhaft aus dem § 45 des FGr 5-TV)

Das bedeutet für dich konkret:

Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung (ZOA) sind Tätigkeitsunterbrechungen von mehr als 5 Stunden und weniger als 9 Stunden. Da die Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten von 9 Stunden nicht gegeben ist, darf die „schutzrechtliche Arbeitszeit“ der der ZOA vorangehenden und der nachfolgenden Schicht zusammen nicht mit mehr als 10 Stunden Arbeitszeit hinterlegt sein. Zudem ergibt sich daraus, dass Tätigkeitsunterbrechungen von bis zu 5 Stunden in einer Schicht liegen und als Arbeitszeit gebucht und bezahlt werden.

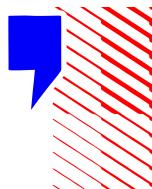
Meine Schicht dauert 14 Stunden, ist das so in Ordnung?

Grundsätzlich ist die Schichtlänge auf 12 Stunden begrenzt. Einmal pro Kalenderwoche kann sie um bis zum 2 Stunden verlängert werden. Öfter als einmal kann sie nur verlängert werden, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind:

- » Der Betriebsrat hat der Verlängerung der Schicht zugestimmt.
- » Es ist keine Überforderung des/der Kolleg:in zu erwarten.

Achtung: Im Bordservice bei der DB Fernverkehr AG gibt es eine andere Regelung:

„Die Schichtlänge darf bis zu 12 Stunden betragen. Für Arbeitnehmer im Zugbegleitdienst kann sie einmal in der Kalenderwoche um bis zu weitere zwei Stunden verlängert werden. Für Arbeitnehmer im Bereich der Zuggastronomie kann sie häufiger als einmal in der Kalenderwoche um bis zu weitere zwei Stunden verlängert werden.“ (Anlage 8 zum FGr 5-TV)



Wie viele Schichten muss ich pro Jahr arbeiten?

Pro Jahr sind grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten zu planen. Davon wird dein individueller Urlaubsanspruch abgezogen.

(Achtung Betriebsräte: Bei der Personalplanung muss natürlich für die Nettoarbeitszeit mehr abgezogen werden: Feiertage, Krankheit, Weiterbildung etc.)

Beispiel: Dein Grundurlaub beträgt 30 Tage. Im Rahmen der EVG-Wahlmodelle hast du dich zweimal für die sechs Tage Erholungsurlaub entschieden. Damit hast du einen Gesamturlaubsanspruch von 42 Tagen.

$$\begin{aligned}261 \text{ SCHICHTEN} \\- 42 \text{ TAGE URLAUB} \\= 219 \text{ SCHICHTEN}\end{aligned}$$

(brutto d. h. inclusive Feiertagen, Fortbildung, Krankheit usw.)



In meinem Dienstplan habe ich sechs Nachschichten von 20:00 bis 4:00 Uhr hintereinander. Ist das zulässig?

Nein. In den Funktionsgruppentarifverträgen ist geregelt, dass Schichten, die in die Zeit von 23:00 bis 4:00 Uhr fallen, nur viermal hintereinander angesetzt werden dürfen. Ist keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten, sind mit Zustimmung des Betriebsrats auch fünf Schichten möglich.

Bei DB Fernverkehr, DB Regio, DB RegionNetz, der S-Bahn Berlin, S-Bahn Hamburg und der DB ZugBus ist die Anzahl auf drei bzw. unter den oben genannten Voraussetzungen vier Schichten begrenzt.

Meine Schicht fällt kurzfristig aus. Wird mir die Schicht trotzdem angerechnet?

Fällt deine Schicht aus, muss der Arbeitgeber dich spätestens am Vortag darüber informieren. Hierfür müsste der Betriebsrat der Schichtplanänderung vorher zugestimmt haben. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass du die ausgefallene Arbeitszeit nachholst. Wirst du kurzfristiger über den Ausfall informiert z. B. erst nach Arbeitsbeginn – erhältst du einen Zeitzuschlag in Höhe von 5 Stunden; bereits geleistete Arbeitszeit wird hierauf angerechnet. Bereits geleistete Arbeitszeit und Zeitzuschlag dürfen die Dauer der planmäßig vorgesehenen Arbeitszeit nicht übersteigen.

Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhältst du einen Zeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.

DISPOSCHICHTEN / U & K-WOCHEN

Ich habe immer mal wieder Disposchichten oder auch ganze Dispwochen. Bis wann muss mir der Arbeitgeber eine konkrete Schicht zuweisen?

Dies ist in aller Regel betrieblich geregelt. Disposchichten sollten auf das Nötigste begrenzt sein. Es gibt aber in den meisten Fällen Betriebsvereinbarungen, die das regeln.

NACHTARBEIT

Ich kenne ein Urteil, nach dem ich 25 % Nachtzulage bekommen muss. Bei uns ist der Zuschlag deutlich geringer. Warum ist das so?

Wie so oft bei Urteilen wird nur die Überschrift zitiert. Dies betraf einen Fall, bei dem gar nicht gezahlt wurde. Das Arbeitszeitgesetz sieht einen Ausgleich in Zeit oder Geld vor. Nachtarbeit ist dabei die Zeit von 23:00 bis 6:00 Uhr. In unseren Tarifverträgen gibt es beides schon ab 20:00 Uhr. Zum einen gibt es eine Zeitgutschrift für Schichturlaub und zusätzlich einen Zuschlag für die Zeit von 20:00 bis 6:00 Uhr. Dabei fällt die meiste Nachtarbeit außerhalb der gesetzlichen Zeiten an.

Zusammen ergibt sich so mehr als 25 % Zuschlag durch:

1. Die Zeitgutschrift für Schichturlaub, 2. die weiteren Zuschläge für Schichtarbeit und 3. Zuschlag bereits ab 20:00 Uhr.

RUHEZEITEN

Im Gesetz ist geregelt, dass die Ruhezeit mindestens 11 Stunden betragen. Welcher Zeitpunkt gilt bei der Berechnung - das Schichtende oder wenn ich zu Hause bin?

Hier gilt grundsätzlich das Schichtende. Ausnahme wäre, wenn die Fahrt zur Tätigkeit dazu gehören würde. Also wenn der Monteur mit dem Dienstwagen von zu Hause nach zu Hause fahren muss, ist dies Arbeitszeit.

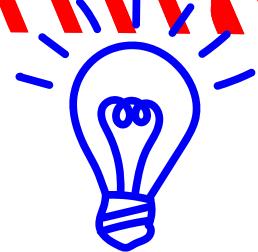
Steht der Wagen an seinem Dienstort, zählt die Zeit ab dort.

ARBEITSZEITGESETZ §5

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.



Daraus ergibt sich die Länge der Ruhezeit (11 Stunden) sowie dass die Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit beginnt.

Unter welchen Voraussetzungen kann die Ruhezeit verkürzt werden? Kann ich sie auch freiwillig verkürzen?

In unserem Tarifvertrag steht dieselbe Ausnahme (Öffnungsklausel) wie im Arbeitszeitgesetz. Es ist möglich, die Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, maximal zweimal hintereinander. Dies ist bei auswärtigen Übernachtungen oder auch bei Rufbereitschaftseinsätzen sinnvoll. Wie bei jeder Öffnungsklausel gilt auch hier: Öffnungsklauseln sind Ausnahmen von gesetzlichen oder tariflichen Schutznormen, die notwendig sind, aber immer in Sinne der Kolleg:innen genutzt werden sollten und nie als Planungsgrundlage dienen dürfen. Im DemografieTV werden die Betriebsparteien ausdrücklich aufgefordert, örtliche Spielräume zu nutzen und wo immer möglich besser als die Mindeststandards zu planen.

Die Ruhezeiten werden kollektivrechtlich nach § 87(1) 2 BetrVG festgelegt. Es gibt keinen individualrechtliche Entscheidungskompetenz des Arbeitnehmers, die Ruhezeit freiwillig zu verkürzen.

Zwischen meinen Schichten war eine Ruhezeit von 12 Stunden und 17 Minuten geplant. Aufgrund einer Streckensperrung hatte mein Zug über drei Stunden Verspätung. Darf ich die nächste Schicht noch beginnen?

Es muss mindestens eine Ruhezeit von 9 Stunden eingehalten werden, nach § 42(2) 9 FGrTV. Somit wäre die Ruhezeit noch möglich, wenn der Zug nicht länger als 3 Stunden und 17 Minuten verspätet wäre.

Eine Frage wäre allerdings, ob es eine Betriebsvereinbarung gibt, die dies in solchen Ausnahmefällen automatisch zulässt oder einen anderen Mechanismus vorsieht, andernfalls wäre die Mitbestimmung hinsichtlich der Verkürzung zu beachten.

Ich habe eine auswärtige Ruhe. Welche Bestimmungen gelten für die Berechnung der Ruhe- und Arbeitszeit?

Es gelten die auch sonst gültigen Regelungen für Ruhen. Mitbestimmt durch den Betriebsrat kann die auswärtige Ruhe auf neun Stunden verkürzt werden – siehe weiter vorne.

IM FGR 2TV § 45 HEISST ES BEISPIELHAFT:

„Sonderregelungen für das Transportpersonal

(8) Die Zeiten für Wege zu und von den Übernachtungsräumen, bei auswärtigem Ruhen werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Es muss mindestens eine Ruhezeit von 9 Stunden eingehalten werden, nach FGr TV § 42 (2) 9. Die Wegezeiten zu den Übernachtungsräumen sind Bestandteil der Ruhezeit, auch wenn sie als Arbeitszeit angerechnet werden.“

RUFBEREITSCHAFT

Ich gehe planmäßig von 6:00 bis 13:30 Uhr arbeiten. Zusätzlich habe ich in dieser Woche Rufbereitschaft. Am Mittwoch wurde ich um 23:30 Uhr alarmiert und muss zu einer Störung rausfahren. Die Behebung dauert bis 4:00 Uhr. Die Schicht am Donnerstag kann ich dem entsprechend nicht antreten. Dadurch werden mir sieben Minusstunden auf meinem Arbeitszeitkonto geschrieben. Warum werde ich „bestraft“, wenn ich in meiner Rufbereitschaft rausfahre?

Leider hat das BAG hier und auch bei verschobenen Arbeitsschutzauspausen die Auffassung, dass gesetzliche Ruhezeiten keinen Annahmeverzug auslösen und deshalb die Zeiten nicht zu bezahlen (anzurechnen) sind.

K3-TAGE

Mir geht es nicht gut und ich kann nicht arbeiten gehen. Morgen werde ich wieder fit sein und entsprechend meine Schicht beginnen. Mein Arbeitgeber verlangt bereits für den einen Tag eine AU-Bescheinigung vom Arzt. Laut Tarifvertrag darf er das nur in „begründeten Fällen bereits vom ersten Tag“ verlangen. Was muss ich jetzt beachten?

Dies entspricht auch der gesetzlichen Regelung und darf nicht grundsätzlich oder willkürlich verlangt werden. Gibt es Gründe, darf der Arbeitgeber ab dem ersten Tag eine Bescheinigung verlangen, aber nur dann.

Wenn der Arbeitgebende dies unbegründet verlangt und der Arbeitnehmende nicht nachgibt und eine Bescheinigung vorlegt, wird der Arbeitgeber wahrscheinlich mit einem Tag unbezahlt und evtl. einer Abmahnung reagieren. Da hilft nur der Klageweg.

NOT- UND EILFÄLLE

Unter welchen Umständen kann mich der Arbeitgeber zur Arbeit verpflichten? Was zählt in diesem Zusammenhang als Eil- und Notfall?

Für den Arbeitgeber gibt es fast nur Not und Eilfälle. Für uns gibt es nur wenige Not und Eilfälle. Hierüber gibt es immer wieder Auseinandersetzungen – auch vor Gericht. Grundsätzlich kann man hier leider nur mit der alten Juristenweisheit antworten: „Das kommt auf die Umstände des Einzelfalles an.“

Der Gesetzgeber hat für soziale Angelegenheiten nach § 87 BetrVG keine Sonderregelung für Not oder Eilfälle getroffen. Insbesondere ist die einseitige Anordnung bei drohendem Verlust oder Nichterteilung eines Auftrags nicht zulässig, denn diese stellen regelmäßig gerade keine Notfälle dar.

Für alle Fälle, in denen schnell eine Entscheidung getroffen werden muss, empfiehlt es sich, eine Regelung zu treffen. Denn auch in diesen Fällen besteht das Mitbestimmungsrecht grundsätzlich uneingeschränkt – mit der Erfordernis, bei fehlender Einigung diese über die Einigungsstelle zu ersetzen.

Zu empfehlen sind daher insbesondere die Verkürzung etwaiger Fristen und kurzfristige Lösungsmöglichkeiten – ggf. über eine für diese Fälle eingerichtete ständige Einigungsstelle

Hier empfehlen sich deshalb betriebliche Regelungen und Definitionen, was ein Not oder Eilfall sein kann. Dabei ist Krankheit und Urlaub meist ein planbarer Fall, da die Verläufe über das Jahr hinweg vorhersehbar sind.

BETRIEBSVERSAMMLUNGEN

Ich möchte zur Betriebsversammlung gehen, mein Arbeitgeber sagt das geht nicht. Was ist hierzu geregelt? Laut Gesetz habe ich ein Teilnahmerecht – die Betriebsversammlungen finden doch deshalb auch während der Arbeitszeit statt. Was ist dazu geregelt?

Grundsätzlich gilt, dass Arbeitnehmer an der Betriebsversammlung teilnehmen können.

„Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.“

Das heißt auch, dass der Betriebsrat die Betriebsversammlungen so organisieren/strukturieren muss, dass die Arbeitnehmer auch teilnehmen können. Darüber hinaus empfiehlt es sich, wenn man in betriebskritischen Bereichen arbeitet, seine Teilnahme an der Betriebsversammlung mit dem Hinweis anzukündigen, dass die Freistellung organisiert wird.

Mit der Frage, ob die Teilnahme an der Betriebsversammlung als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu werten ist, haben sich die Arbeitsschutzbehörden und Gerichte tatsächlich bereits beschäftigt. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen ist keine private Angelegenheit, sondern betrieblicher Teil. Auf Grundlage einer Entscheidung des OVG Münster (Az. 4 A 1403/08; Entscheidung vom 10.05.2011) ist damit die Zeit der Teilnahme an Betriebsversammlungen als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes anzusehen. Das OVG Münster hat dies auch klar in seinem Leitsatz zum Ausdruck gebracht:

„Die Teilnahme an Betriebsversammlungen i.S. von § 42 BetrVG ist Arbeitszeit i.S. von § 21 ArbZG.“ (siehe auch Rn. 88 der Entscheidung)

Dies gilt auch dann, wenn die Betriebsversammlung in der Freizeit (in der Ruhezeit) des/der Beschäftigten stattfindet. Auch hier sind die Ausführungen der Entscheidung des OVG Münster sehr klar und hilfreich:

„Ziel des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes ist es, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Zeiten des Arbeitens und des Ruhens herzustellen, um die Arbeitskraft der Beschäftigten zu erhalten und Gefährdungen für die Gesundheit am Arbeitsplatz vorzubeugen. Deshalb ist auch aus der europäischen Perspektive eine nicht eindeutig als Arbeitszeit oder als Ruhezeit zu bestimmende Aktivität im Zweifel der Arbeitszeit zuzurechnen.“

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ § 42

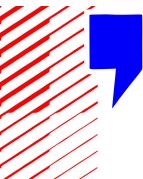
Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung

(1) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs; sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.

(2) Arbeitnehmer organisatorisch oder räumlich abgegrenzter Betriebsteile sind vom Betriebsrat zu Abteilungsversammlungen zusammenzufassen, wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Arbeitnehmer erforderlich ist. Die Abteilungsversammlung wird von einem Mitglied des Betriebsrats geleitet, das möglichst einem beteiligten Betriebsteil als Arbeitnehmer angehört. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.“



Ich bin als Zeuge zu einem Gerichtstermin geladen. Was bedeutet das für mein Arbeitszeitkonto und mein Gehalt, wenn der Termin in meiner Schicht liegt?



Freistellung/Arbeitszeit

„Die Pflicht, vor Gericht als Zeuge zu erscheinen und auszusagen, hat Vorrang vor jeder Berufspflicht und befreit daher auch von der Arbeitspflicht, soweit sie zeitlich mit dieser zusammentrifft....“ (BAG, 13.12.2001 – 6 AZR 30/01)

„Die Wahrnehmung von Terminen bei Gericht stellt einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund im Sinne des § 616 Satz 1 BGB dar, jedenfalls dann, wenn das Gericht in einem dem Arbeitnehmer selbst betreffenden Verfahren das persönliche Erscheinen des Arbeitnehmers angeordnet hat.“ (LAG Hamm, Urteil vom 02. Dezember 2009 – 5 Sa 710/09)

Für die Zeit wirst du von der Arbeit befreit.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

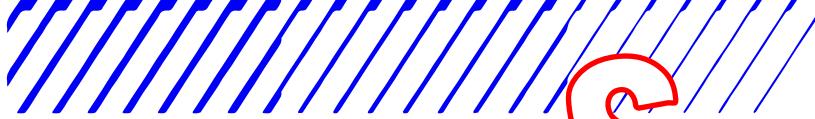
Nimmst du als Zeuge an einem Gerichtstermin teil, hast du einen Anspruch darauf, dass dir die entstandenen Unkosten erstattet werden.

Hierzu zählt auch der Verdienstausfall. Da du insoweit einen Entschädigungsanspruch hast, ist der Arbeitgeber nicht zur Entgeltzahlung für die Dauer des Fernbleibens verpflichtet. Das Formular, mit welchem du den Antrag auf Entschädigung gegenüber der Gerichtskasse stellen kannst, wird vom Gericht in der Regel mit der Ladung zum Zeugenvernehmungstermin übersandt. Wichtig ist, dass du dir die Uhrzeit des Endes der Vernehmung von dem/der Richter:in auf dem Entschädigungsformular bestätigen lässt.

Im Bereich der DB AG ist das anders geregelt:

Regelungen für das Transportpersonal

Die bereits bestehende Regelung gilt für das Transportpersonal (§ 45 oder § 42 FGr TVe), also für alle, die Tätigkeiten ausführen, die dem Fahrpersonal sowie unmittelbar der betrieblichen Abwicklung der Beförderungen – einschließlich des stationären äußeren Eisenbahndienstes – zugeordnet sind. Das sind insbesondere Lokführer:innen, Lokrangierführer:innen, das Zugbegleitpersonal (einschließlich Gastromitarbeiter:innen) und Fahrdienstleiter:innen.



Damit sind vier Sonderfälle geregelt:

- » regelmäßiger Fortbildungsunterricht,
- » Arbeitsbesprechungen,
- » angeordnete ärztliche Untersuchungen und
- » Vernehmungen einschließlich der Aufenthalte.

Hier wird im Gegensatz zu § 44 Abs. 1 BasisTV nur die tatsächliche Arbeitszeit verrechnet. Die Wegezeit, die zu diesen Fällen notwendig ist, wird zu 50 % als Arbeitszeit angerechnet.

Regelungen aus dem BasisTV

Im § 44 Absatz 1 BasisTV werden die tatsächlichen auswärtigen Arbeitszeiten, immer bis zur geplanten Schichtlänge, mindestens aber der durchschnittlichen Arbeitszeit von 1/261stel angerechnet, beim § 45 Abs. 6 oder 7 wird nur die tatsächliche Inanspruchnahme vor Ort, also die Zeit auf dem Simulator oder beim Arzt angerechnet. Hier liegt der große Unterschied.

Beim § 44 Abs. 1.b) wird die Wegezeit mit 10 Euro entschädigt (dies entspricht etwa 50 % des Durchschnittsstundenlohnes) und beim § 45 Abs. 6/7 mit 50 % als Arbeitszeit angerechnet.

Die EVG hat eine jährliche Wahlmöglichkeit für das Transportpersonal vereinbart. Grundsätzlich gilt: Jede:r muss die Entscheidung zwischen den Regelungen im BasisTV und denen im FGrTV für sich abwägen. Es gibt auch nur ein entweder oder.

Grundsätzlich ist die im BasisTV festgehaltene Regelung für viele Kolleg:innen besser. Bei den vier Sonderfällen handelt es sich meist um kurze Veranstaltungen, die in der BasisTV-Regelung mindestens auf 1/261stel aufgefüllt werden. Die Reisezeiten dazu liegen meist innerhalb der Schicht bzw. des 1/261stel. Daher werden sie, wie in allen anderen diesen Fällen (auch heute schon) voll vergütet – nicht wie bisher nur zu 50 %. Liegen die Zeiten außerhalb der Arbeitszeit ist die Regelung gleichwertig. Im BasisTV gibt es 10 Euro und im § 45 FGr 2-TV 50 % Zeit. Dies ist aber die Ausnahme beim § 45/§ 42 FGr 2-TV.

PAUSENZEITEN

Während meiner Schicht muss ich Pausen einlegen. Welche Regelungen gelten dabei?

Was passiert, wenn ich meine Pause auf Grund einer Verspätung:

- an einem anderen Ort mit Pausenraum,
- an einem anderen Ort ohne Pausenraum
- gar nicht nehmen oder teilweise nicht nehmen kann?

Hierzu gibt es keine tariflichen Regelungen außer den Mindestpausen bei langen Schichten. Betrieblich ist dazu aber meist einiges geregelt, wie zum Beispiel, ob ein Pausenraum notwendig ist oder auch nicht.

Gerichtlich gibt es hierzu einige Entscheidungen, wann die Pause zu erfolgen hat. So ist z. B. eine halbe Stunde Pause gleich zu Beginn der Schicht nicht erlaubt, weil Pausen der Erholung dienen und diese erst nach einer gewissen Zeit eingelegt werden sollten. Ebenso zum Erholungswert von Pausen, wenn der Fußweg zur Kantine länger dauert als die Pause selbst.

ARBEITSZEITGESETZ §4

„Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmende nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.“

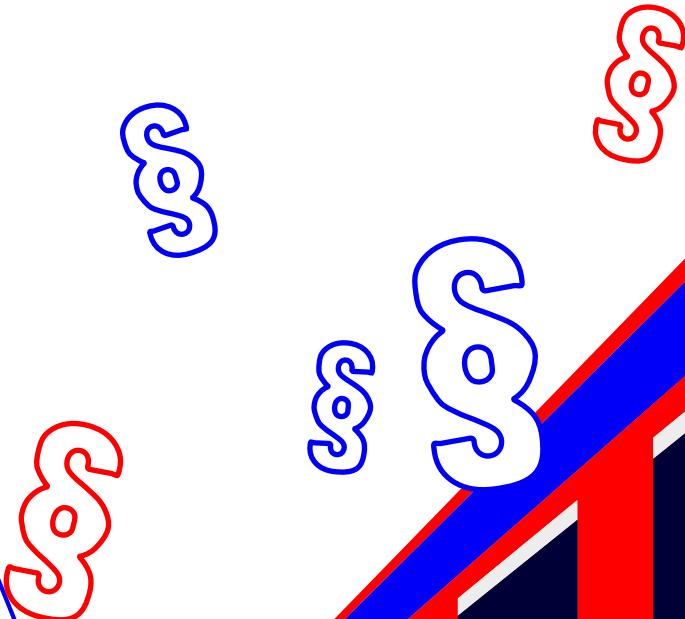
S

MITBESTIMMUNGRECHT DES BETRIEBSRATES NACH § 87(1)2 BETRVG:

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;



Dies alles muss bei der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG berücksichtigt werden. Gar nicht nehmen geht nicht, weil das Gesetz bestimmte Pausen verpflichtend vorschreibt. In der Regel gibt es betriebliche Regelungen, wie damit umgegangen wird, wenn die Ruhepausen nicht wie geplant durchgeführt werden können. Deshalb ist dazu keine allgemein gültige Aussage zu treffen.



Was hat es mit den Kurzpausen auf sich? 15 Minuten Pausen bieten fast keinen Erholungswert.

Auch hier gilt die Ausnahmeregelung und der Auslegungshinweis, dass diese Ausnahmen von gesetzlichen Mindeststandards nur im Sinne der Kolleg:innen genutzt werden sollten. Wird dadurch z. B. eine auswärtige Übernachtung vermieden oder eine Schicht erst vernünftig fahrbar, ist dies im Ausnahmefall sinnvoll.

Wird die Ausnahmeregelung genutzt, um die Produktivität innerhalb der Schicht zu erhöhen, empfehlen wir die Ablehnung durch den Betriebsrat.

„Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können.“

Betriebliche Gründe, die eine Aufteilung der Gesamtpausendauer auf Kurzpausen von angemessener Dauer (5 bis 14 Minuten) rechtfertigen, liegen dann vor, wenn aufgrund der betrieblichen Abläufe die Gewährung mindestens 15 Minuten umfassender Ruhepausen nicht möglich ist. Dies betrifft insbesondere Tätigkeiten auf Einzelarbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nur kurzzeitig verlassen kann, ohne dass er sich dabei im Zustand der wachen Achtsamkeit befinden muss.“ (beispielhaft aus dem § 42 des FGr 2-TV)

Ergänzend dazu gilt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87(1) 2 BetrVG.

Kann ich während der Fahrt plötzlich in eine Gastfahrt wechseln?

Tarifvertraglich ist es egal, da beides bezahlt wird. Nach dem Arbeitszeitgesetz ist es nicht egal, weil dies die mögliche schutzwürdige Arbeitszeit erhöht. Zudem geht dies nur in der Planung und mitbestimmt durch den Betriebsrat. Ungeplant geht dies nicht. Außerdem ist inzwischen eine Gastfahrt ebenfalls „Schutzwürdige“ Arbeitszeit. Dieser alte Trick läuft also nicht mehr.

HIER GREIFT DAS MITBESTIMMUNGSGESETZ DES BETRIEBSRATES NACH § 87(1) 2 UND 3 BETRVG:

- „(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...]
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.“

Eine Änderung des Schichtverlaufes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. In vielen Betrieben gibt es Betriebsvereinbarungen, wie mit kurzfristigen Schichtänderungen verfahren wird. Deshalb kann hierzu keine abschließende Aussage getroffen werden.

Welche Vorschriften gibt es für Triebfahrzeugführer:innen (aller Art) bezüglich der Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug?

„(1) Fahrzeit im Sinne dieser Regelung ist die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der der Triebfahrzeugführer die Verantwortung für das Fahren eines Triebfahrzeugs trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeugs eingeplant ist. Sie schließt die geplanten Unterbrechungen ein, in denen der Triebfahrzeugführer für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.

Bei geplanten Unterbrechungen von bis zu 7 Minuten bleibt der Triebfahrzeugführer stets für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich. Standzeiten von mehr als 7 Minuten Dauer, mit Ausnahme der Halte während einer Zugfahrt, gehören nicht zur Fahrzeit.

(2) Die Fahrzeit nach Abs. 1 darf bei einer Tagesschicht 9 Stunden und bei einer Nachschicht, die mit mindestens 3 Stunden in den Zeitraum 23:00 bis 06:00 Uhr fällt, 8 Stunden nicht überschreiten. Im S-Bahn Verkehr darf die Fahrzeit nach Abs. 1 unabhängig von der Schichtlage 8 Stunden nicht überschreiten.

(3) Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit nach Abs. 1 auf dem Triebfahrzeug 5 1/2 Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens 10 Minuten andauert.“ (aus dem § 46 des FGr 4-TV: Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug)

NUR FÜR LOKFÜHRER:INNEN: FAHRZEIT, MITBESTIMMUNG UND TARIFLICHE SCHUTZGRENZEN



Wie lange darf ich als Triebfahrzeugführer:innen am Triebfahrzeug fahren?

Nach § 46 FGr 4-TV beträgt die maximale Fahrzeit:

- » 9 Stunden bei Tagesschichten,
- » 8 Stunden bei Nachschichten
(mit mindestens 3 Stunden zwischen 23 und 6 Uhr).

Nur in Einzelfällen (z. B. bei Verspätungen) ist eine geringfügige Überschreitung zulässig – sie muss dokumentiert werden. Eine planbare Verlängerung ist nicht zulässig.

Kann der Arbeitgeber die Fahrzeit durch § 43 Basis TV verlängern?

Nein. § 43 Abs. 2 und 3 BasisTV regeln allgemein die Arbeitszeitgestaltung, nicht die Fahrzeit.

Die spezielle Vorschrift des § 46 FGr 4-TV geht nach dem Grundsatz „lex specialis derogat legi generali“ vor – ein spezielles Gesetz verdrängt ein allgemeines Gesetz.

Eine planbare Überschreitung über 9 bzw. 8 Stunden hinaus ist tariflich unzulässig.



Welche Mitbestimmungsrechte bestehen?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG ist der Betriebsrat bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Schichtfolgen und Überzeitregelungen zwingend beteiligt.

Ohne Zustimmung des Betriebsrats dürfen keine abweichenden Schicht oder Fahrzeitmodelle eingeführt werden.



Wie unterscheiden sich deutsche und europäische Regelungen?

Deutschland hat strengere Maßstäbe: 9/8 Stunden Fahrzeit nach § 46 FGr 4-TV gegenüber den EU Richtwerten (keine konkrete Fahrzeitvorgabe, nur 48 Stunden pro Woche laut Richtlinie 2003/88/EG). Damit liegt der tarifliche Schutz über dem EU-Niveau und unterstützt den Gesundheitsschutz der Lokführer.

EVG Hinweis

Die Fahrzeitgrenzen nach § 46 FGr 4-TV sind abschließend und dürfen nicht durch § 43 Basis TV oder betriebliche Regelungen ausgeweitet werden. Sie sind ein zentrales Element des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes für Triebfahrzeugführer:innen.

SCHICHT FÄLLT AUS

Meine geplante morgige Schicht fällt aus. Bekomme ich die Arbeitszeit trotzdem gutgeschrieben?

„Fällt Arbeit aus, sind Arbeitnehmer spätestens am Vortag hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird.“ (beispielhaft aus dem § 42 des FGr 2-TV)



Grundsätzlich ist es möglich, dass Arbeit abgesagt wird und die Schicht dadurch ausfallen kann. Aber es wird dadurch in bestehende Schicht und Einsatzpläne eingegriffen, die mit dem Betriebsrat nach § 87(1) 2 BetrVG vereinbart wurden. Deshalb kann der Arbeitgeber den Ausfall der Schicht nicht einseitig anordnen, sondern muss mit dem Betriebsrat den Arbeitsausfall nach § 87(1) 3 BetrVG beraten. Erst wenn das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen ist, kann die Schicht abgesagt werden. Erfolgt dies zu spät, befindet sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug und die Zeit wird trotzdem geschrieben.

BILDUNGURLAUB

Wie lange kann ich Bildungurlaub beantragen?

Bildung ist in Deutschland Aufgabe der 16 Bundesländer. Daher haben wir in den einzelnen Bundesländern dazu sehr unterschiedliche Regelungen.

BUNDESLAND	UMFANG ANSPRUCH IN TAGEN	FRIST ZUR BEANTRAGUNG	ABLEHNUNGSFRIST AG
Baden-Württemberg	5 pro Jahr (Übertrag ausgeschlossen) Auszubildende: 5 in der gesamten Ausbildung	spätestens 8 Wochen vorher*	4 Wochen vor Beginn der Veranstaltung
Berlin	5 pro Jahr (U25: 10 pro Jahr)	spätestens 6 Wochen vorher*	14 Tage nach Eingang des Antrags
Brandenburg	10 in 2 Jahren	spätestens 6 Wochen vorher*	14 Tage nach Eingang des Antrags
Bremen	10 in 2 Jahren (Übertrag ausgeschlossen)	spätestens 4 Wochen vorher*	„in der Regel innerhalb einer Woche“
Hamburg	10 in 2 Jahren (übertragbar)	spätestens 6 Wochen vorher*	keine Regelung
Hessen	5 pro Jahr (einmalig übertragbar) + 5 pro Jahr für pädagogische Mitwirkung	spätestens 6 Wochen vorher*	3 Wochen nach Antrag
Mecklenburg-Vorpommern	5 pro Jahr (Auszubildende: 5 in der gesamten Ausbildung)	spätestens 8 Wochen vorher*	4 Wochen vor Beginn der Veranstaltung
Niedersachsen	5 pro Jahr (zweimalig übertragbar)	spätestens 4 Wochen vorher*	2 Wochen vor Beginn der Veranstaltung
Nordrhein-Westfalen	5 pro Jahr (einmalig übertragbar); Auszubildende: 5 in der gesamten Ausbildung	spätestens 6 Wochen vorher*	3 Wochen nach Antrag
Rheinland-Pfalz	10 in 2 Jahren (Start ungerades Jahr) Auszubildende: 5 pro Ausbildungsjahr	spätestens 6 Wochen vorher*	3 Wochen vor Beginn der Veranstaltung
Saarland	6 Arbeitstage im Jahr, wobei die Tage 3-6 nur hälftig zählen (übertragbar)	6 Wochen	2 Wochen vor Beginn der Veranstaltung
Sachsen-Anhalt	5 pro Jahr/10 auf 2 Jahre	spätestens 6 Wochen vorher*	3 Wochen, spätestens 3 Tage vor Beginn
Schleswig-Holstein	5 pro Jahr (bei Wechselschicht: 6); „Verblockung“ möglich	spätestens 6 Wochen vorher*	„unverzüglich“
Thüringen	5 pro Jahr (einmalig übertragbar) Auszubildende: 3 pro Jahr	8 Wochen	4 Wochen nach Antragstellung

*frühestmöglich

Bayern und Sachsen haben keine gesetzliche Grundlage für die Gewährung von Bildungsurlaub.

Der Bildungsurlaub muss rechtzeitig beim Arbeitgeber beantragt werden. Je nach gesetzlicher Grundlage hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, deinen Antrag abzulehnen. Informiere dich bitte im Vorfeld, welche Unterlagen du dazu einreichen musst.

TIPP: REICHE DEINEN ANTRAG SO FRÜH WIE MÖGLICH EIN.

Gibt es im Bereich der DB AG besondere Regelungen?

Ja, im DemografieTV ist der Bildungsurlaub geregelt. Damit haben auch Kolleg:innen in Bayern und Sachsen einen tariflichen Anspruch auf Bildungsurlaub.

§ 12 DemografieTV

1) Arbeitnehmer haben einen jährlichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub für Maßnahmen der allgemeinen und politischen Bildung in Höhe von 5 Tagen. Diese Tage werden auf landesgesetzliche Ansprüche angerechnet.

Erklärung: Alle Kolleg:innen im Geltungsbereich des DemografieTV haben somit Anspruch auf 5 Tage Bildungsurlaub.

(2) Eine Bildungsveranstaltung gilt als anerkannt, wenn sie in einem Bundesland oder durch die Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt wurde.

Erklärung: Einige Bundesländer schränken den Inhalt der Bildungsmaßnahmen sehr ein. Daher haben wir diese Regelung durchgesetzt, um allen Kolleg:innen ein breites Spektrum an Bildungsangeboten zu ermöglichen. Auch wenn ich in einem anderen Bundesland arbeite, ist die Regelung von Vorteil, weil viele kleine Vereine nur in ihrem Bundesland den Bildungsurlaub genehmigen lassen.

(3) Arbeitnehmer können unabhängig von der landesgesetzlichen Regelung Bildungsurlaub auf das nächste Kalenderjahr wie folgt übertragen: Der verbleibende Anspruch auf Bildungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr kann ausschließlich auf das nächstfolgende Kalenderjahr übertragen werden.





Sofern der Arbeitnehmer innerhalb des laufenden Kalenderjahres keinen oder nicht den kompletten Bildungsurlaub abgewickelt hat, ist die Übertragung bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären.

Erklärung: Die Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist somit bundesweit möglich. Dies muss jedoch schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.

Wurde im laufenden Kalenderjahr beantragter Bildungsurlaub im Sinne gesetzlicher/tarifvertraglicher Bestimmungen nicht genehmigt, ist dieser Anspruch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses auf das nächstfolgende Kalenderjahr zu übertragen, ohne dass es einer Erklärung des Arbeitnehmers bedarf.

Erklärung: Wurde dein Antrag auf Bildungsurlaub abgelehnt, wird der Anspruch automatisch ins nächste Jahr übertragen.

(4) Im Übrigen gelten die jeweiligen Landesgesetze. Sofern der Arbeitnehmer bei einem Betrieb beschäftigt ist, der nicht vom räumlichen Geltungsbereich eines Landesgesetzes über die Gewährung eines Bildungsurlaubs erfasst ist, werden im Übrigen die gesetzlichen Bestimmungen des Bundeslandes Baden-Württemberg angewendet.

Erklärung: Nach dem DemografieTV gilt eine Bildungsveranstaltung als anerkannt, wenn sie in einem Bundesland oder durch die Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt ist. Die landesspezifischen Regelungen betreffen lediglich organisatorische Punkte wie Beantragungsfristen oder ggf. höhere Ansprüche, nicht aber die Anerkennungsvoraussetzungen selbst. Bei weiteren Fragen, die sich nicht aus der eigenständigen Regelung des DemografieTV beantworten lassen, gelten die Regelungen des jeweiligen Landes. Gibt es auch dort keine Regelung, gilt die des Bundesland Baden-Württemberg (z. B. für die Kolleg:innen in Bayern und Sachsen).

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

- » **ArbZG** Arbeitszeitgesetz
- » **BAG** Bundesarbeitsgericht
- » **BetrVG** Betriebsverfassungsgesetz
- » **BurlG** Bundesurlaubsgesetz
- » **EVG** Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- » **FGr** Funktionsgruppen
- » **JAZ** Jahresarbeitszeit
- » **LAG** Landesarbeitsgericht
- » **TV** Tarifvertrag
- » **U & K-Wochen** Urlaub und Krankheitsvertretungswochen

UNSERE GESCHÄFTSSTELLEN

