

FAIR NACH  
VORNE

# *Spickzettel Arbeitszeit*

# Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Themen Arbeitszeit und Urlaub werfen immer wieder viele Fragen auf. Die wichtigsten und am häufigsten gestellten haben wir in diesem Spickzettel zusammengefasst – und beantwortet.

Keine der nachfolgend aufgeführten Regelungen ist selbstverständlich. Die meisten mussten von Gewerkschaften mühsam erkämpft und dann weiterentwickelt werden. Bei Bus und Bahn hat die EVG immer wieder Maßstäbe gesetzt.

Mit unseren Tarifverträgen gestalten wir den Rahmen für die wichtige Arbeit unserer Betriebsräte, die unsere Vereinbarungen in der täglichen Praxis mit Leben erfüllen. Die Bereiche Mitbestimmung und Tarif arbeiten dort eng zusammen; auch hier leben wir Gemeinschaft.

Wir hoffen, dass dir unser kleiner Spickzettel weiterhilft. Wenn Fragen offen geblieben sind, kannst du dich gerne an deinen Betriebsrat oder das Team deiner EVG-Geschäftsstelle wenden.



Kristian Loroeh  
Vorstandsmitglied der EVG



Carina Peter  
Abteilungsleiterin Tarifpolitik der EVG

# Inhalt

Vorwort .....	2
Ich habe Urlaub geplant. ....	4
Fragen rund um das EVG-Wahlmodell.....	6
Fragen rund um meine Arbeitszeit.....	7
Sonderregeln für das Transportpersonal .....	11
Disposchichten / U&K-Wochen .....	15
Nachtarbeit .....	15
Ruhezeiten .....	16
Rufbereitschaft.....	18
K3-Tage .....	19
Not- und Eilfälle.....	20
Betriebsversammlungen.....	21
Ich bin als Zeuge zu einem Gerichtstermin vorgeladen. ....	22
Pausenzeiten.....	24
Schicht fällt aus.....	27
Bildungsurlaub .....	28
Abkürzungsverzeichnis .....	31

In den Antworten verweisen wir beispielsweise auf den Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2, dem FGr 2-TV. In aller Regel gelten diese Bestimmungen auch für alle anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge. Im FGr 4-TV ist die Nummerierung der Paragraphen zum Teil abweichend.

Auf [www.veg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik](http://www.veg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik) kannst du dir die aktuellen Tarifverträge herunterladen.

# Ich habe Urlaub geplant.



## Wann muss meine letzte Schicht vor meinem Haupturlaub und vor allen anderen Urlaubszeiträumen enden?

Unmittelbar vor dem Haupturlaub erhält der Lokführer einen Ruhetag § 42 a 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.



## Wann darf meine erste Schicht nach dem Urlaub wiederbeginnen?

*„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 Formulierung im Tarifvertrag:** *„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.“* **für meine Urlaubsplanung?**

Diese Regelung ist wichtig auch im Hinblick auf den Dienstbeginn nach dem Urlaub. Beantrage ich Urlaub bis Freitag, so kann ich Samstag (Werktag nach dem Urlaub) 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 des Jahres. Ausnahme ist nur wenn der Arbeitgeber beantragten Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt hat oder 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)



## 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 nach wöchentlicher Verkürzung der Arbeitszeit oder 6 bzw. 12 Tage zusätzlichen Urlaub besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. 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 neueingestellte\*r Kolleg\*in kannst du bei deiner Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach Arbeitszeitverkürzung oder Erholungsurlaub ausüben. Deine Wahl nach mehr Erholungsurlaub wird allerdings erst mit dem

nächsten 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 Fahrgastfahrten und Tätigkeitsunterbrechungen keine Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes seien, weil vom Arbeitnehmer in diesen Zeiten keine Arbeitsleistung abverlangt wurde.

Nach dieser arbeitgeberfreundlichen Auslegung, insbesondere angestoßen durch die Senatsverwaltung Berlin, werden diese Zeiten, neben der Nichtanrechnung 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. Das für die Auslegung des Arbeitszeitgesetzes

zuständige Landesamt für Verbraucherschutz (Fachbereich Arbeitsschutz) des Landes Sachsen-Anhalt hat die vorgenannte Auslegung des Arbeitszeitgesetzes korrigiert und vertritt jetzt die Auffassung, dass Tätigkeitsunterbrechungen und Fahrgastfahrten Arbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind.

Aus diesem Papier: „Die Arbeitszeit gemäß § 3 ArbZG zwischen Beginn und Ende der Arbeit ist unabhängig davon, ob und in welcher Form der Arbeitgeber von der ihm während dieser Zeit zur Verfügung stehenden Arbeitskraft Gebrauch macht, ob der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet, ob er auf eine Arbeit wartet, sich zur Arbeit bereithält oder die Arbeit unterbricht. Unterbrechungen der Arbeit zählen nur dann nicht als Arbeitszeit, wenn sie Ruhepausen im Sinne des § 4 ArbZG sind.“ Demzufolge wären die Zeiten für die Gastfahrten und die Tätigkeitsunterbrechungen Arbeitszeiten im Sinne des § 3 ArbZG. Hierzu gibt es allerdings noch keine Rechtsprechung. Wir werden dieses Thema weiterverfolgen.

## Wie lang 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)

Der Betriebsrat bestimmt nach BetrVG § 87(1)2 mit. Wir unterstellen, dass der Betriebsrat Schichten mit der maximal möglichen Schichtlänge nur in begründeten Ausnahmefällen akzeptiert.

Wichtig dabei ist es 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-Tagezeitraum bei maximal 55 Stunden liegen und 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!** Die Arbeitszeitregelungen (Schicht- und Einsatzpläne) im Betrieb werden im Rahmen des BetrVG § 87(1)2 und 3 unter Würdigung der geltenden Gesetze und Tarifverträge zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ausgehandelt.

Es liegt somit nicht in der Entscheidungskompetenz des Arbeitnehmers, wann und wie lange jeweils gearbeitet wird, außer die Betriebsparteien hätten sich auf ein solches Szenario verständigt. Aber auch dann ist eine Schicht über 14 Stunden nicht zulässig, weil der Tarifvertrag die Höchstdauer auf 14 Stunden begrenzt.



## Nächste Woche haben meine sechs Schichten insgesamt 53 Stunden schutzwürdige Arbeitszeit. Mein Arbeitgeber sagt, dass „erst am Jahresende Überstunden entstehen“. Wie muss ich das verstehen?

Die Arbeitszeit ist als Jahresarbeitszeit ausgelegt. Erst wenn die Jahressollzeit überschritten wird entsteht Mehrarbeit/Überzeit. Wenn solche Zeiten, beispielsweise durch Wochenenddienst oder lange Schichten entstehen, dann sollten sie durch zeitnahe Ruhetage ausgeglichen werden.

Entsteht am Jahresende Überzeit, so wird sie neben dem Zuschlag sollmindernd vorgetragen. Dies reduziert die Individuelle Jahresarbeitszeit im Folgejahr. Pro 8 Stunden ist eine Schicht weniger zu planen.

Wird die Überzeit nicht abgebaut, so ist sie im Folgejahr wieder mit einem Überzeitzuschlag belegt. Wer z. B. 100 Stunden mit sich rumschleppt und nicht abbauen kann, der erhält im Folgejahr nochmals den Überzeitzuschlag. Zurzeit sind das für 100 Stunden 438 Euro.

*„Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regel-mäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 39 Abs. 5 – mindestens jedoch über 1.827 Stunden – geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.“*

(beispielhaft aus dem § 38 des FGr 2-TV)

## 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 Arbeitnehmer 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 der einzelne Arbeitnehmer in der Regel nicht abschätzen kann, ob eine Sondersituation vorliegt, raten wir grundsätzlich vor solchen Entscheidungen zur Beratung.

## **Damit ich mehr Zeit mit meiner Familie verbringen kann, habe ich meine Arbeitszeit auf 70 % verkürzt. Ab wann erhalte ich Überzeitzulage und kann ich die Überstunden auch ablehnen?**

Für Teilzeit liegt in aller Regel ein Grund vor. Deshalb sollte die Lage der Arbeitszeit schon in der Teilzeitvereinbarung geregelt werden. Hierzu sagt unser DemografieTV einiges. Bei einer pauschalen Vereinbarung von über 70 % ist es schwierig abzuschätzen, ob nun Mehrarbeit vorliegt oder ob ein Ausgleich vorgenommen werden kann.

Ist die Verteilung der Arbeitszeit allerdings festgelegt, kann in aller Regel von Teilzeitbeschäftigten keine Mehrarbeit verlangt werden.



# Sonderregeln für das Transportpersonal

## Wer zählt alles zum Transportpersonal? Und wo ist es geregelt?

Arbeitnehmer 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 Flotendisposition 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, wo 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 neh-*

*men kann (z. B. Pausenfenster, flexible Pause, disponible 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 bedeutet ZOA – Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung?

*„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 nachfolgenden Schicht mit zusammen nicht 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.

Sie kann auch öfter verlängert werden. Dazu müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

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

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

*„Die Schichtlänge darf bis zu 12 Stunden betragen. Für Arbeitnehmer im Zugbegleitedienst 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 werden abgezogen:

- dein individueller Urlaubsanspruch sowie
- der Vortrag, das heißt deine Überstunden aus dem Vorjahr / 8 Stunden.

### 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.

Am Ende des Vorjahres hast du 72 Überstunden auf deinem Arbeitszeitkonto. Du überträgst davon keine Zeit ins Langzeitkonto.  $72 \text{ Stunden} / 8 \text{ Stunden} = 9$  Schichten aus dem Vortrag gemäß § 39 Abs. 5.

261 Schichten  
– 42 Tage Urlaub  
– 9 Schichten  
= 210 Schichten



## § 45 (6) FGr 5-TV

„Arbeitnehmer des Transportpersonals sollen im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs und abzüglich der sich aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 39 Abs. 5 geteilt durch 8 Stunden rechnerisch ergebenden Schichtanzahl leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.“

### **In meinem Dienstplan habe ich sechs Nachtschichten von 20.00 bis 4.00 Uhr hintereinander. Ist das zulässig?**

Grundsätzlich 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 Arbeit aus, bist du spätestens am Vortag hierüber zu informieren. 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 Dispowochen. 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 der Regel Betriebsvereinbarungen, die das regeln.

## Nachtarbeit

**Ich kenne ein Urteil, nachdem 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 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. Wer rechnen kann ist hierbei klar im Vorteil. Die Zeitgutschrift für Schichturlaub und der Zuschlag ab 20.00 Uhr ergibt zusammen mehr als 25 % Zuschlag für die reine Nachtarbeit.



# 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 nach Hause fahren muss,

ist dies Arbeitszeit; fährt er zur Einsatzstelle, endet die Arbeitszeit dort und der restliche Weg ist Privatvergnügen.

## Arbeitszeitgesetz §5: Ruhezeit

- (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.

Aus Absatz 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?

Der Tarifvertrag bildet hier die Öffnungsklausel des Arbeitszeitgesetz ab. Es ist möglich die Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, maximal zweimal hintereinander. Dies ist bei auswärtigen Übernachtungen oder auch bei Rufbereitschafteinsätzen 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 Planungs-**

**grundlage 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 BetrVG § 87(1) 2 festgelegt. Es gibt keinen individualrechtliche Entscheidungskompetenz des Arbeitnehmers, die Ruhezeit freiwillig zu verkürzen.

## Zwischen meinen Schichten war eine Ruhezeit von 12.17 h geplant. Aufgrund einer Strecksperrung 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 FGr TV § 42 (2) 9. Somit wäre die Ruhezeit noch möglich, wenn der Zug nicht länger als 3.17 h verspätet wäre.

Eine Frage wäre allerdings, ob es eine Betriebsvereinbarung gibt, die dies in solchen Ausnahmefällen automatisch zulässt oder einen anderen Mechanismus vorsieht, ansonsten wäre die **Mitbestimmung** bezüglich der Verkürzung einzuhalten.



## 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** kann die auswärtige Ruhe auf neu Stunden verkürzt werden. Siehe oben.

Im FGr 2-TV § 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 dauerte bis 4.00 Uhr. Die Schicht am Donnerstag konnte ich dem entsprechend nicht antreten. Dadurch sind mir sieben Minusstunden auf meinem Arbeitszeitkonto geschrieben worden. Warum werde ich „bestraft“, wenn ich in meiner Rufbereitschaft rausfahre?**

Leider hat das BAG hier und auch bei verschobenen Arbeitsschutzpausen 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 Arbeitgeber dies unbegründet verlangt und der Arbeitnehmer nicht nachgibt und eine Bescheinigung vorlegt, wird der Arbeitgeber wahrscheinlich mit einem Tag unbezahlt und evtl. einer Abmahnung reagieren. Da hilft dann 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 gerade 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 Anforderung, 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 nach vielen Jahren wieder einmal zu einer Betriebsversammlung gehen. Mein Arbeitgeber sagt, dass das nicht geht. 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.

## 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 vorgeladen.

## 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)

### Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Nimmst du als Zeuge an einem Gerichtstermin teil, hast du einen Anspruch darauf, dass dir die Unkosten, die durch deine Teilnahme am Gerichtstermin entstanden sind, erstattet werden.

Hierzu zählt auch der Verdienstaussfall. 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.

→

Die regelt nur die vier Sonderfälle

- des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts,
- der Arbeitsbesprechungen,
- der angeordneten ärztlichen Untersuchungen und
- der 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 1/261 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 Wegezeiten 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 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 1/261tel aufgefüllt werden. Die Reisezeiten dazu liegen meist innerhalb der Schicht bzw. des 1/261tel und werden damit – wie bei allen anderen in diesen Fällen (auch heute schon) – voll vergütet und 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 der Mindestpausen bei langen Schichten. Betrieblich ist dazu aber meist einiges

geregelt, wie zum Beispiel, ob ein Pausenraum notwendig 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 (ArbZG) § 4 Ruhepausen

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 Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach BetrVG § 87(1)2:

- (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 berücksichtigt werden. Gar nicht nehmen geht nicht, weil das Gesetz bestimmte Pausen verpflichtend vorschreibt. Ist der Zug verspätet und die mitbestimmte Pause nicht möglich, muss die gesetzliche Mindestpause nachgeholt werden. Sie wird allerdings nicht

bezahlt (angerechnet). 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 BetrVG § 87(1) 2.



## 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. Ungeplant geht dies nicht.

Hier greift das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach BetrVG § 87(1)2 und 3:

„(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 (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 Nachtschicht, 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)



## Schicht fällt aus

### Meine für morgen geplante 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 BetrVG § 87(1) 2 vereinbart wurden. Deshalb kann der Arbeitgeber den Ausfall der Schicht nicht einseitig anord-

nen, sondern muss mit dem Betriebsrat den Arbeitsausfall nach BetrVG § 87(1) 3 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.



# Bildungsurlaub



## Wie lange kann ich Bildungsurlaub 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 in 2 Jahren (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.

Möglichkeit deinen Antrag abzulehnen. Informiere dich bitte im Vorfeld, welche Unterlagen du dazu einreichen musst.

Der Bildungsurlaub muss rechtzeitig beim Arbeitgeber beantragt werden. Je nach gesetzlicher Grundlage hat der Arbeitgeber die

**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, 2018

(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. →*

## § 12 DemografieTV, 2018

(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: 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

<b>BAG</b>	Bundesarbeitsgericht
<b>LAG</b>	Landesarbeitsgericht
<b>TV</b>	Tarifvertrag
<b>EVG</b>	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
<b>BetrVG</b>	Betriebsverfassungsgesetz
<b>BurlG</b>	Bundesurlaubsgesetz
<b>TV</b>	Tarifvertrag
<b>U&amp;K-Wochen</b>	Urlaub- und Krankheitsvertretungswochen
<b>FGr</b>	Funktionsgruppen
<b>ArbZG</b>	Arbeitszeitgesetz
<b>JAZ</b>	Jahresarbeitszeit

**FAIR NACH  
VORNE**

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**  
Abteilung Tarifpolitik  
E-Mail: [tarifpolitik@evg-online.org](mailto:tarifpolitik@evg-online.org)



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