

ENTLASTUNG



MEHR

Selbstbestimmung

auch Azubis
profitieren

ENTGELTERHÖHUNG

Fünf-Tage-Woche

© MakePoko / stock.adobe.com

Tarifrunde 2023/2024

Ein historischer Tarifabschluss: die wichtigsten Ergebnisse

In der Tarifrunde 2023/2024 hat die GDL einen Abschluss erzielt, der für die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner eine Vielzahl werthaltiger Verbesserungen beinhaltet. So konnte sie neben spürbaren Entgelterhöhungen die Absenkung der Arbeitszeit für Schichtarbeiter und die 35-Stunden-Woche ohne Entgeltreduzierung für die Zukunft durchsetzen – ein historischer Durchbruch, beispielgebend auch für andere Gewerkschaften in diesem Land. In diesem Beileger erläutern wir die wichtigsten Tarifiergebnisse.

Was ist Schichtarbeit?

Eine zentrale Regelung für den Anspruch auf Absenkung der Referenzarbeitszeit leitet sich aus der Definition von Schichtarbeit ab.

In den meisten Fällen stellt sich diese Frage nicht und alle Lokomotivführer und Zugbegleiter dürften unter die Schichtdefinition fallen. Es gibt aber Grenzfälle. Arbeitet ein Disponent oder ein Werkstattmitarbeiter, der von Montag bis Freitag in Früh- und Spätschicht tätig ist, in Schichten? Was ist mit einem Arbeitnehmer, der im Tagesdienst tätig ist, aber im Rahmen der Rufbereitschaft auch nachts arbeiten muss? Was ist mit einem Arbeitnehmer, der im Kundenzentrum nur im Ta-

gesdienst, aber auch am Samstag und/oder Sonntag arbeitet?

Wichtigstes Kriterium ist die Regelmäßigkeit. Die Schichtarbeit muss also einer vorgesehenen Ordnung folgen, in der Regel also einem Dienstplan.

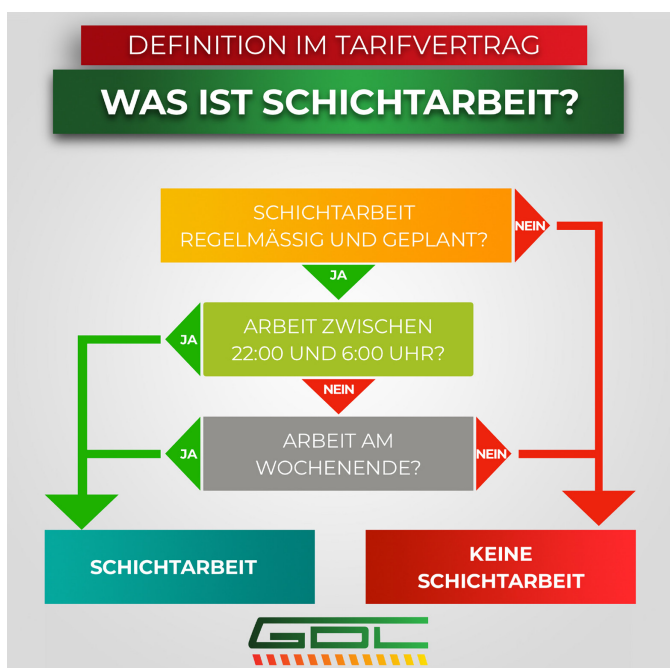
Wird im Rahmen der Rufbereitschaft auch nachts gearbeitet, ist die Arbeit eben nicht regelmäßig, wenn der Einsatz in der Nacht nicht so oft erfolgt, dass sich daraus eine Regelmäßigkeit ableiten ließe.

Zweischichtarbeit von Montag bis Freitag wäre nur dann Schichtarbeit, wenn schon vor 6 Uhr und/oder nach 22 Uhr gearbeitet wird.

Die Definitionen der Schichtarbeit sind bei der DB und den

Wettbewerbsbahnen ein wenig unterschiedlich formuliert, in ihrer Wirkung aber gleich.

Es können jedoch Differenzen bei der Frage aufkommen, ob Schichtarbeit vorliegt oder



nicht. Diese klären dann die Tarifvertragsparteien.

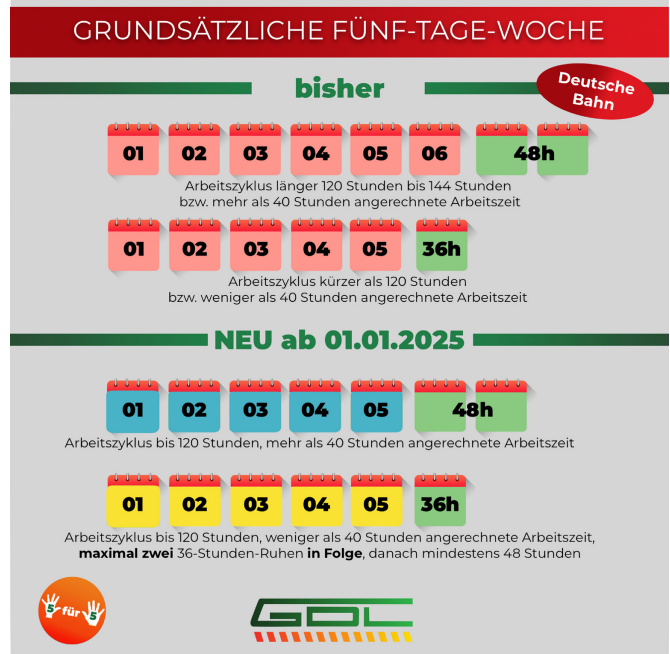
Der Kreislauf der Entlastung

- Belastung senken
- Schichtarbeit erträglich gestalten
- Selbstbestimmung der Arbeitnehmer stärken

Diese drei Ziele verfolgte die GDL mit ihrer Forderung nach Absenkung der Referenzarbeitszeit für Schichtarbeiter.

Die Schichtarbeit ist durchrationalisiert. Die Zeiträume mit geringerer Belastung werden immer weniger. Das betrifft gleichermaßen die Schichten des Zugpersonals, in den Werkstätten oder im Rangier- und Bereitstellungsdienst.

Die Wirkung auf die Arbeitnehmer besteht nicht nur in einer Entfremdung von der Familie und vom Freundeskreis. Erschöpfungszustände, Schlafstörungen, ja sogar Burn-out sind mögliche Belas-



tungsfolgen. Solche Folgen lassen sich nicht mit mehr Geld abfedern. Die Belastung muss gesenkt werden.

Zugleich wirkt die belastende Schichtarbeit abschreckend auf mögliche Nachwuchskräfte, die in allen Unternehmen dringend benötigt werden.

Grundsätzliche Fünf-Tage-Woche DB AG

Nach fünf Schichten ist Schluss. Da aber eine Folge von fünf Schichten durch längere Vorwärtswechsel auch länger als 120 Stunden dauern kann, hat die GDL eine zweite Schutzstufe von 120 Stunden eingebaut. Endete zum Beispiel der letzte Ruhetag am Montag um 20 Uhr, muss der nächste Ruhetag am Samstag um 20 Uhr beginnen (bisher Sonntag, 20 Uhr). Wurden aber schon zuvor fünf Schichten absolviert, muss der Ruhetag mit dem Ende der fünften Schicht beginnen. Wurden innerhalb dieser Arbeitsphase mehr als 40 Stunden Arbeitszeit in Schichten (also nicht durch weitere Arbeitszeitzuschläge) angerechnet, muss dieser Ruhetag mindestens 48 Stunden dauern. Ist das

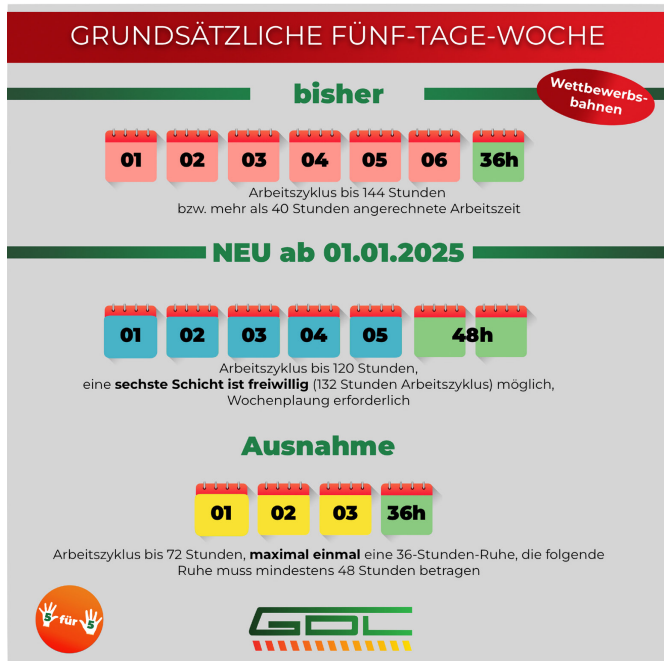
nicht der Fall, genügen nach wie vor 36 Stunden.

Diese Regelung bewirkt fast die echte Fünf-Tage-Woche. Da aber noch immer Abweichungen möglich sind, ist diese Regelung bereits zum Ende des kommenden Jahres kündbar.

Grundsätzliche Fünf-Tage-Woche Wettbewerbsbahnen

Für die Wettbewerbsbahnen gelten ähnliche Regelungen wie bei der DB. Es gibt aber zwei entscheidende Unterschiede: Zum einen muss bei den Wettbewerbsbahnen ein mindestens 48-stündiger Ruhetag folgen, wenn eine Arbeitsphase länger als 72 Stunden dauert oder mehr als drei Schichten geleistet werden.

Zum anderen besteht die Möglichkeit, im Rahmen der Wochenplanung und mit Einverständnis des Arbeitnehmers eine sechste Schicht anzusetzen. Die Arbeitsphase darf dadurch nur um maximal zwölf Stunden, also bis auf höchstens 132 Stunden, verlängert werden. Diese Regelung dient dazu, einen kurzfristigen Personalausfall abfedern zu können.



Wurden nur drei Schichten innerhalb von höchstens 72 Stunden geleistet, genügt einmalig eine Ruhe von 36 Stunden. Unabhängig davon, wie kurz oder lang die darauffolgende Arbeitsphase ist, muss ein mindestens 48-stündiger Ruhetag folgen

Mehr freie Tage

Viel diskutiert wird der Wegfall des Urlaubswahlmodells für

zwölf Tage Urlaub. Was macht dieses Modell aus? Zunächst musste für die ersten sechs zusätzlichen Urlaubstage eine Wochenstunde mehr gearbeitet werden. Für die zweiten sechs Tage wurde das Entgelt anteilig gekürzt. Die ersten sechs Tage haben sich die Arbeitnehmer also erarbeitet, die zweiten sechs Tage durch Verzicht auf Entgelt gekauft.

Diese zweite Möglichkeit entfällt ab 1. Januar 2026. Die



dafür in Kauf genommene Entgeltabsenkung entfällt ebenfalls. Die Vergütung steigt also. Zugleich erfolgt die erste Stufe der Arbeitszeitabsenkung um eine durchschnittliche Wochenstunde. Rechnerisch entstehen dadurch sieben zusätzliche freie Tage. Dieser Prozess setzt sich mit den weiteren Absenkungsschritten fort, bis 22 zusätzliche freie Tage erreicht werden.

Hier kommt den Betriebsräten eine wichtige Aufgabe zu. Dieser Effekt tritt dabei nur ein, wenn die bisherige durchschnittliche Schichtdauer unverändert bleibt. Das müssen die Betriebsräte überwachen und wenn nötig mit ihren Mitbestimmungsrechten sicherstellen.

Entgelt DB AG

Sehr anschaulich wird hier sichtbar, was eine Absenkung der Arbeitszeit ohne anteilige Absenkung des Entgelts bewirkt: eine Erhöhung des Stundenlohns und damit gleiches Geld für weniger Arbeit.

Wenn Arbeitnehmer nun aber von ihrem Wahlrecht

Gebrauch machen und weiterhin mehr arbeiten, dann bewirkt der steigende Stundenlohn eine Erhöhung des monatlichen Entgelts.

Wenn die Referenzarbeitszeit von durchschnittlich 35 Stunden pro Woche erreicht ist, kann dann eine Erhöhung um 14,3 Prozent erzielt werden.

Für Schichtarbeiter der DB in den Werkstätten oder im Rangierdienst besteht diese Möglichkeit ebenfalls. Da die Absenkung aber um drei Stunden von der durchschnittlichen 39-Stunden-Woche (und nicht wie bei Zugpersonal von der 38-Stunden-Woche) startet, ist die Absenkung zunächst bis zur 36-Stunden-Woche vereinbart. Das Wahlspektrum beträgt daher „nur“ vier Stunden.

Trifft ein Arbeitnehmer keine Wahl, erfolgt die Absenkung bis zur durchschnittlichen 37-Stunden-Woche automatisch. Das weitere Absinken der Referenzarbeitszeit bewirkt dann eine anteilige Erhöhung des Entgelts

Tarifabschluss Deutsche Bahn

AUCH AZUBIS PROFITIEREN!



JUNGE EISENBÄHNER

Azubis profitieren

Nicht nur Fachkräfte profitieren vom Tarifabschluss der Tarifrunde 2023/2024, sondern auch angehende Fachkräfte. Auszubildende erhalten deutliche Entgelterhöhungen, die nicht nur die Belastung durch die Inflation ausgleichen, sondern auch die Ausbildungsberufe spürbar aufwerten. Die Ausbildungsvergütungen wurden in der Regel um mindestens 210 Euro (zwei Mal 105 Euro) angehoben. Attraktive Ausbildungsberufe sind ein wichtiger Baustein für die Gewinnung neuer Fachkräfte.

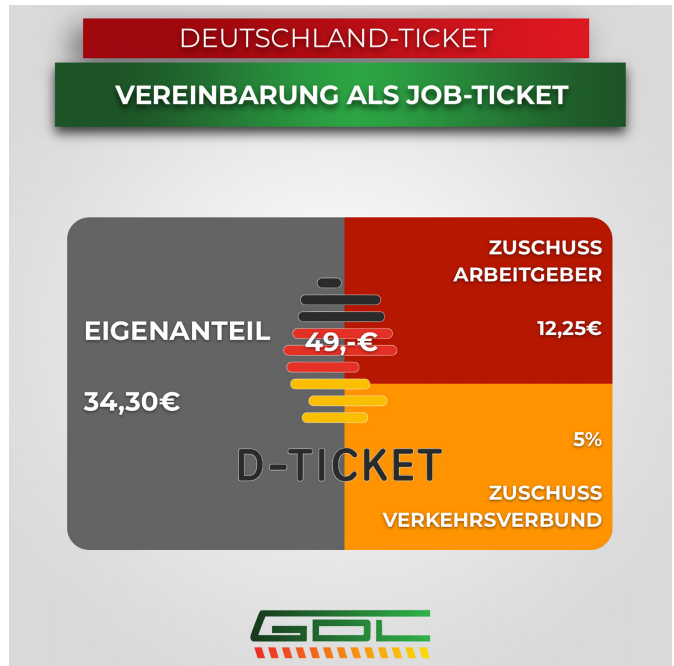
Im Bereich der Wettbewerbsbahnen werden nun erstmals markteinheitliche Ausbildungsvergütungen geregelt, die Vergleichbarkeit schaffen. Durch diese Vereinheitlichung werden die Vergütungen in einigen Unternehmen in den kommenden Monaten schrittweise um bis zu 50 Prozent angehoben. Künftig haben die Auszubildenden im Bereich der Wettbewerbsbahnen einheitlich einen Anspruch auf die Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie auf die Fahrentschädigung. Die Er-

höhung der Zulagen, die für Facharbeiter vereinbart wurde, findet selbstredend auch für Auszubildende Anwendung.

Im Bereich der Deutschen Bahn wurde für Auszubildende erstmalig die Verpflegungspauschale (für Fahr- beziehungsweise Einsatzwechseltätigkeit) vereinbart. Zusätzlich werden der Studienbonus, die Qualifizierungsunterstützung und der Mietkostenzuschuss angehoben.

Zuschuss zum Deutschlandticket

In den KonzernJob-Ticket-Tarifvertrag wird zu den bereits bestehenden Regelungen zusätzlich eine Bezuschussung des Deutschlandtickets in Höhe von 12,25 Euro pro Kalendermonat aufgenommen. Dazu kommt der Zuschuss des Verkehrsverbundes, sodass der Arbeitnehmer nur etwa 70 Prozent des Kaufpreises zu tragen hat. Alle weiteren Arten des Job-Tickets, wie auch der Wegekostenzuschuss von 100 Euro pro Jahr, auf den Anspruch besteht, wenn kein Job-Ticket beansprucht wird,



bleiben unverändert erhalten. Die Wahl zwischen dem Wegekostenzuschuss und einem der möglichen Job-Tickets kann bis zum 30. Juni für das folgende Kalenderjahr gewählt werden.

Selbstbestimmungsrechte gestärkt

Mit der schrittweisen Absenkung der Referenzarbeitszeit wurden die Selbstbestimmungsrechte der Arbeitnehmer erheblich gestärkt. Urlaubswahlmodelle gibt es schon länger. Bei der DB kommen weitere Wahlrechte hinzu: Die Vergütung der Wege-

zeiten zum Rfu oder ähnlichen Anlässen kann gewählt werden und man kann sich zwischen dem Job-Ticket und dem Wegekostenzuschuss entscheiden.

Kein Wahlrecht hat so erhebliche Auswirkungen auf die Lebensgestaltung der Arbeitnehmer, wie das der Wahl der persönlichen Soll-Arbeitszeit der Vollzeitmitarbeiter. Je nach Lebensphase kann eine angepasste Soll-Arbeitszeit gewählt werden.

Das Recht auf Teilzeit besteht neben diesem Wahlrecht weiterhin.

