Wettbewerbsbahnen

Mehr Freizeit, mehr Entgelt und/oder mehr Urlaub? – eure Wahl!

Den GDL-Mitgliedern bei den Wettbewerbsbahnen sind Wahlmodelle schon lange ein Begriff. Nach dem Tarifabschluss der letzten Tarifrunde wurden die allseits beliebten Urlaubswahlmodelle in den Tarifverträgen modifiziert und weitestgehend vereinheitlicht, um signifikante Unterschiede zwischen den Unternehmen zu vermeiden. Für die Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, ist zudem ein neues Modell hinzugekommen: das Wahlmodell zur Veränderung des individuellen Arbeitszeit-Solls für Vollzeitarbeitnehmer. Änderungen ihrer individuellen Arbeitszeit und ihres Urlaubswahlmodells für das Kalenderjahr 2027 können die GDL-Mitglieder noch bis Ende des aktuellen Jahres vornehmen.

© frank/stock.adobe.com

Arbeitszeitverkürzung und Wahlmodell

Mit der bei den Wettbewerbsbahnen eingeführten schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit für diejenigen GDL-Mitglieder, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, besteht auch ein Wahlmodell, mit dem zwischen mehr Freizeit und mehr Entgelt bei einem höheren individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll gewählt werden kann. Je nachdem, wann die schrittweise Arbeitszeitverkürzung in den jeweiligen Unternehmen begonnen hat, wurde dieses Wahlmodell erstmalig für das Jahr 2025 oder 2026 eröffnet.

Gleiches Entgelt bei sinkender Arbeitszeit

Wer die Arbeitszeitverkürzung in Anspruch nehmen und in den kommenden Jahren schrittweise die durchschnittlichen 35 Stunden erreichen möchte, kann sich darüber freuen, dass das Entgelt auch mit Arbeitszeitverkürzung stabil bleibt. Damit steigt für alle GDL-Mitglieder der durchschnittliche Stundenlohn, unabhängig von ihrer Wahlentscheidung.

Nur in den Unternehmen, wo heute eine höhere betriebliche Arbeitszeit gilt (39-Stunden-Woche) und die Kollegen für diese zusätzliche wöchentliche Arbeitsstunde mehr Entgelt erhalten, fällt diese höhere betriebliche Arbeitsstunde – in der Regel zum 1. Januar 2030 – mit Erreichen der 35-Stunden-Woche bei zeitanteiliger Entgeltkürzung weg.

Erhöhung der Arbeitszeit

Das Wahlmodell bietet allerdings auch die Möglichkeit, dass vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in regelmäßiger Schichtarbeit ihre Arbeitszeit erhöhen können. Wer dies auf freiwilliger Basis tut, erhält ein zeitanteilig erhöhtes Entgelt.

Die Erhöhung der Arbeitszeit um durchschnittlich eine Wochenarbeitsstunde (circa 52 Stunden pro Kalenderjahr) führt zu einer Erhöhung des Tabellenentgeltes um etwa 2,7 Prozent. Bei einem Streckenlokomotivführer in der ersten Entgeltstufe entspricht dies einer Erhöhung des monatlichen Tabellenentgeltes um rund 100 Euro. Aber auch auf die betriebliche Altersvorsorge, das Weihnachtsgeld und die Fortzahlungsentgelte bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit wirkt sich dies positiv aus.

Aufgepasst: Sollte in der eigenen Einsatz- beziehungsweise Meldestelle und in der eigenen Berufsgruppe (Lokomotivführer, Zugbegleiter et cetera) ein Personalüberbestand bestehen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Erhöhung der Arbeitszeit um eine durchschnittliche Wochenarbeitsstunde abzulehnen! Zwingende Voraussetzung dafür ist aber, dass eine Personalplanung im Betrieb besteht und diese den Personalüberbestand belegt. Eine Erhöhung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit um mehr als eine Stunde kann der Arbeitgeber sogar ohne Begründung ablehnen. Für eine Arbeitszeitverkürzung gilt dies sinngemäß, wobei der Arbeitnehmer eine Absenkung um eine Stunde pro Woche stets erzwingen kann.

Keine Wahlentscheidung getroffen?

Es gilt, genau darauf zu achten, was passiert, wenn man sich nicht aktiv zu seiner Arbeitszeit äußert. In einigen Tarifverträgen ist geregelt, dass sich die Arbeitszeit automatisch absenkt, wenn der Arbeitnehmer keine direkte Wahlentscheidung vornimmt; in anderen Tarifverträgen findet diese automatische Absenkung nur bis zur 37-Stunden-Woche statt; jedoch nicht darüber hinaus.

Wer bereits einmal eine Wahlentscheidung für eine

Arbeitszeit getroffen hat – beispielsweise für die 39-Stunden-Woche – verharrt bei dieser, selbst dann, wenn er nun zu seiner Arbeitszeit schweigt und die Arbeitszeit weiter absinkt.

Im Zweifelsfall ist es sinnvoll, auf Nummer sicher zu gehen und dem Arbeitgeber seine Wahlentscheidung aktiv mitzuteilen; insbesondere dann, wenn bisher noch keine Wahlentscheidung getroffen wurde. Das gilt auch für die kommenden Jahre, da die Arbeitszeit in den kommenden Jahren weiter absinkt.

Kein Wahlrecht für Teilzeitarbeitnehmer

Teilzeitarbeitnehmer sind von den Wahlmöglichkeiten des neuen Wahlrechts ausgeschlossen, auch wenn sie regelmäßig Schichtarbeit im Sinne der Tarifverträge leisten. Dies folgt der Logik, dass sich ein Teilzeitarbeitnehmer mit seiner Entscheidung, in Teilzeit zu gehen, bereits für seine Arbeitszeit und deren Verteilung entschieden hat. Er benötigt kein weiteres Wahlrecht für die Veränderung seiner Arbeitszeit.

Im Zusammenhang mit der Absenkung der Arbeitszeit gilt es allerdings, darauf zu achten, wie die individuellen Teilzeitvereinbarungen gestaltet sind. Ist eine prozentuale Anbindung (zum Beispiel: „65,78 Prozent der Referenzarbeitszeit“) vereinbart, sinkt die Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers in regelmäßiger Schichtarbeit mit der des Vollzeitarbeitnehmers ab. Ist nur ein nominaler Wert in der Teilzeitvereinbarung vereinbart (zum Beispiel: „25 Stunden wöchentlich“ oder „1 305 Stunden pro Kalenderjahr“) verbleibt der Arbeitnehmer bei seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Dafür erhält er aufgrund des steigenden Stundenlohns ein höheres Entgelt. Individuelle Verteilungsregelungen bleiben stets unberührt.

Urlaubswahlmodell – eine beliebte Option

Das Wahlrecht für den sogenannten „zusätzlichen Erholungsurlaub“ ist seit vielen Jahren ein echter Publikumsliebling. Seit der Einführung nehmen die GDL-Mitglieder die sechs zusätzlichen Urlaubstage gerne in Anspruch. Erfahrungswerte zeigen eine Inanspruchnahme nahe der 100 Prozent.

Im Gegensatz zum Wahlmodell zur Veränderung des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls für Vollzeitarbeitnehmer kann das Wahlrecht für zusätzlichen Erholungsurlaub von allen Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden, auch von GDL-Mitgliedern, die nicht regelmäßig Schichtarbeit leisten und/oder in Teilzeit beschäftigt sind.

Eine Wochenstunde zusätzlich arbeiten

Das Wahlmodell für den zusätzlichen Erholungsurlaub wurde bei den Wettbewerbsbahnen in der letzten Tarifrunde vereinheitlicht. Wer sechs Tage mehr Urlaub wählt, hat in jeder Woche im Schnitt eine Stunde mehr zu arbeiten. Damit findet mit dem Wahlmodell eine Umverteilung der Arbeitszeit statt, bei der sechs zusätzliche Tage planbarer Freizeit entstehen.

Bei einem Teilzeitarbeitnehmer verhält sich die Erhöhung der Arbeitszeit und die Anzahl der zusätzlichen Urlaubstage – in Abhängigkeit des Teilzeitmodells – anders als beim Vollzeitarbeitnehmer. Dazu sind die tarifvertraglichen Regelungen zu beachten.

Grenzen des Wahlmodells

Auch wenn das Wahlmodell für den zusätzlichen Erholungsurlaub von sechs Tagen im Übrigen mit allen Arbeitszeitmodellen vereinbar ist, muss bei einem Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit leistet, eine Grenze beachtet werden: Wer mehr als 39 Stunden pro Woche als individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll gewählt hat, verfügt nicht über diese Option. Ansonsten würde eine Erhöhung zu einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden pro Woche führen (siehe Erhöhung des durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit-Solls um eine Stunde bei sechs Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub).

Wahlmodell muss aktiv geändert werden

Wer sich bereits einmal für den zusätzlichen Erholungsurlaub entschieden hat, bleibt auch dabei. Zumindest so lange, bis er aktiv eine andere Wahlentscheidung trifft. Analog gilt dies auch für den Fall, dass das Wahlrecht nicht ausgeübt worden ist.

Fristen für die Wahlmodelle

Die Tarifverträge sehen für die Wahlentscheidungen eine Vorlauffrist von genau einem Jahr vor. Das bedeutet, dass die GDL-Mitglieder für das Jahr 2027 bis einschließlich 31. Dezember 2025 eine Wahlentscheidung treffen müssen – sprich: jeweils bis zum 31. Dezember des Vorvorjahres. Nur in Ausnahmefällen (wie zum Beispiel bei der Saarbahn) gelten andere Fristen in den Tarifverträgen.

Nicht nur die Fristen, sondern auch die „Form“ der Wahlentscheidungen, werden in den Tarifverträgen geregelt. In den meisten Fällen genügt, statt der klassischen Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift, eine Entscheidung in Textform (beispielsweise auch per E-Mail). Um Missverständnisse bei der Wahlentscheidung zu vermeiden, empfiehlt die GDL, nach Möglichkeit die vorformulierten – und teils mit der GDL abgestimmten – Wahlformulare der Arbeitgeber zu verwenden.

Andere Fristen bei der Deutschen Bahn

Für die GDL-Mitglieder bei der Deutschen Bahn gilt eine kürzere Vorlauffrist. Sie haben für ihre Wahlentscheidung deutlich mehr Zeit. Gemäß den geltenden Tarifverträgen ist die Wahlentscheidung für beide Wahlmodelle stets bis zum 30. Juni des Vorjahres fällig. Damit endet die Frist für das Kalenderjahr 2027 am 30. Juni 2026.

Haustarifvertragliche Regelungen beachten

Die GDL weist ihre Mitglieder darauf hin, die genauen tarifvertraglichen – und insbesondere die haustarifvertraglichen – Regelungen zu beachten. Zwar sind die Regelungen zu den Wahlmodellen weitestgehend vereinheitlicht, allerdings können auch abweichende Bestimmungen bei einzelnen Unternehmen gelten, die zu berücksichtigen sind. Teilweise sind in den haustarifvertraglichen Regelungen weitere Wahlmodelle für Arbeitnehmer enthalten, die keine regelmäßige Schichtarbeit leisten.

Die GDL-Mitglieder haben nun die Wahl, ob sie mehr arbeiten, ein höheres Entgelt beziehen und/oder zusätzlichen Urlaub beanspruchen möchten. Bei weiteren Fragen zu den Wahlmöglichkeiten stehen die GDL-Amtsinhaber vor Ort mit Rat und Tat zur Seite. ***D. K.***