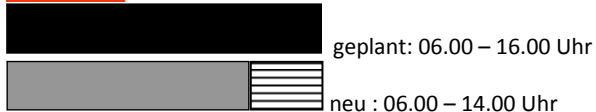


Welche Arbeitszeitanrechnungen sind bei Absage von Arbeit oder Schichtverschiebung tariflich geregelt?

Wird der Arbeitnehmer bei **Ausfall, Teilausfall** oder **Veränderung der zeitlichen Lage** von Arbeit **mehr als 24 Stunden vor dem geplanten Schichtbeginn informiert**, erfolgt **keine** Anrechnung von Arbeitszeit.

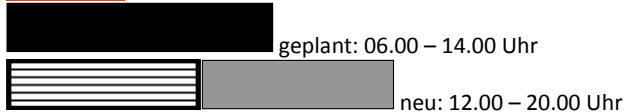
Wird der Arbeitnehmer **innerhalb von 24 Stunden** über den Ausfall/Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage **informiert**, wird der **Zeitabschnitt** der ursprünglich **geplanten zeitlichen Lage der Schicht**, der **nicht mehr** durch die zeitliche Lage der **neu geplanten Schicht abgedeckt wird**, zu 50% auf die Arbeitszeit angerechnet.

Fallbeispiel:



Die zeitliche Lage von **14 – 16 Uhr** wird durch die neue Schicht nicht mehr abgedeckt. Anrechnung auf die Arbeitszeit zu 50% (hier im Beispiel = 1 h) auf die Arbeitszeit der neuen Schicht.

Fallbeispiel:



Die zeitliche Lage von **06 – 12 Uhr** wird durch die neue Schicht nicht mehr abgedeckt. Anrechnung auf die Arbeitszeit zu 50% (hier im Beispiel = 3 h) auf die Arbeitszeit der neuen Schicht.

Wird der Arbeitnehmer **nach Beginn der Schicht** über den Ausfall/Teilausfall informiert, erfolgt **neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit**, eine **Anrechnung von 50 % der abgesagten Arbeitszeit**.

Fallbeispiel:



Neben der geleisteten Arbeitszeit von 6 Stunden, wird die abgesagte Arbeitszeit von 12.00 – 15.00 Uhr zu 50% (hier im Beispiel = 1,5h) auf die Arbeitszeit angerechnet.

Wird der Arbeitnehmer **nach Beginn der Schicht** über den Ausfall/Teilausfall informiert und ist **die geleistete Arbeitszeit kürzer als 6 Stunden**, werden **6 Stunden zuzüglich 50 % der über die 6 Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit** angerechnet.

Fallbeispiel:

 geplant: 06.00 -16.00 Uhr
 geleistete Arbeitszeit: 06.00 – 10.00 Uhr
Die geleistete Arbeitszeit beträgt nur 4 Stunden, somit werden **6 Stunden** (von 06.00 – 12.00 Uhr) angerechnet, zuzüglich der abgesagten Arbeitszeit (von 12.00 – 16.00 Uhr) zu 50% (hier im Beispiel = 2h) sind anzurechnen. In Summe (6h + 2h) = 8 h anzurechnende Az.

Unser Tipp:

In jedem Fall solltet Ihr bei **Ausfall, Teilausfall** oder **Veränderung der zeitlichen Lage** von Arbeit **innerhalb von 24 Stunden dies dokumentieren**, um damit die Ansprüche zur Arbeitszeitanrechnung geltend zu machen.

Die dargestellten Regelungen sind Auszüge aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG), dem BuRaZugTV und den Haustarifverträgen der GDL bei der DBAG. Die erwähnten gesetzlichen und tariflichen Normen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Der Flyer soll für Euch eine kleine Hilfe sein.

Bei Fragen spricht vertrauensvoll Eure GDL Betriebsräte in den Betrieben an.

Herausgeber:

GDL Bezirk Süd - West
68161 Mannheim
Kaiserring 14 - 16

Redaktion: Steffen Rauer
Foto: Quelle GDL



Arbeitszeitregelungen für das Zugpersonal



„Wir sind am Zug!“

Welche tarifliche Schichtlänge ist möglich?

Grundsätzlich soll die Schichtlänge **von 12 Stunden nicht überschritten werden**. Die maximale Schichtlänge beträgt **14 Stunden**. Wird die Schichtlänge von **12 Stunden überschritten**, muss eine **mindestens zweistündige Tätigkeitsunterbrechung** enthalten sein, in die die gesetzliche Ruhepause gelegt werden kann.

Welche Grenzen bei Arbeitszeiten müssen nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen beachtet werden?

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit **ohne die Ruhepausen**. Die tägliche Arbeitszeit **von 10 Stunden darf nur verlängert werden**, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und im erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. **Ein erheblicher Umfang ist ein Anteil** von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst von **mindestens 30 Prozent**. Die Zeiten von Fahrgastfahrten und Tätigkeitsunterbrechungen bleiben im Sinne des ArbZG unberücksichtigt.

An **Sonn- und gesetzlichen Feiertagen** kann die Arbeitszeit auf **bis zu 12 Stunden** verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten erreicht werden.

Wo liegt die Grenze der wöchentliche Arbeitsbelastung ?

Die **angerechnete Arbeitszeit** des Arbeitnehmers darf in **168 nacheinander folgenden Stunden** nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig **insgesamt 60 Stunden nicht überschreiten**.

Welche Ruhezeit in der Heimat muss gewährleistet werden?

Der Arbeitnehmer **muss** nach Beendigung der täglichen Arbeit (Schichtende) eine ununterbrochene **Ruhezeit von 11 Stunden** haben. Die **Ruhezeit in der Heimat muss** unter Beachtung Satz 1, jedoch **mindestens der geplanten Länge der vorausgehenden Schicht entsprechen**. **Fallbeispiel:** Bei einer Schichtlänge von **12 Stunden** ist die nachfolgende **Ruhezeit mindestens 12 Stunden lang**. **Spätestens nach 144 Stunden** (6 Tage) beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag, soll **ein Ruhetag** gewährt werden.

Beachtet: Nach einer Arbeitsphase die länger **als 120 h** dauert oder in der **mehr als 40 h** Arbeitszeit angerechnet wurde, **muss ein Ruhetag mit einer Mindestlänge von 48 h folgen!**

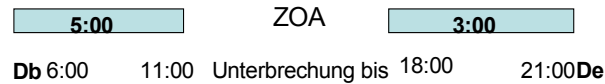
Was ist bei Schichten mit einer ZoA zu beachten ?

Die ZoA – sind Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung **von mehr als 5 aber weniger als 9 Stunden**, die 2 Schichten voneinander trennen. Diese Zeiten sind zwar keine Arbeitszeit werden aber zu 50% auf die Arbeitszeit angerechnet. Werden Mitarbeitern im Kalenderjahr mehr als 150 Stunden ZoA zugemutet, sind diese ZoA Zeiten darüber hinaus zu 100 % auf das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll anzurechnen.

Besonderheit zur Berechnung der anzurechnenden Arbeitszeit:

Die Summe der anzurechnenden Arbeitszeit ergibt sich aus der Arbeitszeit der einzelnen Schichten + den 50%igen Zuschlag der Dauer der ZoA. Beachte: Ist die **Summe der Schichten kleiner als die Dauer der ZoA**, dann wird **mindestens die Länge der ZoA angerechnet**.

Fallbeispiel:



Siehe oben: 1.Schicht 5 Stunden – ZoA: 7 Stunden – 2.Schicht 3 Stunden ergibt 5 Std. + 3 Std. + 3,5 Std. (50% der ZoA) eine anzurechnende Arbeitszeit **von 11.30 h!**

Fallbeispiel:



Siehe oben: 1. Schicht 2 Stunden – ZoA: 7 Stunden – 2. Schicht 3 Stunden

Da Summe der beiden Schichten kleiner ist als die ZoA, ergeben sich 7 Std. (Länge der ZoA) + 3,5 Std (50% der ZoA) eine anzurechnende Arbeitszeit **von 10.30 h!**

Hinweis aus arbeitsrechtlicher Sicht!

Bei zwei Schichten, die durch eine ZoA getrennt sind, ist die Grenze der werktäglichen Arbeitszeit **von 10 Stunden** nach dem ArbZG zu beachten. Das bedeutet, dass die Arbeitszeiten der ersten und zweiten Schicht im Sinne des Arbeitszeitgesetzes die Summe von **10 Stunden nicht überschreiten dürfen**.

Beachte:

Hierzu bleiben die Zeiten von Fahrgastfahrten und Tätigkeitsunterbrechungen im Sinne des ArbZG unberücksichtigt.

Wie verhalte ich mich, wenn es absehbar ist, dass die Mindestdauer einer ZoA von 5 Stunden (z.B. bei Zugverspätung) nicht eingehalten werden kann?

Der zuständige Zugdisponent in der Transportleitung ist vom Arbeitnehmer/in über den Sachverhalt zu verständigen! Kann auch operativ durch den Disponenten die **Mindestdauer der ZoA** nicht mehr gewährleistet werden, muss im gegenseitigen Einvernehmen innerhalb der zulässigen Schichtlänge von 14 Stunden, der Einhaltung der Arbeitszeit im Sinne ArbZG von maximal 10 Stunden und der gesetzlichen/tariflichen vorgeschriebenen Ruhepausen, eine andere Rückleistung (notfalls Gastfahrt) disponiert werden!

Welche Regelungen gibt es zur Fahrzeitbegrenzung auf dem Triebfahrzeug?

Fahrzeit im Sinne dieser Regelung ist die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der Triebfahrzeugführer die Verantwortung für das Fahren eines Tzf trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeugs eingeplant ist. Standzeiten von mehr als 7 Minuten Dauer, mit Ausnahme der Halte während einer Zugfahrt, gehören nicht zur Fahrzeit.

Die **Fahrzeit darf** bei einer:

Tagschicht 9 Stunden
Nachtschicht 8 Stunden
nicht überschreiten.

Nachtschichten sind hierbei Schichten, die mindestens drei Stunden in den Zeitraum 23 Uhr bis 6 Uhr fallen.

Im **S-Bahn Verkehr dürfen unabhängig der Schichtlage 8 Stunden Fahrzeit nicht überschritten werden**.

Im **Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit von 5 ½ Stunden nicht überschritten werden**. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens 10 Minuten andauert.

Wie hoch ist die Anzahl der zu leistenden Schichten im Jahr?

Grundsätzlich sind im Jahresabrechnungszeitraum nicht mehr als **261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs, abzüglich der Wochenfeiertage im Abrechnungszeitraum zu leisten**. Wurden **Überzeitstunden aus dem Vorjahr übertragen**, sind diese durch **8 Stunden zu teilen und reduzieren die zu leistende Schichtanzahl weitergehend**. **Fallbeispiel:** 261 Schichten minus 30 Tage Erholungsurlaub minus 11 Wochenfeiertage = **220 Schichten** im Jahr. Mit 40 h Überzeit aus dem Vorjahr : 8 = 5 Schichten, welche reduzierend im Ergebnis **215 Schichten ergeben**.