



Fragen der
Redaktion im
Interview mit:

Claus Weselsky, Bundesvorsitzender

Welche Ziele stehen auf der Agenda für die GDL in der neuen Amtsperiode bis zum Jahr 2022?

Ganz oben auf unserer Agenda stehen verbesserte Arbeitszeitbedingungen. Das Zugpersonal in ganz Deutschland muss substanziell entlastet werden.

Seit **09. März 2017** hält die GDL den verbesserten Flächentarifvertrag für das Zugpersonal (BuRa-ZugTV) bei der DB in den Händen. In der Tarifrunde 2014/2015 hatte es satte 420 Stunden Arbeitskampf und eine Schlichtung gebraucht. In der Tarifrunde 2016/2017 haben wir nach einer aufwendigen Schlichtung als GDL die Tarifverträge mit mehr Planungssicherheit und Absenkung der Belastung für unser DB-Zugpersonal erfolgreich abgeschlossen.

Wieso war der Tarifabschluss so wichtig?

Erstmals ist es uns gelungen die ehrenwerten Berufe des Zugpersonals durch Verbesserungen der Entgeltstruktur aufzuwerten. Außerdem haben wir für Lokomotivführer und Lokrangierführer die Arbeits- und Ruhezeiten verbessert.

Wird es für die GDL zu Einschränkungen durch das Tarifeinheitsgesetz kommen?

Die Frage, ob es in der Praxis jemals eine Einschränkung geben wird und unser Flächentarifvertrag untergeht, gehen wir aktiv an und sind zuversichtlich, dass uns die Fachgerichte auch nicht die Existenzgrundlage absprechen werden. Bei der DB kann die GDL bis 2020 ihre Tarifpolitik frei von Einwirkungen des Tarifeinheitsgesetzes gestalten.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht?

Die Festlegung der Lage der Arbeitszeit zu Beginn, Ende, Lage der Pausen sowie deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des BR (BetrVG) unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sowie den tariflichen Bestimmungen.

Kann der Arbeitgeber einen Teilzeit-Arbeitnehmer befristet versetzen?

Prinzipiell JA: Nur behält der AN seine vereinbarte Az-Verteilung für den befristeten Zeitraum weiter oder man einigt sich während der Versetzung auf ggf. eine neue vorteilhaftere Az-Verteilung.



Tipp: In der **Tarifverträge und Gesetze App (TuG)** finden sich Regelungen und Inhalte zum Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie zahlreicher anderer Gesetze und Tarifverträgen.

Herausgeber:

GDL Bezirk Süd-West

68161 Mannheim Kaiserrin 14 -16

Redaktion: Steffen Rauer
Foto: Quelle GDL



Fragen & Antworten zur Teilzeit



Was ist Teilzeit?

Ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem die regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer als die eines vergleichbaren Vollzeit-Arbeitnehmers ist. In den DB Haustarifverträgen gelten 35 bis 40 Std/Woche als Vollzeit. Eine besonders attraktive Form bei der DBAG ist die **"Besondere Teilzeit im Alter"**. Eintrittsalter ab 59 Jahre; bei 1631 h im Jahr und einem Monatsgehalt von 90% des bisherigen Bruttoentgeltes. Mit diesem Teilzeitmodell hat man einen Anspruch auf sogenannte **45** Regenerationsschichten/Jahr. Entspricht z.B. wahlweise einer 4 Tage-Woche oder 3x 15 Arbeitstage oder 9x 5 Arbeitstage zusätzlich frei.

Habe ich einen Anspruch auf Teilzeit?

JA, wer z.B. für mehr Familien-Freizeit, Rücksicht auf die eigene Gesundheit oder die Pflege Angehöriger weniger arbeiten möchte, sollte einen Antrag stellen.

Wie beantrage ich Teilzeitarbeit korrekt?

Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung muss spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht werden. Eine Begründung „Warum?“ wäre als Erklärung ratsam, ist gesetzlich aber nicht gefordert. **Tipp:** Dem Arbeitgeber mitteilen, wieviel die Arbeitszeit abgesenkt werden und wie die Reduzierung der zu erbringenden **Arbeitszeit verteilt werden soll**.

Wie vereinbare ich dann mit dem Arbeitgeber die Ausgestaltung der Teilzeitarbeit?

Der AN hat mit dem AG über die Arbeitszeitverteilung eine Einigung zu erzielen. Dies wird z.B. in einer Nebenabrede im Arbeitsvertrag vereinbart.

Welche Teilzeitmodelle gibt es?

Beispielhaft sind: eigens dafür abgestimmte Arbeitszeit- oder Ruhetagepläne, geplante Urlaubsperioden verlängern, oder zusammenhängende Wochen als Freizeitblock oder auch einzelne Wochentage als Arbeitstage ausschließen.

Wann darf der Arbeitgeber meinen Antrag auf Teilzeit ablehnen?

Das Unternehmen darf den Antrag ablehnen, wenn betriebliche Gründe dagegen sprechen zum **Beispiel:** Arbeitsabläufe gefährdet wären oder der organisatorische Aufwand unverhältnismäßig wäre. Der Arbeitgeber **muss** seine Entscheidung tiefgründig belegen. Wurde der Antrag abgelehnt, sollte man die Gründe rechtlich prüfen lassen.

Wie erfolgt eine Zusage AG zur Teilzeit?

Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit **spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin schriftlich mitzuteilen**. Wenn der AG nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn den Antrag schriftlich abgelehnt hat, gilt die Festlegung der Arbeitszeit und deren Verteilung entsprechend den Wünschen des AN automatisch.

Wieviel Urlaub steht Teilzeitkräften zu?

Durch die geltende Jahresarbeitszeitregelung in den Haustarifverträgen der DBAG wird jeder Urlaubstag mit 1/261 der vertraglich vereinbarten Teilzeitarbeit berechnet, so dass eine gleiche Anzahl an Urlaubstagen, wie bei dem Vollzeitarbeitnehmer gewährt wird.

Wie kann ich wieder in Vollzeit zurückkehren?

Tipp: Eine Teilzeitarbeit für einen befristeten Zeitraum beantragen und zu vereinbaren. (z.B für ein Jahr) Wenn die Teilzeit nicht wieder verlängert wird, arbeitet man dann wieder automatisch in Vollzeit. Eine noch tiefere Absenkung der AZ ist erst nach 2 Jahren möglich.

Muss ich als Teilzeit-AN Überstunden ableisten?

Per Gesetzeslage sind Überstunden (Mehrarbeit) möglich, es besteht aber keine generelle Pflicht dazu.

Mehrarbeit widerspricht logischerweise dem eigentlichen Sinn einer individuellen Absenkung der Arbeitszeit!



In den geltenden GDL Haustarifverträgen mit der DBAG regelt der **§ 49 Absatz 4 Buchstabe b**, dass: **Keine Verpflichtung zur Mehrarbeit besteht. Sie kann auf einvernehmlicher Basis geschehen.**

Tipp: Mit der ggf. so entstehenden Mehrarbeit ist zu empfehlen, dass gleichzeitig die Ausgleichzeiträume festgelegt werden. Bei Problemen und Nachfragen, wendet Euch vertrauensvoll an Eure **GDL Betriebsräte**.

