

Was aber ist an Dispotagen, die noch nicht mit Arbeit verplant wurden - und auch noch nicht als Ruhetag bekannt gegeben wurden - anzurechnen?

Auch Dispotage sind in den Dienstplänen mit Arbeitszeit hinterlegt. Sollten sie nicht mit einer konkreten Schicht oder noch nicht als Ruhetag verplant worden sein, regelt der BuRa-ZugTV in §3 Abschnitt III (5) (c) folgendes:

Sollte erst nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6:00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall von Arbeit innerhalb eines Dispositionszeitraums informiert werden, wird der Arbeitszeitwert entsprechend Abs. 2 Buchst. e) zu 50 Prozent angerechnet.

Die dargestellten Regelungen sind Auszüge aus dem BuRaZugTV und den Haustarifverträgen der GDL innerhalb der DB AG.

Die erwähnten tariflichen Normen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Der Flyer soll für Euch eine kleine Hilfe sein.

Bei Fragen spricht vertrauensvoll
Eure GDL Betriebsräte im Betrieb an.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten Wochen gab es in unserem Cargo Betrieb C2 immer wieder Anfragen zur „Absage von Arbeit“ an die Betriebsräte.

In den Regelungen des BuRa-ZugTV § 3 Abschnitt III „Persönliche Planungssicherheit“ haben die Tarifvertrags-Parteien Regelungen getroffen, in denen der Arbeitgeber in Jahresplanung, Monatsplanung und Wochenplanung verbindlich Freizeit für die Mitarbeiter zusagt. Es besteht keinerlei Verpflichtung für den Arbeitnehmer, in den Zeiten die nicht in der Monatsplanung und Wochenplanung mit Arbeit (oder Dispotagen) verplant sind, Arbeit anzunehmen oder Schichtänderungen zu akzeptieren.

Arbeit absagen, also dem Arbeitnehmer weitere Freizeit zusagen, kann der Arbeitgeber jedoch jederzeit.

Die Umstände unter denen bei „**Absage von Arbeit**“ **Arbeitszeit anzurechnen ist**, wollen wir auf den nächsten Seiten nochmals erklären.

Achtung: Eine korrekte Anrechnung der Arbeitszeit bei „Absage von Arbeit“ erfolgt in unserem Cargo Betrieb C2 nur in den seltensten Fällen automatisch. Zur Erfassung dieser Arbeitszeit informiert Euren PED oder das P&D Team. Eine Kontrolle auf der monatlichen Abrechnung der Arbeitszeit, sollte unbedingt erfolgen.

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

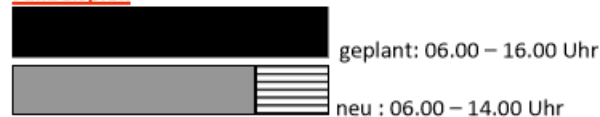
Welche Arbeitszeitanrechnungen sind bei Absage von Arbeit oder Schichtverschiebung tariflich geregelt?

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.

Dazu einige Fallbeispiele:

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= 1,5 h) 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:



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). In Summe (6h + 2h) = 8 Stunden anzurechnende Az.