

**GDL-Tarifverträge** **Info über tarifliche Wahlmodelle**

Wahlmodell		Frist	Tarifverträge			
<p><b>6 oder 12 Tage zusätzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub</b> (GDL-Referenzarbeitszeit ist die 38 h-Woche, EVG-Referenzarbeitszeit ist die 39 h-Woche)</p> <p>Dieser Anspruch besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres.</p>		<p>Arbeitnehmer müssen bis zum <b>30. Juni des Vorjahres</b> den Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.</p>	<p>§§ 46a &amp; 46b LfTV, ZubTV &amp; DispoTV</p>			
<p><b>Arbeitszeit an auswärtige Beschäftigungsorte</b> (bspw. RFU, Bahnarzt, Simulator)</p> <p>Wahl zwischen zwei Modellen:</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>Arbeitszeitanrechnung der Aufenthaltszeiten am auswärtigen Geschäftsort <b>zuzüglich</b> der Reisezeit auf dem Hin- und Rückweg zu 50 %</p> </td> <td> <p>Arbeitszeitanrechnung der Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort, jedoch mind. die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mind. 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls<sup>1</sup> <b>zuzüglich</b> Wegezeitentschädigung (10 €/Std.)</p> </td> </tr> </table>				<p>Arbeitszeitanrechnung der Aufenthaltszeiten am auswärtigen Geschäftsort <b>zuzüglich</b> der Reisezeit auf dem Hin- und Rückweg zu 50 %</p>	<p>Arbeitszeitanrechnung der Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort, jedoch mind. die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mind. 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls<sup>1</sup> <b>zuzüglich</b> Wegezeitentschädigung (10 €/Std.)</p>	
<p>Arbeitszeitanrechnung der Aufenthaltszeiten am auswärtigen Geschäftsort <b>zuzüglich</b> der Reisezeit auf dem Hin- und Rückweg zu 50 %</p>	<p>Arbeitszeitanrechnung der Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort, jedoch mind. die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mind. 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls<sup>1</sup> <b>zuzüglich</b> Wegezeitentschädigung (10 €/Std.)</p>					
<p><b>Zeitguthaben im Ausgleichskonto (im PVNM als „AK1A“ bezeichnet)</b></p> <p>Wie man mit dem Zeitguthaben umgehen kann:</p> <table border="1"> <tr> <td>Auszahlung</td> <td>Umwandlung in die betriebliche Altersvorsorge</td> <td>Überstundenabbau durch Freizeit <b>kann erzwungen</b> werden<sup>2</sup>.</td> </tr> </table>		Auszahlung	Umwandlung in die betriebliche Altersvorsorge	Überstundenabbau durch Freizeit <b>kann erzwungen</b> werden <sup>2</sup> .	<p>Arbeitnehmer müssen bis zum <b>31. Oktober des Vorjahres</b> den Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.</p>	<p>§§ 30 &amp; 52 Abs. 16 LfTV</p> <p>§§ 30 &amp; 53 Abs. 6 ZubTV &amp; DispoTV</p>
Auszahlung	Umwandlung in die betriebliche Altersvorsorge	Überstundenabbau durch Freizeit <b>kann erzwungen</b> werden <sup>2</sup> .				
<p>§ 49 Abs. 9 LfTV, ZubTV &amp; DispoTV</p>						

**Deine Zukunft heißt: GDL - Mitglied zu sein!**

<sup>1</sup> 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls bei 100 % Referenzarbeitszeit (1.984 Std.) = 7:36 Std.  
<sup>1</sup> 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls bei 102,6 % Referenzarbeitszeit (2.036 Std.) = 7:48 Std.  
<sup>2</sup> Ab der 81. Std. im Ausgleichskonto kann Freizeit erzwungen werden. Arbeitnehmer müssen hierbei den Freistellungswunsch so früh wie möglich für die übernächste noch nicht bekannt gegebene Monatsplanung mitteilen. Wenn die Freistellung aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber dies innerhalb einer Woche (!) ablehnen. Erfolgt keine Mitteilung gilt die gewünschte Freistellung als verbindlich zugesagt. **Bei Ablehnung ist die mit einem zweiten Antrag für einen anderen Zeitraum gewünschte Freistellung vom Arbeitgeber zu gewähren (!).** (Anzahl der Tage und Umfang der Wochentage muss dem ersten Antrag entsprechen und Zeitraum darf nicht innerhalb von Schulferien liegen).

**STARK – UNBESTECHLICH – ERFOLGREICH – DESHALB GDL!**