



DAS

AUSGLEICHSKONTO

Was das neue Konto bedeutet

Erzwingbare Freizeit

Betriebliche Altersvorsorge

Auszahlung von Überstunden

Übergangskonto

§§ 49, 49a & 49b LfTV, ZubTV, LrfTV, DispoTV

Wie war's bisher?

Um die neue Regelung besser zu verstehen, sei an einem ersten Beispiel kurz dargestellt, wie bisher mit Überzeit umgegangen wurde.

Ein Mitarbeiter (MA) hat z.B. ein *individuelles **regelmäßiges** Jahresarbeitszeit-Soll* von 1.984 Stunden (38-Stundenwoche). Nun hat er bis zum Jahresende aber 2.034 Stunden gearbeitet, also 50 Überstunden gemacht. Bisher hat sich so sein *individuelles Jahresarbeitszeit-Soll* für das Folgejahr um diese 50 h reduziert ("sollmindernder Vortrag").

Hierbei ist der Unterschied zwischen dem *individuellen **regelmäßigen** JAZ-Soll* und dem *individuellen JAZ-Soll* zu beachten!

Um wieder ein ausgeglichenes Arbeitszeitkonto zu haben, würde es also reichen, wenn der Kollege im Folgejahr nur 1.934 h arbeitet.

Aufgelistet sieht das so aus:

Jahr 2018

indiv. regelm. JAZ-Soll	1.984 h (38-h-Woche)
Arbeitszeitkonto zum 31.12.2018	2.034 h (50 h über dem Soll)

Jahr 2019

indiv. regelm. JAZ-Soll	1.984 h (38-h-Woche)
indiv. JAZ-Soll	1.934 h (1.984 h - 50 h)

Wie läuft's ab 2020?

Der sogenannte sollmindernde Vortrag ins nächste Jahr entfällt. Das neue Jahr beginnt mit der vereinbarten Jahresarbeitszeit. Das Arbeitszeitkonto ist am 1. Januar ausgeglichen.

Ausnahme ist natürlich eine Minderzeit im Vorjahr. Bis zu 40 h Minderarbeit werden sollmehrend ins Folgejahr übertragen.

Aber zurück zur Mehrleistung: Wohin kommen die Überstunden, die die meisten von uns leisten? Für jeden GDL-tarifierten Arbeitnehmer wird dazu zum Jahr 2020 ein Ausgleichskonto eröffnet, in das diese Stunden kommen. Bei **50 h Überzeit** zum Jahresende sähe das folgendermaßen aus:

Beispiel 1

31.12.2019	Arbeitszeitkonto	50 h über dem Soll
<hr/>		
01.01.2020	Arbeitszeitkonto	+/- 0 (ausgeglichen)
01.01.2020	Ausgleichskonto	50 h

Mit den **50 h im neuen Ausgleichskonto** kann der MA nun zwischen drei Möglichkeiten wählen:

- a) **Freizeitausgleich ("RM")**
- b) **Einzahlung in die betriebliche Altersvorsorge (plus Bonus vom Arbeitgeber von 5 € pro Stunde und 10 %)**
- c) **Auszahlung**

Der Freizeitausgleich ist allerdings in diesem Beispiel – wie bisher – nicht erzwingbar! Grund hierfür ist die 80-Stundenschwelle: Nur Stunden über dieser Schwelle sind erzwingbare Freizeit.

Im nächsten Beispiel wird's schon interessanter, der MA hat zum Jahresende **100 h Überzeit**:

Beispiel 2

31.12.2019 **Arbeitszeitkonto** **100 h über dem Soll**

01.01.2020 **Arbeitszeitkonto** **+/- 0 (ausgeglichen)**

01.01.2020 **Ausgleichskonto** **100 h**

Davon sind erzwingbare Freizeit **20 h**

Mit den **100 h im Ausgleichskonto** hat der MA natürlich dieselben drei Möglichkeiten wie zuvor (siehe a, b und c auf der vorangegangenen Seite).

Jedoch liegt er nun 20 h über der 80-Stundenschwelle: **Alles über 80 h im Ausgleichskonto ist erzwingbare Freizeit! Beantragte Freizeit von diesen 20 h darf der Arbeitgeber nur einmal ablehnen.**

Details im Auszug aus dem Tarifvertrag auf Seite 7.

Damit die Überstundenberge beim Fahrpersonal nicht auf einen Schlag zu viel erzwingbare Freizeit erzeugen, wird das Ausgleichskonto für das Jahr 2020 auf 118 h begrenzt. Dazu wird für Stunden über einem Wert von 118 zusätzlich ein Übergangskonto eröffnet.

Beispiel 3

31.12.2019 Arbeitszeitkonto 150 h über dem Soll

01.01.2020 Arbeitszeitkonto +/- 0 (ausgeglichen)

01.01.2020 Ausgleichskonto 118 h

Davon sind erzwingbare Freizeit 38 h

01.01.2020 Übergangskonto 32 h

Der MA hat eine Woche erzwingbare Freizeit: 38 h im Ausgleichskonto liegen über der 80-Stundenschwelle.

Mit den **32 h im Übergangskonto** hat der MA die oben genannten drei Möglichkeiten a, b und c. Allerdings ist hier Freizeit nicht erzwingbar. Damit das Übergangskonto seinem Namen alle Ehre macht, werden von ihm jedes Jahr 38 h ins Ausgleichskonto übertragen. Das läuft so lange, bis es leer ist und schließlich geschlossen wird. Hier im Beispiel 3 wird das Übergangskonto spätestens zum Jahreswechsel 2020/21 geschlossen, indem die 32 h ins Ausgleichskonto wandern.

Da ab Jahreswechsel 2020/21 alle Überstunden aus dem ablaufenden Jahr ins Ausgleichskonto gehen (und noch etwaige Stunden aus dem Übergangskonto), kann der Anteil der erzwingbaren Freizeit enorm anwachsen. Dazu führen wir das vorangegangene Beispiel noch ein Jahr fort.

Beispiel 4

Zunächst noch einmal die Ausgangssituation von Anfang 2020:

01.01.2020	Arbeitszeitkonto	+/- 0 (ausgeglichen)
01.01.2020	Ausgleichskonto	118 h (noch vom Vorjahr)
01.01.2020	Übergangskonto	32 h (noch vom Vorjahr)

Dem **Ausgleichskonto** entnimmt der MA 38 h; laut § 49 (9) muss er für Stunden über der 80-Stundenschwelle eine Entscheidung treffen. Zum Jahresende muss er unter der Schwelle bleiben.

Dem **Übergangskonto** entnimmt er keine Stunden.

Im Jahr 2020 macht er erneut **100 Überstunden**:

31.12.2020	Arbeitszeitkonto	100 h über dem Soll
31.12.2020	Ausgleichskonto	80 h
31.12.2020	Übergangskonto	32 h

Die **100 Überstunden** und die **32 Stunden im Übergangskonto** wandern zum Jahreswechsel 2020/21 komplett ins Ausgleichskonto:

01.01.2021	Arbeitszeitkonto	+/- 0 (ausgeglichen)
01.01.2021	Ausgleichskonto	212 h (80 + 32 + 100)
	Davon sind erzwingbare Freizeit	132 h
01.01.2021	Übergangskonto	leer, wird geschlossen

Der MA hat sich somit über drei Wochen erzwingbare Freizeit erarbeitet.

Auszug aus § 49 der GdL-Haustarifverträge

(9) Übersteigt das Ausgleichskonto einen Wert von 80 Stunden, muss der Arbeitnehmer entscheiden, ob die übersteigenden Stunden ausgezahlt, in die bAV umgewandelt oder für eine betriebliche Freistellungsplanung i.V.m § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. f) BuRa-ZugTV AGV MOVE [Jahresruhetags- bzw. Jahresschichtasterplan, Urlaubsplanung zum September/Oktober; Anm. d. A.] oder auch einer unterjährigen betrieblichen Freistellungsplanung verwendet werden sollen. Eine Aufteilung der übersteigenden Stunden auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Verwendung in der betrieblichen Freistellungsplanung, so soll zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglichst einvernehmlich ein Freistellungsplan vereinbart werden. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Freistellung aus dem Ausgleichskonto beantragen. Dabei hat der Arbeitnehmer seinen Freistellungswunsch so früh wie möglich für die übernächste noch nicht bekannt gegebene Monatsplanung mitzuteilen. Eine Freistellung am Wochenende ist auf Antrag nur im Rahmen eines Freistellungswunsches von Montag bis Sonntag möglich. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von einer Woche nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe in Textform, auch über digitale Medien mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung als verbindlich zugesagt.

Im Falle einer Ablehnung ist die mit einem zweiten Antrag für einen anderen Zeitraum gewünschte Freistellung zu gewähren, soweit der Freistellungswunsch nicht die Zeit der Schulferien betrifft. Der zweite Antrag muss nach Dauer und Qualität (Anzahl der Tage und gleiche Wochentage) dem ersten Antrag entsprechen. Möchte der Arbeitnehmer mit seinem zweiten Antrag noch einen Freistellungswunsch für die ursprünglich gewünschte Monatsplanung beantragen, so muss er den Antrag innerhalb einer Woche nach Ablehnung des ersten Antrags stellen.

Was noch zu erwähnen wäre

Der Überzeitabbau sollte gleich mit der betrieblichen Freistellungsplanung beantragt werden (Urlaubsplanung).

Neben der Erzwingbarkeit von Freizeit gibt es noch einen weiteren großen Vorteil des Ausgleichskontos: Erkrankt der MA während des Freizeitausgleichs aus dem Ausgleichskonto, erfolgt – wie bei Urlaub – keine Abbuchung der Stunden (bzw. eine Rückbuchung aufs Ausgleichskonto)!

Das Ausgleichskonto (und ggf. das Übergangskonto) wird auch für Beamte eingeführt, die unter den Geltungsbereich von BuRa-ZugTV und LfTV fallen. In Abstimmung mit dem BEV heißt es: **"Das Ausgleichskonto findet auf zugewiesene Beamte sinngemäß Anwendung, allerdings ist nur die betriebliche Freistellungsplanung möglich."** Die Auszahlung und die Umwandlung in die Betriebliche Altersvorsorge ist nicht möglich.

Falls Ihr noch Fragen habt, wendet Euch einfach an die Ortsgruppe oder an Eure drei GDL-Betriebsräte.

Bei Interesse könnt Ihr Euch auf der Homepage der GDL Mühldorf eine Exceltabelle downloaden. In ihr könnt Ihr Eure Überstunden und deren geplanten Abbau eingeben. Dann seht Ihr auch, ob für Euch ein Übergangskonto eingerichtet wird oder nicht. Nutzt einfach den QR-Code:

