



AUSGLEICHSKONTO

&

ÜBERZEITZULAGE

Die Vorteile

In diesem Heft möchten Dir die vier oberbayerischen Ortsgruppen München Hbf., Garmisch-Partenkirchen, Freilassing und Mühldorf die Vorteile des Ausgleichskontos und der Überzeitzulage vorstellen. Viel Spaß beim Lesen!

Im ersten Teil (Seite 2 bis 8) befassen wir uns mit dem Ausgleichskonto; ab Seite 9 erfährst Du, wie die Überzeitzulage funktioniert.

1. Das Ausgleichskonto

1.1 Ein Blick in den PVN M

Werfen wir zunächst einen Blick auf den Personalverwendungsnachweis M (PVN M); auf dessen Seite 2 finden wir die entsprechenden Angaben:

Im oberen, weißen Bereich wird das gewöhnliche Arbeitszeitkonto aufgeführt.

Konto	Übertr VM	Korrektur	lfd. Mon	Stand	AbrZr
SOLL	338.00		167.00	505.00	2036.00
ISO (+)					

ISOLL	338.00		167.00	505.00	2036.00
IST (-)	359.00		178.04	537.04	537.04
SALDO	21.00-		11.04-	32.04-	1498.56
AK1A	118.00			118.00	
AK2A	113.00			113.00	

Im hier grün dargestellten Bereich steht das Ausgleichskonto – AK1A.

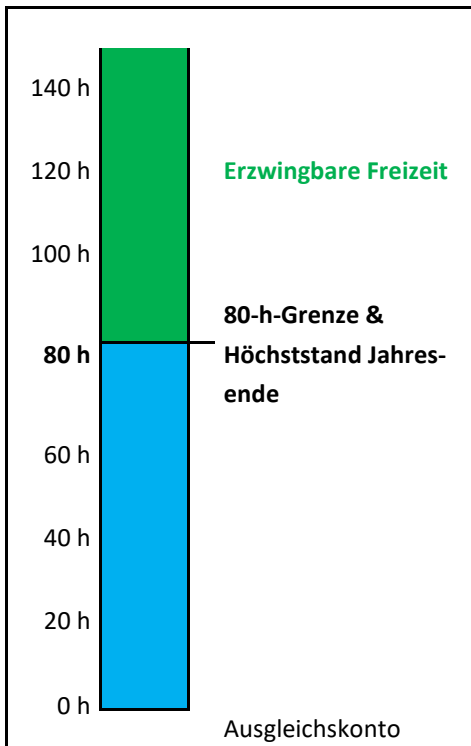
Im blau dargestellten Bereich finden wir noch das Übergangskonto – AK2A.

(Das Übergangskonto enthält nur Stunden, wenn man zum Jahreswechsel 2019/20 mehr als 118 Stunden über seinem individuellen Jahresarbeitszeit-Soll lag. Nur in dem Fall und zu dem Zeitpunkt wurde das Konto gefüllt!)

1.2 Ein Blick ins Ausgleichskonto AK1A

Bezüglich der Stunden im Ausgleichskonto stehen Dir die folgenden drei Möglichkeiten offen:

- Freizeitausgleich ("RM")
- Einzahlung in die betriebliche Altersvorsorge (DEVK Pensionsfonds; hier gibt's vom Arbeitgeber (AG) einen Zuschuss von 5 € pro Stunde zuzüglich einem Bonus von 10 %; siehe Beispiel auf Seite 8).
- Auszahlung



Die Grafik soll die erzwingbare Freizeit deutlich machen: Bei einem Kontostand von über 80 h kannst Du nämlich Freizeit erzwingen. Und zwar die Stunden, die über der 80-Stundenschwelle liegen (**grüner Bereich**).

Bei den 118 h von Seite 2 hättest Du also eine Woche erzwingbare Freizeit.

Wünschst Du einen Tag Freizeit (Ruhe aus Mehrleistung, RM), so hat das lt. Tarifvertrag grundsätzlich mit Stunden aus dem Ausgleichskonto zu erfolgen.

Aufgepasst: Zum Jahresende darfst Du nicht über der 80-Stundenschwelle liegen.

1.3 Ablauf der erzwingbaren Freizeit

Überstundenabbau sollte in erster Linie über die betriebliche Freistellungsplanung fürs nächste Jahr erfolgen (Urlaubseintragung). Genehmigt der AG die gewünschte Freistellung, muss das im Jahresschichtasterplan dargestellt werden.

Du kannst Dich natürlich auch unterjährig für Freizeit aus dem Ausgleichskonto entscheiden; in jedem Fall gilt es Regeln zu beachten. Wenn wir bei dem Beispiel mit den 118 h im Ausgleichskonto bleiben, liegen wir 38 h über der 80-Stundenschwelle und können somit eine Woche Freizeit erzwingen. Zu einem Zwang muss es jedoch gar nicht kommen, wenn wir folgende Reihenfolge beachten:

1. Gemeinsame Terminfindung mit dem Disponenten – kann mein Wunsch erfüllt werden? Wenn nein, gibt es eine andere Möglichkeit, mit der ich zufrieden bin?

Kommt es zu keiner Einigung, geht's schriftlich weiter:

2. E-Mail an Disponenten mit Freistellungswunsch; der Wunsch muss allerdings so früh wie möglich für die übernächste noch nicht bekanntgegebene Monatsplanung mitgeteilt werden.

Der AG hat nun eine Woche Zeit, um den Antrag schriftlich und unter Angabe von dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen. Erfolgt keine Mitteilung durch den AG, gilt die Freistellung als verbindlich zugesagt!

Hat der AG fristgerecht unter Angabe von Gründen abgelehnt, kann der MA einen zweiten Freistellungswunsch äußern und **erzwingen**:

3. Erneute E-Mail an Disponenten. Dieser zweite Wunsch muss von Dauer und Qualität dem ersten Wunsch entsprechen und darf nicht in den Schulferien liegen! Der AG kann nun nicht mehr ablehnen!

Siehe dazu auch den Auszug aus dem Tarifvertrag auf Seite 7



1.4 Das Übergangskonto AK2A

Für MA, die zum Jahreswechsel 2019/2020 mehr als 118 Überstunden hatten, wurde neben dem Ausgleichskonto noch ein **Übergangskonto (AK2A)** eröffnet. In dieses AK2A sind alle Überstunden gewandert, die über 118 h lagen.

Mit der etwas umständlich wirkenden Maßnahme hat man verhindert, dass gleich zur Einführung des Ausgleichskontos erzwingbare Freizeit von mehreren Wochen entstand. (Bei 300 Überstunden hätte man sonst gleich Anspruch auf über fünf Wochen erzwingbare Freizeit.)

Nur zum Jahreswechsel 2019/2020 wurde das Konto befüllt. Eine spätere Befüllung gibt es nicht.

Was geschieht nun mit den Stunden im Übergangskonto? Der MA hat dieselben drei Möglichkeiten wie im Ausgleichskonto:

- Freizeit
- betriebliche Altersvorsorge
- Auszahlung

Trifft der MA keine Entscheidung, wandern zu jedem Jahreswechsel automatisch bis zu 38 h hinüber ins Ausgleichskonto. So leert sich das Konto auch bei völliger Untätigkeit des MA.

Bei dem Stand im Beispiel von Seite 2 würde sich das Konto in dieser Abfolge leeren:

113 h → 75 h → 37 h → 0 h

Im Übergangskonto besteht kein Anspruch auf erzwingbare Freizeit!

1.5 Der Jahreswechsel

Zu jedem Jahreswechsel wandert Deine Mehrleistung – also die verbuchten Stunden über dem Jahresarbeitszeit-Soll – vom gewöhnlichen Arbeitszeitkonto hinüber ins Ausgleichskonto.

So wird das Arbeitszeitkonto zum Jahreswechsel immer ausgeglichen. Ausnahme ist Minderleistung: Maximal 40 h Minderleistung werden sollmehrend ins nächste Jahr übertragen (der Rest verfällt).

Zurück zur Mehrleistung. Das folgende Beispiel soll verdeutlichen, was mit ihr zum Jahreswechsel passiert.

Im Ausgleichskonto hat der MA noch Stunden:

- **Ausgleichskonto:** 80 h

Bis zum Jahresende hat der MA nun statt seinem Soll von 1.984 h, 2.084 h gearbeitet. Also 100 h zu viel:

- **Arbeitszeitkonto:** 100 h über dem Soll

Schließlich hat er sogar noch ein paar Stunden im Übergangskonto:

- **Übergangskonto:** 20 h

Nun addieren wir: Auf die 80 h im Ausgleichskonto kommen die gesamte Mehrleistung des abgelaufenen Jahres (100 h) und die letzten 20 h aus dem Übergangskonto:

$$80 \text{ h} + 100 \text{ h} + 20 \text{ h} = \underline{200 \text{ h}}$$

Zum Jahresanfang des folgenden Jahres weist das Ausgleichskonto schließlich einen Stand von 200 h auf. Das sind immerhin 120 h über der 80-Sundenschwelle zur erzwingbaren Freizeit! Bei seinen 200 h hat der MA also Anspruch auf drei Wochen erzwingbare Freizeit.

1.6 Auszug aus § 49 der GDL-Haustarifverträge

(9) Übersteigt das Ausgleichskonto einen Wert von 80 Stunden, muss der Arbeitnehmer (AN) 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 AN für eine Verwendung in der betrieblichen Freistellungsplanung, so soll zwischen AN und AG möglichst einvernehmlich ein Freistellungsplan vereinbart werden. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der AN eine entsprechende Freistellung aus dem Ausgleichskonto beantragen. Dabei hat der AN 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 AG dem AN 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 AN 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.

1.7 Was noch zu erwähnen wäre

- Entscheidest Du Dich für die Einzahlung in die betriebliche Altersvorsorge, ergibt sich bei einem angenommenen Stundenlohn von 20 € folgende Rechnung:

Stundenlohn	20,00 €
+ Zuschuss	5,00 €
<u>Zwischensumme</u>	<u>25,00 €</u>
+ 10 % Bonus	2,50 €
<u>Betrag für 1 h Umwandlung in bAV</u>	<u>27,50 €</u>

- Neben der Erzwingbarkeit von Freizeit gibt es noch einen weiteren großen Vorteil des Ausgleichskontos: Erkrankst Du während des Freizeitgleichs aus dem Ausgleichskonto, erfolgt – wie bei Urlaub – keine Abbuchung der Stunden (bzw. eine Rückbuchung aufs Ausgleichskonto)!
- Das Ausgleichskonto (und ggf. das Übergangskonto) wurde auch für Beamte eingeführt, die unter den Geltungsbereich von BuRa-ZugTV und LfTV fallen (also für verbeamtete Lokführer). Allerdings ist für Beamte nur die betriebliche Freistellungsplanung möglich. Die Auszahlung und die Umwandlung in die betriebliche Altersvorsorge sind nicht möglich.

Sollte noch etwas unklar sein, kannst Du Dich einfach an Deine GDL-Betriebsräte wenden.

Widmen wir uns nun auf den folgenden Seiten der Überzeitzulage!

2. Die Überzeitzulage

2.1 Höhe der Überzeitzulage & Beispielkollege

Laut BuRa-ZugTV § 6 (12) beträgt die Überzeitzulage:

- 25 % des individuellen Stundenlohns
- der Mindestbetrag liegt aktuell (Stand Juli 2020) bei 4,38 € pro Überstunde (bei Lohnerhöhungen steigt der Mindestbetrag)

Für die Beispiele auf den folgenden Seiten bemühen wir einen Lokführer:

- er ist in der Lf 5 eingruppiert,
- er hat 18 Jahre Berufserfahrung und ist daher in der Erfahrungsstufe 4,
- er hat eine 38-Stundenwoche, somit beträgt sein Jahresarbeitszeit-Soll 1.984 h,
- sein monatliches Tabellenentgelt liegt bei 3.298 €, der Stundenlohn beträgt demnach 19,95 €.
- dadurch ergibt sich für ihn eine Überzeitzulage von 4,99 €

Die Überzeitzulage des Beispielkollegen liegt also deutlich über der Mindesthöhe.

2.2 Quartalsüberzeit

Die ersten drei Quartale werden einzeln betrachtet, unabhängig voneinander und vom gesamten Jahr. Bei einem Jahresarbeitszeit-Soll von 1.984 h muss unser Lokführer in jedem Quartal 496 h erbringen. Jedes Mal, wenn er zum Quartalsende darüber liegt, erhält er Überzeitzulage. *HausTVs § 48 (2)*

Die Quartalsgrenze finden wir auf Seite 2 des PVN M (auch die Überzeit des jeweiligen Quartals sehen wir hier):

Üz-Schwelle (Quartal):	Üz-Basis 1984.00	/ 4 = 496.00 Std		
Üz-Schwelle:	Üz-Basis 1984.00			
mindestens	0.00			
	Quartal 1	Quartal 2	Quartal 3	Jahr
IST für Üz-Ber.	0.00	0.00	0.00	0.00
Überzeit:	0.00	0.00	0.00	0.00

Im ersten Beispiel wird nun der große Vorteil der Quartalsüberzeit deutlich. In den ersten beiden Quartalen lag der Kollege jeweils 20 h über dem Soll; da er im dritten Quartal 50 h Minderleistung gemacht hat, liegt er nach den ersten neun Monaten bei 10 h Minderleistung.

Dennoch hat er in den ersten beiden Quartalen für insgesamt 40 Überstunden Überzeitzulage erhalten! Und diese knapp 200 € werden ihm auch nicht mehr genommen. *HausTVs § 48 (4) letzter Satz*

Beispiel 1	1.Quartal	2.Quartal	3.Quartal
AZ-Soll	496	496	496
gearbeitet	516	516	446
AZ-Saldo	+ 20	+ 20	- 50
Überzeitzulage	20 x 4,99 € = <u>99,80 €</u>	20 x 4,99 € = <u>99,80 €</u>	0

Es kann aber auch vorkommen, dass bei einem positiven Saldo im Arbeitszeitkonto, also bei Mehrleistung in einem Quartal, kein Anspruch auf Überzeitzulage besteht. Und zwar dann, wenn die Mehrleistung durch Stunden aus dem Ausgleichs- oder Übergangskonto entstanden ist.

Einfacher formuliert: Der Kollege entnimmt eine Woche Freizeit aus dem Ausgleichskonto und kommt durch die dadurch verbuchte Arbeitszeit (im Beispiel 41 h 15 min) über die 496 h. *HausTVs § 49a (2) und (4)*

Beispiel 2	1.Quartal	2.Quartal	3.Quartal
AZ-Soll	496	496	496
gearbeitet	496	496	496
Freizeit aus Ausgleichskonto	-	41.15	-
AZ-Saldo	+/- 0	+ 41.15	+/- 0
Überzeitzulage	0	0	0

Das mag zunächst verärgern, ist aber nur logisch: Die 41.15 aus dem Ausgleichskonto sind durch Mehrleistung entstanden. Also wurde für sie bereits in der Vergangenheit Überzeitzulage gezahlt.

Auszug aus § 49a der GDL-Haustarifverträge:

(2) [...] Freistellungen aus dem Ausgleichskonto werden bei der Ermittlung der Quartals- und Jahresüberzeit nicht berücksichtigt.

(4) [...] Freistellungen aus dem Übergangskonto werden bei der Ermittlung der Quartals- und Jahresüberzeit sowie der Mehrarbeit nicht berücksichtigt.

2.3 Jahresüberzeit

Im vierten Quartal wird es ein wenig komplizierter. Nun wird nämlich das ganze Jahr betrachtet. Ist es in den ersten drei Quartalen egal, was in den anderen passiert, kann das im vierten Quartal durchaus relevant sein.

Daher ist es ratsam, hier gar nicht aufs Quartal, sondern nur aufs ganze Jahr zu schauen (im PVN M steht daher auch statt dem 4. Quartal nur das Jahr). Zum Jahresende gibt's die Überzeitzulage nur, wenn im gesamten Jahr Überzeit gemacht wurde.

Beispiel 3	1.Quartal	2.Quartal	3.Quartal	4.Quartal	Jahr
AZ-Soll	496	496	496	496	1.984
gearbeitet	496	466	496	526	1.984
AZ-Saldo	+/- 0	- 30	+/- 0	+ 30	+/- 0
Überzeit- zulage	0	0	0	0	0

Im Beispiel hat der Kollege zwar im vierten Quartal Überzeit gemacht, jedoch nicht aufs ganze Jahr betrachtet! Im vierten Quartal hat er nur die Minderleistung früherer Quartale ausgeglichen. Er erhält hier also keine Überzeitzulage. (Hätte er im dritten Quartal die 30 h Überzeit gemacht, hätte er dafür die Zulage erhalten.)

Merke: Am Ende des Abrechnungszeitraums nur aufs ganze Jahr schauen!

Achtung: Wenn der AG die EVG- und die GDL-Regeln zur Überzeitzulage parallel anwendet, kann die Jahresüberzeitzulage durch eventuelle Überzeit aus dem Vorjahr höher ausfallen. Es würde sich dabei um eine freiwillige und übertarifliche Regelung handeln, auf die kein Anspruch besteht und die jederzeit einseitig durch den AG beendet werden kann.

Der folgende Satz aus dem Tarifvertrag soll mit dem letzten Beispiel veranschaulicht werden:

*Am Ende des Abrechnungszeitraums erhält der AN für jede Stunde der Jahresüberzeit **abzüglich der [...] bereits gezahlten Zulagen** für Quartalsüberzeit ebenfalls die Überzeitzulage ...*

Beispiel 4	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	Jahr
AZ-Soll	496	496	496	496	1.984
gearbeitet	516	476	486	536	2.014
AZ-Saldo	+ 20	- 20	- 10	+ 40	+ 30
Überzeit- zulage	20 x 4,99 € = <u>99,80 €</u>	0	0	10 x 4,99 € = <u>49,90 €</u>	<u>149,70 €</u>

Mit den 40 Überstunden im vierten Quartal ist der Mitarbeiter um 30 h über sein Jahresarbeitszeit-Soll gekommen. Dennoch erhält er zum vierten Quartal bzw. zum Ende des Abrechnungszeitraums nur für 10 Überstunden die Zulage.

Warum? Weil von den 30 h Jahresüberzeit die bereits entlohten Überstunden abgezogen werden müssen. Im Beispiel werden die 20 h aus dem ersten Quartal abgezogen:

30 h Jahresüberzeit

- 20 h bereits gezahlte Quartalsüberzeitzulage

= 10 h Anspruch zum Ende des Abrechnungszeitraums

2.4 Der § 48 aus den GdL-Haustarifverträgen

(1) **Jahresüberzeit** ist die Zeit, die vom AN auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll, mindestens jedoch über 1.827 Stunden, geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

(2) **Quartalsüberzeit** ist die Zeit, die vom AN auf Anordnung über ein Viertel des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls, mindestens jedoch über ein Viertel von 1.827 Stunden, geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Wurden **Minderzeiten** nach § 49 Abs. 10 vorgetragen, so erhöht sich der Quartalswert nach Satz 1 im Folgejahr um jeweils ein Viertel der vorgetragenen Minderzeit.

(3) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleiben die Regelungen nach Abs. 1 und Abs. 2 unberührt.

(4) In den ersten drei Quartalen eines Abrechnungszeitraums erhält der AN **für jede Stunde der Quartalsüberzeit** die Überzeitzulage nach § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV AGV MOVE. Am Ende des Abrechnungszeitraums erhält der AN **für jede Stunde der Jahresüberzeit abzüglich der nach Satz 1 bereits gezahlten Zulagen** für Quartalsüberzeit ebenfalls die Überzeitzulage [...]. **Bereits gezahlte Überzeitzulagen für Quartalsüberzeiten werden nicht zurückgefordert.**

(5) Für den AN, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, findet Abs. 2 keine Anwendung. Am Ende des Abrechnungszeitraums entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der AN den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.

(6) Für den AN, der im Rahmen von Verteilungsvereinbarungen gem. § 8 Abs. 3 TzBfG bzw. § 47 Abs. 2 oder zu einem Blockteilzeitmodell nach § 47a Abs. 8 individuell vereinbart hat, die Jahresarbeitszeit im Abrechnungszeitraum ungleichmäßig zu verteilen, finden die Regelungen zur Quartalsüberzeit (Abs. 2 und Abs. 4 Satz 1) keine Anwendung.

2.5 Was noch zu erwähnen wäre

Teilzeitarbeitnehmer erhalten die Überzeitzulage nun auch schon, wenn sie ihr individuell vereinbartes Arbeitszeit-Soll überschritten haben. Also **auch, wenn das unter 1.827 h im Jahr liegt!** Diese Verbesserung geht zurück auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom Dezember 2018. Am 20. August 2019 hat die DB AG der GDL schriftlich zugesagt, dass (rückwirkend und) zukünftig auch für Teilzeitarbeitnehmer die Überzeitzulage gezahlt wird, wenn sie ihr individuell vereinbartes Arbeitszeit-Soll überschreiten.

Ausnahmen: Wenn in einer Teilzeitvereinbarung oder bei der besonderen Teilzeit im Alter die Jahresarbeitszeit ungleichmäßig verteilt wird ("Blockfreizeiten"), gelten die Regeln zur Quartalsüberzeit nicht! Es gelten dann nur die Regeln zur Jahresüberzeit. *HausTV § 48 (6)*

Ausgezahlt wird die steuerpflichtige Zulage immer nach dem Quartal, also fürs

1. Quartal im April,
2. Quartal im Juli,
3. Quartal im Oktober und fürs
4. Quartal bzw. fürs Jahr im Januar des Folgejahres.

Hat man im Vorjahr Minderleistung gemacht, wirkt sich das negativ auf den Anspruch auf Überzeitzulage aus. Bei 40 h Minderleistung im Vorjahr steigt die Überzeitschwelle, ab der es die Zulage gibt, pro Quartal um 10 h. *HausTVs § 48 (2)*

Noch ein bisschen Werbung in eigener Sache

Du bist noch nicht Mitglied in der GDL?

Dann wird's aber Zeit!

Nutze die Vorteile einer Mitgliedschaft in unsrer starken Gemeinschaft:

Berufsrechtsschutz

Familien- und Wohnungsrechtsschutz

Freizeit-Unfallversicherung

Berufshaftpflicht

Leistungen aus dem FairnessPlan, wie zum Beispiel:

Erholungsbeihilfe

Verkehrsrechtsschutz für den Arbeitsweg

Brillen- und Hörgerätezuschuss

Kranken- und Kurkostenbeitrag

Kinderbetreuungszuschuss

Gesundheitswochen u.v.m.

Neugierig geworden?

Dann scanne den QR-Code und lade Dir den Mitgliedsantrag runter!

