


DEUTSCHE BAHN

Es ist fünf vor zwölf.
Prüfen Sie deshalb
gleich Ihr Stunden-
konto dieses Jahres.

Vergeuden Sie Ihre Zeit nicht mit Überstunden!

Wann sind Überstunden zu leisten und wann nicht? Mit diesem Einleger will die GDL ihren Mitgliedern bei der DB das Rüstzeug geben, damit sie ihre Rechte und Pflichten kennen.

Überstunden – alles ganz klar?

Oft genug wird in einer Schicht länger gearbeitet oder es werden Schichten an Ruhetagen geleistet, wodurch aber nicht unbedingt Überstunden entstehen. Grundsätzlich ist es so, dass sich ein Arbeit-

nehmer mit seinem Arbeitsvertrag verpflichtet, einen Teil seiner Lebenszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, der dem Arbeitnehmer dafür eine Vergütung gewährt. Das ist das grundlegende Austauschverhältnis von Arbeitszeit und Entgelt. Irgendwann muss abgerechnet werden. Bei der DB ist

der Abrechnungszeitraum das Kalenderjahr.

Soll- und Referenz- arbeitszeit

Hat ein Arbeitnehmer der DB mit seinem Arbeitgeber eine Arbeitszeit von 1 827 bis 2 088 Stunden im Jahr vereinbart (35 bis 40 Stunden

im Wochendurchschnitt), gilt er als Vollzeit Arbeitnehmer. Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeitsoll von weniger als 1 827 Stunden im Jahr sind Teilzeitarbeitnehmer. Davon zu unterscheiden ist die sogenannte Referenzarbeitszeit, die in den GDL-Tarifverträgen 1 984 Stunden im Jahr beträgt (38 Stunden im

Tarifvertraglich ist keine Leistungspflicht für Überstunden vorgesehen.

Auch tarifvertraglich ist keine Leistungspflicht für Überstunden festgeschrieben. Genau hier aber kommt es mit schöner Regelmäßigkeit zum Ende eines jeden Jahres zu falschen Behauptungen der Arbeitgeberseite. Oft wird nämlich behauptet, dass eine tarifliche Regelung der GDL eine Leistungspflicht zu Überstunden regelt – 80 an der Zahl. Das ist falsch. Im GDL-Tarifvertrag § 49 Abs. 7 steht ausdrücklich:

„Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Mehrarbeit ist für jeden Abrechnungszeitraum auf 80 Stunden oberhalb des individuell vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls beschränkt ... Für Teilzeitarbeitnehmer besteht keine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit ...“

Das heißt: Schon der Wortlaut lässt erkennen, dass hier eine individuelle Leistungspflicht begrenzt, aber keine Leistungspflicht geschaffen wird. Eine solche Pflicht kann sich beispielsweise aus einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Regelt diese zum Beispiel eine Leistungspflicht von 150 Überstunden, bewirkt die Regelung im GDL-Tarifvertrag, dass die Pflicht auf 80 Stunden begrenzt bleibt. Teilzeitarbeitnehmer haben generell keine Leistungspflicht. Behaupten DB-Führungskräfte dies, zeigt das wieder einmal, dass sie ihre Bonuszahlungen für wichtiger halten als die Wertschätzung des Zugpersonals und die Einhaltung von Tarifverträgen. Statt die wirklichen Ursachen für die Probleme bei der DB zu bekämpfen, wird nicht selten Tarifrecht gebeugt und dem Zugpersonal sogar unverschämte Drohungen ausgesprochen.

Das hat die GDL auch im Verhandlungsprotokoll des letzten Tarifabschlusses vermerkt (4. Januar 2019). In diesem heißt es:

„Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Regelungen der §§ 49 Abs. 4b der GDL-Haustarifverträge eine Begrenzung der Leistungspflicht für Mehrarbeit bilden, aber keine Grundlage für die Anordnung von Mehrarbeit beinhalten.“

Zum 1. Januar 2020 wurde die hier in Bezug genommene Regelung unverändert von § 49 Abs. 4b in § 49 Abs. 7 transferiert.

Ist das Arbeitszeitsoll erreicht, ist Silvester

Genau genommen muss sich ein Arbeitnehmer nicht einmal abmelden, wenn er Überstunden ablehnt. Der Arbeitgeber müsste das nämlich wissen. Wird der betroffene Arbeitnehmer weiterhin zur Arbeit eingeteilt ohne dass eine Einwilligung vorliegt, ist das an sich schon eine Dreistigkeit und Missachtung der Souveränität der Arbeitnehmer. Anders ausgedrückt: Ist das Arbeitszeitsoll in einem Jahr erreicht, ist Silvester, egal welches Datum der Kalender zeigt. Kein Arbeitnehmer muss weiterarbeiten. Natürlich kann weitergearbeitet werden, aber das nur auf freiwilliger Basis. Jeder, der etwas anderes behauptet, lügt.

Personelle Unterdeckung vertuschen

In diesem Jahr wird die Überstundenfrage aufgrund der

Zugausfälle wegen der Corona-Krise nicht die Brisanz wie in den Vorjahren haben. Trotzdem wird es Arbeitgebervertreter geben, die ihre systematische Unterdeckung mit direkten Personalern oder den sehnlichsten Wunsch auf eine 100-Prozent-Bonuszahlung vertuschen und das Zugpersonal deshalb zu mehr Überstunden nötigen wollen.

Mehr Schutz der Arbeitnehmerrechte

Die GDL hat bisher noch nie so ausdrücklich auf die Rechte bei den Überstunden ihrer Mitglieder hingewiesen. Doch mit Blick auf die Bedrohung der GDL und ihrer Mitglieder durch die DB und ihrer Einkommens-Ver-ringerungs-Gesellschaft mit der gesetzlichen Tarifeinheit, den ständigen Tarifverstößen, dem Vorgaukeln „alternativer Fakten“ und dem bewussten Täuschen der Arbeitnehmer ist es jetzt an der Zeit, diese Arbeitnehmerrechte wahrzunehmen. Das Jahr ist schon fast vorbei. Prüfen Sie deshalb gleich Ihr Stundenkonto.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

verschwenden Sie Ihre Einsatzbereitschaft nicht an einen Arbeitgeber, der Hand in Hand mit seiner Hausgewerkschaft Ihre Leistungen, insbesondere in der Corona-Krise, mit läppischen 1,5 Prozent ab 2022 „wert-

schätzt“. Ihre Überstunden würden bewirken, dass für Führungskräfte wieder mehr Bonuszahlungen fließen, um das Leben im Homeoffice weiter zu versüßen. Zugleich will dieser Arbeitgeber von den GDL-Mitgliedern erkämpfte

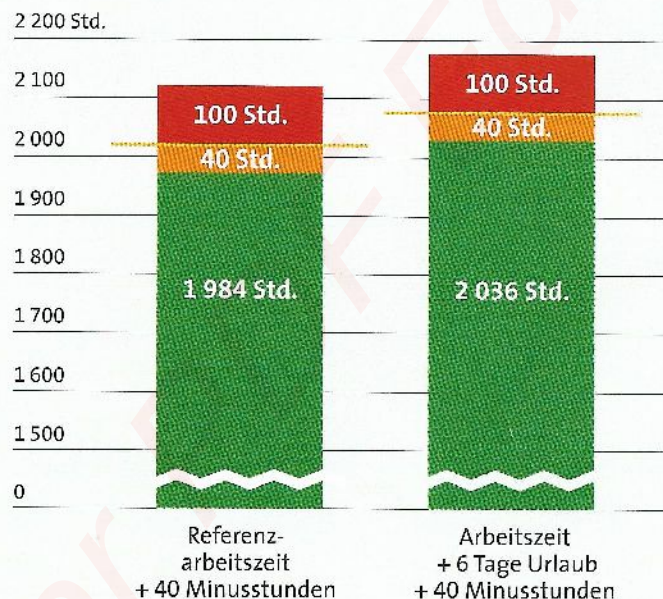
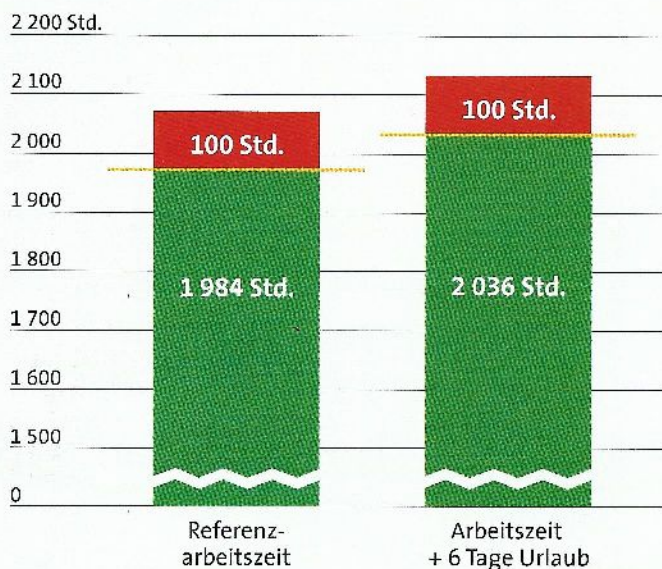
Tarifverträge zugunsten der schwachen Tarifverträge seiner Hausgewerkschaft ausschalten.

Verweigern Sie deshalb sämtliche Überstunden! Es ist Ihre Zeit, mit der Sie ganz sicher etwas Besseres anzufangen

wissen. Schenken Sie Ihre kostbare Freizeit der Familie und Freunden oder erholen Sie sich einmal mehr von Ihrem anstrengenden Dienst in den Zügen.

Ihre GDL

Auswirkung der Arbeitszeitmodelle auf die Sollarbeitszeit



Wochendurchschnitt). Zwar darf auch mehr oder weniger gearbeitet werden. Die Referenzarbeitszeit definiert jedoch, wie viele Stunden für das Monatstabellenentgelt (MTE) zu arbeiten sind. Wird mehr oder weniger Sollarbeitszeit vereinbart, ist das MTE hoch- und runterzurechnen. Oft ist aber in Arbeitsverträgen vereinbart, dass der Arbeitnehmer 100 Prozent der Referenzarbeitszeit zu arbeiten hat.

DB-Überstundenzulage 25 Prozent

Zunächst sei grundsätzlich gesagt, dass es keine gesetzliche Pflicht gibt, für Überstunden eine Zulage zu zahlen. Der Anspruch auf eine Überzeitzulage ergibt sich ausschließlich aus Tarif- und Arbeitsverträgen. Daher gibt es auch keine zwingende Vorschrift, ab wann die Zulage gezahlt wird und wie hoch sie sein muss. Bei der DB beträgt die Überzeitzulage 25 Prozent des rechnerischen Stundenlohns, mindestens aber 4,38 Euro.

Nach den Regelungen in den GDL-Haustarifverträgen wird Überzeitzulage sogar gezahlt, wenn Überstunden noch gar nicht entstanden sind. Wie gesagt ist der Abrechnungszeitraum das Kalenderjahr und Überstunden stehen somit erst am 31. Dezember fest. Dennoch wird bereits Überzeitzulage gezahlt, wenn die rechnerische Sollarbeitszeit in einem Quartal überschritten wurde. Die Grenze ist bei mehr als 496 Stunden überschritten.

Wurden beispielsweise 516 Stunden geleistet, wird für 20 Stunden Überzeitzulage gezahlt. Werden im nächsten Quartal aber nur 476 Stunden gearbeitet, ist der Arbeitnehmer exakt auf der Ganglinie der Jahresarbeitszeit. Die bereits ausgezahlte Überzeitzulage behält er jedoch und dass selbst dann, wenn am Jahresende Minusstunden angefallen sind. Hat ein Arbeitnehmer beispielsweise das Modell sechs Tage mehr Urlaub gewählt, müssen die Angaben auf die Sollarbeits-

zeit von 2 036 Stunden im Jahr hochgerechnet werden.

Mehr Erholungsurlaub, mehr Arbeitszeitsoll

Die Tarifverträge der DB sehen eine Reihe von Ausnahmen und Abweichungen von den bisher dargelegten Grundsätzen vor. So hat das gewählte Urlaubsmodell Einfluss auf die persönliche Sollarbeitszeit. Wählt ein Arbeitnehmer beispielsweise sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich sein Arbeitszeitsoll auf 2 036 Stunden im Jahr (siehe Grafik S. 2 oben links).

Einfluss von Minusstunden

Werden Minusstunden vorgetragen, erhöht sich das Arbeitszeitsoll ebenfalls. Bis zu 40 dieser nicht geleisteten, aber vergüteten Stunden müssen nachgeleistet werden, wodurch sich das persönliche Arbeitszeitsoll im Jahr der Nachleistung erhöht (siehe Grafik S. 2 oben

rechts). Über 40 Minusstunden hinausgehende Stunden müssen nicht nachgearbeitet werden.

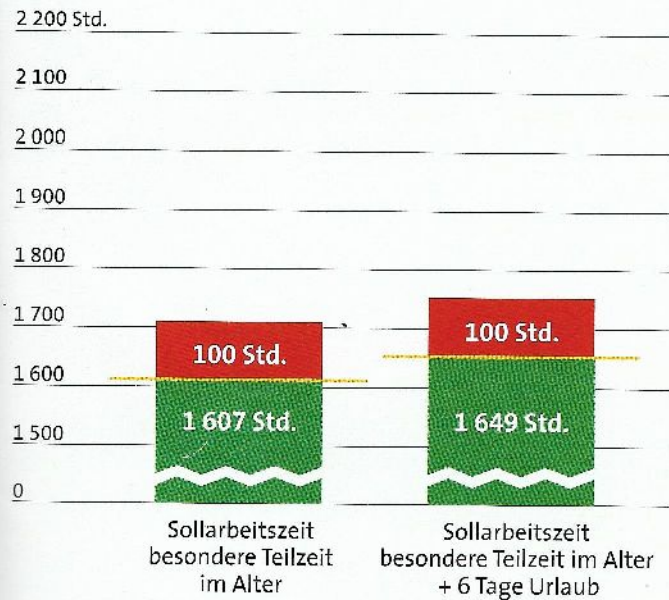
Vorsicht Falle!

Der GDL liegen Berichte vor, nach denen Arbeitnehmer von betrieblichen Führungskräften genötigt werden, ihre Überstunden zum Ausgleich der Minusstunden abzubauen. Das muss kein Arbeitnehmer tun! Was mit den Überstunden geschieht, entscheiden ausschließlich die Arbeitnehmer allein (siehe Grafik Flussdiagramm auf S. 3 unten).

Besondere Teilzeit im Alter

Macht ein Arbeitnehmer von seinem Anspruch auf „Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer“ Gebrauch, besser bekannt als besondere Teilzeit im Alter, sinkt hingegen sein persönliches Arbeitszeitsoll auf 81 Prozent (siehe Grafik S. 3 oben).

und die Zulagengrenze



■ Sollarbeitszeit
■ Überstunden
■ Vortrag (Minusstunden aus dem Vorjahr)
— Zulagengrenze

In DB-Arbeitsverträgen ist keine Überstundenpflicht vereinbart.

Versäumnis von Arbeitszeit

Ebenfalls senkt das Versäumnis von Arbeitszeit das persönliche Arbeitszeitsoll. Versäumnisse treten ein, wenn sich ein Arbeitnehmer beispielsweise verspätet oder an einem

Streik teilnimmt. Anteilig zur gekürzten Arbeitszeit erfolgt die Kürzung des Entgelts.

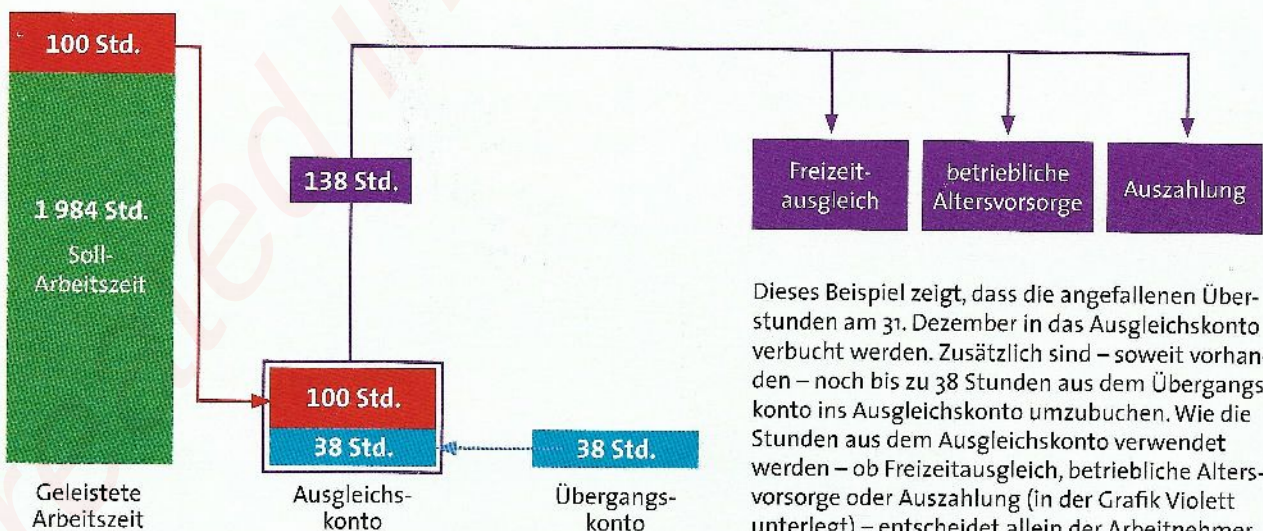
Bis auf das Versäumnis von Arbeitszeit haben die zuvor genannten Regelungen Auswirkung auf die Grenze, ab der Überstunden entstehen.

Sie beeinflussen somit das „individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeitsoll“, wie der tarifliche Fachbegriff dafür heißt. Ab dessen Überschreitung entstehen Überstunden, die am Ende eines jeden Jahres festgestellt werden.

Keine Überstundenpflicht

Die „Formular-Arbeitsverträge“ der DB haben im Wesentlichen alle den gleichen Inhalt und darin ist keine Leistungspflicht zu Überstunden mit dem Arbeitnehmer vereinbart.

Möglichkeiten des Überzeitausgleichs



Dieses Beispiel zeigt, dass die angefallenen Überstunden am 31. Dezember in das Ausgleichskonto verbucht werden. Zusätzlich sind – soweit vorhanden – noch bis zu 38 Stunden aus dem Übergangskonto ins Ausgleichskonto umzubuchen. Wie die Stunden aus dem Ausgleichskonto verwendet werden – ob Freizeit-ausgleich, betriebliche Altersvorsorge oder Auszahlung (in der Grafik Violett unterlegt) – entscheidet allein der Arbeitnehmer.