



## Das neue Übergangs- und Ausgleichskonto AK 2 und AK 1

### Die bisherige Regelung mit Überzeit anhand eines Fallbeispiels:

Ein Mitarbeiter (MA) hat nach Jahresende Überstundenvolumen von 110 Stunden. Somit verhält sich das Folgejahr sollmindernd um 110 Stunden. Damit der Mitarbeiter im Folgejahr ein ausgeglichenes Jahresarbeitszeitkonto erreicht, müsste dieser in Folge 110 Stunden weniger als sein Jahresarbeitszeitsoll arbeiten. Eine planbar und erzwingbar zusätzliche Freizeitgestaltung ist nicht möglich.

### Wie ist die Regelung ab 2020?

Der sogenannte sollmindernde Vortrag in das nächste Jahr entfällt. Das neue Jahr beginnt mit der vereinbarten Jahresarbeitszeit. Das Arbeitszeitkonto ist am 1. Januar ausgeglichen, falls keine Minderleistung aus dem Vorjahr übertragen wurde.

Jedem GDL tarifierten Arbeitnehmer wird ein sogenanntes Ausgleichskonto (AK1) eröffnet, das mit seinen individuellen - hier im oberen Beispiel erwähnten 110 – Überstunden gefüllt wird. Somit stehen für diesen Mitarbeiter folgende drei Optionen offen:

- a) Freizeitausgleich.
- b) Einzahlung in die betriebliche Altersvorsorge (plus Bonus des Arbeitgebers)
- c) Auszahlung der Mehrleistungsstunden

Der Freizeitausgleich ist bis 80 Stunden – wie bisher – nicht erzwingbar! Nur anfallende Zeiten über der 80-Stundenschwelle sind erzwingbare Freizeit.

Bei einem Ausgleichskonto (AK1) von beispielsweise 110 Stunden verhält sich der Anspruch auf Freizeitausgleich wie folgt: Da die 80-Stundengrenze überschritten wurde, hat der Mitarbeiter in diesem Fall Anspruch auf 30 Stunden planbare und erzwingbare Freizeit. Dieser Freizeitwunsch ist bei dem Arbeitgeber per Antrag frühzeitig (ca. 2 Monate im Voraus) einzureichen. Eine mündliche Absprache ist nicht rechtssicher. Nach Machbarkeitsprüfung darf der Arbeitgeber den Erstantrag bei betriebsnotwendigen Gründen einmalig ablehnen. Den zweiten Antragsvorschlag des Mitarbeiters auf Freizeit muss der Arbeitgeber umsetzen.

Viele Mitarbeiter/innen besitzen aktuell einige hundert alte Überstunden. Somit würde der Arbeitgeber dem Problem gegenüberstehen, zu viel erzwingbare Freizeit erzeugt zu haben. Deshalb wurde das Gesamtvolumen des Ausgleichskontos auf vorerst 118 Stunden begrenzt. Es enthält somit maximal 38 Stunden erzwingbare Freizeit. Die restlichen Überstunden verweilen in einem Übergangskonto (AK2). Aus diesem Übergangskonto (AK2) wird jährlich das Ausgleichskonto (AK1) mit 38 Stunden gespeist. Alle weiteren neu anfallenden Überstunden werden ab 2021 im Ausgleichskonto erfasst.

Der Mitarbeiter besitzt somit mehrere Optionen, die Überstunden aus dem laufenden JAZ Konto oder dem Übergangs- und Ausgleichskonto verschiedenartig zu nutzen:

- **Auszahlung der Überstunden**
- **Eine Umrechnung und Abgabe in die betriebliche Altersvorsorge**
- **Eine Freizeitgestaltung mittels betrieblicher Freistellungsplanung, welche in Folge im Jahresruhetagsplan abgebildet wird.**
- **Planung einer unterjährig betrieblichen Freistellungsplanung zur Teilnahme an Maßnahmen gemeinsam genutzter Einrichtungen (FairnessPlan, etc).**



## **Zusatzinfos zum neuen Übergangs- und Ausgleichskonto**

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 des Arbeitgebers, 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.

### **Erkrankt der MA während des Freizeitausgleichs aus dem Ausgleichskonto, erfolgt – wie bei Urlaub – keine Abbuchung der Stunden!**

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 für Beamte nicht möglich.**

### **Eine Stundenentnahme aus dem Überstundenkonto ist NUR noch mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich!**

**Siehe auch §49, 49a und 49b LFTV und auf der Homepage der GDL Seelze:**

**[www.og-seelze.gdl.de](http://www.og-seelze.gdl.de)**

Mit kollegialem Gruß  
Eure Ortsgruppenvorstände der GDL