



15.01.2018

DB Konzern

Arbeitszeitkonto

Abzug von Stunden ist unzulässig!

Auch in diesem Jahr erreichen uns Anfragen aus verschiedenen Bereichen zu folgender Problematik:

Einige Arbeitgeber haben wieder einmal zum Ende des Jahres 2017 überrascht festgestellt, dass eine Differenz zwischen dem Jahresarbeitszeit-Soll und dem normal zu erreichenden Jahresarbeitszeit-Ist besteht.

Hintergrund:

Die Jahresarbeitszeit ist ein festgelegter Wert und basiert grundsätzlich auf 261 Arbeitstage. Da es aber Kalenderjahre (wie 2017) gibt, die nur 260 Arbeitstage haben, entsteht eine Differenz. Für die Bereiche, in denen Arbeitszeitschwankungen nicht ungewöhnlich sind, wie zum Beispiel der Fahrbereich, ist das unproblematisch. Im Verwaltungsbereich führt diese Tatsache jedoch zu Problemen, weil die Arbeitgeber die Arbeitszeit der Beschäftigten mit

261 Arbeitstage x Durchschnittsarbeitszeit

planen.

Wenn dann, wie in 2017, ein Tag fehlt, entsteht das Problem, dass die Arbeitgeber auf ihre Art lösen. So haben sie einfach bei den Gleitzeitkonten oder Arbeitszeitkonten 8 Stunden abgezogen. Arbeitnehmern, die im laufenden Jahr eingestellt wurden und Teilzeitkräften wurde aus unerfindlichen Gründen sogar mehr abgezogen! Das ist jedoch unzulässig.

**Wir leben
Gemeinschaft**



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Vorstandsbereich Stellvertretende Vorsitzende
Regina Rusch-Ziemba - Abteilung Tarifpolitik
tarifpolitik@evg-online.org - www.evg-online.org

Mitglied:
des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)
der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF)
der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF)



Die Fakten:

1. Der Arbeitgeber hat einen Anspruch darauf, dass Arbeitszeit die bezahlt wird auch gearbeitet wird. Diese muss jedoch zu Beginn des Jahres geplant werden und kann nicht im Nachgang „erzwungen“ werden. Dass es sich hierbei eindeutig nicht um eine tarifvertraglich definierte Minderleistung handelt, ist daran zu erkennen, dass der Arbeitgeber diese Zeit nicht auf das neue Jahr vorgetragen hat, wie es die Tarifverträge vorsehen.
2. In den administrativen Bereichen liegen zumeist Betriebsvereinbarungen (BV) zur Gleitzeit oder eigenverantwortlichen Arbeitszeiteinteilung vor. In diesen BV gibt es Regelungen, die das Eingriffsrecht der Arbeitgeber beschreiben. Das Abziehen von Zeitanteilen ist dort aber nicht enthalten und deshalb nicht zulässig.
3. Das Problem wäre gar nicht aufgetreten, hätten die Arbeitgeber eine ausgleichende, differenzfreie Arbeitszeitplanung bereits zu Beginn des Jahres mit den Betriebsräten vereinbart.
4. Für Arbeitnehmer, die sich in dem für sie zulässigen eigenverantwortlichen Gleitzeitrahmen befinden, ist ein willkürlicher Abzug aus dem Gleitzeitkonto nicht zulässig und darüber hinaus systemwidrig.
5. Der willkürliche Abzug tangiert das Kollektivrecht in zweifacher Hinsicht. Erstens hat der Arbeitgeber durch diesen Abzug de facto Nacharbeit angeordnet, die mitbestimmungspflichtig ist (Änderung betriebsüblicher Arbeitszeit). Zweitens stellt dieses Verhalten einen nicht zulässigen Eingriff in bestehende Betriebsvereinbarungen dar. Betriebsräte sollten prüfen, ob sie gegebenenfalls Einigungsstellenverfahren zu dieser Problematik anstreben.
6. Im Übrigen können keine 8 Stunden zum Ansatz gebracht werden, da keine 2088 Stunden pro Jahr, sondern 2036 Stunden pro Jahr die Basis sind und somit, wenn überhaupt, nur eine Differenz von 7,48 Stunden entsteht.

Diese unseriösen Praktiken der Arbeitgeber - wie schon in der Vergangenheit des Öfteren probiert - tragen keinesfalls zur Vertrauensbildung bei den Beschäftigten bei.

**Wir leben
Gemeinschaft**



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Vorstandsbereich Stellvertretende Vorsitzende
Regina Rusch-Ziemba - Abteilung Tarifpolitik
tarifpolitik@evg-online.org - www.evg-online.org

Mitglied:
des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)
der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF)
der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF)