

Abgeltung vorhandener Mehrarbeit

Jahr für Jahr schieben die Kolleginnen und Kollegen Millionen von Mehrarbeitsstunden vor sich her und kein Ende ist in Sicht. Betrachtet man nun zusätzlich die Mehrarbeitsstunden, die ausgezahlt oder in den Langzeitkonten versenkt wurden, bekommt man unweigerlich Zweifel an einer soliden Personalplanung.

Wenn sich tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen Mehrarbeitsstunden auszahlen lassen, haben sie sicherlich ihre Gründe dafür, was an dieser Stelle auch nicht kritisiert wird. Bei den zugewiesenen Beamten hingegen stellt sich die finanzielle Abgeltung vorhandener Mehrarbeit als schwierig bis unmöglich dar, auch wenn sie einen nicht unerheblichen Anteil an dem Überstundenberg haben.

Beamtenrechtliche Mehrarbeit entscheidet

Spätestens jetzt muss zwischen tariflicher und beamtenrechtlicher Mehrarbeit unterschieden werden, da dies von besonderer Relevanz ist, denn ausschließlich beamtenrechtliche Mehrarbeit darf unter bestimmten Bedingungen finanziell abgegolten werden.

Tarifliche Mehrarbeit entsteht in der Regel erst, wenn über 2 036 Stunden/Jahr Dienst geleistet wurde, was einer 39-Stunden-Woche entspricht. Beamtenrechtliche Mehrarbeit entsteht jedoch erst ab 2 140 Stunden/Jahr, mithin die gesetzliche Jahresarbeitszeit der zugewiesenen Beamten. Allerdings wird im Rahmen der Harmonisierung zweier Statusgruppen innerhalb eines Betriebes in der Regel nur die tarifliche Arbeitszeit (2 036 Stunden/Jahr) von den zugewiesenen Beamten abgefor-

dert, ohne dass die Besoldung gekürzt wird.

Bei Überschreitung Freizeitausgleich

Im Klartext bedeutet dies, dass das Delta von 104 Stunden zwischen der tariflichen Jahresarbeitszeit und der für die zugewiesenen Beamten maßgeblichen gesetzlichen Jahresarbeitszeit bereits durch die Besoldung abgegolten ist.

Überschreitet der zugewiesene Beamte im Abrechnungszeitraum die tarifliche Jahresarbeitszeit, ist diese Zeit grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen, eine Abgeltung scheidet aus vorgenannten Gründen aus. Ist beamtenrechtliche Mehrarbeit vorhanden, ist diese innerhalb eines Jahres nach deren Entstehung ebenfalls durch Freizeit auszugleichen. Erst wenn dies aufgrund zwingender dienstlicher Gründe nicht möglich ist, kann diese auf Antrag finanziell abgegolten werden. Ob beamtenrechtliche Mehrarbeit vorhanden ist, ist dem Persönlichen Verwendungsnachweis (PVN) für den Monat Dezember des jeweiligen Abrechnungszeitraumes (Jahr) zu entnehmen.

Hinweis: Wird die gesetzliche Arbeitszeit (2 140 Stunden) innerhalb eines Jahres nicht erreicht, so werden die „Minderleistungsstunden“ mit vorhandener beamtenrechtlicher Mehrarbeit verrechnet. Das

bedeutet nicht, dass Stunden gestrichen werden, es reduziert sich lediglich der mögliche Abgeltungsanspruch. In letzter Konsequenz kann und wird das dazu führen, dass zugewiesene Beamte durchaus über mehrere hundert Stunden tarifliche Mehrarbeit verfügen, und trotzdem nicht eine Stunde beamtenrechtliche Mehrarbeit erbracht haben.

Sind die Voraussetzungen für eine Abgeltung von beamtenrechtlicher Mehrarbeit gegeben, werden aktuell pro Stunde in den Besoldungsgruppen

| | |
|-----------------|------------|
| • A 5 bis A 8 | 16,37 Euro |
| • A 9 bis A 12 | 22,49 Euro |
| • A 13 bis A 16 | 30,96 Euro |

gewährt. Die Abgeltung von beamtenrechtlicher Mehrarbeit ist in jedem Fall antragsgebunden.

Folgen einer verfehlten Personalpolitik

Man sollte eigentlich annehmen, dass der Arbeitgeber weiß, wie sich die Altersstruktur seiner Beschäftigten darstellt, damit rechtzeitig Personal nachgesteuert werden kann. Man muss kein Prophet sein, um zu erkennen, dass dies offensichtlich viele Jahre komplett ignoriert wurde. Wer die Ausbildung von Nachwuchskräften fast zum Erliegen gebracht hat, muss sich nicht wundern, dass plötzlich keine gut qualifizierten Nachwuchs-

kräfte zum Auffüllen der frei gewordenen Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Fakt ist, dass dies nicht in der Verantwortung der Gewerkschaften liegt, sondern vielmehr in der verfehlten Personalpolitik des DB-Konzerns.

Nur zögerlicher Abbau von Mehrarbeit

Allerdings, auch das gehört zur Wahrheit, erholt sich das Ausbildungsgeschäft langsam wieder, sodass wir feststellen können, dass sich die Deutsche Bahn in puncto Ausbildung endlich wieder auf dem richtigen Weg befindet. Und dann ist da ja noch die Demografie, die für viele plötzlich und unerwartet über die Unternehmen hereingebrochen ist. Stichwort: Babyboomer-Generation! Es ist nicht so, dass es sich nicht angekündigt hat, aber totschweigen hat noch nie zu einem ausgeglichenen Personalbestand geführt. Da hilft die derzeitige Einstellungsoffensive des Arbeitgebers zunächst nur bedingt, was in letzter Konsequenz dazu führt, dass der Abbau der vorhandenen Mehrarbeit nur verhalten stattfinden wird.

Anordnung von Freistellungsphasen

Grundsätzlich soll das Arbeitszeitkonto der Beschäftigten, so sieht es die tarifvertragliche Regelung vor, am Ende des Abrechnungszeitraumes ausgeglichen sein. Das ist derzeit si-



cherlich mehr theoretisch und praxisfern, aber es kann trotzdem dazu führen, dass der Arbeitgeber innerhalb des Abrechnungszeitraumes Freistellungsphasen anordnet, wenn sich abzeichnet, dass es zu einer Anhäufung von Mehrarbeit kommt.

Das ist nicht zu bemängeln, denn Mehrarbeit ist generell als zusätzliche Belastung der Kolleginnen und Kollegen anzusehen, weshalb zusammenhängende Freistellungsphasen sinnvoll sind und einen Beitrag zur Regenerierung leisten.

GDL-Tarifverträge verhindern Zugriff

Wurde abweichend von der tarifvertraglichen Regelung innerhalb des Abrechnungszeitraumes Mehrarbeit erbracht, so wird diese in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen und wirkt sich sollreduzierend aus. In den Betrieben, in denen die Tarifverträge der GDL zur Anwendung kommen, wird die geleistete Mehrarbeit in das Arbeitszeitkonto 1 übertragen und so dem Zugriff des Arbeitgebers entzogen. In den Betrieben, in denen die tarifvertraglichen Regelungen einer anderen Gewerkschaft zur Anwendung kommen, hat der Arbeitgeber weiterhin uneingeschränkten Zugriff.

Abbau von Mehrarbeit bei Krankheit

Erkrankt der Beschäftigte während der Freistellungsphase, so gelten die Mehrarbeitsstunden als abgebaut. Begründet wurde dies von den Arbeitsgerichten damit, dass die Arbeitnehmer lediglich von der Pflicht zur Arbeit respektive der Verpflichtung zur Dienstaussübung entbunden sind. Mithin trägt der Arbeitnehmer das alleinige Risiko, denn anders als beim Erholungsurlaub wird die Freistellungsphase zum Abbau von Mehrarbeit nicht unterbrochen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob der Arbeitge-

ber die Freistellungsphasen angeordnet hat oder der Beschäftigte diese beantragt und genehmigt bekommen hat.

Tarifliche Mehrarbeit geht unter

Was aber ist, wenn keine Möglichkeit mehr besteht, die tarifliche Mehrarbeit während des aktiven Beamtenverhältnisses durch Freizeit auszugleichen, beispielsweise wegen plötzlicher dauernder Dienstunfähigkeit mit anschließender Zurruesetzung? In diesen Fällen, so bitter dies auch ist, wird die tarifliche Mehrarbeit untergehen, ohne dass der zugewiesene Beamte hierauf einen Rechtsanspruch hat.

Wegen der Besonderheit hinsichtlich der abgeforderten Arbeitszeit ist bei einer Zurruesetzung ausschließlich vorhandene beamtenrechtliche Mehrarbeit abzugelten.

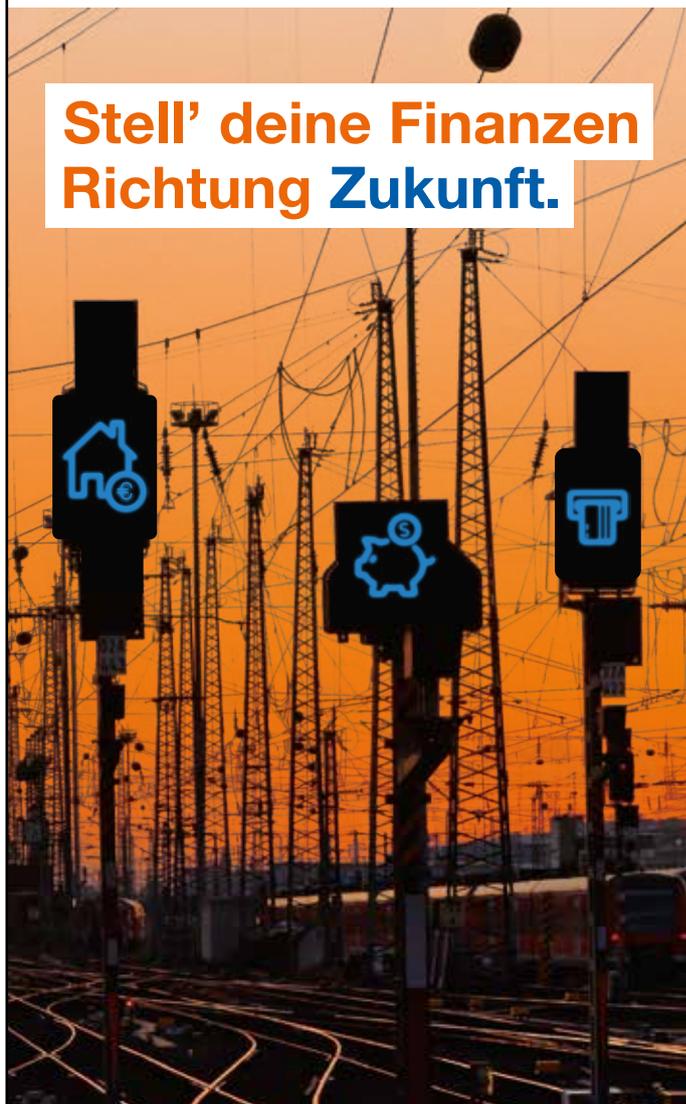
Bei einer geplanten Zurruesetzung, also auf Antrag oder mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, kann entsprechend der vorhandenen Mehrarbeit, unabhängig davon, ob es sich dabei um tarifliche oder beamtenrechtliche Mehrarbeit handelt, die Dienstaussübungsverpflichtung in Abstimmung mit dem Arbeitgeber vorzeitig beendet werden. Dies trifft auch auf noch vorhandenen Erholungsurlaub zu.

Rechtzeitig Freizeitausgleich wahrnehmen

Die GDL-Personalräte empfehlen daher den zugewiesenen Beamten, auch aufgrund des beachtlichen Altersdurchschnitts rechtzeitig ihre Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen, auch wenn sich dies schon seit längerem schwierig gestaltet. Vielleicht hilft es schon, wenn keine oder nur wenige Mehrarbeitsstunden zu dem schon vorhandenen Kontingent hinzukommen.

E. P.

Stell' deine Finanzen Richtung Zukunft.



Ein cleverer Zug von dir: Dein Partner Sparda-Bank

Die Bank, die auf Gemeinschaft setzt.

Gemeinsam schauen wir, wie wir dein Leben auf stabile Gleise setzen. Wir beraten und unterstützen dich bei der Vermögensvorsorge, bei der Baufinanzierung bis hin zu alltäglichen Finanzthemen – ob persönlich, in redaktionellen Beiträgen oder in Webinaren. Und das tun wir verständlich und fair. Denn es geht um deine finanzielle Zukunft!

Jetzt informieren: www.sparda.de
www.dbplanet.de

DBplus
Partner

Sparda-Bank