

AB 1. JANUAR 2026: NEUE ARBEITSZEITKONTEN- SYSTEMATIK BEI DER DB AG

In der Tarifrunde 2025 haben wir mit der DB AG eine neue Arbeitszeitkontensystematik vereinbart. Sie tritt am 1. Januar 2026 in Kraft und löst den Sollmindernden Vortrag ab. In diesem impuls beantworten wir die wichtigsten Fragen hierzu.

Warum haben wir die Arbeitszeitkontensystematik neu geordnet?

In der zurückliegenden Schlichtung sind die DB AG und wir verpflichtet worden, Alternativen zum Sollmindernden Vortrag zu entwickeln. Dem sind wir mit der tariflichen Neuordnung der Arbeitszeitkontensystematik nachgekommen.

Neuregelung: Wann entsteht Überzeit?

Jahresüberzeit ist die Zeit, die auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Wichtiger Hinweis: Für Teilzeitkräfte gilt ab 2026 die individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit als Überzeitschwelle.

Quartalsüberzeit ist die Zeit, die auf Anordnung über ein Viertel des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Wurden Minderzeiten nach § 37 Abs. 4 FgrTV vorgetragen (max. 40 Stunden Minderleistung können in den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen werden), so erhöht sich der Quartalswert nach Satz 1 im Folgejahr um jeweils ein Viertel der vorgetragenen Minderzeit.

Wie wird Überzeit abgerechnet?

In den ersten 3 Quartalen eines Abrechnungszeitraums erhalten Arbeitnehmende für jede Stunde der Quartalsüberzeit die Überzeitzulage nach § 18 FgrTV.

Am Ende des Abrechnungszeitraums erhalten Arbeitnehmende für jede Stun-

de der Jahresüberzeit ebenfalls die Überzeitzulage nach § 18 FgrTV. Die genannten bereits gezahlten Zulagen für Quartalsüberzeit werden dabei abgezogen. Bereits gezahlte Überzeitzulagen für Quartalsüberzeiten werden nicht zurückgefordert.

Wünscht die/der Arbeitnehmende statt der Überzeitzulage (§ 18 FgrTV) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Quartals- bzw. Jahresüberzeit 15 Minuten in das Langzeitkonto übertragen.

Welche Arbeitszeitkonten gibt es?

Arbeitszeitkonto (§ 39 FgrTV)

Für jede:n Arbeitnehmer:in wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Das Arbeitszeitkonto dient auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt.

Verfügungskonto (§ 39a FgrTV)

Neben dem Arbeitszeitkonto wird ein Verfügungskonto geführt. Am Ende des Abrechnungszeitraums werden Überschreitungen des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls (die geleistete Mehrarbeit/Überstunden) aus dem Arbeitszeitkonto auf das Verfügungskonto übertragen.

Erstmals befüllt wird das Verfügungskontos am Ende des Abrechnungszeitraums 2025. **Mit Ablauf des Abrechnungszeitraums für das Jahr 2025 (31.12.2025) werden bis zu 120 Stunden aus Mehrarbeit/Überstunden in das neu eingerichtete Verfügungskonto übertragen.**

Altstundenkonto (§ 39b FgrTV)

Mehrarbeit/Überstunden, die über die genannten 120 Stunden hinausgehen, werden in ein Altstundenkonto übertragen.

Arbeitnehmende können bereits vor dem 31.12.2025 selbst entscheiden, wie die bereits aufgelaufene Mehrarbeit/Überstunden behandelt werden soll. Es ist die persönliche Entscheidung des Arbeitnehmenden, wie viele Stunden ins Langzeitkonto und/oder in die bAV gebucht bzw. ausbezahlt werden sollen. Somit hat die/der Beschäftigte die Option, selbst zu entscheiden, wie viele Stunden zum Jahresbeginn 2026 im Altstundenkonto verbleiben.

Wie läuft das Zusammenspiel dieser Arbeitszeitkonten?

Die neuen Regelungen zu Mehrarbeitsstunden

Für Mehrarbeitsstunden wird ein neues „Verfügungskonto“ eingerichtet, auf dem die „alten“ Überstunden und künftig die des abgelaufenen Abrechnungszeitraums gesammelt werden.

Die gesammelten Mehrarbeitsstunden sollen nicht ins Unermessliche ansteigen. Deshalb wird eine Grenze von maximal 120 Stunden im Verfügungskonto eingeführt. Das Verfügungskonto wird in Form eines Ampelkontos geführt.

a) In der **grünen Phase (bis 80 Stunden)** hat die/der Arbeitnehmer:in das alleinige Verfügungsrecht über die Stunden.

b) In der **gelben Phase (mehr als 80 bis 120 Stunden)** sollen die/der Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber das Verfügungskonto gemeinsam mit dem Ziel steuern, das Guthaben bis zum Jahresende in die grüne Phase zurückzuführen. Einseitige Anordnungen des Arbeitgebers sind unzulässig. Die Verfügung verbleibt bei der/dem Arbeitnehmer:in. Gegen deren Interessen darf nicht entschieden werden.

c) **Übersteigt** das Verfügungskonto einen Wert von **120 Stunden (rote Phase)**, muss die/der Inhaber:in bis zum Jahresende entscheiden, ob die übersteigenden Stunden ausgezahlt, in die bAV umgewandelt oder in das Langzeitkonto eingebracht werden sollen. Eine Aufteilung der übersteigenden Stunden auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich. Trifft die/der Arbeitnehmer:in keine Entscheidung, werden die übersteigenden Stunden oberhalb von 120 Stunden ausgezahlt; dies erfolgt mit der frühestmöglichen Entgeltzahlung nach dem Ende des Abrechnungszeitraums.

Hinweis: Das Altstundenkonto soll nach und nach abgebaut werden. Am Ende eines jeden Abrechnungszeitraums werden daher bis zu 40 Stunden aus dem Altstundenkonto in das Verfügungskonto übertragen. Das Altstundenkonto wird somit Schritt für Schritt in das Verfügungskonto überführt. Dieser Prozess kann, je nachdem wie viel Mehrarbeit/Überstunden aufgelaufen sind, mehrere Jahre laufen.

Gehen die Mehrarbeitsstunden im Verfügungskonto über die 120 Stunden hinaus, bleibt ein Jahr Zeit, die überschüssigen Stunden abzubauen. Wie, entscheiden allein die Beschäftigten:

- Freizeitausgleich
 - Auszahlung in Geld
 - Übertrag ins Langzeitkonto
 - Übertrag in die betriebliche Altersvorsorge
- sind möglich.

Das Zeitguthaben wird mit dem Stundensatz bewertet, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der tarifvertraglich geregelten Auszahlung, Übertragung in die bAV oder Einbringung in das Langzeitkonto ergibt.

Treffen Beschäftigte innerhalb eines Jahres keine Entscheidung zum Abbau der Stunden über 120, erfolgt die entsprechende Auszahlung in Geld.

Wie funktioniert der Freizeitausgleich?

Aus dem Arbeitszeitkonto (Antrag nach § 39 (4) FgrTV)

Die/der Arbeitnehmer:in kann beantragen, nicht zur Arbeit eingeteilt zu werden. Dieser Antrag darf nur beim Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann und insb. Minderzeiten entstehen könnten. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Eine Muster-BV stellt Euch bei Bedarf die EVG Abt. betriebliche Mitbestimmung zur Verfügung.

Aus dem Verfügungskonto (Antrag nach § 39a (4) FgrTV)

Die/der Arbeitnehmer:in kann Freizeitausgleich aus dem Verfügungskonto im Umfang von bis zu 40 Stunden jährlich beantragen, soweit ein entsprechendes Guthaben auf dem Verfügungskonto vorhanden ist. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden.

Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung des Antrags (Ablehnung) des Antrags sollen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Eine Muster-BV stellt Euch bei Bedarf die EVG Abt. betriebliche Mitbestimmung zur Verfügung.

Im Fall der Ablehnung des Antrags ist im Einvernehmen mit der:dem Arbeitnehmer:in ein alternativer verbindlicher Freizeitausgleich zu planen.

Die:Der Arbeitnehmer:in muss seinen Antrag mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Umwandlung bzw. Einbringung durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich oder in elektronischer Form über den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Prozess geltend machen.

Freizeitausgleich aus dem Verfügungskonto über 40 Stunden kann in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden.

Erkrankt die:der Arbeitnehmer:in während einer geplanten Freistellung aus dem Verfügungskonto, gilt die Freistellung als nicht gewährt.

Die Beschäftigten entscheiden, was mit dem Zeitguthaben auf ihren Verfügungskonten geschieht!

Eine Aufteilung des Zeitguthabens auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich.

Was ist ein Langzeitkonto (LZK)?

Das Langzeitkonto ist Teil des Lohnkontos und wird eingerichtet, sofern vereinbarungsgemäß die erste Gutschrift entsteht oder nachdem aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung Gutschriften anfallen. Das Langzeitkonto dient der Abwicklung von zukünftigen Freistellungszeiten unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt, das durch tatsächliche Arbeitsleistung vor der Freistellungsphase erarbeitet wurde.

Zur Abwicklung der Ansprüche aus dem Langzeitkonto wird für jede:n Arbeitnehmer:in ein in Geldwerten geführtes Wertguthaben gebildet.

Wer noch kein Langzeitkonto hat, sollte sich eines einrichten. Denn es ist attraktiver als man vielleicht denkt. Die Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto könnt ihr für

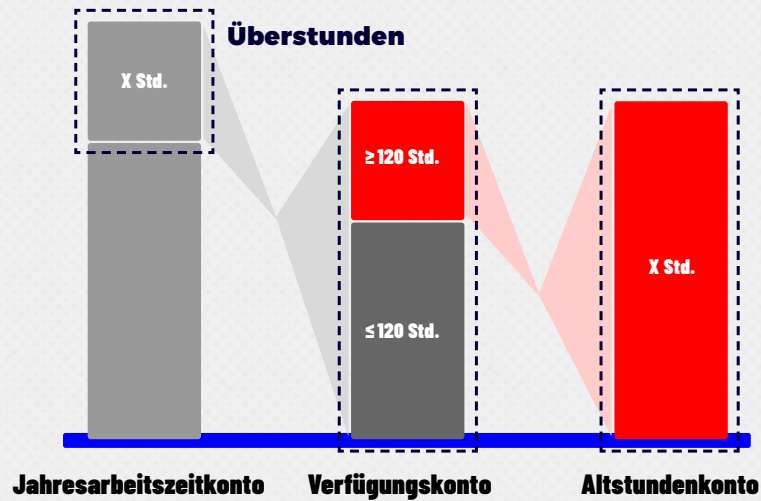
vieles nutzen: z. B. für bezahlte Freistellungen (für Kinderbetreuung, Pflege, Weiterbildungsmaßnahmen), für eine berufliche Auszeit (Sabbatical) oder für eine Freistellung unmittelbar vor der Altersrente.

Achtung!

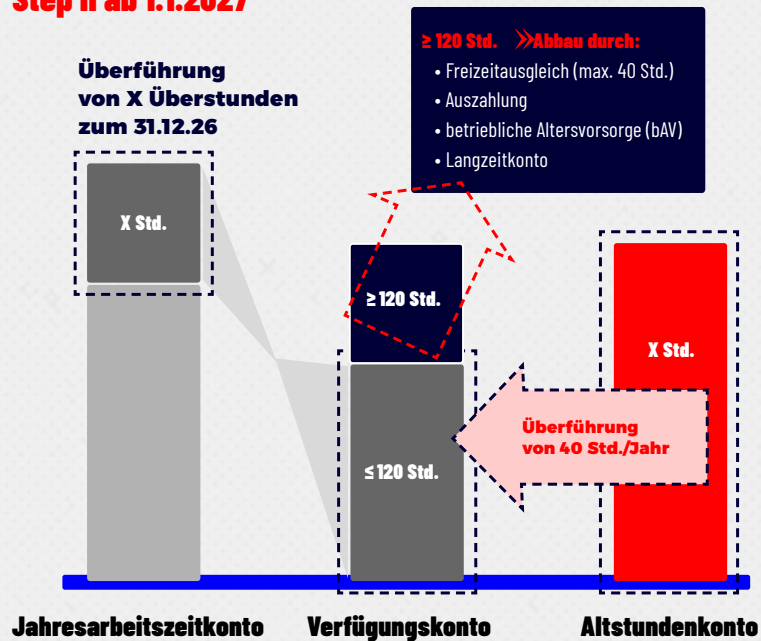
Entscheidet schon in 2025 über eure Stunden und lasst euch erst gar kein Altstundenkonto einrichten. Übertragt die Stunden stattdessen ins Langzeitkonto. Dort habt ihr weiterhin die Verfügung über diese Stunden und könnt z. B. ein Sabbatical beantragen oder die Freistellung garantiert auch vor der Rente nehmen. Frist für die Übertragung von Stunden (es müssen nicht alle sein) ist der 15.11.2025.

So ändert sich die Arbeitszeitkontensystematik bei der DB AG

Step I zum 1.1.2026



Step II ab 1.1.2027



29.10.2025

Impressum:
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Reinhardtstr. 23, 10117 Berlin

EVG
kommt an.