

Gewerkschaftliche Informationsblätter

Für die Beschäftigten im Klinikum Wahrendorff, Teil 2: Überstunden

Herausgegeben von der Gewerkschaft Gesundheitsberufe (GGB), Hannover

Mit den „Gewerkschaftlichen Informationsblättern“ erhalten die Beschäftigten im Klinikum Wahrendorff regelmäßig Antworten auf aktuelle Rechtsfragen, um sich schneller im Betriebsalltag zurechtzufinden.

Immer wieder sehen sich Arbeitnehmer/innen damit konfrontiert, nach Dienstschluss länger zu bleiben, zusätzliche oder lange Dienste zu leisten. Dabei kommt mitunter so einiges an zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden zusammen. Was ist eigentlich vom Gesetzgeber her erlaubt, was sind Überstunden?

Wann handelt es sich um Überstunden oder Mehrarbeit?

Überstunden: Arbeitszeit, die ein Arbeitnehmer über die für sein Beschäftigungsverhältnis geltende Arbeitszeit hinaus erbringt. Maßstab dafür ist die Arbeitszeit, wie sie aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder eines Einzelarbeitsvertrags geregelt ist. Wurde eine Überstundenregelung vereinbart, muss sie auch Auskunft über ihre Höchstgrenze geben.

Mehrarbeit: Arbeit, die die normale gesetzliche Arbeitszeit übersteigt. Nach §3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) beträgt die Normalarbeitszeit werktäglich 8

Stunden oder 48 Stunden wöchentlich. Werktage sind alle Tage von Montag bis einschließlich Samstag, nicht aber Sonn- und Feiertage. Laut ArbZG ist zwar auch eine vorübergehende Verlängerung auf bis zu 10 Stunden zulässig, aber nur wenn im Durchschnitt des Ausgleichszeitraums die Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird. Der Ausgleichszeitraum liegt innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb



von 24 Wochen. Wird auch diese Höchstarbeitszeit überschritten, spricht man von Überarbeit.

Wann sind Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten?

Grundsätzlich geht die zu leistende Arbeitszeit, aus der sich eine Arbeitsverpflichtung ergibt, aus dem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem

Arbeitsvertrag hervor. Ist die Verpflichtung zur Ableistung eventueller Überstunden im gesetzlich zulässigen Rahmen dort nicht geregelt, muss der Arbeitnehmer nur in Notfällen oder außergewöhnlichen Fällen Überstunden leisten. Ein solcher Fall liegt nur vor, wenn dem Betrieb Gefahren drohen oder erhebliche betriebliche Interessen zu schützen sind. Dieser liegt nicht vor, wenn er für den Arbeitgeber vorhersehbar war. Dann besteht keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Ableistung von Überstunden. Außerdem muss die Verpflichtung zumutbar sein, sonst entfällt sie ebenfalls. Nicht zumutbar sind sie, wenn besondere Umstände in der Art der Arbeit oder in der Person des Arbeitnehmers liegen. Alleinerziehenden Müttern oder Vätern kann beispielsweise nicht das gleiche Maß an Überstunden abverlangt werden wie Arbeitnehmern ohne Kinder. Auch gesundheitliche Gründe können das Maß der Zumutbarkeit von Überstunden einschränken.

Arbeitnehmer sind - abgesehen von Fällen, in denen besondere Schäden für den Arbeitgeber drohen - grundsätzlich nicht zur Ableistung verpflichtet, wenn die Begrenzungen des ArbZG überschritten werden (Überarbeit). Verstößen Vereinbarungen wie Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung dagegen, darf der Arbeitnehmer die Mehrarbeit rechtmäßig verweigern; entsprechende Vereinbarungen sind nichtig.

Nur wenn eine Regelung zur Ableistung von Überstunden vertraglich getroffen wurde, müssen Überstunden

geleistet werden. Diese bedürfen der ausdrücklichen Anordnung (auch mündlich), mindestens aber der Billigung oder Duldung des Arbeitgebers.

Gibt es Sonderregelungen für Teilzeitbeschäftigte und Schwerbehinderte?

Teilzeitbeschäftigte dürfen regelmäßig nicht zu Überstunden verpflichtet werden. Das würde dem Teilzeitarbeitsverhältnis grundsätzlich zuwiderlaufen. Ausnahme auch hier: Notfälle, soweit dies im Einzelfall zumutbar ist.

Schwerbehinderte können nach §124 SGB IX eine Freistellung von Mehrarbeit verlangen. Diese darf dann nicht die werktägliche 8-Stunden-Grenze überschreiten.

Hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte?

Individuelle Anweisungen zur Ableistung von Überstunden aufgrund vertraglicher Vereinbarung, die ausschließlich Auswirkungen auf diesen einen Arbeitnehmer haben, unterliegen nicht der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Der Betriebsrat hat allerdings ein grundsätzliches, erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr.3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), sobald es sich um eine kollektive Maßnahme, also eine vorübergehende Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit handelt. Dafür genügt es, dass die Überstunden eines Arbeitnehmers Regelungsfragen aufwerfen, die auch die Interessen der übrigen Beschäftigten berühren. Dieser Fall tritt spätestens

dann ein, wenn der Arbeitgeber (bzw. Vorgesetzte) eine Entscheidung darüber treffen will, wann und wer Überstunden leisten soll, sich also einen Beschäftigten unter vielen dafür rausucht. Der Arbeitgeber darf dann Überstunden nicht einseitig anordnen, sondern muss *VORHER* immer die Zustimmung des Betriebsrats einholen, auch bei plötzlichen und unerwarteten Fällen. Der Betriebsrat hat darüber mitzubestimmen, ob, in welchem Umfang, wann und von wem länger gearbeitet werden soll. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung oder wurde er erst gar nicht einbezogen, darf der Arbeitgeber keine Überstunden anordnen. Arbeitnehmer dürfen dann Überstunden rechtmäßig ablehnen. Nur in echten Notfällen ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch hier ausgeschlossen.

Was sind echte Notfälle?

Echte Notfälle sind Situationen, in denen der Arbeitgeber sofort handeln



muss, also der Betriebsrat entweder nicht erreichbar ist oder nicht zur rechtzeitigen Beschlussfassung kommen

kann, beispielsweise im Brandfall, bei Überschwemmungen oder Umweltkatastrophen. Vorhersehbare Personalknappheit gehört *NICHT* dazu! Überstunden dürfen nicht dienstplanmäßig vorgesehen werden! Eine dauerhafte Überschreitung der gesetzlichen Höchst Arbeitszeit ist illegal! Für diese Notfälle kann der Arbeitgeber vorsorglich eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abschließen.

Sind "freiwillige" Überstunden zulässig?

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats darf auch nicht einfach dadurch umgangen werden, dass der Arbeitgeber *ZULÄSST*, dass Arbeitnehmer "freiwillig" Überstunden leisten. Hier handelt es sich um verdeckte Überstunden. Unerheblich ist dabei, ob ein solches Übereinkommen des Arbeitgebers mit den Beschäftigten eventuell über Jahre vom Betriebsrat ungefragt geduldet wurde. Widerspricht der Betriebsrat, dürfen Arbeitnehmer keine "freiwilligen" Überstunden mehr leisten. Vgl. hierzu Beschluss des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf (Az: 5 TaBV 43/01) vom 5.11.2001.

Wie erfolgt ein Ausgleich: Vergütung oder Abfeiern?

Überstunden sind dann zu vergüten, wenn der Arbeitnehmer eine solche Vergütung erwarten kann. Dies dürfte regelmäßig der Fall sein, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag nicht ergibt, dass durch das Gehalt eine bestimmte Anzahl von Überstunden abgegolten ist. Eine gesetzliche Regelung gibt es

jedenfalls nicht (Ausnahme: Auszubildende). Der Rechtsanspruch auf Vergütung ergibt sich aus § 612 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), wonach der Arbeitgeber diese nach billigem Ermessen zu gewähren hat, wenn nichts anderes zu erwarten ist und eine Vereinbarung im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag fehlt. Sie richtet sich dann nach dem Lohn oder Gehalt, das dem Arbeitnehmer üblicherweise gezahlt wird (nach Stunde oder anteilig bei festem Monatsgehalt). Ein Anspruch auf Freizeitausgleich besteht nur, wenn dies gesondert vereinbart wurde. Ein Blick in den Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag gibt darüber Aufschluss.

Wie mache ich Ansprüche auf Überstundenvergütung geltend?

Hier ist der Arbeitnehmer in der Beweispflicht! Bei fest vereinbarter regelmäßiger Arbeitszeit reicht es aus, nachweisen zu können, wann in welchem Umfang Überstunden geleistet wurden. Außerdem muss die Ableistung von Überstunden auf Anordnung des Arbeitgebers (in der Regel stellvertretend durch Vorgesetzte), zumindest aber mit dessen Kenntnis und Billigung erfolgen. Deshalb empfiehlt es sich, genaue Aufzeichnungen über die täglichen Arbeitszeiten mit Beginn und

Ende zu führen. Als Nachweis können im Streitfall beispielsweise Dienstpläne, Zeugen (Kollegen), die vorgeschriebene personelle Mindestbesetzung dienen. Besser noch: Überstundenanordnungen immer vom Vorgesetzten schriftlich bestätigen lassen! Ist Euch unklar, ob eine ordnungsgemäße Mitbestimmung des Betriebsrats vorliegt, leistet Überstunden nur unter Vorbehalt und fragt umgehend beim Betriebsrat nach!

Checkliste Überstunden

?Bin ich laut Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag überhaupt zur Ableistung von Überstunden verpflichtet? Wenn ja, in welchem Umfang?

?Wenn nicht, liegt ein tatsächlicher Notfall vor?

?Ist die Anordnung der Überstunden bzw. Mehrarbeit zumutbar?

?Überschreitet die Vereinbarung oder die tatsächlich geleistete Arbeitszeit die Bestimmungen des ArbZG?

?Hat sich der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt?

?Liegt mir eine schriftliche Bestätigung der Anordnung durch den Arbeitgeber bzw. des Vorgesetzten zum Nachweis im Falle einer Geltendmachung vor?

Kontakt

Gewerkschaft Gesundheitsberufe (GGB), Hannover
c/o FAU Lokalföderation Hannover, Kornstrasse 28-30, 30167 Hannover
E-Mail: ggb-hannover@fau.org web: www.fau.org/ortsgruppen/hannover/gs