

Länger arbeiten im Outback: Für zusätzliche Stunden fehlt in den exotischen Arbeitsvertragsrichtlinien nicht nur ein fairer Ausgleich

Von Tobias Michel

Vor 12.000 Jahren versank die Landbrücke nach Australien im Meer. Auf dem fünften Kontinent entwickelten sich fremdartige Tiere. Heute kauen dort Koalabären auf Eukalyptusblättern, Kängurus hüpfen und Beutelteufel bekommen bei Aufregung rote Ohren. Noch fremder scheinen uns die Menschen, die da durch die riesigen Steppen ziehen. Die Rhythmen ihrer Didgeridoos, die bunten Bilder über die Traumzeit; sie wollen noch nicht einmal ihr Land besitzen. Wer sich in diakonischen Einrichtungen oder direkt bei der Evangelischen Kirche verdingt, wähnt sich alsbald auf einen ebenso exotischen Kontinent verschlagen. »Bei Kirchens ist alles anders«, melden sie zurück. »Überstunden gibt es hier nicht. Nicht einmal Mehrarbeit. Dafür entdecken wir fast täglich Plusstunden. Und die gibt es hier sogar für umsonst.«



Der Autor

Tobias Michel
Betriebsrat im
Essener
Alfried-Krupp-
Krankenhaus
www.
schichtplanfibel.de

Überstunden und Mehrarbeit sind keine regelmäßigen Arbeitsstunden. Sie sind Arbeit über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus. Der Arbeitgeber ist verpflichtet (Nachweisgesetz), in einem Arbeitsvertrag die wesentlichen Vertragsbedingungen festzuhalten. Er hat den Arbeitnehmer somit über alles Wichtige zu unterrichten.

Dies gilt insbesondere für eine Vereinbarung, nach der der Arbeitnehmer auf bloße Anordnung des Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden verpflichtet ist. [...] Die Unterrichtung des Arbeitnehmers kann dabei [...] gegebenenfalls in Form eines Hinweises auf die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen.
(EuGH am 08.02.2001 – C-350/99)

Fehlt eine derartige Vereinbarung, sind Beschäftigte grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten. In aktuellen Tarifverträgen stoßen wir darum auf geschliffene Formulierungen. Mit denen sichern sich Arbeitgeber ihr Direktionsrecht für zusätzliche Stunden. Genauer: Sie versuchen es.

Auch Kirchen, Diakonie und Caritas haben für sich komplexe Arbeitsvertragsrichtlinien entwickelt. Doch innerhalb weniger Jahrzehnte haben sie sich in eine ganz eigene Begriffswelt verstrickt. Die so vertraut klingenden Worte »Überstunde« und »Mehrarbeit« änderten sich in ihrer Bedeutung. Und eine gänzlich neue Art trat hinzu: die »Plusstunden«.

Wir forschen darum im »Kleingedruckten«, ob wir Antworten finden auf die drei Standardfragen:

- Was genau ist hier als Mehrarbeit, Überstunde oder Plusstunde definiert?
- Ist die Kollegin zu der so gefassten zusätzlichen Arbeit verpflichtet?
- Gibt es für mehr Arbeit auch mehr Geld?

Mehrarbeit im Gesetz und im TVöD

Wo Gesetze ihre eigenen Begriffsbestimmungen mitbringen, sind die Verhältnisse schnell klar.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz definiert:

§ 8 1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.« § 21 (2) Wird in den Fällen des Absatzes 1 über die Arbeitszeit des § 8 hinaus Mehrarbeit geleistet, so ist sie durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.

Anders, aber ebenso klar, schreibt das Mutterschutzgesetz:

§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit.

2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

- 1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,*
- 2. von sonstigen Frauen über 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird [...].*

In anderen Fällen haben es sich die Gesetzgeber einfach gemacht. So beschränkt sich das SGB IX in § 124 – Mehrarbeit: »Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.« Da mussten dann die Bundesarbeitsrichter erst noch ausdeuten, was gemeint ist. Es fiel ihnen nicht schwer:

Mehrarbeit ist nach der herkömmlichen arbeitsrechtlichen und gesetzestechnischen Begriffsverwendung diejenige Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgeht.

(zuletzt BAG 3.12.2002 – 9 AZR 462/01)

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt in § 37 den Freizeitausgleich für Amtstätigkeit in der Freizeit: »Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.« Ob dabei Überstundenzuschläge zu zahlen sind, richtet sich nach den im Betrieb einschlägigen Vergütungsregeln für die unterschiedlichen Formen von Mehrarbeit.

Bei der Modernisierung des BAT zum TVöD im Jahre 2005 (wenig später folgte der TV-L) blieb es schon nicht mehr bei der bloßen Verlängerung der täglichen Arbeitszeit:

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(TVöD § 7 Abs. 6)

So ganz deutlich wird der Wille der Tarifpartner dabei nicht. Ihnen erschien es als selbstverständlich,

dass sowohl Teilzeitbeschäftigte als auch Vollzeitbeschäftigte ihre regelmäßige Arbeitszeit im Wochendurchschnitt schulden. Sie haben dieses wichtige Detail hier nicht noch einmal erwähnt.

Teilzeitbeschäftigte leisten über das Vereinbarte hinaus, wenn Stunden über das geplante Arbeitsende hinaus nicht zu einem anderen Zeitpunkt ausgeglichen werden. Dann handelt es sich nicht nur um eine mengenneutrale Umplanung im Ausgleichszeitraum.

Sie leisten so und nur so tatsächlich mehr Stunden. Sie erhalten für jede Mehrarbeitsstunde gemäß § 8 (2) ein zusätzliches Stundenentgelt. Für Arbeit gibt es Geld, für mehr Arbeit gibt es mehr Geld.

Mehr arbeiten in Down Under

Die kircheneigenen Vorstellungen zum Arbeitsrecht sind etwas verdreht. Im BAT-KF (Rheinland und Westfalen) gibt es eine erstaunliche und offenbar bewusste Tarifrücke. Denn hier wurde der TVöD-B zwar in weiten Teilen abgeschrieben. Doch die Nachschöpfer ließen dabei sowohl die Definition der Mehrarbeit (TVöD-B § 7 Abs. 5) als auch ihre Vergütung (TVöD-B § 8 Abs. 2) ersatzlos weg. Wahrscheinlich stand dahinter die gute Absicht, die Teilzeitbeschäftigten vor zusätzlichen Übergriffen zu schützen.

Leider haben die in den diakonischen Altenheimen und Krankenhäusern Beschäftigten nun trotzdem keinen verlässlichen Feierabend. Trotz fehlendem Rechtsgrund treffen die Vorgesetzten ihre Anordnungen, und den Beschäftigten fehlt die Anspruchsgrundlage für eine Vergütung ihrer zusätzlichen Stunden.

Der KTD ist ein Tarifvertrag für Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Nordelbien. Da werden den Teil- und den Vollzeitkräften Übergriffe auf den verbindlichen Schichtplan ohne Unterschied angedroht:

Mehrarbeitsstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Mehrarbeitsstunden werden mit dem Faktor 1,125 dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, wenn sie bis zum Ende der darauffolgenden Woche nicht ausgeglichen sind.

(KTD §10 Abs. 2)

Selbst der Kirchartifvertrag stellt also die weltlichen Verhältnisse auf den Kopf. Mehr Arbeit für umsonst.

Plusstunden in den AVR DW EKD

Den AVR DW EKD folgen als Nachahmer die AVR-K (Niedersachsen) und die AVR DW Bayern. Alle drei haben nicht einmal einen Begriff von Mehrarbeit. Sie regeln stattdessen ›Plusstunden‹. Bei näherer Betrachtung handelt es sich hier um etwas völlig anderes als Mehrarbeit.

(1) *Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters hinaus geleisteten Arbeitsstunden. [...]*

(2) *Plusstunden sind im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit von allen vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leisten. Für Teilzeitbeschäftigte dürfen Plusstunden nicht angeordnet werden. Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Plusstunden vereinbart werden. Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann die nach Satz 3 vereinbarten Plusstunden dann ablehnen, wenn*

diese für sie bzw. ihn unzumutbar sind.

(AVR DW EKD § 9c)

Mit ›Plusstunden‹ ist also die Überplanung gemeint. Ihr Platz ist einzig die erste, oberste Zeile des Schichtplans. Dort werden sie bereits langfristig im Rahmen der regelmäßigen Anordnungen mit eingeplant. Der Begriff ›Plusstunde‹ umfasst in diesen AVR gerade nicht die kurzfristigen Arbeitseinsätze. Die gehen ja über den Rahmen der ›betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit‹ hinaus.

Überstunden in den AVR DW EKD

Dafür bieten AVR DW EKD, AVR-K und AVR DW Bayern jede Menge Extratext zu Überstunden. Dabei ist ganz erstaunlich: Je mehr Text, umso weniger Überstunden bleiben in der betrieblichen Praxis übrig.

Denn Überstunden beginnen erst, nachdem 30 Plusstunden im betreffenden Monat geleistet sind.

(4) *Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabs. 2) auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind.*

(AVR DW EKD § 9c)

Jenseits aller Erfahrungen im Alltag der Kliniken und Heime entwickeln die AVR ihre idealisierende Vorstellung:

| Arbeitsstunden im Schichtplan | | |
|-------------------------------|-----------------------|-------------|
| errechnete Sollarbeitszeit | bis zu 30 Überstunden | Überstunden |

Erst wird die Arbeitszeit im Monatsplan (erste Zeile des Schichtplans) angeordnet; dabei wird die monatliche Sollarbeitszeit um mindestens 30 Plusstunden überschritten. Dann erst können Überstunden ›entstehen‹, falls sie angeordnet oder zumindest nachträglich genehmigt werden. Die betriebliche Wirklichkeit führt so in den AVR DW EKD zu einer für die Beschäftigten interessanten Regelungslücke:

| Arbeitsstunden im Schichtplan | | |
|-------------------------------|------------------------------|---------------|
| errechnete Sollarbeitszeit | im Plan z. B. 20 Plusstunden | ? Überstunden |

Was, wenn weniger als 30 Stunden über dem Monatsoll in der ersten Planzeile angeordnet sind? Es können keine Überstunden entstehen, weder angeordnet noch genehmigt. Die Definition für Überstunden zieht die Grenze offenbar über alle Maßen hoch.

Damit gibt es keinen Begriff für ein tägliches Längerbleiben oder ein Einspringen an freien Tagen. Ohne vertraglichen Begriff kann es auch keine arbeitsrechtliche Verpflichtung hierzu geben. Es fehlt jede Rechtsgrundlage für all diejenigen Stunden, die unterhalb der Schwelle als angebliche ›Überstunden‹ angeordnet werden.

Sie gehen einerseits über den Schichtplan hinaus, sind darum keine verpflichtend zu leistenden Plusstunden mehr. Sie überschreiten jedoch auch noch nicht die 30-Stunden-Hürde über der errechneten Sollarbeitszeit.

Sind nicht bereits im Plan die Plusstunden allesamt angeordnet, bleibt der Weg zur Anordnung von Überstunden unüberwindlich verbaut. Für ungeplante Überarbeit fehlt nicht nur die Verpflichtung oder die Vergütungsregelung. Es fehlt schon der Begriff.



Foto: Erich Kästner

Überstunden im BAT-KF

Fast ebenso außergewöhnlich geriet der Konstruktionsversuch an Rhein und Ruhr. Hier werden die Vorbedingungen wie Perlen auf eine Schnur gereiht:

Überstunden sind die Arbeitsstunden, die der Angestellte über den dienstplanmäßigen oder betrieblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs.1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind.

(BAT-KF § 7 Abs. 6)

Die zusätzlichen Stunden müssen hier zunächst die für diese Woche geplante Stundenzahl übersteigen. Dann müssen sie die 39-Stunden-Grenze überschreiten. Außerdem müssen sie – als überraschender Überfall – am selben Tag oder am Vortag angeordnet werden.

Wer in einer Woche mit weniger als 39 Stunden eingeplant ist, bleibt so vor Überstunden geschützt. Wer in derselben Woche mal länger bleibt und in derselben Woche früher nach Hause geht, hat bloß eine offenbar einvernehmliche Planverschiebung akzeptiert. Wer rechtzeitig, also etwa eine Woche vorher,

Übersicht der gesetzlichen Regelungen bei Mehrarbeit

| | Definition | Verpflichtung | Vergütung |
|-------------------------------|--------------|---------------|-----------|
| AVR DW EKD | § 9c (1) | § 9c (2) | §§ 9c/9b |
| AVR DW Bayern | § 21 | § 21 | §§ 21/20 |
| AVR-K Niedersachsen | | § 10 | § 22 (6) |
| BAT-KF (Rheinland, Westfalen) | § 7 (6) | § 6 (4) | § 8 (1) |
| AVR Caritas | Anlage 6 | | |
| KTD (Nordelbien) | § 6 (5), §10 | | § 6 (4) |
| BAT | § 17 | | § 35 |
| BMT-G | § 17 | | § 22 |
| TVöD | § 7 (6) | § 6 (5) | § 8 (2) |
| TV-L | § 7 (6) | § 6 (5) | § 8 (2) |

eine zusätzliche Stunde angekündigt bekommt, darf diese Verletzung der verbindlichen ursprünglichen Anordnung ablehnen. Denn es handelt sich ja – per Definition – nicht um eine Überstunde.

Allenfalls diejenigen werden zwingend zu Zusatzstunden herangezogen, die bereits für diese Woche überplant sind. Und – diese Anordnung muss noch dazu unzumutbar kurzfristig erfolgen. Nur zu solchen eigenartigen Überstunden verpflichtet der BAT-KF.

Bumerang

Zwei Herzen wohnen, ach, in der Brust der Arbeitgeber. Es ist ihnen sehr wichtig, nach Bedarf mehr Arbeitsstunden als vereinbart anordnen zu dürfen. Fast genauso wichtig ist es ihnen, sich dabei die zusätzliche Vergütung zu sparen. Wenn es ans Eingemachte geht, bekommt eben nicht nur der australische Beutelteufel vor Aufregung rote Ohren. Der innere Widerspruch prägt die kircheneigenen Ersatztarife.

›Ein Bumerang ist, wenn man ihn wegwirft und er kommt nicht zurück, dann war es keiner.‹ Diesen Koppheister (Purzelbaum) in der Logik schließen die Arbeitgeber in ihren Regeln über zusätzliche Stunden. Eine Überstunde ist, wenn sie sich ausgleicht,

dann war es keine. Zu Überstunden sind die Beschäftigten verpflichtet, aber irgendwie verschwinden sie bis zur Entgeltabrechnung wieder. Mal landet die Definition im Abseits, mal bleibt das Vergütungsverprechen hohl.

Und wenn sie, wie der KTD, alles zwar unpraktisch, aber in sich stimmig regeln, dann fehlt unversehens die notwendige ausdrückliche Verpflichtung zur Arbeit über die im Arbeitsvertrag festgeschriebene Stundenzahl hinaus. (siehe Tabelle)

Bleibt noch die Mitbestimmung. Eine verantwortungsvolle Mitarbeitervertretung absolviert ein umfangreiches Prüfprogramm. Erst danach stimmt sie – vielleicht – einer Anordnung von zusätzlichen Stunden zu. Will der Arbeitgeber Mehrarbeit, Überstunden oder irgendetwas anderes anordnen und ausgleichen? Gibt es als Ausgleich für zusätzliche Arbeit zusätzliches Geld? Oder wird als Ausgleich genauso überraschend in Freizeit geschickt? Hat der Arbeitgeber über den Arbeitsvertrag eine Verpflichtung verankert?

Manchmal ist eine andere Frage viel einfacher zu klären: Ist die Kollegin überhaupt einverstanden? Sonst bleiben Mehrarbeit und Überstunden eben nur Traumzeiten der Arbeitgeber.

mehr unter: www.mehrarbeit.schichtplanfibel.de

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2011



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

| | |
|----------------------------|--|
| 07.–11.03. in Springe | Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte |
| 07.–11.03. in Springe | Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien AVR-K |
| 07.–11.03. in Springe | Verhandlungsführung |
| 21.–25.03. in Bad Bevensen | MVG für Fortgeschrittene |
| 21.–25.03. in Bad Bevensen | Konfliktmanagement/Mediation |
| 21.–25.03. in Bad Bevensen | Erkennen der wirtschaftlichen Notlage |
| 04.–06.04. in Dassel | Mitarbeitervertretungsrecht in der ambulanten Pflege, Teil 1 |
| 04.–08.04. in Dassel | Öffentlichkeitsarbeit und Mitarbeiterversammlungen gestalten |
| 04.–08.04. in Dassel | Grundlagen Arbeitsrecht |
| 04.–08.04. in Dassel | Handlungsmöglichkeiten bei Strukturveränderung |
| 06.–08.04. in Dassel | Einführung in die Arbeit des Schwerbehindertenveterung |
| 11.–15.04. in Springe | Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien DW EKD |
| 11.–15.04. in Springe | MVG Einführung |

Tagesveranstaltungen:

| | |
|------------------------|-----------------------------------|
| 24.02.2011 in Hannover | Schrittführer, Teil 1 |
| 30.03.2011 in Bremen | Kündigung – was kann die MAV tun? |

Kosten
Wochenseminar:
720,- Euro inkl. Unterkunft
und Verpflegung
Tagesseminar: 95,- Euro

Anmeldungen und weitere Informationen:
Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6
30459 Hannover
Tel. 05 11.41 08 97 50
Fax. 05 11.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de