

Überstunden und Mehrarbeit

1. Überstunden

Der Begriff der Überstunden

Der Begriff der Überstunden ist in § 7 Abs. 7 Teil 2 AVR-Wü/I bestimmt.

*Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die **im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 = 39 Stunden) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.***

Neben einer mündlichen oder schriftlichen Anordnung der Zustimmung kann es genügen, wenn der Dienstgeber die vom Dienstnehmer geleisteten Überstundenarbeit kennt und duldet (BAG vom 27. November 1990 – 1 ABR 77/89)

Die Bezugnahme auf die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Teil 2 AVR-Wü/I sowie auf die Dienstplanmäßigkeit stellt sicher, dass erst die Überschreitung der für den betreffenden vollbeschäftigten Mitarbeiter konkret bestimmten Arbeitszeit zu Überstunden führt. In Einrichtungen, in denen das Wochenleistungsmaß dienstplanmäßig schwankt, aber im Durchschnitt 39 Stunden beträgt, können Überstunden somit erst entstehen, wenn die dienstplanmäßige Arbeitszeit der betreffenden Woche überschritten wird. So ist bei einem wöchentlichen Wechsel von 35 bzw. 42 Stunden in der ersten Woche schon die 36. in der zweiten Woche hingegen erst die 43. Stunde eine Überstunde.

Nach wie vor gilt die wöchentliche Berechnung. Überschreitungen, der täglichen dienstplanmäßigen Arbeitszeit, die innerhalb der folgenden Woche ausgeglichen werden, sind keine Überstunden.

Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit

Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist § 7 Abs. 8 Buchst. c) Teil 2 AVR-Wü/I maßgebend.

Danach sind abweichend von § 7 Abs. 7 nur diejenigen Arbeitsstunden Überstunden,

- die über im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind,

und/oder

- die im Schichtplan vorgesehenen festgesetzten Arbeitsstunden, die – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (i.S.v. § 6 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.

Dabei haben die Tarifvertragsparteien mit dem Bezug auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit klargestellt, dass auch die Stunden Überstunden sein können, die von vornherein planmäßig über den gesamten Ausgleichszeitraum hinweg betrachtet die regelmäßige Durchschnittswochenarbeitszeit i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I überschreiten, bei denen es sich also um eingeplante Überstunden handelt (BAG Urteil vom 25.04.2013 – 6 AZR 800/11).

Überstunden können im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten vom Dienstgeber angeordnet werden, für Teilzeitbeschäftigte nur mit ihrer Zustimmung oder wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist.

Ausgleich von Überstunden

Die Grundaussage des Tarifvertrages geht dahin, dass Überstunden zu vermeiden sind bzw. nur in Ausnahmefällen anfallen können. Ein allgemeiner Vorrang des Freizeitausgleiches statt Vergütung für Überstunden besteht nur noch d.h. im Rahmen des Anwendungsbereichs des BT-V nach Teil 3.1 AVR-Wü/I. Im Übrigen ist die Wahlmöglichkeit der Beschäftigten – Bezahlung oder Freizeitausgleich – nur im Fall der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos vorgesehen. Ohne ein solches Arbeitszeitkonto, das nach § 10 allein durch Dienstvereinbarung eingerichtet werden kann, kann ein Freizeitausgleich nicht verlangt werden. Damit wird das Ziel verfolgt, die Anordnung von Überstunden zu erschweren. Der Arbeitgeber muss die Vergütung für die Überstunden erbringen. Diese Vergütung wird nach § 24 Abs. 1 Satz 3 am Zahltag des übernächsten Kalendermonats fällig.

- Jede Überstunde ist mit dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe und Stufe, in die die jeweiligen Beschäftigten eingereiht sind, - höchstens Stufe 4 - zu vergüten
- Daneben erhält der Mitarbeiter einen Zuschlag, der Zuschlag beträgt je Stunde

In der Entgeltgruppe 1-9 30 v.H.

In der Entgeltgruppe 10–15 15 v.H.

Für die Berechnung des Zuschlags wird das Tabellenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe, aber einheitlich die Stufe 3 zugeordnet.

2. Mehrarbeit und Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten

Der Begriff der Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung liegt immer dann vor, wenn eine geringere als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit arbeitsvertraglich vereinbart ist (siehe § 2 TzBfG). Grundsätzlich gelten alle Regelungen der AVR-Württemberg – Erstes Buch – für Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen, soweit nichts anderes bestimmt ist. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 4 TzBfG – Verbot der Diskriminierung).

Anordnung von Mehrarbeit

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit in der Woche hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, d.h. bis zu 39 Stunden leisten (§ 7 Abs. 6 Teil 2 AVR-Wü/I).

Die **Anordnung** von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten ist unzulässig. Ein Teilzeitbeschäftigter darf über seine individuell vereinbarte Arbeitszeit grundsätzlich nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden.

Etwas anderes gilt, wenn dies entweder

- im Arbeitsvertrag (siehe Anlage 1 AVR-Wü/I) vereinbart ist
- oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Einzelfall zustimmt.

Ausgleich von Mehrarbeit

§ 8 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I bestimmt weiter, dass für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind (z.B. Mehrarbeit) und die aus betrieblichen Gründen **im nachfolgenden Zeitraum** nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums (Durchschnittszeitraum) mit Freizeit ausgeglichen werden, der Mitarbeiter das anteilige Tabellenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe erhält. Der Durchschnittszeitraum nach § 6 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I ist für Teilzeitbeschäftigten erst im Rahmen des Ausgleichs der Mehrarbeit von Bedeutung. Ein Ausgleich ist somit nach § 8 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I erst **im Nachhinein** möglich.

Anordnung von Überstunden

Überstunden hingegen entstehen nach § 7 Abs. 7 Teil 2 AVR-Wü/I dann, wenn der Arbeitgeber **über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden** hinausgehen.

Auch für Teilzeitkräfte entstehen somit Überstunden erst bei Überschreiten von 39 Stunden in der Woche.

Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit

Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist auf das o.g. BAG-Urteil zu verweisen.

Danach sind abweichend von § 7 Abs. 7 nur diejenigen Arbeitsstunden **Überstunden**,

- **die über im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind,**

und/oder

- **die im Schichtplan vorgesehenen festgesetzten Arbeitsstunden, die – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (i.S.v. § 6 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I, also 39 Stunden) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.**

Daraus folgt, dass auch bei Teilzeitbeschäftigten die im Schichtplan ausgewiesenen, erbrachten Stunden nur dann Überstunden sind, wenn die regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden bezogen **auf die gesamte Dauer des Schichtplanes überschritten** wird.

Die Gewerkschaft ver.di vertritt darüber hinaus die Auffassung, dass Teilzeitkräfte für die außerplanmäßigen täglichen Überstunden ebenfalls die Zuschläge zustehen.

Stand: März 2014

*Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV*