

- Du musst nicht im Frei erreichbar sein.
- Du musst nicht in deiner Freizeit mit Vorgesetzten Dienstgespräche führen.
- Du musst keine KollegInnen zu Hause anrufen.
- Du musst in deiner Freizeit nicht dienstfähig und fahrtauglich sein.
- Du darfst Änderungen in deinem Dienstplan ablehnen.
- Du darfst sagen, dass es Dienstverpflichtungen nicht gibt.
- Du darfst dir einen Befehlston verbitten.
- Du darfst den Hörer einfach auflegen.

... für den Fall der Fälle

Eine kleine Rechtshilfe für ein klares Nein zu Überstunden



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Darf ich zu Überstunden Nein sagen?

Mehrarbeit und Überstunden gehören zum Alltag im Gesundheitswesen. Doch das Alltägliche ist nicht selbstverständlich.

Grundsätzlich sind Beschäftigte verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden zu leisten. Doch dieses »Direktionsrecht« ist kein Freibrief. Im Gegenteil: Das Arbeitsrecht zieht den Arbeitgebern enge Grenzen. Und die meisten Überstunden in Krankenhäusern, Altenheimen und Pflegeeinrichtungen verletzen diese Grenzen. Für die Beschäftigten ist es jedoch oft nicht einfach zu entscheiden: In welchen Fällen kann ich Überstunden ablehnen? Wie ernst ist die Drohung mit einer Abmahnung oder gar einer Kündigung wegen Arbeitsverweigerung? Gibt es eine »Dienstverpflichtung«?

Wie so oft lautet die Antwort: Das kommt darauf an. Die folgenden Fallbeispiele beschreiben darum die Umstände und was die Betroffenen tun können. Dabei ist es unerheblich, ob sie in einem öffentlichen oder privaten Betrieb arbeiten. Auch in »Tendenzbetrieben« – also bei Caritas, Diakonie, AWO, DRK und so fort – gelten die elementaren Regeln: Keine telefonischen Anordnungen in der Freizeit! Mitbestimmung bei Überstunden! Notfälle sind überraschende Ausnahmen!

Aber im Zweifelsfall: Besser einmal zu viel gearbeitet als unversehens den Job riskiert!





Fall 1 _ Ruf mich nicht an – ich hab frei!

Bei Sandra S. zu Hause klingelt das Telefon: »Kollege Baum hat sich krank gemeldet. Sie müssen heute Nacht einspringen.« Kollegin Sandra hat etwas Besseres vor, antwortet Nein und legt auf.

Sandra ist dabei auf der sicheren Seite. Denn der Arbeitgeber hat zwar das Recht, ihre Arbeitszeit zu bestimmen. Eine Arbeitspflicht – also auch die Pflicht, Anordnungen anzuhören – besteht jedoch nicht in der Freizeit. Dies gilt erst recht im Urlaub!

TIPP – Es ist klug, bereits in der Teambesprechung gemeinsam festzulegen: Wir wollen nicht dienstlich zu Hause angerufen werden. Und keiner von uns ruft vom Arbeitsplatz bei anderen zu Hause an, um Personal-lücken zu stopfen.



Fall 2 _ Ihr Frei fällt aus

Beim Schichtwechsel am Donnerstag heißt es: »Wir sind wieder sehr eng. Nicole, du musst leider am Samstag einspringen. Und Peter, du bist dann an deinem freien Sonntag dran.« Nicole und Peter gucken sich an und sagen: »Das wüssten wir aber – und vor allem der Betriebsrat!«

Der Arbeitgeber muss mit Ausfällen rechnen. Er hat sich darauf vorzubereiten, kann für Ersatz aus anderen Arbeitsbereichen sorgen, die Arbeit umorganisieren oder Betriebsvereinbarungen abschließen.

Trotzdem reagieren Arbeitgeber regelmäßig überrascht. Sie behaupten dann, die Sache sei eilbedürftig und dringend. Glücklicherweise müssen auch eilbedürftige Überstunden mitbestimmt werden. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen sollen – so will es der Gesetzgeber – die Entscheidungen des Arbeitgebers überprüfen und beraten: Trifft es nicht immer dieselben? Hat der Arbeitgeber all seine Fürsorgepflichten und das Arbeitszeitgesetz beachtet?

Diese Prüfungen sind schwierig und brauchen oft Zeit. Denn sie berücksichtigen pflichtgemäß und mit »Fürsorge« all das, was die Beschäftigten in ihrer Freizeit und Familie für Pflichten und Sorgen haben. Dies schränkt das »Direktionsrecht« des Arbeitgebers ein.

IN DIESEM FALL GILT – Weil der Arbeitgeber offenbar die Mitbestimmung »vergessen« hat, sind seine Anordnungen unwirksam. Nicole und Peter können sich auf ihr Wochenende freuen.



Fall 3 – Ungewollter Schichttausch

Kerstin K. schaut auf den Dienstplan und schreckt zusammen: Statt Frühdienst steht da jetzt Spätdienst. Und statt am Freitag soll sie jetzt am Samstag arbeiten.

Doch Vorsicht! Arbeitgeber, die unberechtigt Überstunden anordnen, greifen auch unberechtigt zu Abmahnungen und Kündigungen. Der Weg, unser Recht vor den Gerichten zu erstreiten, ist lang, steinig und nicht immer erfolgreich. Der leichte, kurze und sichere Weg führt über die Interessenvertretung. Denn die KollegInnen dort haben ein breiteres Kreuz. Betriebsräte konnten mit ihrer Ankündigung eines Antrags auf einstweilige Verfügung häufig den betrieblichen Frieden wiederherstellen.

TIPP – Bereits im Vorfeld könnt ihr mit eurem Betriebsrat, Personalrat oder der Mitarbeitervertretung zwei einfache Fragen klären:

1. Werdet ihr als unsere gewählten VertreterInnen keinen Überstunden zustimmen, ohne uns als direkt Betroffene vorher dazu zu hören?
2. Werdet ihr solche Überstunden auch nicht nachträglich genehmigen?

Auf die so erreichten Zusagen darf ihr bauen.

TIPP – Habt ihr noch keine Interessenvertretung, dann wählt schleunigst eine! So steigert ihr eure Durchsetzungskraft deutlich.

Verschiebungen während der Woche gelten nicht als Überstunden. Doch geplante Freizeit ist kein Spielball. In den allermeisten Betrieben ist geregelt, dass der Dienstplan spätestens vier Wochen im Voraus ausgehängt wird. Nur wenn ihr »Arbeit auf Abruf« im Arbeitsvertrag unterschrieben habt, setzt das Gesetz vier Kalendertage als kürzeste Frist. Beschäftigte dürfen nicht auf eigene Faust die festgelegten Dienste tauschen – weder für sich noch mit einem Kollegen. Die Vorgesetzten müssen zuvor zustimmen. Das gilt umgekehrt genauso. Vorgesetzte müssen vor jeder Änderung die Betroffenen um ausdrückliche Zustimmung fragen. Einvernehmlich ist fast alles möglich.

MERKSATZ – Der Dienstplan ist verbindlich!





Fall 4 _ Angeordnetes Weiterarbeiten

Die Vorgesetzte sagt zu Manuela W.: »Der Auftrag soll noch fertig werden. Sie haben eh noch Minusstunden. Hängen Sie heute bitte noch anderthalb Stunden an.« Manuela muss aber pünktlich weg, um ihren Sohn rechtzeitig vom Kindergarten abzuholen. Sie antwortet darum: »Ein andermal gern.«

Im Gesundheitswesen und in der Pflege werden Überstunden nur ausnahmsweise so klar angeordnet. Wenn die Vorgesetzten noch Zeit zum Anordnen haben, dann bleibt auch Zeit für die Mitbestimmung durch die Interessenvertretung – falls ihr eine gewählt habt (siehe Fall 2). Minusstunden verpflichten nicht zur Arbeit auf Abruf. Wer ins Minus geplant wurde, braucht sich nicht wie ein Schuldner zu fühlen. Die Vorgesetzten müssen unangenehme Mehrarbeit gleichmäßig und gerecht verteilen.

MERKSATZ – Minusstunden verpflichten nicht zum Einspringen.



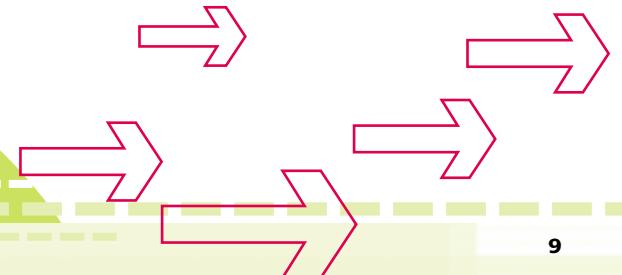
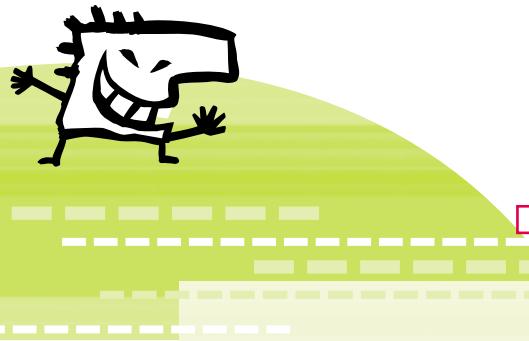
Fall 5 _ Weiterarbeiten ohne Anordnung

Nadine im OP bekommt eine Stunde vor Feierabend die Anweisung, sich für eine große Bauchoperation zu waschen und zu instrumentieren. Nadine sagt: »Gern, und ich möchte die klare Zusage, dass mich rechtzeitig ein Kollege ablöst!«

Auch ohne Anordnung müssen Beschäftigte Überstunden leisten. Dann nämlich, wenn ihnen Arbeiten aufgegeben sind, die sie nicht unvollendet abbrechen können. Umgekehrt liegt es beim Arbeitgeber und den Vorgesetzten, die Arbeit rücksichtsvoll zu organisieren.

MERKSATZ – Vorbereiten auf den Feierabend heißt alte Arbeiten abschließen, keine neuen Arbeiten mehr anfangen.

Wer wiederholt und bewusst diese Pflicht zur Fürsorge grob verletzt, befreit damit seine Beschäftigten im Einzelfall von der Pflicht zur Mehrarbeit.





Fall 6 _ Vergessenes Frei im Dienstplan

Fatima K. ist sauer, denn sie schiebt mittlerweile 79 Plusstunden vor sich her. Doch im Dienstplan stehen keine Überstunden. Es »fehlen« lediglich die freien Tage für den Ausgleich von Arbeit am Wochenende und an Feiertagen.

Viele arbeiten in der einen Woche mehr, in der nächsten weniger und so fort. Die regelmäßige Arbeitszeit muss nicht in jeder dieser Wochen, sondern im Durchschnitt erreicht werden. In den Betrieben ist dazu ein Ausgleichszeitraum bestimmt: üblicherweise 26 Wochen, oft aber auch weniger. Ein Überschreiten der für eine Woche dienstplanmäßig festgelegten Arbeitszeit ist Überarbeit. Ist gegen Ende des Ausgleichszeitraumes die normale Arbeitspflicht erfüllt, beginnt ebenfalls Überarbeit. Im konkreten Fall: Nach 1.001 Stunden (38,5 Stunden mal 26 Wochen) darf keine weitere Stunde eingeplant werden. Und für jede »Über-«-Stunde wird zunächst die Mitbestimmung (siehe Fall 2) und danach der Zuschlag fällig. Der erste Schritt ist, die Interessenvertretung einzuschalten. Denn fehlerhafte Dienstpläne verbargen solche Überstunden. Ist die Überarbeit klar von der Normalarbeit getrennt, bekommen wir sie in den Griff.

FREI
FREI **FREI**

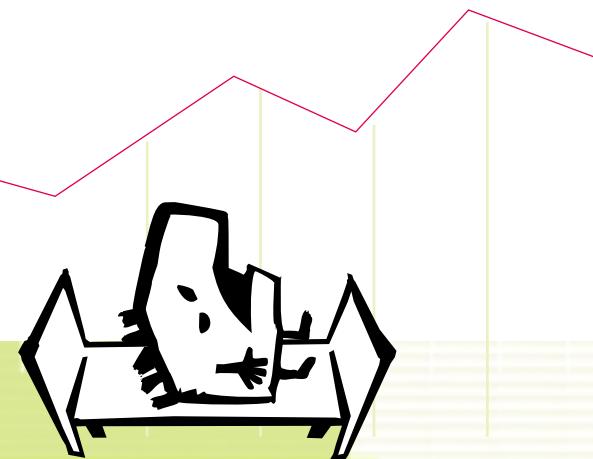


Fall 7 _ Krank statt Überstunden

Robert bereitet sich auf sein freies Wochenende vor. Donnerstags kommt die Anordnung: »Sie müssen einspringen.« Diese Änderung wird auch korrekt im Dienstplan vermerkt. Am Freitagmittag fordert der ermüdete Körper sein Recht, sagt Nein und Robert muss sich krank melden.

Überstunden zählen genauso wie Normaldienst zur vollen geschuldeten Arbeitsleistung. Wer wegen unverschuldetter Krankheit unfähig ist, diese Arbeitsleistung zu erbringen, darf nicht benachteiligt werden. Der Anspruch auf Freizeitausgleich für die Mehrarbeit bleibt daher bestehen.

MERKSATZ – **Krank ist wie gearbeitet.**





Klare Fälle

Die Vorgesetzte ordnet gleichmäßig für alle Überstunden an. Monika sagt: »Ich nicht!« und geht.

Nicht nur jeder Fall liegt anders, auch die Menschen sind verschieden. Darum sind stets auch individuelle Hindernisse bei der Anordnung von Überstunden zu beachten.

- Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX).
- Schwangere und stillende Mütter dürfen nicht länger als 8,5 Stunden täglich beschäftigt werden, nicht zwischen 20 und 6 Uhr (§ 8 MuSchG).
- Teilzeitkräfte haben häufig auf ihren Wunsch hin weniger Arbeit vereinbart. Bei Altersteilzeit ist dies sogar Voraussetzung für die Förderung durch das Arbeitsamt. Hier wäre Mehrarbeit vertragswidrig.
- Auszubildende sind von Überstunden auszunehmen. Denn für sie sind in den Tarifen nicht einmal Zuschläge oder Vergütungssätze für Mehrarbeit geregelt.

Die Höchstarbeitszeit ist gesetzlich auf 10 Stunden werktäglich festgelegt (§ 3 ArbZG). Der Werktag beginnt mit der individuellen Arbeitsschicht und dauert von da an 24 Stunden. Unstrittig ist, dass bei Ruf- und Bereitschaftsdiensten jede Heranziehung zur Arbeit auch mit zur Arbeitszeit zählt. So bleibt oft für die Anordnung von Mehrarbeit kein Raum.



FREI



Ausnahme: der Notfall

Notfälle erfordern unaufschiebbares Handeln, um sonst drohenden nicht wieder gutzumachenden Schaden vom Betrieb abzuwenden. Beispiele: Brand, Überschwemmung, Stürme, plötzlicher Frost, akute Umweltverschmutzung, Rohrbruch, Explosionsgefahr, Maschinenschaden, Stromausfall, Epidemie, Anlieferung von verderblichen Waren vor Arbeitsschluss, möglicherweise auch das unerwartete Misslingen eines Arbeitsergebnisses (z.B. Zwischenfall bei OP). Drei Voraussetzungen grenzen Notfälle vom ganz alltäglichen »Chaos« im Betrieb ab:

- Notfälle treten unabhängig vom Willen der Betroffenen ein,
- sind nicht auf andere Weise und nur sofort abwendbar,
- können nicht vorweg verhindert werden.

MERKSATZ – Was am Sonntag ausreicht, kann am Montag kein Notfall sein.

Manche Vorgesetzte erklären schnell den übergesetzlichen Ausnahmezustand. Andauernd vermehrter Arbeitsanfall oder zahlreich auftretende Arbeitsspitzen sind kein Notfall, rechtfertigen also keine Anordnung von Überstunden.

TIPP – für Vorgesetzte: Vorsicht mit dem vorschnell behaupteten Notfall. Die nachdrücklich durch Vorgesetzte vorgetragene Forderung nach Arbeitsaufnahme könnte als Nötigung angezeigt werden. Dann nämlich, wenn sie rechtswidrig ist und mit der Androhung eines empfindlichen Übels (Abmahnung, Kündigung) verbunden ist. (§ 240 StGB)



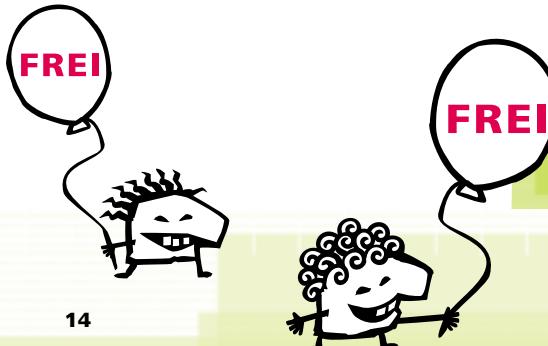
Entlastungsanzeige

Die Vorgesetzte fällt aus allen Wolken. Von einem Tag auf den anderen weigern sich die Kolleginnen in mehreren Bereichen, weiter Überstunden zu leisten: »Ich habe mich darauf verlassen, dass wir so weitermachen wie bisher. Was soll ich denn jetzt so schnell machen?«

Die plötzliche Verhaltensänderung bei den Beschäftigten kann einen Arbeitgeber in eine überraschende Notlage bringen. Darum bereiten die Beschäftigten ihre Vorgesetzten besser fürsorglich vor. Dazu dient folgende gemeinsame Entlastungsanzeige:

»Die zunehmende Mehrarbeit und das oft ungeplant spätere Arbeitsende belasten uns. Zukünftig soll wieder mehr Rücksicht auf unsere familiäre Situation und unsere Gesundheit genommen werden. Bitte gehen Sie davon aus, dass wir ab dem übernächsten Montag Überstunden nur noch dann leisten, wenn sie wirksam angeordnet wurden.

Mit freundlichem Gruß«



Gemeinsam stehen wir das durch!

Ein klares Nein zu Überstunden geht nicht ohne Konflikt. Denn die Beschäftigten müssen ihrem Arbeitgeber die Grenzen aufzeigen und neu ziehen.

Wer Tod und Teufel, Drohungen und Kündigungsversuche nicht fürchtet, macht dies auf eigene Faust. Die anderen sind gut beraten, wenn sie gemeinsam mit möglichst vielen anderen vorgehen.

Dabei helfen die betrieblichen ver.di-Vertrauensleute. Wo solche bislang fehlen, sollten sie zusammen mit den zuständigen ver.di-Sekretären bestimmt werden. Das sichert den raschen Kontakt zur überbetrieblichen Beratung.

TIPP – Wer vielleicht rasch Hilfe braucht, sorgt vor:

BR/PR/MAV

ver.di

Meine ver.di-Mitgliedsnummer

Herausgeber

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Bundesverwaltung

Fachbereich 3 – Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

V.i.S.D.P. Beate Eggert

Kontakt ute.preuninger@verdi.de
www.mein-frei.verdi.de

Gestaltung werkzwei Lage/Bielefeld

Druck apm AG Eppelheim,
Niederlassung Frankfurt a. M.
W-1983-12-1003

Mein FREI gehört mir!

