



FOTOLIA, CONTRASTWERKSTATT.

Überstunden – abgelten, aber nicht draufzahlen

WAS SIND ÜBERSTUNDEN? WANN MÜSSEN PFLEGEKRÄFTE ÜBERSTUNDEN MACHEN UND WIE WERDEN SIE VERGÜTET? WER DIE DIENSTPLANUNG MACHT, SOLLTE DIE ANTWORTEN AUF DIESE UND ANDERE FRAGEN KENNEN, UM STREIT UND TEURE IRRTÜMER ZU VERMEIDEN.

Von Henning Sauer

Zu viel Personal hat kaum ein Pflegedienst. Eine Krankheitswelle oder zunehmend auch die Neuaufnahme von Patienten werden dann schnell zum Problem. In vielen Fällen ist die Pflegedienstleitung darauf angewiesen, dass andere Mitarbeiter kurzfristig einspringen und mehr als die vereinbarte Arbeitszeit ableisten.

ÜBERSTUNDEN ODER MEHRARBEIT?

Wer Überstunden macht, arbeitet länger als er es im Regelfall müsste. Sind arbeitsvertraglich beispielsweise 38 Stunden pro Woche vereinbart und die Pflegekraft wird an sechs Wochentagen zum siebenstündigen Frühdienst eingeteilt, wurde die für sie individuell geltende regelmäßige

Arbeitszeit überschritten. Sie hat vier Überstunden gemacht. Von Mehrarbeit spricht man hingegen erst dann, wenn bestimmte Obergrenzen der Arbeitszeit überschritten werden, wie sie z. B. im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthalten sind.

ARBEITSVERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN

Auch wenn der Arbeitgeber Inhalt, Zeit und Ort der Arbeitsleistung bestimmen darf (Direktionsrecht), sind die Mitarbeiter nicht ohne weiteres verpflichtet, Überstunden zu machen. Ist vertraglich nichts vereinbart, müssen Arbeitnehmer nur in besonderen Situationen Überstunden leisten, z. B. in Notfällen. Damit die PDL nicht jedes Mal mit ihren Mitarbei-

tern diskutieren muss, sollte im Arbeitsvertrag eine Klausel vereinbart sein, die den Arbeitgeber dazu berechtigt, einseitig Überstunden anzuordnen. Auch schwerbehinderte Arbeitnehmer können zu Überstunden herangezogen werden. Diese können lediglich verlangen, von Mehrarbeit freigestellt zu werden.

AUSZAHLEN ODER ABFEIERN?

Überstunden liegen nur dann vor, wenn sie vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder zumindest stillschweigend geduldet wurden. Der Arbeitgeber muss also wissen, dass der Arbeitnehmer Überstunden macht. Macht ein Arbeitnehmer geltend, er habe Überstunden geleistet und möchte diese vergütet bekommen, muss er nicht nur jede einzelne Überstunde belegen, sondern auch beweisen, dass diese Überstunde auf Anweisung des Arbeitgebers, zumindest aber mit seinem „Wissen und Wollen“ geleistet wurde. Das ist meist nur dann der Fall, wenn z. B. die PDL die Stundenzettel des Arbeitnehmers abgezeichnet hat und sich aus diesen die genaue Lage und der Umfang der Überstunden ergibt. Da derartige Vergütungsansprüche auch arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen, empfiehlt es sich, entsprechende Klauseln in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Der Arbeitnehmer kann jedoch nicht immer verlangen, angeordnete oder geduldete Überstunden ausbezahlt zu bekommen. Sind im Arbeitsvertrag Regelungen vorgesehen, wie mit Überstunden umzugehen ist, müssen diese eingehalten werden. Bei einem vereinbarten Arbeitszeitkonto sollte darauf geachtet werden, dass sich nicht zu viele Plusstunden ansammeln. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer zum Überstundenabbau freistellen. Wird er dann während seiner freien Tage krank, müssen die Überstunden auch nicht wieder gutgeschrieben werden, wie das beim Urlaub der Fall wäre.

ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG

Auch wenn hinsichtlich der Vergütung keine ausdrückliche Vereinbarung getroffen wurde, werden Überstunden im Normalfall vergütet. Etwas anderes gilt nur bei leitenden Angestellten, die ein so herausgehobenes Entgelt beziehen, dass sie für ihren erhöhten Arbeitseinsatz keine zusätzliche Überstundenvergütung erwarten dürfen. Die PDL zählt jedoch nicht ohne weiteres dazu. Bei der Berechnung einer etwaigen Überstundenvergütung wird die reguläre Bruttogrundvergütung zu Grunde gelegt. Sonderzahlungen und Zulagen bleiben außer Betracht. Einen über den regulären Stundensatz hinausgehenden Überstundenschlag gibt es ohne ausdrückliche vertragliche Vereinbarung aber nicht. Auch wenn über einen längeren Zeitraum hinweg Überstunden angeordnet und ausbezahlt wurden, können Überstunden und deren Vergütung für die Zukunft jederzeit wieder gestrichen werden. Einen Anspruch auf Zuweisung von Überstunden gibt es nicht.

PAUSCHALIERUNG

In einigen Arbeitsverträgen finden sich Vereinbarungen, nach denen anfallende Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sein sollen. Damit solche pauschalen Regelungen nicht unwirksam sind, müssen die

PRAXIS-TIPP

- Eine korrekte arbeitsvertragliche Gestaltung bietet dem Arbeitgeber zahlreiche Vorteile.
- Mit einer wirksamen arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist kann man sich vor bösen Überraschungen schützen.
- Wenn sich Arbeitnehmer weigern, zulässigerweise angeordnete Überstunden zu leisten, können arbeitsvertragliche Sanktionen ergriffen werden.

Höchstzahl der von der Pauschalregelung erfassten Überstunden und der Bemessungszeitraum angegeben sein. Grenzenlos ist diese Art der Pauschalierung jedoch nicht möglich.

BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATS

Besteht im Pflegedienst ein Betriebsrat, kann der Arbeitgeber nicht einseitig Überstunden anordnen, wenn das zu einer Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit führen würde. Die Zustimmung des Betriebsrats zu Überstunden ist auch dann erforderlich, wenn der Arbeitnehmer mit den von ihm verlangten Überstunden einverstanden ist.



HENNING SAUER

- > Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht in der Kanzlei Iffland Wischnewski, Darmstadt
- > E-Mail: info@iffland-wischnewski.de