

# ... für den Fall der Fälle

**Eine kleine Rechtshilfe für ein klares  
Nein zu Überstunden**

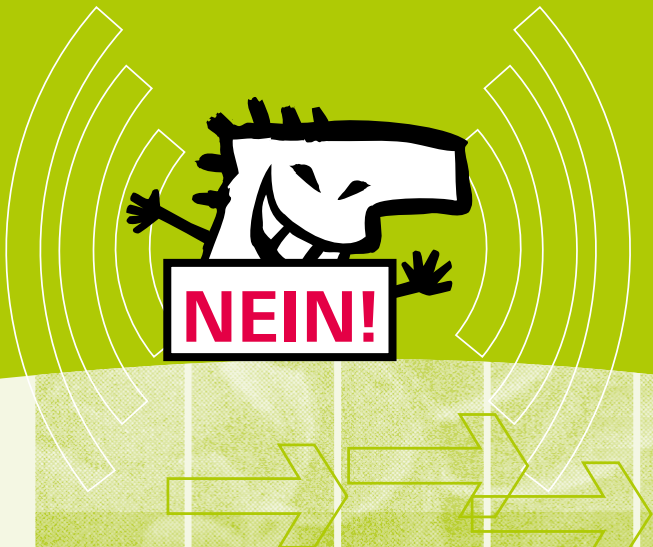


[www.mein-frei.verdi.de](http://www.mein-frei.verdi.de)

*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



**... für den Fall der Fälle**  
**Eine kleine Rechtshilfe für ein klares**  
**Nein zu Überstunden**

(7. ergänzte Auflage – 6/2011)

**Herausgeberin:** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,  
Bundesvorstand Berlin, V.i.S.d.P.: Ellen Paschke  
[www.gesundheit-soziales.verdi.de](http://www.gesundheit-soziales.verdi.de)

**Autor:** Tobias Michel

**Gestaltung:** werkzwei.kommunikation,  
Sachsenstraße 26, 32756 Detmold

**Druck:** Druckerei Tiemann, Bielefeld  
W-2802-03-1210



## **Darf ich zu Überstunden Nein sagen?**

Mehrarbeit und Überstunden gehören zum Alltag in der Pflege, Betreuung und 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, was die Betroffenen unter bestimmten Umständen 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 der Einteilung zu Schichten, Freischichten und Mehrarbeit!
- Notfälle sind überraschende Ausnahmen!

Aber im Zweifelsfall gilt: 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 oder auf dem Handy angerufen werden. Und keiner von uns ruft vom Arbeitsplatz bei anderen an, um Personallücken zu stopfen.«



**Ruf mich  
nicht an!**



## 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? Helfen Neueinstellungen besser als Überstunden?

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.*

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.

Wendet Euch im Vorfeld an eure gesetzliche Interessenvertretung. Fordert sie auf, im Betrieb zu zwei einfachen Fragen Stellung zu beziehen. Allen hilft ein Daueraushang am schwarzen Brett:

*Wir – als Ihre gewählten Vertreter/innen – werden keinen Überstundenoder Mehrarbeit zustimmen, ohne Sie als direkt Betroffene vorher dazu zu hören.*

*Wir werden solche Überstunden auch nicht nachträglich gegen Ihren Willen genehmigen.*

*Ihr Betriebsrat (Personalrat/Ihre Mitarbeitervertretung)*

[www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de](http://www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de)



### Fall 3 – Ungewollter Schichttausch

*Kerstin K. schaut auf den Schichtplan und schreckt zusammen: Statt Frühschicht steht da jetzt Spätschicht. Und statt am Freitag soll sie jetzt am Samstag arbeiten.*

Solche Verschiebungen gelten in den Tarifen nicht als Überstunden. Sie erheben leider für solche Flexibilisierung kein Schmerzensgeld. Wir nennen sie »Wann-anders-Stunden«. Doch geplante Freizeit ist kein Spielball. In den allermeisten Betrieben ist geregelt, dass der Schichtplan 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 Schichten 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.

**MERKE:** Der Schichtplan 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.«*

Insbesondere in der ambulanten 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.

**MERKE:** Minusstunden verpflichten nicht zum Einspringen.

[www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de](http://www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de)





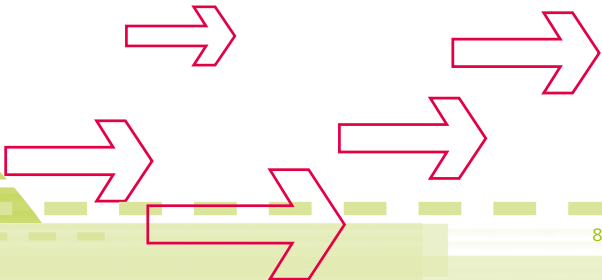
## Fall 5 \_ Weiterarbeiten ohne Anordnung

*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 abrechnen können. Umgekehrt liegt es beim Arbeitgeber und den Vorgesetzten, die Arbeit rücksichtsvoll zu organisieren.

**MERKE:** 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 Schichtplan

*Fatima K. ist sauer, denn sie schiebt mittlerweile 79 Plusstunden vor sich her. Doch im Schichtplan 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:

Vielleicht geht er über 4 Wochen, vielleicht über ein Jahr. Vielleicht hat ihn aber der Arbeitgeber auch ganz aus den Augen verloren, genau wie die gesetzlichen Ersatzruhetage für Sonntags- und Feiertagsarbeit.



**TIPP**

**Beschwert Euch bei der Interessenvertretung! »Wir wissen nicht, wann wir unsere vertraglich geschuldete Arbeit erfüllt haben. Wir können nicht erkennen, ob und wann wir fristgerecht unsere Ersatzruhetage haben.«**

Denn eine aktive Interessenvertretung bestimmt nicht nur all die Überarbeit mit. Sie setzt auch die Ausgleichszeiträume fest und regelt, wie die Ersatzruhetage im Plan gesondert markiert werden. So sichert sie Euch Eure Ansprüche.

[www.ausgleichszeitraum.schichtplanfibel.de](http://www.ausgleichszeitraum.schichtplanfibel.de)

**FREI**  
**FREI**  
**FREI**



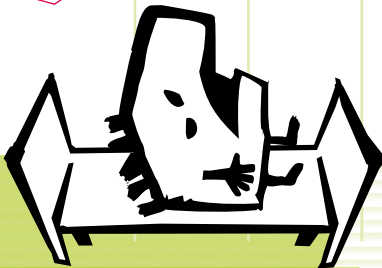
## Fall 7 – Krank statt Überstunden

Robert bereitet sich auf sein freies Wochenende vor. Donnerstags kommt die Anordnung: »Sie müssen einspringen.« Diese Änderung wird auch korrekt im Schichtplan vermerkt. Am Freitagnachmittag 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 unverschuldeter Krankheit unfähig ist, diese Arbeitsleistung zu erbringen, darf nicht benachteiligt werden. Ansprüche auf Freizeitgleich für die Mehrarbeit bleiben daher bestehen.

**MERKE:** Krank ist wie gearbeitet.

[www.krank.schichtplanfibel.de](http://www.krank.schichtplanfibel.de)





## 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 braucht Mehrarbeit ihre ausdrückliche Zustimmung.
- Auszubildende sind von Überstunden auszunehmen. Denn für sie sind in den Tarifen nicht einmal Zuschläge für Mehrarbeit geregelt.

Die Höchstarbeitszeit ist gesetzlich auf 10 Stunden werktäglich festgelegt. Der Werktag beginnt mit der individuellen Arbeitsschicht und dauert von da an 24 Stunden. Einsätze im Rufdienst und Bereitschaftsdienste zählen dabei mit zur Arbeitszeit. Ordnet der Arbeitgeber gesetzwidrig zu viel Arbeit an, muss er uns trotzdem bezahlen. Wir aber dürfen uns ungestraft weigern, mehr zu arbeiten, als erlaubt ist.

[www.mehrarbeit.schichtplanfibel.de](http://www.mehrarbeit.schichtplanfibel.de)





## 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 unvorhersehbar,
- und nicht auf andere Weise und nur sofort abzuwenden.

**MERKE:** Was am Sonntag ausreicht, kann am Montag kein Notfall sein. Krankmeldungen sind keine Überraschungen

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:

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*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*

[www.urteile.schichtplanfibel.de](http://www.urteile.schichtplanfibel.de)





## Der Schichtplan ist verbindlich

»Ein Widerruf bzw. eine Änderung der Mitteilung durch den AG ist nicht zulässig, da es sich um eine einseitige empfangsbedürftige Gestaltungserklärung iSv § 315 Abs. 2 BGB handelt, die unwiderruflich ist« (Ahrendt in: Handkommentar Arbeitsrecht, Däubler u.a., Nomos-Verlag).

»Als Leistungsbestimmungsrecht wird bei Wahrung der Ankündigungsfrist dieses mit dem Zugang für beide Seiten verbindlich. Eine einseitige nachträgliche Änderung durch den Arbeitgeber ist daher nicht mehr möglich. Die Änderung bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers« (Arnold in: Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, Haufe-Verlag).

»Ein einmal geplanter und dem Arbeitnehmer mitgeteilter Einsatz kann nicht mehr rückgängig gemacht werden, da der Arbeitgeber sonst gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens verstoßen würde.« (Zwanziger, Winkelmann in: Teilzeitarbeit – Ein Leitfaden für die Praxis, R. 45 zu Sonderformen der Teilzeitarbeit, Schmidt Erich Verlag).

»Der Arbeitgeber kann die so festgelegte Verpflichtung nur noch einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer ändern, rückgängig kann er seine Anforderung nicht mehr machen« (Meinel, Heyn, Herms in: TzBfG Kommentar, Beck-Verlag).

**Merke:** Mit der Anordnung hat der Arbeitgeber sein Direktionsrecht verbraucht.



**TIPP**

**Rufbereitschaft:** Vom Losfahren zur Arbeit bis zur Heimkehr wird die gesamte Zeit wie Überstunden bezahlt, zusätzlich gibt es einen 12,5%igen Aufschlag. Und Zeitzuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit. Teilzeitbeschäftigte stehen sich nicht schlechter.

Das Gesetz klingt erfreulich zwingend: »Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen« (§ 6 Abs. 1 ArbZG). Regierungen und Bundesbehörden listen auf, was als »gesichert« gilt:

- Schichtpläne sollen vorhersagbar und überschaubar sein. Es wird rechtzeitig über den Schichtplan informiert.
- Regelmäßige freie Wochenenden:
- Aufgestellte Schichtpläne werden von betrieblicher Seite möglichst zuverlässig eingehalten. Arbeitgeber vermeiden kurzfristige Änderungen der Pläne.
- Lage, Länge und Abfolge der Arbeitszeiten entwickeln die Beschäftigten mit. Sie brauchen Spielraum für individuelle Wünsche.
- Es werden weniger als acht Schichten in einer Folge geplant. Freie Tage stehen fest im Plan.
- Schichtarbeiter/innen sollten zusätzliche freie Tage im Jahr haben.
- Vorwärtswechsel der Schichten bei kontinuierlichen Schichtsystemen (erst Früh-, dann Spät-, dann Nachtschicht) begünstigen Schlaf und allgemeines Wohlbefinden.
- Geteilte Schichten werden bei der Planung gemieden.

Auf diese Grundsätze darf sich jede Beschäftigte berufen.

[www.leitlinien.schichtplanfibel.de](http://www.leitlinien.schichtplanfibel.de)



## Urteile



### **Keine überraschenden »Teambesprechungen«**

ArbeitnehmerInnen sind nicht verpflichtet, an kurzfristig anberaumten Besprechungen außerhalb ihrer Arbeitszeit teilzunehmen. Denn sie haben ein Recht auf freie Gestaltung ihrer arbeitsfreien Zeit. Machen dennoch betriebliche Belange eine Teilnahme an Besprechungen außerhalb der Arbeitszeit nötig, muss ein Vorlauf von mindestens einer Woche gewährt werden.



(Arbeitsgericht Frankfurt 20.6.2001, Az: 7 Ca 5014/99)

### **Teilzeitbeschäftigung, Überstunden**

Gegenüber einer Teilzeitkraft ist die Anordnung von Überstunden jedenfalls dann grundsätzlich unzulässig, wenn die Teilzeitvereinbarung durch die persönlichen Interessen des Arbeitnehmers und nicht aus betrieblichen Gründen veranlasst wurde. Aus der bloßen Verweisung im Rahmen einer Regelung über die Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten kann nicht ohne weiteres gefolgert werden, dass damit auch die Zulässigkeit der Anordnung von Mehrarbeit geregelt werden sollte.

(LAG Frankfurt zu BAT §§ 17 (1), 34 (1) S. 2, Urteil vom 28.1.1988 - 9 Sa Ga 1662/87)

### **Eilig? Für Mitbestimmung bleibt Zeit**

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Überstunden besteht auch dann, wenn die Maßnahme eilbedürftig ist.



(BAG Beschluss vom 17.11.1998, 1 ABR 12/98)

### **Arbeitgeber darf genehmigten Urlaubstermin nicht ändern**



Angestellte müssen einen genehmigten Urlaub nicht auf Verlangen des Arbeitgebers verschieben. Die Richter erklärten die Kündigung eines EDV-Spezialisten für unwirksam. Er wurde entlassen, weil er sich geweigert hatte, seine Ferien um zwei Wochen zu verschieben, und in Urlaub gegangen war. Nach Ansicht des Gerichts darf ein Urlaub nur dann widerrufen werden, wenn der Betrieb sonst in wirtschaftlich existenzbedrohende Schwierigkeiten geraten würde. Bloße organisatorische Probleme aber reichten dazu noch nicht aus, meinten die Richter. Arbeitnehmer müssten ohne Unsicherheiten planen können.

(Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Az.: 2 Ca 4283/5.5.2006)





## 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.

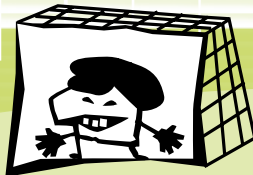


Wer vielleicht rasch Hilfe braucht, sorgt vor:

 BR/PR/MAV.....

 ver.di .....

Meine ver.di-Mitgliedsnummer .....



## Frei von Pflichten

- 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 weder arbeitsfähig noch fahrtauglich sein.

## Frei zu handeln

- Du darfst Änderungen in deinem Dienstplan ablehnen.
- Du darfst sagen, dass es »Dienstverpflichtungen« so nicht gibt.
- Du darfst dir einen Befehlston verbitten.
- Du darfst den Hörer einfach auflegen.

