

Tarifverträge der DRV – Wissen im Überblick

Wie verhält es sich eigentlich mit Überstunden und Mehrarbeit?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages verpflichten sich Beschäftigte, dem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Jedoch bedeutete das nicht, dass Arbeitgeber unbeschränkt über die Beschäftigten verfügen können. Der Arbeitgeber darf der/dem Beschäftigten den Inhalt Ihrer/seiner

Arbeit zuweisen, muss dabei jedoch berücksichtigen, worauf sie sich im Arbeitsvertrag geeinigt haben. Sein Weisungsrecht ist damit nicht unbeschränkt.

Neben dem Inhalt sind auch Ort und Zeit der Arbeitsleistung Gegenstand des Weisungsrechts der Arbeitgeber. Unter der Zeit der Arbeitsleistung ist jedoch

nicht die Dauer, sondern die zeitliche Lage der Arbeitszeit zu verstehen.

Merke:

Bei der Übertragung der Arbeitsaufgaben an die/den Beschäftigten muss der Arbeitgeber neben dem Inhalt der Arbeitsleistung, dem vereinbarten Arbeitsort auch die abgemachte Arbeitszeit berücksichtigen.

Doch wie verhält es sich, wenn es nicht möglich ist, die geforderte Arbeitsleistung in der vereinbarten Arbeitszeit zu erbringen.



Überstunden

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (39 Stunden wöchentlich) für die Woche dienstüblich bzw. betriebsüblich festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden (s. § 7 Abs. 7 TV DRV-Bund, TV DRV KBS und TV-TgDRV).

Abweichende Regelungen gibt es für Beschäftigte, die in Wechselschicht- und Schichtarbeit tätig sind (s. § 7 Abs. 8 TV DRV-Bund, TV DRV-KBS und TV-TgDRV).

Merke:

Grundsätzlich sind zu leistende Überstunden vom Arbeitgeber anzuordnen.

Anordnung und Durchführung von Überstunden sind als vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig, unabhängig davon, wie viele Beschäftigte betroffen sind (BAG, Beschluss vom 11.11.1986, Az. 1 ABR 17/85).

Beschäftigte sind aber nur verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es sich um einen dringenden Notfall (aus betrieblicher Sicht) wie Überschwemmungen, Brand, Explosionsgefahr oder z. B. Anlieferung verderblicher Ware kurz vor Arbeitsschluss handelt.



Wachsende Aktenberge, permanente Unterbesetzung oder ständige Reorganisationen der Dienststellen fallen nicht darunter und gehen als Organisationsverschulden zu Lasten des Arbeitgebers. Wenn in diesen Fällen die übertragene Arbeitsmenge in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu schaffen ist, dann müssen Beschäftigte für die Erledigung der Aufgaben nicht automatisch „länger“ bleiben. Beschäftigte sind im Recht, wenn sie nach Ableistung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit den Dienst beenden. Denn zu beachten ist auch, dass von den Beschäftigten "selbst angeordnete" keine Überstunden sind.

Für geleistete Überstunden stehen den Beschäftigten neben dem grundsätzlich zustehenden Freizeitausgleich, Zeitzuschläge zu (s. § 8 Abs. 1 TV DRV-Bund, TV DRV KBS und TV-TgDRV). In den Entgeltgruppen 1 bis 9c beträgt der Zeitzuschlag 30 v.H. und in den Entgeltgruppen 10 bis 15 und I und II 15 v.H. je Stunde.

Mehrarbeit

Bei Mehrarbeit handelt es sich um Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten (s. § 7 Abs. 6 TV DRV-Bund, TV DRV KBS und TV-TgDRV).

Merke:

Eine Teilzeitkraft mit einer individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden leistet ab der 31 Arbeitsstunde bis zur vollendeten 39 Arbeitsstunde in der Woche Mehrarbeit. Erst ab der 40 Arbeitsstunde handelt es sich in diesem Fall um eine Überstunde (vorausgesetzt die Anforderungen zur Anerkennung als Überstunde sind erfüllt).

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16 sind die auf Anordnung geleisteten Mehrarbeitsstunden (im Sinne des § 7 Abs. 6 TV DRV-Bund, TV DRV KBS und TV-TgDRV) wie Überstunden zuschlagspflichtig.

Die nächste Ausgabe wird das Themenfeld Überlastung behandeln.

Bei der Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes spielt die menschengerechte Gestaltung der Arbeitszeit eine zentrale Rolle. Dauer, Lage und Verteilung haben entscheidenden Einfluss auf das psychische und körperliche Wohlbefinden der Beschäftigten. Studien belegen, dass bereits das Überschreiten von 2 Überstunden pro Woche das Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden erhöht.

Mit Blick auf den Wandel der Arbeitswelt und der daraus entstehenden Anforderungen wird sich auch die Arbeitszeitgestaltung weiterentwickeln. Diese so zu gestalten, dass es dem Erhalt der Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten dient, ist eine Aufgabe, der sich die DRV als großer Arbeitgeber stellen muss.