Ruhezeiten nicht eingehalten werden, zum Beispiel, wenn nach der Rufbereitschaft ohne ausreichende Ruhezeit die Arbeit gleich wieder aufgenommen werden soll.

Wie beweise ich vor Gericht meine Überstunden?

Erster Schritt ist es, alle Arbeitsstunden aufzuschreiben. Ferner sollte man diese Stunden vom Arbeitgebenden oder seinem Vorgesetzten abzeichnen lassen. Dann ist man erst einmal auf der sicheren Seite. Generell sind Arbeitnehmende für den Anfall der Überstunden und deren Notwendigkeit darlegungs- und beweisbelastet. In diesem Zusammenhang müssen Arbeitnehmende vortragen, dass die Stunden angeordnet, gebilligt oder geduldet und zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren. Die bestehenden Aufzeichnungspflichten bei der Arbeitszeit durch die Arbeitgebenden erleichtern die Geltendmachung vor Gericht. Fehler hier müssen zu Gunsten der Arbeitnehmenden berücksichtigt werden.

Dieser Flyer ist gewissenhaft und auf dem Stand Mai 2022 erstellt. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin | www.dbb.de
E-Mail: tarif@dbb.de | Telefon: 030.4081-5400

Überstunden

Hinweise für Arbeitnehmende

Fotos: Titel: idrizi (Fotolia); Bilderleiste: Gina Sanders (Fotolia), fovito (Fotolia), Edler von Rabenstein (Fotolia); Hinten: Colourbox

dbb beamtenbund und tarifunion

DPolG DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT im DBB

dbb beamtenbund und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- ☐ Tarifbeschäftigte/r
- ☐ Beamter/Beamtin
- ☐ Rentner/in
- ☐ Azubi, Schüler/in
- ☐ Anwärter/in
- ☐ Versorgungsempfänger/in

☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.

☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.

☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz.html.

Datum / Unterschrift

.....

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de

Immer.Mehr.Arbeit.

Wenige Themen werden so kontrovers diskutiert wie Überstunden. Arbeitgebende wollen mit möglichst wenig Arbeitnehmenden möglichst viel Arbeit erledigen. Arbeitnehmende haben ein berechtigtes Interesse daran, ihre Freizeit planen und gestalten zu können. Um den Beschäftigten beim Kampf um ihre Freizeit zu helfen, haben wir einige Fragen und Antworten zum Thema Überstunden zusammengefasst. Generell gilt: Bevor man Überstunden verweigert, sollte man sicher sein, ob man im Recht ist. Also am besten zuerst mit dem Betriebsrat / Personalrat sprechen und sich von seiner dbb-Fachgewerkschaft Rat holen.

Muss ich Überstunden leisten?

Es kommt darauf an. Maßgeblich ist, ob der Tarif- oder der Arbeitsvertrag eine Möglichkeit für Überstunden vorsehen. Die meisten Tarifverträge enthalten eine solche Klausel, so auch z.B. TVöD, TV-L und TV-H. Auch in den meisten Arbeitsverträgen wird eine Verpflichtung enthalten sein, auf Anordnung des Arbeitgebenden Überstunden leisten zu müssen. Besteht im Betrieb ein Betriebs- oder Personalrat, muss der Arbeitgebende aber auch die Mitbestimmungsrechte ausreichend beachten.

Ich arbeite Teilzeit, ab wann leiste ich Überstunden?

Teilzeitbeschäftigte im Geltungsbereich von TVöD und TV-L und vielen zugehörigen Tarifverträgen leisten nach der aktuellsten Rechtsprechung erst Überstunden, wenn sie über die Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinaus arbeiten – und nicht schon dann, wenn sie ihre individuelle Grenze überschreiten. Der Sichtweise, dass dies eine verbotene Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten sei, haben sich die Gerichte nicht angeschlossen. Darum entstehen Ansprüche auf Überstundenzuschläge erst ab der Stunde, die über die übliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus gearbeitet wird.

Was ist mit dem Betriebsrat oder dem Personalrat?

Der Betriebsrat hat bei der Anordnung von Überstunden immer mitzubestimmen. Das gilt sowohl für das „Ob“ als auch für das „Wann“ und das „Wer“. Auch Personalräte können in diesen Fragen seit einigen Jahren mitbestimmen. Sie bestimmen nur deren zeitliche Lage mit. Arbeitgebende dürfen freiwillige Überstunden ohne Beteiligung des Betriebsrats nicht entgegennehmen. Tun sie dies doch, berührt dies aber nicht einen entstandenen Anspruch auf Überstundenentgelt und / oder Freistellung der Arbeitnehmenden.

Ich wurde mit Minusstunden geplant. Kann jetzt frei über mich verfügt werden?

Nein. Schichtpläne sind verbindlich. Wenn hier mit Minusstunden geplant wurde, haben Arbeitgebende die von Arbeitnehmenden angebotene Arbeit nicht voll ausgeschöpft und müssen diese trotzdem zahlen (so genannter Annahmeverzug). Mit der Anordnung des Schichtplans hat der Arbeitgebende von seinem Direktionsrecht Gebrauch gemacht. Einseitig kann er nichts mehr ändern. Das geht nur im beiderseitigen Einvernehmen.

Müssen Arbeitgebende Überstunden konkret anordnen?

Es reicht noch nicht, wenn man einfach länger bleibt oder im Rahmen einer Gleitzeitregelung kurzfristig Mehr-Stunden ansammelt, um beispielsweise am Freitag eher gehen zu können. Überstunden müssen mit Wissen und Wollen des Arbeitgebenden erfolgen; also entweder direkt angeordnet werden oder es muss in sonstiger Weise zum Ausdruck kommen, dass die Arbeit über das übliche Zeitmaß hinaus gebilligt beziehungsweise geduldet wird.

Welche Auswirkungen haben Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Teilzeit oder Ausbildung?

Schwerbehinderte müssen auf ihren Wunsch von der Mehrarbeit freigestellt werden. Schwangere dürfen maximal 8,5 Stunden täglich beschäftigt werden und gar nicht zwischen 20:00 und 6:00 Uhr. Bei Teilzeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann nur mit ausdrücklicher Einwilligung die Arbeitszeit verlängert werden. Auszubildende sind von der Anordnung von Überstunden ausgenommen, können aber freiwillig welche leisten.

Dürfen Arbeitgebende mich in meiner Freizeit anrufen und zur Arbeit beordern?

Anrufen darf der Arbeitgebende, nur muss man das Telefonat nicht annehmen. Freizeit ist Freizeit und beinhaltet auch das Recht, nicht erreichbar zu sein. Bei spontanem Arbeitsausfall ist man nicht verpflichtet, sich selber um Ersatz zu kümmern und seine Kolleginnen oder Kollegen in der Freizeit anzurufen. Das ist Aufgabe des Arbeitgebenden.

Was ist bei Notfällen?

Ein Notfall liegt nur vor, wenn ohne sofortiges Handeln nicht wiedergutzumachende Schäden eintreten würden. Notfälle sind unvorhersehbar und nicht anders abwendbar. Belastungsspitzen oder Krankheitsausfälle gehören nicht dazu. Diese treten immer wieder auf. Selbst bei echten Notfällen, wie Frost, Sturm oder Ähnlichem, muss versucht werden, die Mitbestimmungsrechte zu wahren.

Darf ich mich weigern, Überstunden zu leisten?

Es kommt darauf an. Wie oben dargelegt, darf der Arbeitgebende in Betrieben mit Betriebs- / Personalrat Überstunden nur anordnen, wenn er die Mitbestimmungsrechte beachtet hat. Eine andere Grenze ergibt sich aus dem Arbeitszeitgesetz. Ohne eine Ausnahmeregelung darf die Arbeitszeit maximal zehn Stunden pro Tag (ohne Pausen) betragen. Wird diese Zeit überschritten, ist eine Weigerung von Mehrarbeit ungestraft möglich. Gleiches gilt, wenn