

Überstunden:

»das ist, wenn man mehr arbeitet, als mit dem Arbeitgeber vereinbart ist.«

**Überstunden werden mit Zuschlag bezahlt.
Überstunden kosten den Arbeitgeber also mehr Geld.**

So kamen die öffentlichen Arbeitgeber auf die Idee: Wir nennen das »Mehrarbeit« und nicht Überstunden. Und: Mehrarbeit kann nur unter ganz bestimmten Bedingungen zu Überstunden werden, die auch bezahlt werden.

Teilzeitbeschäftigte können erst dann Überstunden leisten, wenn sie länger als Vollzeitbeschäftigte arbeiten, also mehr als 38,5 Stunden pro Woche. Etwa ein Drittel aller Mitarbeiter/-innen der Uniklinik sind Teilzeitkräfte. Der Arbeitgeber spart Geld.

Erhalten Mitarbeiter ihre »Mehrarbeitszeit« innerhalb der nächsten Wochen als »frei« zurück, waren es laut der Definition im Tarifvertrag keine Überstunden. Durch diesen »Trick« spart der Arbeitgeber Geld.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG | 6 AZR 800/11) hat damit angefangen, die öffentlich Beschäftigten wieder ins normale Arbeitsleben zurückzuführen. Es hat erklärt, dass es zwei Arten von Überstunden gibt:

1. Ungeplante Überstunden

Sie treten unvorhersehbar und kurzfristig (»überraschend«) auf.

- Sie sind immer Überstunden!
- Sie müssen mit Überstundenzuschlag vergütet werden!
- Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitkräfte leisten dabei immer Überstunden!
- Sie müssen auch so bezahlt werden!
- Beim Bundesarbeitsgericht würde der Arbeitgeber mit seinen Sparmassnahmen scheitern!



Beispiele:

- Neuaufnahme einer Patientin kurz vor Feierabend
- Warten auf einen wichtigen Anruf, der nicht verschoben werden kann
- Begonnene Reparaturarbeiten verzögern sich und dauern länger
- Eine OP dauert länger als geplant
- Fertigstellen der Dokumentation
- Eine Lieferung kommt später als erwartet
- Technische Probleme, die noch behoben werden müssen
- Verspätung oder Ausfall der Ablösung

2. Geplante Überstunden

Sie sind im Schichtplan festgesetzt.

Der Arbeitgeber hat über das vereinbarte Maß hinaus Plusstunden verplant.

Für sie gibt es die Möglichkeit des Ausgleichs. Doch der Ausgleichszeitraum ist nicht ein Jahr oder drei Monate, wie die Dienststelle oft angegeben hat, sondern der Schichtplanturnus. Das BAG setzt Schichtplan synonym mit Ausgleichszeitraum.

Sind die geplanten Überstunden am Ende des Turnus nicht ausgeglichen, **sind** es Überstunden, für die der Arbeitgeber den Zuschlag zu zahlen hat. Geplante Überstunden müssen begründet und vorher vom Personalrat genehmigt werden.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
E. Gaal	Plan	S	x	F	x	F	S	S	38,5 h
38,5 h	Ist				F	xÜ			
7,7 h					+7,7	-7,7			

F = Frühdienst 06:00 bis 14:15 Uhr / 7,7h | S = Spätdienst 11:45 bis 20:00 Uhr / 7,7h | x = Frei | xÜ = Freizeitausgleich für Überstunden

Am Ende eines jeden Schichtplanturnus muss es einen Abgleich von Soll und Ist geben. Plus- oder Minus-Stunden sind nicht auf den nächsten Turnus zu übertragen. Jeder Schichtplanturnus ist für sich zu betrachten. Dann muss abgerechnet werden!

Allein in der Pflege sind es über 60.000 Überstunden, die offiziell dokumentiert sind. In Wahrheit dürften es weitaus mehr sein, weil nicht alle Stunden aufgeschrieben werden. Die Belegschaft des UKA schiebt einen Berg von Überstunden / Mehrarbeit vor sich her, in der Hoffnung, für die schon erbrachten Leistungen irgendwann »frei« zu erhalten. Diese Rechnung geht nicht auf.

Um die Überstunden abzubauen zu können, benötigt man Personal. Sonst führt das wieder zu Überstunden und auch Mehrbelastung. Drei einfache Rechnungen:

- Um 15.400 Überstunden abzubauen zu können, braucht man 100 Vollzeitkräfte. Derzeit ist es so, dass die KollegInnen die Arbeit derjenigen, die »Überstundenfrei« haben, einfach auch noch übernehmen sollen. Oder die Arbeit bleibt liegen.
- Wer als Vollzeitkraft 300 Überstunden hat, könnte zwei Monate zu Hause bleiben.
- Einer 40%-Teilzeitkraft mit 60 Überstunden steht ein Monat frei zu.

Kolleginnen und Kollegen brauchen jetzt wieder eine Stimme aus ihrer Mitte!

Deshalb **ver.di** wählen!



www.unikum-aachen.de
facebook: PersonalratswahlenUKA
facebook: VerdiAmUniklinikumAachen

