



## **Verhandlungen zu wegfallenden Überstundenzuschlägen - Personalabteilung und Pflegedirektion verzögern**

Wie wir am 15.07.2022 in unserem „Zur Sache Nummer 11/2022“ bereits berichteten, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) geurteilt, dass Teilzeitbeschäftigte nur für die Überstunden einen Überstundenzuschlag erhalten, die über die Vollarbeitszeit hinausgehen. Das heißt, erst ab 39,1 Wochenarbeitsstunden erhalten Teilzeitkräfte einen Überstundenzuschlag. Im selben Urteil sprach das BAG, dass Vollzeitbeschäftigte für im Dienstplan vorgeplante Überstunden ebenfalls keinen Überstundenzuschlag mehr erhalten. Das bedeutet, dass nur für ungeplante Überstunden ein Überstundenzuschlag ausgezahlt wird.

Wir schrieben im oben genannten „Zur Sache“ dazu folgendes:

„Nach Gesetz (LPVG) kann der Arbeitgeber im Dienstplan aber nur Überstunden vorplanen, wenn dazu die Zustimmung des Personalrats oder einer Einigungsstelle vorliegt, was in der Vergangenheit in der Regel nicht der Fall war. Pauschal hat der Personalrat Überstunden zugestimmt, wenn sie in 4 Wochen geringer als eine Schicht sind, da durch unterschiedliche Schichtlängen (z.B. Nachtdienst) eine stundengenaue Planung nicht immer möglich ist. Über diesen Spielraum hinaus sind geplante Überstunden ohne Zustimmung des Personalrats gesetzeswidrig. Es kann daher das Urteil für ungenehmigte geplante Überstunden nicht zu Grunde gelegt werden, die Überstundenzuschläge müssen daher unseres Erachtens bezahlt werden. Zudem hat das Urteil die Definition von Überstunden für Vollzeitkräfte verändert. Der Dienstplan muss jetzt im Rahmen der 39-Stunden-Woche (Ärzt:innen 40 Stunden) geplant werden. Geplante Überstunden haben keine Grundlage mehr im Tarifvertrag. Darüber hinaus erbrachte Überstunden sind zuschlagspflichtig, wenn es keinen entsprechenden Freizeitausgleich bis zum Ende der darauf folgenden Woche gab. Diesem Freizeitausgleich muss der/die betroffene Beschäftigte aber ausdrücklich zustimmen.“

Das BAG-Urteil stellt eine Diskriminierung von Teilzeitkräften und Personen dar, die in Mangelberufen nach Dienstplänen arbeiten. Vor allem Frauen arbeiten in Teilzeit und im Schichtdienst, da sie immer noch meistens den Großteil der Sorgearbeit in der Familie übernehmen. Deswegen sind sie gleich mehrfach von dieser Diskriminierung betroffen.

Daher hat bereits kurz nach Urteilsverkündung die Gewerkschaft ver.di beim Bundesverfassungsgericht Klage eingereicht. Zudem klagt ver.di jetzt mit einzelnen Betroffenen individualrechtlich vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH). Jedoch können diese Prozesse sich über mehrere Jahre ziehen.

Um diese Diskriminierung zumindest innerbetrieblich jetzt schon abzuschaffen, haben wir bereits letztes Jahr Verhandlungen mit der Personalabteilung und Pflegedirektion aufgenommen. Dabei sollte die Einspringzulage erhöht (bisher 30 €), die Dienste nach DV Dienstplanänderung mit einem höheren Faktor bewertet (bisher Arbeitszeit x 1,3) und die Regelungen zur Überstundenplanung in der DV Dienstplan geschärft werden. Jedoch verzögert die Arbeitgeberseite immer wieder diese Verhandlungen, indem sie Forderungen einfach ablehnt oder vorgibt, sie müsste erst Auswertungen und Berechnungen anstellen.

Wir vermissen bei dieser Hinhaltetaktik die Wertschätzung gegenüber den betroffenen Beschäftigten. Die Klinikleitung scheint immer noch nicht verstanden zu haben, dass sie alles daran setzen muss, um Beschäftigte aller Berufsgruppen zu halten und zu gewinnen und ihnen ermöglichen muss, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Dazu gehören neben besseren Arbeitsbedingungen auch eine bessere Vergütung und mehr Freizeit.

Bis die Klinikleitung das spürbar verstanden hat, oder die oben beschriebene Ungerechtigkeit gerichtlich abgeschafft wird, setzen wir uns weiter für einen Ausgleich ein.

Nähere Informationen zu den wegfallenden Überstundenzuschlägen und der Planung von Überstunden finden Sie in unserem „Zur Sache Nummer 11/2022“ vom 15.07.2022 auf unserer Intranetseite unter

[https://intranet.klhs.de/fileadmin/Mediapool/Personalrat/Zur\\_Sache/2022/ZS\\_2-11\\_UEberstunden\\_und\\_BAG.pdf](https://intranet.klhs.de/fileadmin/Mediapool/Personalrat/Zur_Sache/2022/ZS_2-11_UEberstunden_und_BAG.pdf)