

2. Überstunden und Mehrarbeit

In der betrieblichen Wirklichkeit spielen „Überstunden“ eine besondere Rolle. Zu unterscheiden sind in diesem Zusammenhang **der rein vertragliche Anspruch** des Dienstgebers gegenüber seinen Mitarbeitenden auf Leistung von Überstunden und die **arbeitszeitrechtliche Zulässigkeit** eines übermäßigen Einsatzes der Mitarbeitenden. Ersterer setzt eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung im Dienst- bzw. Arbeitsvertrag voraus.¹³ In Notfällen greift allerdings bereits eine aus der Verpflichtung zur gegenseitigen Rücksichtnahme auf die Interessen der jeweils anderen Vertragspartei (§ 241 Abs. 2 BGB) ableitbare vertragliche Nebenpflicht. Arbeitszeitrechtlich ist nach § 14 ArbZG für vorübergehende Arbeiten in Notfällen sowie in außergewöhnlichen Fällen eine Abweichung von den Vorgaben der §§ 3 ff. ArbZG möglich. 21

Die Anlagen 6 bzw. 30 bis 33 der Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR) 22
enthalten eine ausdrückliche Definition von Überstunden:

Definition von Überstunden nach AVR 23

§ 1 Abs. 1 Anlage 6:

Die auf Anordnung des Dienstgebers oder seines Bevollmächtigten bzw. des unmittelbaren Vorgesetzten nach Maßgabe des Absatz 3 Satz 1 geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 1 Abs. 1 bis Abs. 4 der Anlage 5 zu den AVR) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sind Überstunden.

§ 5 Abs. 5 Anlage 30:

Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 3 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

¹³ Vgl. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht / Reichold, Bd. 1, 4. Aufl. 2018, § 40 Rn. 70.

§ 4 Abs. 7 Anlagen 31 – 33:

Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

- 24 In der betrieblichen Praxis ist zweierlei zu beachten: **Allein das Weisungsrecht** nach § 106 GewO **reicht nicht aus**, damit der Dienstgeber das Leisten von Überstunden verlangen kann. Grundsätzlich müssen die Vertragsparteien sich also darüber geeinigt haben, dass Überstunden in der Regel in dringlichen dienstlichen Situationen¹⁴ möglich sind. In den üblichen Vertragstexten und auch in den Arbeitsvertragsrichtlinien geschieht dies indes regelmäßig. Auch das zunächst widerspruchslöse Leisten von Überstunden begründet für die Zukunft noch keinen Anspruch des Dienstgebers. Umgekehrt besteht auch **kein Anspruch der Mitarbeitenden** darauf, Überstunden leisten zu dürfen. Dies gilt auch dann, wenn immer wieder in gewissem Umfang Überstunden anfallen. Die Mitarbeitenden können also nicht darauf bestehen, dass ihr Arbeitsumfang und damit auch ihr Verdienst entsprechend erhöht wird. Hieraus folgt für beide Seiten, dass die mit einer Überstunde verbundenen Folgen auch nur dann eintreten, wenn die Leistung von Überstunden auf der Grundlage einer entsprechenden Vereinbarung vom Dienstgeber angeordnet wurde. Die Mitarbeitenden können also nicht von sich aus Überstunden leisten. Die **Anordnung von Überstunden** kann allerdings **konkludent** erfolgen, etwa durch die Zuweisung von Aufgaben, die in der regelhaften Arbeitszeit nicht erfüllt werden können. „Angeordnete“ Überstunden liegen auch dann vor, wenn der Dienstgeber das Leisten der Überstunden **duldet**, er also anerkennt, dass diese Überstunden sinnvoll (sachdienlich) sind und sie bewusst, also in Kenntnis, leisten lässt. Schließlich ist auch die **nachträgliche Billigung** oder „Genehmigung“ von Überstunden möglich. Wer die entsprechende Anordnungs-, Duldungs- bzw. Billigungsbefugnis in der konkreten Hierarchie einer Einrichtung

¹⁴ Vgl. BAG 25.4.2007 – 6 AZR 799/06, NZA 2007, 1108, 1109.

besitzt, ist Sache des Dienstgebers (vgl. aber § 1 Abs. 1 Anlage 6 AVR) und ist auch nicht mitbestimmungspflichtig (zur Mitbestimmung bei der Dienstplanung ► Rn. 142 ff.).

Im Rahmen flexibilisierter Arbeitszeit kommt den „Überstunden“ arbeitszeitrechtlich indes nur noch dann eine Bedeutung zu, **wenn sie nicht mehr innerhalb des jeweiligen Ausgleichszeitraums ausgeglichen werden** können. Dies ergibt sich daraus, dass „Überstunden“ immer voraussetzen, dass eigentlich eine geringere Arbeitszeit festgelegt wurde. Nach § 3 ArbZG stünden dem Dienstgeber an sich für den entsprechenden Ausgleich bis zu sechs Monate bzw. 24 Wochen zur Verfügung, ohne dass weitere Folgen durch das Leisten solcher Überstunden einträten. Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR) grenzen diese Flexibilität erheblich ein. Nach § 1 der Anlage 6 kann das Entstehen von Überstunden nur durch einen Ausgleich **innerhalb derselben Kalenderwoche** vermieden werden. Nach der o. g. Definition der Anlagen 30 bis 33 liegen Überstunden immerhin erst vor, wenn sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Beide Regeln sind deshalb von Bedeutung, weil danach geleistete Überstunden höher vergütet werden bzw. einen ggf. gesondert bewerteten Freizeitausgleichsanspruch erzeugen können (► Rn. 177). Mit den Regelungen der Anlagen 30 bis 33 geht damit immerhin insoweit ein größeres Maß an Flexibilität für den Dienstgeber einher, als nach der Definition der Anlage 6 Überstunden im Grundsatz schon dann anfallen würden, wenn die dienstplanmäßig festgesetzten oder betriebsüblichen Wochenstunden (maßgeblich ist also nicht der jeweilige Tagesplan!) überschritten werden, etwa durch „Einspringen“ oder „Längerbleiben“ im Krankheitsfall. Dieses Überschreiten eines Wochenplanes kann jedoch nach den Anlagen 30 bis 33 bis zum Ende der Folgeweche gewissermaßen „ungeschehen“ gemacht werden (vgl. zur Flexibilisierung durch Arbeitszeitkorridore und Rahmenzeiten ► Rn. 191 ff.).

25



Checkliste: Überstunden (Anlagen 30 bis 33 AVR)

- Anordnung bzw. Duldung bzw. Billigung des Dienstgebers
- Überschreitung des dienstplanmäßigen / betriebsüblichen „Wochenplanes“
- Kein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche

26