

PERSONALRAT AKTUELL

NR. 2 / MAI 2020

Überstundenabbau, Planen ins Minus – was ist erlaubt?

Den Personalrat erreichen viele Anfragen und Beschwerden, da Beschäftigte wegen fehlender Arbeit sämtliche Überstunden abfeiern müssen. In Bereichen, die nach Dienstplänen arbeiten, werden sie teilweise ins Minus geplant.

Ist das zulässig? Leider gibt es hier keine allgemein gültige Antwort. **Allerdings haben Dienststellenvertreter*innen dem Personalrat mehrfach versichert, dass wegen Corona niemand Minusstunden bekommen soll.**

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber durch das Weisungsrecht „Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung“ bestimmen, solange er dabei nicht gegen Arbeitsvertrag, Gesetze, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen usw. verstößt. Außerdem muss das Weisungsrecht „nach billigem Ermessen“ ausgeübt werden, siehe Kasten.

Billiges Ermessen

Der Begriff „Billiges Ermessen“ stammt aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Es handelt sich um einen sogenannten „unbestimmten Rechtsbegriff“, der im Einzelfall interpretiert und gegebenenfalls gerichtlich geklärt werden muss.

Knapp zusammengefasst bedeutet er, dass bei der Ausübung des billigen Ermessens die Interessen **beider Seiten** zu beachten sind. Er bedeutet keinesfalls, dass eine Vertragspartei (z.B. die Arbeitgeberin) frei nach Gutdünken entscheiden kann ohne Rücksicht auf die Interessen des Vertragspartners (z.B. Arbeitnehmer) zu nehmen.

Abbau von Überstunden

Der Arbeitgeber darf den Abbau von Überstunden anordnen. Allerdings muss er dabei das „billige Ermessen“ berücksichtigen. Viele Menschen haben seit Jahren der UMG aus der Klemme geholfen, sind immer wieder bis in den späten Abend geblieben, sind an freien Tagen eingesprungen und haben dadurch sehr viele Plusstunden. Wenn die am Ende der „Corona-Zeit“ mit +/- 0 rauskommen oder sogar mit Minusstunden ist es mehr als fraglich, ob das mit „billigem Ermessen“ zu vereinbaren ist. Auf der anderen Seite gibt es keinen Rechtsanspruch darauf, dass jemand, der z.B. 120 Plusstunden hat, auch mit diesen 120 Stunden am Ende des „shut down“ wieder rauskommt.

Arbeiten in Gleitzeit

Was Plus- und Minusstunden angeht gilt die Dienstvereinbarung Gleitzeit weiter! Für die „Coronazeit“ wurden lediglich die Rahmenzeiten angepasst.

Arbeit nach Dienstplänen

Der Arbeitgeber darf **nicht** bereits frei gegebene Dienstpläne einseitig ändern! Das geht nur wenn die Betroffenen einverstanden sind. Bei der Dienstplanung für die Folgemonate muss bei einem Abbau von Überstunden das erwähnte billige Ermessen eingehalten werden.

Die Arbeitgeberin darf grundsätzlich nicht ins Minus planen, es sei denn, es gibt viele Plusstunden, die abgebaut werden müssen. Eine ständige Über- oder Unterplanung ist unzulässig, sie ist nämlich nach unseren Dienstvereinbarungen verboten.

Aus alledem folgt, dass man sich jeden einzelnen Fall anschauen muss:

- Wie viele Überstunden / Plusstunden gab es?
- Wie viele wurden abgebaut?
- War der Dienstplan freigegeben?
- Wurde sogar ins Minus geplant?

Und von der Beantwortung dieser Fragen hängt es ab, ob es ein unzulässiger Abbau war oder nicht.

Die Beschäftigten haben mit enormer Flexibilität und Einsatzbereitschaft ermöglicht, dass wir bisher so gut durch diese Ausnahmesituation gekommen sind. Dafür wurde ihnen vom Vorstand viel Wertschätzung und Dank ausgesprochen. Sie verdienen einen fairen Umgang bei dem Abbau von Überstunden. Und sie haben einen Anspruch darauf, dass die UMG nach billigem Ermessen handelt.

Wenden Sie sich bei Problemen an den Personalrat.