

Mehrarbeitsstunden

- sind bei Teilzeitbeschäftigten geleistete Arbeitsstunden, die über die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, maximal bis 39 Stunden pro Woche.
- es reicht aus, dass der Vorgesetzte diese Zeiten kennt und diese duldet (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).
- Vergütung: Wenn kein Freizeitausgleich bis zum Ende des Folgemonats erfolgt (Gleichbehandlungsgrundsatz), muss abgegolten werden.
- Berechnung: Dienstbezüge des entsprechend vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters (einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen) dividiert durch 167,398 ergeben den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung (AVR Anlage 1 Abschnitt IIa).
- Mitbestimmung der MAV: Die Anordnung von Mehrarbeitsstunden hat kollektiven Bezug. Ein solcher liegt immer dann vor, wenn sich eine Regelungsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berührt. Bei einem zusätzlichen Arbeitsbedarf ist die Frage zu regeln, ob und in welchem Umfang zur Abdeckung des Arbeitskräftebedarfs Mehrarbeitsstunden geleistet werden sollen.

Weiter ist zu entscheiden, wann und von wem die Mehrarbeitsstunden geleistet werden sollen. Keine Rolle spielt, dass nur ein geringer Teil der Belegschaft oder nur ein Bruchteil der Belegschaft betroffen ist und sich die die Mehrarbeitsstunden letztlich leistenden Arbeitnehmer freiwillig gemeldet haben. Die aufgezeigten Regelungsprobleme bestehen unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen einzelner Arbeitnehmer (vgl. BAG, Beschluss v. 22. Oktober 1991 - 1 ABR 28/91, BAGE 68, 344 = AP Nr. 48 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

Auch in den Fällen, in denen wegen eines vorübergehenden zusätzlichen Arbeitsanfalls, wegen Expansion des Unternehmens oder wegen einer zu dünnen Personaldecke immer wieder Mehrarbeit an verschiedenen Stellen anfällt, bleibt zu regeln, ob im Interesse der Belegschaft Mehrarbeitsstunden angeordnet oder statt dessen Neueinstellungen vorgenommen werden sollen bzw. zur Not Aushilfskräfte einzustellen sind. Auch ist durch Absprache der Betriebspartner zu entscheiden, welche Arbeitnehmer mit den Mehrarbeitsstunden beauftragt werden sollen

(vgl. BAG, Beschluss v. 27. November 1990 - 1 ABR 77/89, AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

Selbst wenn nur ein einzelner Arbeitnehmer von der Anordnung von Mehrarbeitsstunden betroffen ist, kann ein kollektiver Bezug vorliegen

(vgl. BAG, Beschluss v. 10. Juni 1986 - 1 ABR 61/84, BAGE 52, 160 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

- Wichtig: Teilzeitbeschäftigte sind - außer in Notfällen - nicht zur Ableistung von Mehrarbeitsstunden oder Überstunden (Zeiten über 39 Stunden pro Woche) verpflichtet, da eine genaue zeitliche Verpflichtung vereinbart ist, dass der Arbeitnehmer nur zu diesen Zeiten zur Verfügung stehen will und muss.

Anderes gilt nur, wenn vertraglich die Leistung von Mehrarbeit vereinbart ist.

Teilzeitbeschäftigung und Mehrarbeit

In dem rechtskräftigen Urteil des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt vom 28.01.1988 - 9 Sa Ga 1662/87 wird festgestellt, dass gegenüber einer Teilzeitkraft die Anordnung von Mehrarbeitsstunden jedenfalls dann grundsätzlich unzulässig ist, wenn die Teilzeitvereinbarung durch die persönlichen Interessen des Arbeitnehmers und nicht aus betrieblichen Gründen veranlasst wurde.

Aus der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung folgt grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nur in dem festgelegten Zeitraum zur Verfügung stellen will. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Vereinbarung durch die Interessen des Arbeitnehmers veranlasst wurde und nicht etwa aus betrieblichen Gründen - insbesondere fehlender Arbeitsbedarf - einem Wunsch des Arbeitnehmers nach Vollbeschäftigung nicht entsprochen werden konnte. Aus der bloßen Verweisung im Rahmen einer Regelung über die Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten kann also nicht ohne weiteres gefolgert werden, dass damit auch die Zulässigkeit der Anordnung von Mehrarbeit geregelt werden sollte.